

Percepción de las Madres Trabajadoras de una Institución Pública en torno al Apoyo Social que reciben de la Entidad, para armonizar el conflicto Trabajo-Familia.

Aida Alexandra Bernal Moreno

Instituto de la Familia. Universidad de la Sabana

Docente Alexandra Yineth Rodríguez Silva

2023

Percepción de las Madres trabajadoras de una Institución Pública en torno al Apoyo Social que reciben de la Entidad, para armonizar el conflicto Trabajo-Familia.

Aida Alexandra Bernal Moreno

Tesis Magistral para optar el título: Máster en Asesoría Familiar y Programas de Gestión para la Familia.

Instituto de la Familia. Universidad de la Sabana

Docente Alexandra Yineth Rodríguez Silva

2023

Agradecimientos

Ante todo, presento un respetuoso saludo a todos los miembros del jurado y en un momento de gran importancia y emoción personal, quiero expresar mi sincera gratitud a todos aquellos que ayudaron en la realización de esta tesis. El camino ha sido largo y difícil pero finalmente he logrado este paso clave en mi educación gracias al apoyo incondicional de muchas personas.

En primer lugar, quiero agradecer a mi directora de tesis, Alexandra Yineth Rodríguez Silva, por su orientación experta, paciencia y apoyo constante durante todo el proceso de investigación, su dedicación y valiosos conocimientos me han ayudado a desarrollar mis ideas y crear un trabajo académico sólido.

Además, quiero expresar mi gratitud a mis maestros y mentores, quienes me han inspirado y motivado a lo largo de mi carrera. Mi desarrollo personal y profesional ha dependido de sus enseñanzas, consejos y orientación. Me siento afortunada de haber tenido la oportunidad de aprender de su experiencia y sabiduría.

No puedo olvidar a mi familia y amigos, quienes me han brindado su apoyo incondicional en cada etapa del camino en especial porque en los momentos más difíciles, su amor y palabras de aliento han sido mi motor. Gracias por confiar en mí, impulsarme y celebrar con alegría mis logros. Una vez más, agradezco su generosidad, orientación y compromiso. Espero poder retribuir su apoyo en el futuro y continuar contribuyendo al campo de la investigación de la misma manera que ustedes lo han hecho conmigo.

Con gratitud,

Aida Alexandra Bernal Moreno.

Dedicatoria,

Dedico esta investigación a quienes han sido cruciales en mi trayectoria académica porque aportaron en la culminación de mis esfuerzos y dificultades con sus palabras de aliento y confianza.

En especial a mi familia, la mayor fuente de fortaleza con que una persona puede contar, su presencia y amor incondicionales, su paciencia constante, su comprensión, su confianza y presencia ante la duda y el temor al fracaso porque este proyecto no habría sido posible sin su aliento y sacrificio.

De igual manera quiero dedicar este trabajo a todas las mujeres que también son madres y trabajan con esmero mientras a la vez cuidan de sus hogares con valentía y entereza, así como a cientos de personas que han encontrado dificultades similares en el camino para mejorar su educación.

Que esta tesis sea una prueba de la perseverancia, la dedicación y el deseo de superarse ante las dificultades. Espero que pueda inspirar y motivar a aquellos que buscan sus propios objetivos académicos y profesionales.

Con aprecio,

Aida Alexandra Bernal Moreno.

Resumen

Investigación llevada a cabo con mujeres que a la vez son madres y trabajan en una entidad pública de Cundinamarca, con el objetivo de conocer la percepción que tienen en torno al apoyo social que reciben de la entidad, para armonizar el conflicto trabajo-familia. La metodología empleada fue cualitativa exploratoria, y para su análisis se utilizó el paradigma hermenéutico interpretativo aplicando una entrevista semiestructurada diseñada con miras a interpretar los fenómenos particulares que suceden en un momento y espacio definidos. Antes de aplicar las entrevistas, se solicitó a cuatro pares profesionales con amplia experiencia en investigación validar el instrumento teniendo en cuenta: la relación de los objetivos con las preguntas, su coherencia y claridad; que permitiesen conocer el sentido que las entrevistadas otorgan al problema, y si el instrumento tenía una estructura y finalidad claras. Como parte de las consideraciones éticas se entregó un consentimiento informado a cada una de las participantes y luego de aplicar las entrevistas se empleó la codificación selectiva para la depuración teórica de lo investigado y analizarlo en profundidad, eliminando la información innecesaria e identificando los vacíos a fin de que la discusión resultara enriquecedora y aportara explicaciones lógicas de cómo se relacionan las categorías y subcategorías. Las categorías seleccionadas fueron: actividades rutinarias semanales; evidencias del conflicto trabajo-familia; apoyo social recibido y/o deseado; y comunicación interna acerca del conflicto trabajo-familia. Entre las subcategorías: percepción como madre; percepción como funcionaria en una Institución Pública; apoyo social que recibe; conflicto trabajo-familia. Estrictamente con fines ilustrativos, se elaboraron las gráficas con los resultados obtenidos para cada una de las respuestas.

Los hallazgos de la investigación señalan que las actividades semanales no varían en forma significativa, siendo rutinarias y fijas, generalmente de orden doméstico como cocinar, asear, comprar, compartir en familia o acompañar a los hijos en actividades deportivas. Acerca del conflicto trabajo-familia, las respuestas se centraron en el poco tiempo disponible para atender debidamente a los hijos y a la familia. La tercera categoría, apoyo social recibido y/o deseado por las funcionarias, permitió establecer que se asocian los aportes legales obligatorios (subsidios para los hijos) y el teletrabajo como formas de apoyo; y en la cuarta categoría: comunicación interna acerca del conflicto trabajo-familia, se verificó reserva en las participantes acerca del tema en el sitio de trabajo, pero si manifestando la importancia de contar con apoyo emocional ante calamidades o enfermedad.

Palabras clave: percepción, apoyo social, conflicto trabajo-familia, madres,

Abstract

Research carried out with women who are also mothers and work in a public entity in Cundinamarca, with the objective of knowing the perception they have regarding the social support they receive from the entity, to harmonize the work-family conflict. The methodology used was qualitative exploratory, and for its analysis the interpretive hermeneutic paradigm was used, applying a semi-structured interview designed with a view to interpreting the particular phenomena that occur at a defined time and space. Before applying the interviews, four professional peers with extensive research experience were asked to validate the instrument taking into account: the relationship of the objectives with the questions, their coherence and clarity; that would allow us to know the meaning that the interviewees gave to the problem, and if the instrument had a clear structure and purpose. As part of the ethical considerations, informed consent was given to each of the participants and after applying the interviews, selective coding was used for the theoretical purification of what was investigated and analyzed it in depth, eliminating unnecessary information and identifying gaps in order to that the discussion was enriching and provided logical explanations of how the categories and subcategories are related. The selected categories were: weekly routine activities; evidence of work-family conflict; social support received and/or desired; and internal communication about work-family conflict. Among the subcategories: perception as a mother; perception as an official in a Public Institution; social support you receive; work-family conflict. Strictly for illustrative purposes, graphs were prepared with the results obtained for each of the responses.

The research findings indicate that weekly activities do not vary significantly, being routine and fixed, generally domestic activities such as cooking, cleaning, shopping, sharing with the family or accompanying children in sports activities. Regarding work-family conflict, the responses focused on the little time available to properly care for children and family. The third category, social support received and/or desired by the civil servants, allowed us to establish that mandatory legal contributions (subsidies for children) and teleworking are associated as forms of support; and in the fourth category: internal communication about the work-family conflict, reservation was verified in the participants about the topic in the workplace, but they did express the importance of having emotional support in the face of calamities or illness.

Keywords: perception, social support, work-family conflict, mothers.

Tabla de contenido

Introducción	10
Problema de investigación	12
Pregunta de investigación	21
Objetivos	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Justificación	22
Estado del arte	24
Marco de referencia	25
Marco conceptual	25
Percepción	26
Familia	27
Conflicto trabajo-familia	33
Apoyo social	35
Armonización	37
Marco legal	39
Marco metodológico	42
Paradigma de la investigación	42
Enfoque	42
Método	43
Contexto de la investigación	43

Población	43
Instrumento de recolección de información	44
Técnica de Validación	45
Paradigma de Análisis	46
Consideraciones éticas	46
Codificación y análisis de resultados	46
Hallazgos	58
Discusión	59
Conclusiones	62
Referencias	67
Anexo 1	70
Instrumento de recolección de información	70
Anexo 2	71
Consentimiento Informado para Participantes de Investigación	71
Anexo 3	72
Validación del instrumento por pares	72

Lista de tablas

Tabla 1. Barreras para el liderazgo femenino.....	17
Tabla 2. Normas relativas al trabajo femenino.....	39

Lista de gráficas

Gráfica 1. ¿Cómo está conformada su familia?.....	50
Gráfica 2. Describa brevemente su rutina diaria entre semana.....	50
Gráfica 3. Ahora describa lo mismo, durante los fines de semana.....	52
Gráfica 4. ¿Al ser mujer y a la vez madre, ha evidenciado algún conflicto entre su trabajo y su familia?.....	52
Gráfica 5. ¿Cuáles dificultades implica trabajar en el sector público y a la vez tener una familia?.....	53
Gráfica 6. En su opinión, ¿Cuál es la mayor dificultad que tiene una madre que trabaja?.....	54
Gráfica 7. ¿Las madres que trabajan en la Institución pública reciben algún tipo de apoyo social?.....	55
Gráfica 8. ¿Ocasionalmente trata el tema conflicto trabajo-familia, en conversaciones cotidianas dentro de la institución?.....	55
Gráfica 9. ¿Trata con sus superiores asuntos relacionados con el conflicto trabajo-familia?.....	56
Gráfica 10. ¿Cómo funcionaria pública y madre, considera importante contar con apoyo social brindado por la Institución estatal?.....	57
Gráfica 11. ¿Cuál podría ser un apoyo social adecuado para las mujeres que son madres y también trabajan?.....	57

Introducción

El ingreso formal de las mujeres en el mundo laboral data aproximadamente de siglo XIX, como resultado de la industrialización y las guerras que al alejar a los hombres de los procesos productivos generaron la necesidad de reemplazarlos por mujeres. Aunque la población femenina usualmente ha estado vinculada al conjunto de labores que se realizan en el hogar y que sólo hasta hace poco tiempo empezaron a considerarse trabajo (Bel Bravo, 2018).

En el pasado las tareas relacionadas con el cuidado del hogar, los hijos o los ancianos eran deber femenino, por lo cual las primeras actividades para las que se consideró aptas a las mujeres (aparte de ser madres) fueron: cocinera, institutriz, maestra, secretaria, o enfermera, por mencionar algunas. El paso del tiempo ha traído cambios significativos al respecto haciendo que en la actualidad la situación laboral de la mujer sea indispensable para las distintas comunidades pudiendo ejercer de manera eficiente como ejecutivas, científicas, educadoras, presidentas, arquitectas, abogadas, médicas, periodistas, modelos, inversionistas o emprendedoras.

En forma similar ha sucedido en variados escenarios, por ejemplo, el surgimiento del derecho al voto femenino; un movimiento que empezó su trayectoria en Estados Unidos en 1848, luego se propagó por Europa y finalmente alcanzó reconocimiento en la legislación internacional cuando en 1948, las Naciones Unidas aprobaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos e incluyeron en el artículo 21: “Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente, escogidos, con derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país” (Naciones Unidas, 1948).

Otro ejemplo surge con la Segunda Guerra Mundial- Como ya se mencionó mientras los hombres defendían su patria en los frentes de batalla, escaseó la mano de obra masculina y por ende fue necesario que las mujeres remplazaran a los hombres en las fábricas, arrojando un conjunto de situaciones que sirvieron como precedente para demostrar que la mujer era capaz de realizar trabajos que hasta entonces eran reservados sólo a los hombres y por igual a principios del siglo XX empezaron a presentarse huelgas

de obreras que reclamaban derechos laborales e igualdad con los hombres en los ámbitos tanto laborales como civiles.

En el contexto colombiano, concretamente en Cundinamarca, el gobernador del departamento para la vigencia 2020-2023, Nicolás García Bustos, el 25 de septiembre de 2020 firmó el Decreto 437, por el cual se establece la estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central de la administración pública de Cundinamarca, gestionando por medio de dicho decreto, entre otras dependencias, la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género cuya misión es liderar, coordinar la formulación, implementación, monitoreo, evaluación y territorialización de la política Pública de mujer, equidad de género e igualdad de oportunidades, así como prevenir las formas de discriminación y violencia contra las mujeres; incorporar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo departamental y municipal; y lograr la transversalidad y territorialización de las políticas públicas de igualdad, equidad y no discriminación de las mujeres (García Bustos, 2020).

Es de anotar que la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, es el resultado de un proceso histórico que promulga la igualdad de género, el reconocimiento de derechos a las mujeres y la redistribución de recursos para la consecución de una igualdad efectiva y justa en atención a las realidades que conlleva el ingreso de las mujeres al mundo laboral entre las cuales surge un abandono aparente de las labores familiares, del hogar y el cuidado de los hijos que han traído como resultado la aparición del denominado conflicto trabajo-familia.

Para el año 2018, aproximadamente el 75 % de los hombres y el 48 % de las mujeres estaban empleados o se hallaban en busca de trabajo. Actualmente son muchas más las mujeres que trabajan en el sector informal no contabilizado, en actividades de comercio, recolección de residuos, venta ambulante o atendiendo las diferentes necesidades del hogar, sin remuneración alguna, todos ellos trabajos o actividades que mantiene a hombres y mujeres ocupados en casa o fuera de ella.

Aunque en Colombia muchas personas se benefician de las políticas favorables a la familia, como la licencia parental remunerada, las horas de lactancia, el cuidado infantil de calidad y los subsidios por

hijos a cargo, muchos padres y madres aún no cuentan con ellas. Las políticas de empleo, que abarcan tanto el sector formal como el informal y las condiciones en el trabajo, tienen un gran impacto sobre el bienestar de las familias, especialmente para aquellos trabajadores hombres y mujeres que se hallan en situación vulnerable o las familias de bajos ingresos cuyos hijos se encuentran en riesgo de no disfrutar de los derechos básicos y del acceso a los servicios esenciales (UNICEF, 2019).

La presente investigación se ocupa de analizar el apoyo social percibido por parte de algunas madres trabajadoras en torno al conflicto trabajo-familia, que brinda la Secretaría de la Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca, inicialmente se describe el problema de investigación, los objetivos y la justificación para pasar al estado del arte, el marco de referencia, el marco conceptual, el marco legal y el metodológico dentro del cual se describen el paradigma de la investigación, el enfoque, el método y el contexto de la investigación, así como la población, el instrumento de recolección de información y se incluye la técnica de validación aplicada. Finaliza el documento con la codificación y análisis de resultados, los hallazgos, la discusión y las conclusiones junto con las referencias y el apartado de anexos.

Problema de investigación

El término trabajo se suele conceptualizar de diferente forma acorde a las diferentes disciplinas del conocimiento, bien sea la economía, la física, la filosofía o el deporte por citar algunos ejemplos. Desde las humanidades suele entenderse como el conjunto de actividades que lleva a cabo una persona para alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios destinados a satisfacer las necesidades humanas y algo que se asocia con el trabajo desde hace varios siglos, es la conquista de un espacio propio por parte de los sujetos que les hace merecedores de respeto y consideración por parte de los demás, pudiendo lograr que mejore la autoestima y contribuir para la satisfacción personal, la realización profesional y el aporte que cada quien ofrece a la sociedad (Camargo Hernández, 2020).

A lo largo de la historia el significado del trabajo ha variado, desde un origen que lo asociaba con dolor y esfuerzo, por su etimología del latín *tripaliāre*, y a su vez de *tripaliūm*, una especie de yugo utilizado para azotar a los esclavos en el Imperio Romano. Ese significado pronto estuvo asociado con el dolor físico que puede ocasionar el trabajo en el campo, y paulatinamente se fue convirtiendo en objetivo de supervivencia tanto individual como familiar. Como en su momento lo mencionara Lewis H. Morgan (1970), la agricultura y otras labores del campo, en particular, requerían mucha mano de obra, fuerza y disciplina, un conjunto de razones por las cuales en las comunidades tribales se evidenció que las familias más productivas eran aquellas que tenían mayor número de hijos, quienes durante la infancia aprendían determinados oficios de los cuales luego, en la juventud, derivaría garantizar la supervivencia del clan o tribu (Morgan, 2013).

A medida que ha evolucionado el trabajo satisfacer las necesidades básicas y garantizar la supervivencia ya no son su principal motivo, en la actualidad se mantiene y fortalece la división del trabajo y los roles especializados que favorecen mayor eficiencia y cooperación dentro de la organización social y política, y con el avance de la tecnología y la globalización se crean nuevas oportunidades laborales en los diferentes sectores desde el financiero, las comunicaciones, las tecnologías de la información y otros campos especializados. En medio de todos, la educación es fundamental para acceder a cualquier puesto de trabajo. El panorama indica que el trabajo continuará evolucionando a la par con la familia, dos escenarios orientados a la conexión humana que, sumados al teletrabajo, los encuentros virtuales con fines laborales y las modalidades flexibles de empleo podrían permitir un mayor equilibrio entre vida laboral y personal, sin embargo la presencia del conflicto trabajo familia pronostica cambios y transformaciones laborales que pueden requerir adaptación y nuevas habilidades para resolverlo (Roldán, 2017).

Ahora bien, la familia continúa siendo considerada el germen de la sociedad, pero su estructura, tradicionalmente nuclear, también ha cambiado y en las últimas décadas ha dado un vuelco determinante para los roles que juegan en cuanto responsabilidades, derechos y deberes, tanto padres y madres como hijos, abuelos y cuidadores. Ese cambio estructural, no sólo ha modificado el concepto de familia sino

también sus tipos o formas. La Organización de las Naciones Unidas, actualmente reconoce más de 10 tipos diferentes de familia, todas debidamente configuradas como primeros escenarios donde desde la infancia se adquieren hábitos, rutinas y valores sociales que además permiten a las personas satisfacer sus necesidades y configuran los elementos básicos para integrarse a la sociedad (ONU, 2017). Las madres trabajadoras que combinan la actividad de la cual devengan recursos para subsistir con las funciones familiares pueden verse inmersas en diversos tipos de conflictos derivados de las responsabilidades y situaciones propias de ambos roles que al sumarse les generan diferentes clases de malestar requiriendo apoyo social por parte de las entidades a las cuales benefician con su desempeño.

De acuerdo con datos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) la población femenina económicamente activa se encuentra cerca del 49%, mientras la masculina es del 75%. Esta diferencia de casi 26 puntos puede llegar a ser de 50 en algunos países. En Colombia, para el trimestre abril-junio de 2022, el total de la fuerza de trabajo ocupada estaba conformada por un 59,2% de hombres y 40,8% de mujeres (OIT - Organización Mundial del Trabajo, 2021).

La búsqueda por satisfacer las exigencias del trabajo a la par con las del hogar, han llevado a muchas personas a enfrentar dos fenómenos señalados en la literatura de recursos humanos como conflicto trabajo-familia (CTF) (Caamaño, 2014), debido en especial al surgimiento de un conjunto de contradicciones tanto en los roles familiares como en cuanto a las exigencias de tiempo, responsabilidad, esfuerzo y cumplimiento que requieren uno y otro; ya que ambos roles pueden presentar interferencia mutua con repercusiones, algunas veces negativas, como: agotamiento profesional, incremento del estrés, tensión psicológica, ansiedad, malestares físicos inesperados e incluso depresión, con potencial para causar daño tanto a quienes trabajan, como a las familias y a las empresas, por el riesgo psicosocial que se deriva de dichas situaciones.

Este tipo de riesgos se materializan en crisis asociadas con la falta del tiempo y la energía suficientes que necesita una persona para encargarse de los asuntos familiares, tanto más si se es madre, tales crisis pueden repercutir sobre las empresas porque surge o aumenta el ausentismo, la productividad puede verse disminuida e incluso los trabajadores pueden desertar (Álvarez, 2012).

La familia y el trabajo son dos de los ámbitos más importantes para los seres humanos, con independencia de la cultura a la cual pertenezcan, por lo cual a la vez puede resultar complejo para algunas personas, decidir a cuál entorno dar prioridad: el trabajo o la familia, ya que ambos demandan exigentes niveles de atención, dedicación y entrega. Este proceso, en algunos casos, puede generar en algunas personas la percepción de que dichos ámbitos de su vida son mutuamente incompatibles o excluyentes entre sí, conllevando experimentar un conflicto inter-roles (Greenhaus & Bautell, 1985).

Tal percepción entre los ámbitos de la vida ya sea desde el trabajo hacia la familia (CTF) o de la familia hacia el trabajo (CFT), ha sido estudiado desde hace décadas. Sin embargo, debido a la alerta producida por el incremento de las enfermedades mentales asociadas al trabajo, los estudios sobre el tema se incrementan sobre todo en algunas poblaciones que tienden a ser más vulnerables como, por ejemplo, las mujeres (Carosio, 2014).

Para entender por qué este grupo poblacional puede percibir un mayor nivel de conflicto que el de los varones, es importante contextualizar. Las familias han pasado de ser unidades económicas de producción a ser unidades de consumo (Serra, 2016), esto hace parte de un proceso continuo de cambios políticos, económicos y sociales sobre el que inciden gran cantidad de factores los cuales, a su vez, producen cambios en la vida, la producción y el desarrollo social capaces de incidir tanto positiva como negativamente sobre la productividad de las empresas, la calidad de vida de las personas y la función comunitaria de las familias.

Entre los muchos factores que han incidido para el cambio de las dinámicas familiares, laborales y sociales, se puede mencionar una de las mayores revoluciones de la humanidad sucedida durante el siglo XX: la inclusión masiva de la mujer en el mercado laboral, una revolución que reforzó el reconocimiento de todos los seres humanos como libres e iguales (en dignidad y derechos), tal vez tardó varias décadas para que se eliminara la discriminación hacia la mujer pero esa inclusión fue el fenómeno sociodemográfico más importante del siglo XX y trajo consigo variadas consecuencias políticas, económicas, culturales y sociales (Carosio, 2014).

La fuerte creencia existente en un modelo de familia nuclear patriarcal donde la responsabilidad del varón consistía en proveer el hogar y la responsabilidad de la mujer estaba dirigida a las labores domésticas y de cuidado, empezó a cambiar (Caamaño, 2014). Actualmente, la mujer participa en el mercado laboral de manera masiva y adicionalmente sobre ella continúa pesando la responsabilidad de las labores domésticas y del cuidado así no las realice directamente (Idrovo & Leyva, 2014). El modelo actual, por llamarlo de alguna manera, en que el hombre y la mujer participan en el mercado laboral, mantiene en la mayoría de los casos una cultura donde las responsabilidades de las tres C's (Cocinar, Cuidar y Limpiar, según sus siglas en inglés) (Anderson, 2000), siguen recayendo principalmente sobre las mujeres, de manera que equilibrar el conflicto trabajo-familia resulta poco sostenible porque a menudo las labores que ellas realizan en el hogar tienden a ser invisibles e infravaloradas (OIT - Organización Mundial del Trabajo, 2021).

Lo anterior encuentra soporte en cifras. La ENUT (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2021) para Colombia o de EuroStat (2014) para la Unión Europea señalan que el número de horas promedio que dedican los hombres al trabajo remunerado es de 8 horas y 57 minutos, mientras que el de las mujeres es de 7 horas y 37 minutos según el informe de la ENUT (2021). La dedicación al trabajo no remunerado (incluyendo actividades como cuidado y mantenimiento del propio hogar), señala que los hombres dedican 3 horas y 6 minutos, mientras las mujeres dedican 7 horas y 46 minutos a dichas labores. Estas cifras evidencian la doble jornada laboral que realizan muchas mujeres en Colombia.

Los datos registrados por EuroStat (2022), ofrecen cifras no más alentadoras. Según este órgano, tener hijos en el hogar afecta negativamente la tasa de empleo femenina y positivamente la masculina. En la UE, para 2020, el 77% de las mujeres entre 25 y 54 años que no tenía hijos estaba empleada, mientras las mujeres de la misma edad, pero con hijos tenía una tasa de empleo del 72%. En cuanto a los varones, se encontró un efecto contrario: quienes reportaron tener hijos en el hogar mostraban una tasa de empleo de 91% mientras que para quienes reportaron no tener hijos en el hogar la tasa fue de 81%, según informó EuroStat (2022).

La OIT ha identificado 14 barreras para el liderazgo femenino (ver tabla 1) e Idrovo (2016) las ha agrupado en cinco grupos de barreras que dificultan el acceso, permanencia y crecimiento de las mujeres en el ámbito laboral formal. El primer grupo está relacionado con las “*responsabilidades familiares*”, el segundo con los “*roles sociales tradicionales atribuidos al género*”, el tercero es la “*falta de experiencia y preparación de las mujeres*”, el cuarto hace referencia a una “*cultura empresarial con paradigmas rígidos y contradictorios*” y, por último, el “*relacionamiento y las mentorías*”.

Tabla 1. Barreras para el liderazgo femenino

1	Las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres
2	Los papeles que la sociedad atribuye a los hombres y las mujeres
3	La cultura empresarial masculina
4	Las mujeres con insuficiente experiencia empresarial general o en puestos directivos
5	Pocas opciones de paradigmas femeninos
6	No se estimula a los hombres a pedir licencia relacionada con responsabilidades familiares
7	La empresa carece de política y programas igualitarios
8	Estereotipos opuestos al interés de la mujer
9	Falta de capacitación de la mujer en técnicas de dirección
10	Falta de soluciones de trabajo flexibles
11	Falta de estrategia para conservar a las mujeres competentes
12	a. Prejuicios de género inherentes a la contratación y el ascenso (considerado de igual importancia) b. La función de dirección en general destinada generalmente a los hombres
13	Políticas de igualdad de género que existen, pero no se aplican
14	Leyes sobre el trabajo y de no discriminación insuficientes

Fuente: *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso* (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Las barreras expuestas evidencian de nuevo, la doble jornada femenina y además expone barreras institucionales y culturales (cultura país y cultura empresarial), que refuerzan esta situación. Las implicaciones que tienen estas barreras son muchas y profundas (OIT - Organización Mundial del Trabajo, 2021).

Si se habla del acceso femenino al mercado laboral, se presentan grandes dificultades de acceso formal y, si logra acceder a él, no es fácil llegar a ascender en ocupaciones de alta categoría, por consiguiente, la mujer termina trabajando en condiciones precarias. Otro motivo por el cual las mujeres

salen con mayor frecuencia y facilidad del mercado laboral ocurre cuando surgen situaciones en el hogar que requieren la participación de alguno de los miembros de la familia. En tales casos, la mayoría de las veces es la mujer quien abandona el trabajo para dedicarse a las labores domésticas y del cuidado, convirtiéndola en población vulnerable, debido a que se ve impedida para cotizar pensión y salud (Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2018).

En este mismo contexto el señor Vincent Payet (2021), gerente general de la farmacéutica Ferring en Colombia, al socializar un estudio realizado por esa firma mencionó entre los hallazgos del estudio para Colombia, que para las mujeres encuestadas se pudo identificar el hecho que: “la maternidad está asociada con una pérdida de territorio en el ámbito laboral y existen preocupaciones relacionadas con la crianza, pues consideran que no hay un entorno social adecuado” e incluso, en ese mismo estudio se evidenció que las mujeres trabajadoras, entre los 20 y 36 años de edad priorizan sus intereses de la siguiente forma: 1) desarrollo profesional; 2) viajar; 3) terminar o continuar sus estudios y; 4) casarse y tener hijos (solo el 38% quiere ser madre).

Como se mencionó anteriormente, en la actualidad, tanto el hombre como la mujer hacen parte del mercado laboral, sin embargo, es sobre la mujer sobre quien recae mayormente la responsabilidad de las labores domésticas y del cuidado. Aunque en los últimos años hay evidencia que los varones han empezado a reconocer la importancia de estas labores (Idrovo & Leyva, 2018), ellos se involucran en menor medida y lo hacen más como una forma de apoyo que como una responsabilidad compartida entre los diferentes miembros del hogar. La consecuencia natural es que se dificulte para las mujeres la armonización trabajo, familia, vida personal y equilibrio emocional.

En un estudio realizado por De Rose, Wilcox, Leyva-Townsend, Reyes & James (2021) se encontró que la participación igualitaria en el cuidado de los hijos puede conducir a una mayor tasa de fecundidad, como lo sugieren algunas investigaciones. Por ejemplo, algunos estudios afirman que un promedio igual a dos hijos por mujer es una tasa de sustitución idónea para una población, dando lugar a una relativa estabilidad en términos de cifras totales. Promedios por encima de dos hijos por mujer indican poblaciones en aumento y cuya edad media tiende a disminuir. Tasas más elevadas también

pueden ocasionalmente indicar dificultades familiares para alimentar y educar a sus hijos y para las mujeres que desean ingresar a la fuerza de trabajo. Promedios por debajo de dos hijos por mujer indican una disminución del tamaño de la población y una edad media cada vez más elevada (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

Lo que se ha expuesto hasta este momento brinda información suficiente para reflexionar acerca de la incidencia personal, familiar y social que tiene la no corresponsabilidad en las labores domésticas y del cuidado y, además, invita a identificar a los diferentes actores que hacen o pueden hacer parte del apoyo social que se puede brindar a las mujeres que trabajan, que ejercen como madres y que además están encargadas de las labores del hogar.

Entre las implicaciones que tiene la sobrecarga generada por alguno de los dos roles, como ya se ha mencionado, está la percepción que puede tener una madre trabajadora acerca del conflicto inter-roles, la cual puede generar problemas de salud como ansiedad, depresión, síndrome de burnout, entre otros (Ashraf, Field, & Lee, 2014).

Desde la literatura y diferentes investigaciones se ha identificado que el apoyo social es un mecanismo mediante el cual se puede dar a las personas un soporte para que logren disminuir la percepción del CTF y CFT. El apoyo social puede llegar desde diferentes fuentes, entre ellas: el ámbito laboral (políticas, comportamiento de los jefes y cultura amigable con las personas y sus familias); el ámbito familiar (espos(a)/pareja, familia extendida, etc.); el ámbito social (iglesia, amigos, vecinos, terapeutas, etc.) o el ámbito institucional (programas gubernamentales enfocados a brindar dicho apoyo) (Michel et al., 2011).

En Colombia algunas instituciones tanto públicas como privadas ofrecen acciones de apoyo social a sus trabajadores bajo la premisa: “Un empleado feliz es una empresa productiva”, unas actividades orientadas a promover el bienestar de los empleados como complemento al (ocasionalmente) llamado salario emocional, entre las que se pueden incluir capacitaciones, espacios deportivos, buen clima laboral y otros beneficios adicionales a la remuneración y que estimulan el gusto y el compromiso con las organizaciones. Este tema en Colombia ha tomado fuerza y según recientes informes la tendencia es al

aumento, identificando 81% de empresas que brindan beneficios extrasalariales a sus colaboradores directos tanto en el sector público como en el privado (Cámara de comercio de Bogotá, 2020).

El interés creciente de las organizaciones por ofrecer apoyo social a los trabajadores inició hacia los años 70 cuando empezó a considerarse como una variable importante desde el área de la salud (Bel Bravo, 2018), debido al aumento de crisis emocionales en algunos empleados que se reflejaban en estrés, ansiedad, irritabilidad, desgano y otras situaciones similares que no solo afectaban la salud mental sino también el desempeño laboral. No abundan investigaciones o literatura al respecto, sin embargo, hay algunos autores cuyas teorías resultan enriquecedoras.

Por ejemplo un artículo científico acerca del estrés y la salud señala que el apoyo social brindado por una empresa a sus empleados construye lazos perdurables que aportan para la integración psicológica y física de las personas e incluso puede haber factores en el ambiente que promuevan un progreso favorable para sanar diversas patologías gracias a que los individuos se interrelacionan socialmente facilitando que se reconozcan importantes al brindar o recibir apoyo en las situaciones de conflicto propias de la vida (Kaplan, Manuck, & Clarkson, 2013).

El apoyo social puede ser entendido como un amplio conjunto de acciones o actividades y planes que aborda una variedad de componentes, significados y explicaciones; de hecho, algunos teóricos lo conceptualizan como una integración de diferentes contextos recogiendo sus aspectos más importantes acorde quien lo defina. Para Gottlieb (2008), por ejemplo, el apoyo social es una información verbal y no verbal, ayuda tangible o accesibilidad ofrecida por terceros o inferida por su presencia que tiene efectos conductuales y emocionales benéficos en el receptor. De manera que es posible considerar tanto la objetividad como la subjetividad del concepto, pudiéndose diferenciar tres aspectos: apoyo social obtenido; apoyo social percibido y apoyo social experimentado; todos fundamentales para las personas y con capacidad para impactar sobre su bienestar.

En referencia a las madres trabajadoras el apoyo social también depende de que en el sitio de trabajo existan personas en quienes confiar en momentos de necesidad y de su capacidad para apoyarles ante preocupaciones o sentimientos de frustración, dicho apoyo puede proceder de quienes les rodean en

la organización o de la misma institución donde se desempeñan (Carosio, 2014). Ese apoyo permanece tácito y se actualiza en situaciones de pérdida o de crisis causadas por una variedad de estresores psicosociales no sólo derivados del trabajo y que pueden generar sentimientos de escaso control respecto de la manera como se satisfacen las necesidades y se aplican las habilidades. En pocas palabras aquellos trabajos que ofrecen mayor probabilidad de causar angustia, estrés y desasosiego son los que presentan alta exigencia y poco control por su alta capacidad para producir mucha tensión (Idrovo & Leyva, 2014).

Con base en lo anterior es preciso reconocer que desempeñarse en un ambiente caracterizado por alta exigencia, escasa libertad de decisión y pobre apoyo social representa posibles consecuencias psicoemocionales negativas para el trabajo y también para las personas manifestándose en ansiedad, angustia y malestares similares.

Aunque no se han encontrado muchos estudios que muestren la incidencia del apoyo social sobre la armonización del conflicto trabajo familia, resulta valioso analizar aquellos elementos que configuran la percepción de las mujeres madres quienes combinan trabajo con familia y se desempeñan en una entidad pública, en torno al apoyo social que reciben, teniendo también en cuenta el contexto, la etapa de vida que atraviesan, los problemas que enfrentan e incluso las condiciones socioeconómicas y culturales en que se encuentran inmersas (Loaiza, 2019).

Pregunta de investigación

A partir de lo expuesto la pregunta que se espera responder por medio de la presente investigación puede formularse en los siguientes términos **¿Cuáles elementos de la percepción que tienen las madres que trabajan en una empresa pública de Cundinamarca acerca del apoyo social que ofrece la empresa, aportan para armonizar el conflicto trabajo-familia?**

Objetivos

Objetivo general

Conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, acerca del apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.

Objetivos específicos

- Determinar los tipos de apoyo social que la Institución Pública ofrece con el fin de armonizar el posible conflicto trabajo-familia.
- Reconocer, por medio de entrevistas semiestructuradas, las rutinas personales, familiares y laborales de las madres que trabajan en la entidad, identificando las formas en que se manifiesta el conflicto familia-trabajo.
- Establecer las posibles dificultades que afrontan las madres que trabajan en la Entidad relacionadas con el conflicto trabajo-familia.

Justificación

La promoción del empleo femenino ha tomado mayor auge en los últimos años en las empresas públicas o gubernamentales de Colombia, tal vez debido al mayor protagonismo que han ganado las mujeres al acceder, por elección popular o nombramiento, a cargos de autoridad: alcaldesas, ministras y directoras; de lo cual también se ha derivado que el cumplimiento de sus funciones tenga impacto sobre sus roles y relaciones familiares, en especial cuando además de ser mujeres son madres. El carácter de dicho impacto sobre el conflicto trabajo-familia, merece ser conocido, bien sea para promoverlo de ser positivo o para contrarrestarlo si es negativo.

El escenario descrito genera razones para realizar la investigación propuesta debido no sólo a esa realidad descrita, sino a los escasos estudios que se refieren a las características o dificultades que constituyen el citado conflicto para aportar elementos que favorezcan armonizar el conflicto trabajo

familia para las mujeres que a la vez son madres y con cuyos resultados sea posible aportar a la discusión que ya existe sobre el tema.

El estudio propuesto además de promover la investigación acerca de la percepción que tienen las madres que trabajan en Instituciones públicas, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia, espera establecer los tipos de apoyo social que dichas instituciones ofrecen a fin de armonizar el posible conflicto trabajo-familia. La investigación se llevará a cabo por medio de entrevistas semiestructuradas en busca de conocer las rutinas personales, familiares y laborales que siguen estas madres e identificar las formas cómo se manifiesta el conflicto familia-trabajo para ellas, así como las dificultades particulares surgidas dentro de la entidad en relación con el citado conflicto. También se espera que aporte o tenga el impacto necesario para develar la prospectiva hacia la cual se dirige el conflicto trabajo-familia y su influencia sobre las personas, la sociedad, la realidad, la institución familiar y las organizaciones.

Como parte de la metodología aplicada es importante mencionar que se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia determinando el tamaño de la muestra por la forma no probabilística, es decir: al seleccionar a las participantes se tuvo en cuenta que fuesen madres con hijos dependientes de ellas, sin que el estado civil o el cargo que desempeñan fuese un criterio para dicha selección.

Para desarrollar la investigación se empleó el método analítico con enfoque cualitativo porque permite interpretar y dar orden a la información recolectada sin recurrir necesariamente a los datos estadísticos, ya que para este tipo de análisis tener la información debidamente ordenada, enfocarse en dar sentido a los testimonios recolectados para responder la pregunta de investigación y cumplir los objetivos son determinantes al momento de contrastar los resultados. En todo momento se respetó la capacidad de las personas para definir la realidad conservando una mirada holística durante todo el proceso de análisis de la información (Lopera Echavarría, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristizabal, & Ortiz Vanegas, 2010).

El proceso de recolección de datos, o, en este caso testimonios, se hizo por medio de entrevistas semiestructuradas previamente validadas con pares académicos, a través del método de triangulación, gracias a cuya experiencia fue posible elaborar el formato definitivo. También la metodología se basó en

el paradigma hermenéutico interpretativo, porque sugiere una postura objetiva frente a la realidad que viven las personas y por ende favorece entender significados latentes (Lopera Echavarría, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristizabal, & Ortiz Vanegas, 2010), de igual forma se procuró generar empatía con los comentarios u objeciones planteadas impidiendo los prejuicios para buscar sentidos y nuevas interpretaciones a las respuestas de quienes participaron en el proceso.

Estado del arte

A través del tiempo, la participación de la mujer en las actividades sociales y productivas ha significado diferentes esfuerzos en contra de situaciones culturales, familiares y sociales, permitiendo que ellas no sólo sean esposas y madres sino además que realicen actividades laborales, accedan a estudios profesionales e impulsen el desarrollo de las empresas con su presencia en los diferentes entornos laborales dejando clara evidencia de fortaleza, habilidad, capacidad y dedicación (Caamaño, 2014).

Muchas personas todavía desconocen la situación laboral de la mujer en el tiempo, conservando la idea que debe mantenerse en casa, haciendo los quehaceres del hogar y cuidando los hijos, mientras el hombre trabaja y trae el sustento familiar y por ende se asume que las mujeres no necesitarían trabajar (Bel Bravo, 2018). Frente a lo anterior es importante mencionar que en la actualidad no sólo la población femenina es más numerosa alrededor del mundo, sino que en el ámbito laboral tiene cada día mayor participación por sus capacidades de persuasión, convencimiento, compromiso, determinación y flexibilidad estratégica, entre otras, lo que exige a la mujer más control y equidad en su tiempo para así poder llevar a cabo estas funciones tan importantes tanto a nivel personal como profesional, gracias a la capacidad de liderazgo que poseen y transmiten (Cámara de comercio de Bogotá, 2020).

La interacción trabajo-familia se ha venido investigando desde la década de los setenta cuando se comenzó a reconocer el impacto del trabajo sobre la familia y viceversa. La mayoría de las investigaciones se han centrado principalmente en dos contextos: las personas y el empleo, convirtiendo en necesidad la búsqueda de medios y políticas para conciliar desde las empresas y los gobiernos ese conflicto llamado trabajo-familia (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014).

Ahora bien, es preciso señalar que los esfuerzos por conciliar las situaciones generadas por la rivalidad existente entre las actividades del trabajo y la familia surgieron en el campo de la legislación social europea hacia el año 2011 y paulatinamente se fueron transfiriendo al contexto académico, los medios de comunicación y la opinión pública como estrategias innovadoras para aumentar la empleabilidad con el objetivo de favorecer el desarrollo económico. Autores como Torns (2011) señalan que, en parte, ese interés busca atender las necesidades de las mujeres antes que las de la población general para responder a las distintas situaciones que ellas deben afrontar como madres y que son diferentes a la vida cotidiana de cualquier trabajador. Al respecto para Colombia se puede mencionar la

Ley 1468 de 2011 en la cual se declara que los hombres tienen derecho a ocho (8) días de licencia remunerada por paternidad, mientras las mujeres disponen de catorce (14) semanas asociadas con esta misma licencia.

En países europeos como España se han implementado leyes en la política de empleo orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999), en las cuales se incorporan directivas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo parcial. En forma similar sucede en México, aunque su Constitución Política indica que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que se protege la organización de familiar, no se han aplicado leyes formales en su política de empleo que concilien la relación trabajo-familia (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014).

En contexto se ha llevado a cabo una variedad de investigaciones acerca del conflicto trabajo familia, pero son muy pocas las que atienden esa situación para las mujeres que trabajan y a la vez son madres. En su momento se implementó la estrategia de teletrabajo a causa de la pandemia por COVID 19, esperando no sólo paliar la enfermedad sino ofrecer apoyo para que las mujeres con hijos en edad escolar redujeran sus horas de trabajo remunerado, pero muchas tuvieron que abandonar el mercado laboral o vieron afectada su productividad en mayor proporción que los hombres (Collins, 2021).

De forma similar otros estudios indican que tener hijos menores de 17 años está muy relacionado con menor satisfacción hacia la vida familiar de las mujeres a causa de una mayor tensión entre los roles familiar y laboral, al tener que enfrentar tanto las tareas cotidianas que exige cada una de las dos actividades siendo ocasionalmente más estresantes las que se refieren al cuidado y la educación de los hijos. El aumento de las demandas familiares, las dificultades en el trabajo y no contar con suficientes recursos personales pueden hacer que las mujeres con hijos experimenten un conflicto mayor entre el trabajo y la familia entorpeciendo la oportunidad de consolidar su autonomía y configurando nuevos desafíos para su bienestar (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014).

Marco de referencia

Marco conceptual

Para el desarrollo de este apartado, inicialmente, es importante establecer algunos elementos teóricos básicos relacionados con el tema de investigación, para ello se ha llevado a cabo una revisión preliminar de algunas teorías en torno a los asuntos fundamentales de la investigación como son: percepción, familia, trabajo, conflicto, apoyo social y armonización, porque se constituyen en los ejes

centrales en torno a los cuales gira la investigación y que luego se basará en las narrativas de las mujeres que viven esa situación en Cundinamarca para alcanzar los objetivos propuestos.

Percepción

Por lo general el término es entendido como la capacidad que tiene una persona para captar la realidad, es decir los eventos, hechos, situaciones, objetos y cambios que se presentan o existen a su alrededor, por medio de los sentidos (Oviedo, 2014). Es básicamente un mecanismo individual gracias al cual el ser humano recibe, interpreta y comprende las señales que provienen tanto del interior como del exterior a las cuales asigna un significado particular. Cada uno de los datos o la información llega al cerebro a través de los órganos corporales en forma primaria, siendo posteriormente convertida en conocimiento formal y siempre es transmitida por los sentidos; una vez codificada la persona le otorga una interpretación haciendo que cada señal o información sea particular acorde las características de personalidad y madurez que posea el individuo (Oviedo, 2014).

Es importante establecer que hay diferencias entre la percepción y la sensación, porque el fenómeno perceptivo implica una interpretación, un análisis de la información recibida, mientras las sensaciones constituyen la experiencia inmediata que se deriva de una respuesta involuntaria y sistemática proveniente de los sentidos (Vargas Melgarejo, 2016). Entonces puede afirmarse que la percepción permite construir una imagen mental que se forma en la mente de una persona con base en experiencia, por tanto, depende en gran medida de su forma de pensar, de la cultura y de sus necesidades, por lo cual es factible afirmar que es por completo diferente y variable según el sujeto.

Suele considerarse que la percepción es de carácter subjetivo y es selectiva debido a que las personas no siempre perciben en forma consciente lo que sucede en su interior o en el exterior, siendo por eso también temporal pues puede suceder en el corto plazo y no necesariamente se mantiene.

A lo largo del tiempo se han llevado a cabo diferentes estudios con diversa orientación en torno a la percepción que abarcan desde la psicología y la psicofisiología, hasta la publicidad, en busca de comprender cada vez más y mejor el funcionamiento del cerebro humano y la manera como los

individuos satisfacen sus necesidades y construyen gustos, deseos y preferencias. En el ámbito de la psicología muchas orientaciones coinciden en considerar que el movimiento Gestalt ha sido uno de los esfuerzos más coherentes y sistemáticos en explicar los principios de la percepción (Oviedo, 2014).

El proceso perceptivo se puede describir por medio de un conjunto de etapas que suelen suceder en orden (Vargas Melgarejo, 2016). Inicia cuando un estímulo impacta un órgano sensorial entonces sucede la detección, seleccionando determinada información (como ya se mencionó no siempre de forma consciente), pero tampoco de forma aleatoria porque depende de los criterios que hacen a un estímulo perceptible o no. Se supone que, si el estímulo tiene gran tamaño, presenta variedad en el color, se mueve, es intenso y contrasta o impacta con fuerza al individuo tendrá mayor posibilidad de ser percibido.

La segunda etapa es la atención por medio de la cual surge el análisis de lo que está siendo percibido y se asigna un significado a lo que está percibiendo, es decir la persona interpreta no solo de qué se trata, sino lo que significa, representa o puede representar, en particular porque estímulos similares tienden a agruparse.

La tercera etapa es la interpretación final del proceso en la cual se asigna un contenido formal al estímulo previamente seleccionado y organizado. En este punto toma relevancia la individualidad de cada persona, sus experiencias previas y sus valores. Es importante al respecto manifestar que en las diferentes culturas humanas se han establecido comportamientos habituales o socialmente aceptables como parte de las percepciones, dando pie a la creación de estereotipos, a cierto número de creencias en torno a las características de los otros, al temor frente a la nuevo (extraño), o al rechazo de lo que resulta desconocido (Vargas Melgarejo, 2016).

Familia

Desde el origen de las diversas organizaciones humanas hasta el surgimiento de las civilizaciones, ha sido evidente que el entorno familiar influye notablemente en el desarrollo emocional y social de los individuos (Bel Bravo, 2018). Si bien el concepto de familia suele entenderse como un grupo de personas

unidas por el parentesco; unión que se puede conformar a través de vínculos consanguíneos o constituidos que pueden ser reconocidos legal y socialmente, entre ellos el matrimonio o la adopción (Alberdi, 2017).

Durante siglos se ha considerado importante para los seres humanos pertenecer a una agrupación de este tipo, sin embargo, el concepto de familia se ha venido transformando a la par con los cambios sociales y según las costumbres, cultura, religión y el derecho de cada país (Del Fresno García, 2017). En la antigüedad se definía la familia como el grupo de personas conformadas por una madre, un padre y unos hijos e hijas que nacen dentro de esta relación. Sin embargo, este concepto, en la actualidad se ha modificado al punto que, como ya se mencionó, las Naciones Unidas (ONU, 2017), por ejemplo, reconocen algo más de 10 tipos diferentes de familia, todas con derecho a gozar de los mismos privilegios, oportunidades y reconocimiento; es decir en los tiempos modernos una familia es el ámbito donde el individuo se siente cuidado, sin necesidad de tener vínculos o relación de parentesco directa en particular porque la relación de parentesco se puede dar en diferentes niveles. Esto lleva a que no todas las personas que conforman una familia tengan la misma cercanía o tipo de relación. Algunos tipos de familias, por ejemplo, pueden ser:

- Familias monoparentales. Conformadas por uno o más hijos y la madre o el padre. Es importante precisar que: para ser madre o padre, en este tipo de familia, no necesariamente se debe estar o haberse casado, de manera que la expresión “padre soltero” o “madre soltera”, son inexactas se trata de padre solo o madre sola o bien cabeza de hogar (Bel Bravo, 2018).
- Familias biparentales. Son aquella integradas por una pareja y su hijo o hijos. El vínculo puede darse por unión sentimental sin contraer matrimonio y pueden ser hetero-parentales, conformadas por parejas de distinto sexo y sus hijos; u homoparentales, parejas del mismo sexo y sus hijos (Bel Bravo, 2018).
- Familia ensamblada. Conformadas por dos personas que se unen y una de ellas (o ambas), ya tiene hijos o hijas. Las familias ensambladas pueden resultar de dos familias monoparentales que, por una relación sentimental se unen dando lugar a una nueva familia (Estrada, 2013).

- Familia de acogida. Conformadas por menores que no son descendientes de los adultos, pero han sido acogidos legalmente por ellos de forma urgente, temporal o permanente.
- Familia nuclear o moderna: formada por los progenitores y uno, dos o más hijos (Bel Bravo, 2018).
- Familia extensa o tradicional: abuelos, tíos, primos y otros parientes consanguíneos o afines (ONU, 2017).
- Familia homoparental: aquella donde una pareja de varones o de mujeres se convierten en padres/madres de uno o más hijos (Estrada, 2013).
- Familia de padres separados: en la que el hijo o hijos conviven con un solo progenitor o alternan la convivencia entre ambos, dado que los progenitores ya no son pareja, no conviven y disponen de un régimen de custodia sobre los descendientes (Moreno, 2016).
- Familia sin hijos por elección: en la que los conformantes de la familia toman la decisión de no tener descendientes (Bel Bravo, 2018).

Con base en lo expuesto es necesario reconocer que puede que sigan surgiendo nuevos tipos de familia sin que por la diversidad de su estructura o conformación pierda la importancia de sus funciones dentro de la sociedad porque en ella los adultos educan y transmiten valores a los hijos que la conforman, razón por la cual el entorno familiar influye notablemente para motivar o condicionar a sus miembros poniendo las bases para la inteligencia emocional, los sueños, miedos, preferencias, costumbres y actitudes (ONU, 2017).

Así mismo, ambientes familiares violentos y problemáticos influyen sobre el desarrollo personal y social de las personas, de ahí la necesidad que, independiente de la forma o estructura que tenga cada familia, sea fundamental que funcione como un espacio de contención, ayuda, comprensión y comunicación para el desarrollo de las capacidades, el potencial ejecutivo, la maduración adecuada y el desarrollo apropiado del conjunto de habilidades con que cuentan los sujetos a lo largo de la vida (Kaplan, Manuck, & Clarkson, 2013).

De acuerdo con la constitución política de Colombia, la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, esta se constituye de forma natural y en algunos casos se formaliza de manera jurídica (Congreso de la República, 1991). Para otros autores la familia es el núcleo base de la sociedad, y aunque constituye un espacio cotidiano, es el lugar donde se crean lazos de confianza, diálogo, emociones y apoyo, los cuales son indispensables para forjar el carácter y la personalidad de todos los seres humanos y además determina la participación en la sociedad y tiene como responsabilidad cuidar y proteger a sus integrantes (Yepes Stork & Aranguren Eche, 2013).

También se ha afirmado que la familia es una unidad eco sistémica que hace parte de la naturaleza y por tanto tiene la capacidad de adaptarse al tiempo y a los espacios en que se encuentra, teniendo libertad de formación y participación en la sociedad de manera que, aunque existen pautas para la convivencia, la formación y la protección, cada familia posee particularidades, lo que la convierte en un ecosistema participativo capaz de influir en el curso de los acontecimientos cotidianos sociales (Morgan, 2013). De acuerdo con lo anterior, puede decirse que la familia tiene dos perspectivas: la relación a nivel interno que señala cómo interactúan sus miembros, las formas de comunicación, costumbres, valores y demás; y la relación familiar a nivel externo que se refiere a cómo se comportan con la sociedad, se podría decir que allí se manifiesta o practica lo adquirido a nivel interno (Moreno Acero, Leyva-Townsend, & Moreno Parra, 2019).

De acuerdo con lo expuesto y teniendo en cuenta que el presente estudio se realizará al interior de una entidad pública del país, el concepto de familia que se trabajará se basa en que la familia es la primera institución a la que pertenece una persona y que por ser base de la sociedad, el carácter, la personalidad, los valores y demás rasgos que definen a los individuos y les forjan como seres partícipes de una sociedad, provienen de la formación recibida en la familia, por tanto el tiempo dedicado a la formación de esos principios en el hogar resulta de fundamental importancia para garantizar ciudadanos no sólo activos, sino también equilibrados y felices.

Ahora bien, todo lo anterior se complementa cuando surgen las bases de organización económica que garantizan la subsistencia no sólo del afecto, sino que brindan seguridad para suplir las necesidades de alimento, salud, educación, recreación y el goce de una vida con buena calidad, es decir, cuando existe una forma de ingreso en dinero que generalmente es aportado por el trabajo de alguno o todos los adultos integrantes de la familia. Sin embargo, aunque se reconoce el papel fundamental de la familia, debe decirse que cuando se combinan las actividades y relaciones familiares con aquellas actividades que las vinculan a una labor remunerada pueden verse inmersos en un conflicto entre estos dos entornos debido a la fuerza con que cada uno de ellos influye sobre sus intereses, necesidades y deberes

Trabajo

Son varias y amplias las teorías que se ocupan del tema trabajo que incluyen desde considerarlo la repetición de un número determinado de acciones con carácter necesario e imperioso, por medio de una adecuada organización evitando imprevistos, hasta una necesidad a que están sometidas las personas para subsistir (Salom, 2018). El trabajo es creador y la fuerza de trabajo está determinada por el tiempo socialmente necesario para la producción de los medios de subsistencia del trabajador mientras el tiempo suplementario se destina a crear la plusvalía (Camargo Hernández, 2020).

El trabajo, entonces se puede entender como un conjunto de tareas, una dinámica de la integración de esfuerzos, medios, materiales y procedimientos para lograr resultados cuantitativos o cualitativos, en función de metas preestablecidas que pueden ser de orden técnico, social, empresarial o netamente individuales. Se puede asumir por tanto que el trabajo es el medio por el cual se consigue el dinero para adquirir bienes y servicios para el consumo, no es una acción de bienestar individual sino al contrario un bien común, pues por medio del trabajo también se consigue prestigio y desarrollo personal es decir un nivel de éxito que contribuye con la autoestima del individuo (Gomez, 2021).

En efecto, el trabajo solo puede dar sentido a la vida si vincula moralmente al sujeto con el bien de la sociedad (Caamaño, 2014), es decir, si se comprende como una vocación, cuando se habla de vocación, es importante establecer que se trata de una tarea que se realiza, no porque tenga un valor o

atractivo propio para el interesado, sino aquella que contribuye al bien del conjunto es decir representa el compromiso con la sociedad en la cual vive y se desarrolla.

Respecto de aquellas labores denominadas domésticas y del cuidado, el estudio realizado por Idrovo & Leyva en mujeres trabajadoras de Bogotá, señala la existencia de un desequilibrio entre la satisfacción personal y la satisfacción laboral, porque las mujeres no tienen tiempo suficiente para dedicar a los dos ámbitos, sin embargo, existen tres grupos de mujeres diferentes. El primero está compuesto por las mujeres que valoran la estabilidad laboral, son mujeres que buscan un balance entre su vida laboral y familiar; en el segundo grupo se hallan aquellas mujeres motivadas por el éxito personal, prefieren incrementar sus ingresos y se enfocan hacia aquello que les produce satisfacción personal; el tercero está integrado por mujeres motivadas por el crecimiento laboral, quienes están buscando socializar con miembros de la empresa y permanecer más tiempo trabajando ahí. Esto demuestra que, aunque exista un desequilibrio para las mujeres entre trabajo y familia no es posible generalizar (Idrovo & Leyva, 2014).

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, el trabajo no remunerado es aquel que se realiza sin recibir contraprestación o pago alguno y suele incluir principalmente el trabajo doméstico y las labores dedicadas al cuidado de niños, niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad y/o personas enfermas (ONU, 2015).

De ahí que las labores de cuidado de niños o personas hagan parte del trabajo doméstico no remunerado las cuales son principalmente realizadas por mujeres y contribuyen tanto al desarrollo económico familiar como al de los países. Sin embargo, la falta de reconocimiento económico vuelve invisible el papel que desempeñan las mujeres, generando un impacto en gran medida negativo sobre su autonomía y empoderamiento económico, a la vez que impide evidenciar en forma cuantitativa la formulación de políticas públicas dirigidas a apoyar a quienes realizan estas labores. Es interesante mencionar que en general, se estima que el valor económico generado por estas actividades representa el 9% del Producto Interno Bruto (PIB) (ONU, 2015).

En los años recientes y por diversas causas, entre las que resulta necesario mencionar la pandemia ocasionada por COVID-19, ha surgido el teletrabajo, una nueva modalidad que ofrece la oportunidad de disminuir los altos índices de desempleo y brindar facilidades de trabajo con independencia y sin discriminación para los grupos vulnerables, este sistema debe su evolución al avance de la tecnología y la informática, llegando a consolidarse como una modalidad importante para mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras, consolidando su participación en el ámbito laboral y apoyando la equidad de género (UNICEF, 2019). Es de anotar que en la actualidad muchas personas y organizaciones han optado por el teletrabajo como un recurso ágil, económico y de inclusión que minimiza algunas desigualdades de género existentes en el ámbito laboral y familiar.

Según datos obtenidos del DANE (2021), de la totalidad de mujeres laboralmente activas en Colombia, sólo un pequeño porcentaje posee un trabajo formal y uno más reducido alcanza a obtener un cargo de alto rango dentro de las empresas locales, en comparación con los hombres (DANE, 2021). Pese a esta amplia brecha de inequidad laboral para las mujeres, algunas empresas se preocupan por minimizar la cifra, mediante la implementación de nuevas políticas públicas, incluyendo las cambiantes normas legislativas e implementando otras alternativas laborales, de manera que, aunque el teletrabajo no sea un aporte a gran escala, si permite a la mujer participar de manera formal en el mercado laboral (García Jaramillo, 2018).

Conflicto trabajo-familia

Tanto mujeres como hombres son protagonistas del entorno familiar y el laboral, participando activamente en las diferentes actividades de producción de mercancías para el consumo o el comercio de las cuales se derivan determinados ingresos y satisfacción personal (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014). Igual sucede en el ámbito reproductivo en la medida que las personas deciden consolidar y sostener una familia con las respectivas responsabilidades que conlleva mantener un hogar donde criar hijos y vivir en armonía son objetivos centrales.

Históricamente las mujeres han sido asociadas con la familia tal vez por ser más cercanas al cuidado de los hijos y el hogar, claro sin restar importancia al valor de la presencia masculina, pero en general la tendencia es considerar que ellas pueden asumir la realización simultánea de varias tareas, es decir que son multitarea y esto se aplica tanto en la esfera reproductiva como en la productiva (Anderson, 2000). No resulta extraño que una mujer atienda o cuide una vida humana y a la vez se haga cargo de la promoción y mantenimiento de recursos escasos como el agua, los alimentos, la cosecha, el vestuario, el aseo o la educación. Siendo en la mayoría de las ocasiones éste un trabajo voluntario y, por ende, no remunerado de manera que se supone natural, derivado de su condición femenina y como consecuencia durante años ha sido una condición invisible a la luz de las estadísticas, aunque recientemente ha sido tema de controversia reconocer estas labores como formas de trabajo que podrían merecer remuneración (Anderson, 2000).

El surgimiento del conflicto trabajo familia para muchas mujeres se enmarca, por ejemplo, en el caso que una mujer aspire llegar a cargos directivos, de una parte, ella puede considerar que las responsabilidades familiares constituyen una barrera para solicitar esas posiciones, y por otra, es también posible que haya impedimento para proponer el ascenso la percepción de que ya tiene bastante demanda por parte de su familia (Taejun Cho, 2013).

En sus inicios el concepto de conflicto trabajo-familia se consideró como una forma en la que el trabajo afectaba a la familia. Sin embargo, después se observó que el conflicto interfería de igual forma en los dos aspectos, es decir; trabajo-familia y familia-trabajo. Friede (2005) identificó seis dimensiones principales del conflicto, las cuales no son objeto del presente estudio pero sirven como referente teórico, a saber: 1) conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, 2) conflicto trabajo-familia basado en la tensión, 3) conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento, 4) conflicto familia-trabajo basado en el tiempo, 5) conflicto familia trabajo basado en la tensión y el 6) conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014).

Según otros autores uno de los principales factores que influyen en la carga del hogar son las personas dependientes en el hogar (niños, personas de la tercera edad, discapacitados, enfermos, etc.). Sin embargo, el modelo patriarcal ha predominado en muchas sociedades causando una desigualdad en la asignación de tareas domésticas siendo las mujeres las encargadas del cuidado del hogar mientras que los hombres se han dedicado a tareas extra domésticas. De acuerdo con Cifre y Salanova (2004) los hombres han demostrado menos disposición por organizar su tiempo libre para colaborar en las tareas del hogar en comparación con las mujeres, cuando ambos deberían participar en los quehaceres domésticos del hogar que comparten.

El conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial en su mayoría para las mujeres pues involucra dos elementos significativos en la vida que son la familia y el empleo, que, al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador.

El conflicto trabajo-familia no solo tiene consecuencias en la persona sino también en las familias en general y en las organizaciones. Los trabajadores presentan síntomas de malestar psicológico como ansiedad y depresión, así como estrés y burnout, además de una baja satisfacción vital, por su parte, las organizaciones se ven afectadas por consecuencias como el ausentismo, el bajo rendimiento laboral, la falta de compromiso y sentido de pertenencia con la organización y sus responsabilidades y hasta la terminación laboral (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014).

Apoyo social

Disciplinas como la psicología y la sociología se han ocupado de estudiar lo que se denomina apoyo social entendiendo que existen necesidades humanas cuya satisfacción está asociada con la posibilidad del Estado u otras organizaciones de brindar ayuda o recursos para un mayor y mejor bienestar de las personas (Alberdi, 2017). Existen, sin embargo, diferencias entre las necesidades humanas de acuerdo con los grupos sociales con base en factores como la raza, el sexo, la educación

recibida, el lugar de vivienda, las condiciones físicas, cognitivas o psicológicas e incluso ciertos aspectos biológicos (Maslow, 2007).

De acuerdo con la OMS el apoyo social es una práctica de cuidado que sucede gracias al intercambio de relaciones entre las personas, suele caracterizarse por expresiones de afecto, afirmación o respaldo hacia los comportamientos de los demás y también puede constituir una entrega de ayuda simbólica o material. Ese intercambio o transacción interpersonal incluye aspectos como: la expresión de afecto de una persona hacia otra (apoyo afectivo), la aprobación de la conducta, pensamientos o puntos de vista del otro (apoyo confidencial), y la oferta de ayuda de tipo material (apoyo instrumental) (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Sintetizando y a partir de los distintos conceptos de apoyo social puede señalarse que posee una estructura definida por las características cuantitativas u objetivas de la red de apoyo social, tales como su tamaño, densidad, dispersión geográfica, etc., así como por las características de los contactos y los vínculos sociales que tienen lugar dentro de ella (homogeneidad, reciprocidad o multiplicidad de contactos) (Muñoz de Rodríguez, 2020). Al respecto es importante establecer la existencia de una dimensión funcional desde la cual se analizan los efectos o consecuencias que produce el apoyo, es decir, en referencia a la calidad del apoyo social es de destacar la valoración subjetiva y la disponibilidad de este (apoyo percibido vs. apoyo recibido) así como lo que se relaciona con los diferentes tipos de apoyo (instrumental, informativo y socioemocional), así como al grado de satisfacción percibido después de haberlo recibido.

Es posible entonces categorizar el apoyo social dependiendo por ejemplo de los recursos que se pueden obtener dentro de un determinado círculo social el cual ser de carácter emocional, informativo, económico, habitacional o de acompañamiento (Cámara de comercio de Bogotá, 2020). Particularmente hay dos tipos de apoyo social que se requieren con mayor frecuencia: el emocional y el económico consistentes: el uno en que las personas comprueben que son tenidas en cuenta que se les estima y valora cuando pasan momentos difíciles; y el otro en la provisión de bienes materiales, servicios, alimentos o dinero (Muñoz de Rodríguez, 2020).

En esencia todo ser humano necesita saber o sentir que pertenece a un grupo social o que tiene la posibilidad de compartir tiempo, ideas, escenarios o actividades con otras personas, es decir con quienes se vincula porque existe algún tipo de afinidad y esto le permite no solo satisfacer la necesidad de pertenencia a un grupo, sino reafirmar su identidad y fortalecer la escala personal de valores sociales.

En este punto es importante mencionar que no es igual el apoyo percibido que el apoyo recibido, es necesario hacer claridad que en este caso se refiere a la percepción, un elemento por completo relativo porque tiene que ver con la creencia subjetiva que elabora en el cerebro la persona acerca de la cantidad o la calidad de la ayuda que recibe en contraste con la necesidad sentida (Muñoz de Rodríguez, 2020). Así mismo el apoyo recibido está más relacionado con las acciones concretas que el grupo social, la organización o la persona proporciona al individuo o individuos en los momentos difíciles. Entonces, aunque el apoyo social puede provenir de una gran cantidad de fuentes, como la familia, los amigos, la pareja, los grupos políticos o religiosos, las comunidades online, el Estado, algunos profesionales especializados, es preciso entender no sólo de dónde proviene sino el objetivo o intención con que es entregado debido a que la ausencia de ese entendimiento tiene potencial para provocar diferentes efectos sobre la salud emocional y física de las personas (Del Fresno García, 2017).

Algunos estudios señalan que, si existe un mayor nivel de apoyo social, las personas se verán y estarán más sanas en todo sentido. Sin embargo, depender enteramente de los demás para sentirse bien con uno mismo no es necesariamente saludable y por eso recomendable combinar buenos niveles de apoyo con suficiente independencia en especial porque muchos problemas relacionados con el escaso apoyo social son la ansiedad, el estrés, el abuso de sustancias y en extremos graves la demencia senil (Del Fresno García, 2017).

Armonización

Los entornos trabajo y familia forman parte fundamental de la vida humana por lo cual buscar el equilibrio entre ambos constituye una fuente de estrés para muchas personas por su capacidad para generar diversas tensiones que estimulan diferentes emociones derivadas tanto del ámbito laboral como

del familiar (Caamaño, 2014). Los resultados de vivir dichas tensiones se visualizan cuando las responsabilidades y dificultades surgidas en el marco de uno de esos dos roles interfieren con la posibilidad de cumplir a cabalidad los deberes en el otro y es cuando se transfieren estados emocionales dando como resultado que las condiciones y las relaciones de un ámbito de la vida afecten al otro. Por eso hallar un balance adecuado entre la vida laboral y la vida familiar no es tarea fácil, pero los beneficios que conllevan para el bienestar hacen que valga la pena el esfuerzo (García Jaramillo, 2018).

Conceptos como bienestar y satisfacción aportan ideas para determinar lo que en la actualidad interpretan algunas personas que puede significar la calidad de vida y posiblemente de ello se desprende un conjunto de relaciones que se establecen con el entorno entre las cuales la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar el sentido que en general asignan los individuos a esa satisfacción (Carosio, 2014). Es importante recordar que el bienestar es un sentir subjetivo que depende de una amplia categoría de elementos, desde las respuestas emocionales hasta los juicios de valor acerca de áreas tan diversas como diversión, matrimonio, familia, trabajo, amistad, por mencionar algunas.

Usualmente las referencias acerca de la interacción trabajo-familia, están centradas en afirmar sus aspectos negativos entendiendo el conflicto que se deriva de ella como sinónimo de ansiedad, estrés y detrimento de la calidad de vida (Caamaño, 2014). Recientemente, sin embargo, sin desconocer la existencia del conflicto se están promoviendo planteamientos teóricos enfocados hacia el equilibrio, desde una perspectiva que analiza el fenómeno con mirada positiva, generando un concepto favorable orientados a los beneficios del equilibrar el trabajo y la familia.

Algunos autores (Caamaño, 2014), se refieren a la armonía que debe crearse entre el trabajo y la familia, como la tendencia del sujeto a comprometerse totalmente en el desempeño de cada rol con actitud dedicada que permite responder de manera óptima en cada uno de ellos, reconociendo que son necesarios recursos personales, energía, tiempo y compromiso para distribuir adecuadamente cada uno de ellos logrando buen funcionamiento en ambos escenarios y con el menor conflicto entre ambos. Desde el punto de vista de la psicología positiva se propone que ambos dominios se pueden reforzar y enriquecer entre sí,

siempre que se aleje del enfoque negativo y se busque facilitar las actividades propias tanto del trabajo como de la familia (Caamaño, 2014).

Ese enriquecimiento ha de ser entendido como una situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desplegadas en un dominio, sea el familiar o el laboral tienen potencial para mejorar o afectar la calidad de vida en el otro (García-Retamero I & López-Zafra I, 2006). Por ejemplo, aprovechar las facilidades percibidas en el lugar de trabajo para ocuparse de asuntos personales y familiares, o darse la oportunidad de transferir las habilidades usadas en el ámbito laboral al ámbito familiar, generan mayor bienestar físico y mental a la par con mejor nivel de satisfacción organizacional y familiar (Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2018).

Marco legal

Actualmente existe un mayor interés gubernamental por promover el protagonismo de la mujer en el mundo del trabajo que ha sido determinante para el desarrollo productivo del país llevando a que se legisle para impulsar su incorporación en la vida laboral y generando que sea vista como líder, científica, investigadora, ejecutiva, atleta o gobernante. Ese interés se plasma en diferentes normas que buscan la participación, autonomía y presencia activa de la mujer en el mundo civil, comercial y social, las cuales han sido suscritas tanto en el entorno nacional como en el internacional y de las cuales en la tabla 2 se presenta una breve reseña.

Tabla 2. Normas relativas al trabajo femenino

Norma	Contenido
Constitución Política de Colombia	Artículo 13. Reconoce el derecho a la igualdad proscribe cualquier forma de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 43. Dispone igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; así mismo, establece la prohibición de discriminación contra la mujer.
Ley 1010 de 2006.	establece una clasificación de los tipos de acoso laboral con definiciones particulares que brindan protección frente a comportamientos violentos y/o discriminatorios contra las mujeres.
Ley 1482 de 2011	Impone sanciones penales a quienes obstruyan los derechos de una persona por razones de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,
Ley 1822 de 2017	Establece el derecho para la madre cotizante, el derecho a disfrutar de dieciocho (18) semanas de descanso remunerado por concepto de licencia de maternidad

Ley 1823 de 2017	Aplica tanto a empleadores privados como públicos consistentes en la obligación de implementar salas amigas de la familia lactante, cuyo objetivo es lograr en el ámbito laboral la adecuación de un espacio que cumpla con todos los estándares técnicos y de seguridad para que las madres puedan ejercer su derecho a la lactancia
Resolución 2423 de 2018.	Establece los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
Decreto 2733 del 2012	Reglamentario del artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, define la deducción de impuestos para empleadores que contraten a mujeres víctimas y a adopten las medidas para garantizar su sostenibilidad económica.
Resolución 111 del 2015 de DIAN	Incorpora el formato 2280 para que los empresarios puedan acceder a la deducción de impuestos para empleadores que contraten a mujeres víctimas y a adopten las medidas para garantizar su sostenibilidad económica.
Ley 1496 de 2011 diciembre 29	Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, estableciendo mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.
Ley 1468 de 2011	por la cual se modifican los artículos <u>236</u> , <u>239</u> , <u>57</u> , <u>58</u> del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 019 de 17 de noviembre de 2021	implementa el proceso de convocatoria pública no 001 de 2021 en el marco de la estrategia para la autonomía económica de las mujeres de Cundinamarca - ICPEs
Resolución 014 de 2021	Reglamenta la estrategia de autonomía económica para las mujeres del departamento de Cundinamarca
Resolución 005 de 2022	Modifica la resolución 014 de 2021 por medio de la cual se reglamenta la estrategia de autonomía económica para las mujeres del departamento de Cundinamarca
Internacional OIT	Organización Internacional del Trabajo
C89 Convenio, 1948	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)
P89 Protocolo, 1948	Protocolo de relativo al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)
C100 Convenio, 1951	Convenio sobre igualdad de remuneración
C102 Convenio, 1952	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)
C111 Convenio, 1958	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
C118 Convenio, 1962	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social)
C156 Convenio, 1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
C161 Convenio, 1985	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo
C171 Convenio, 1990	Convenio sobre el trabajo nocturno
C175 Convenio, 1994	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial
C177 Convenio, 1996	Convenio sobre el trabajo a domicilio
C183 Convenio, 2000	Convenio sobre la protección de la maternidad
C189 Convenio, 2011	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos
C190 Convenio, 2019	Convenio sobre la violencia y el acoso

Fuente: elaboración de la autora

Adicionalmente es interesante profundizar en algunos aspectos legales acerca de los cuales no necesariamente existe una norma puntual pero que son tenidos en cuenta por las empresas y organizaciones en la contratación de mujeres y madres.

Cerca del 95% de las empresas multinacionales que han establecido sedes en Colombia cuentan con políticas especiales para las madres, entre ellas se encuentran estrategias direccionadas a atraer y retener el talento femenino, con beneficios emocionales enfocados en las madres o en las futuras mamás; también se diseñan programas de bienestar para las madres, en especial en cargos directivos, buscando

que puedan mantener un buen balance entre su rol como madres y como ejecutivas (Cámara de comercio de Bogotá, 2020).

La paulatina toma de mayor conciencia respecto del doble rol que cumplen las mujeres que son madres en su trabajo y en su entorno familiar sigue favoreciendo que se gestionen políticas tanto públicas como internas en todas las entidades ya sean de carácter privado o público acerca de la importancia de ofrecer mejores apoyos para el más eficiente desempeño laboral de estas colaboradoras (DANE, 2021).

No se trata de generar nuevas disposiciones legales sino más bien de resaltar que las mujeres pueden desarrollar una vida laboral exitosa, ser más competitivas, productivas y felices en su trabajo, sin dejar de lado el cuidado de su familia, por consiguiente, las tendencias actualmente se encuentran orientadas a beneficiar a las madres trabajadoras por medio de opciones alternas como las siguientes:

- Teletrabajo, una opción viable que no incide en forma negativa sobre la productividad.
- Flexibilidad horaria, en la cual no debe cumplir un horario determinado dentro de la oficina, teniendo en cambio flexibilidad para atender compromisos personales sin requerir autorización previa.
- Licencias de maternidad extendidas por medio de las cuales es posible otorgar semanas adicionales a las establecidas por la ley.
- Tiempo libre pago, al regresar de la licencia de maternidad no requiere trabajar la jornada completa sin que esa disposición afecte su salario.
- Cuidado de niños, pueden ubicarse guarderías dentro de las instalaciones de la empresa o establecer convenios con guarderías cercanas.
- Auxilios financieros cuya finalidad es ayudar a cubrir costos de adopción o de fecundación in vitro, en aquellos casos que se requiera alguno de estos procesos.

Marco metodológico

Paradigma de investigación

Con base en los objetivos formulados se eligió utilizar el paradigma de análisis temático, porque sirve como fundamento para conocer la realidad inmediata, es decir por medio de las preguntas diseñadas en torno al tema central se hace posible descomponer dicha realidad en sus elementos básicos, siempre que sean entendidos como indicios que poseen un significado concreto y preciso (Lopera Echavarría, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristizabal, & Ortiz Vanegas, 2010).

En ese orden de ideas, la hermenéutica favorece el análisis y promueve la interlocución directa con las mujeres que conforman la muestra, quienes poseen el conocimiento de su propia realidad frente al problema de investigación y se mueven dentro del escenario que directamente les afecta en cuanto a la problemática a resolver. En pocas palabras se trata de hallar sentido en la manera cómo las personas interpretan o perciben la problemática puesto que usualmente ésta se ve afectada por un doble coeficiente de incertidumbre: la interpretación relativa que realiza quien investiga y la misma interpretación por parte de los sujetos.

Considerando las dos posturas que presentan tanto el paradigma positivista como el paradigma humanista, es importante precisar que por tratarse de una investigación con carácter social tendrá mayor efectividad y acierto si está centrada en el paradigma humanista cuya preocupación fundamental es interpretar los fenómenos particulares que suceden en un contexto de tiempo y espacio definidos.

Enfoque

La investigación es de carácter cualitativo exploratorio, desarrollada con base en el paradigma hermenéutico interpretativo en atención a que su implementación permite buscar el sentido e interpretar las vivencias de las personas que se mueven dentro de un determinado grupo o contexto social (Lopera Echavarría, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristizabal, & Ortiz Vanegas, 2010), en el presente caso las mujeres que son madres y trabajan en una entidad pública, de realizarse una medición de orden

cuantitativo podría no ser suficiente porque lo que se busca es conocer la percepción de las participantes frente al apoyo social ofrecido por la mencionada entidad.

Método

El método de muestreo es no probabilístico y se aplicó la técnica de muestreo por conveniencia ya que la investigadora hace parte de la institución pública donde trabajan las participantes que en su totalidad son mujeres y madres, algunas con unión conyugal vigente.

Contexto de la investigación

La investigación fue desarrollada con mujeres quienes se desempeñan en las instalaciones de una entidad gubernamental la cual hace parte de la división administrativa de Colombia y en la cual trabajan tanto hombres como mujeres, siendo a la vez madres muchas de las segundas, quienes enfrentan a diario, por diversas circunstancias, el conflicto trabajo-familia y ante el cual no siempre reciben el debido apoyo social que podría esperarse de la institución.

La misión de la entidad busca acercarse a su gente a través de un buen gobierno, que busca transformar vidas, integrar comunidades, potencializar el territorio y propender por su felicidad y como parte de la visión espera en el año 2036, entregar a la ciudadanía mejor educación, formando ciudadanos resilientes, tolerantes y felices, compartiendo un territorio ordenado, sostenible, integrado y competitivo, con igualdad de oportunidades para el campo y la ciudad, utilizando las herramientas que genera el desarrollo inteligente (Gobernación de Cundinamarca, 2023).

Población

La muestra estuvo conformada por doce (12) mujeres que se desempeñan en la institución pública, algunas de ellas profesionales con contrato fijo de planta hace varios años y otras contratadas en calidad de OPS (entiéndase Orden de Prestación de Servicios), que son de libre remoción y por tanto a sus dificultades frente al conflicto trabajo-familia se agrega la preocupación porque sus contratos sean cancelados en cualquier momento; todas las participantes fueron mayores de edad y se desempeñan en distintos cargos administrativos u operativos dentro de la entidad pública, ellas asisten a las instalaciones

de la institución un día a la semana y el resto de sus labores las realizan en la modalidad de teletrabajo desde sus hogares.

Instrumento de recolección de información

Para la presente investigación se eligió la entrevista semi estructurada por considerarla más eficaz que el cuestionario al permitir obtener información bastante completa y profunda, además de posibilitar la aclaración de dudas durante el proceso, un aspecto que asegura recibir respuestas más útiles (Díaz Bravo, Torruco García, Martínez Hernández, & Varela Ruiz, 2017).

Una vez iniciada la entrevista se procura generar una conversación fluida cuyo avance depende de la manera como el investigador quiera plantear los temas y siempre es posible incorporar nuevas preguntas en los términos que se estimen convenientes, se puede explicar el significado de las preguntas formuladas, pedir aclaraciones al entrevistado cuando no se entiende algún punto o incluso pedirle que profundice en algún aspecto para que el entrevistador aplique su estilo de conversación personal. Para recolectar la información necesaria en el presente caso se eligió diseñar el instrumento como una entrevista de evaluación cuya principal característica es posibilitar que quien investiga conozca y aprenda acerca de las perspectivas de los entrevistados en torno a los puntos fuertes y débiles de una situación o plan de trabajo y es útil en la medida que el investigador tiene conocimiento acerca del área de interés, por ejemplo por hacer parte de la población o tener información del contexto como es el caso de ser funcionaria en la entidad pública donde se llevaron a cabo las entrevistas.

Por tratarse de un estudio descriptivo que hace parte de una investigación cualitativa, la entrevista tiene características valiosas como las siguientes:

- Facilita obtener información en relación con un tema determinado
- La información recolectada es bastante precisa posible
- Permite conocer los significados que cada persona asigna a los temas tratados.
- La actitud de quien investiga es activa durante el desarrollo de la entrevista para que haya una interpretación adecuada y continua del discurso de los participantes

Para adelantar el proceso de investigación se diseñó una entrevista semiestructurada conformada por once (11) preguntas. Dentro de las ventajas que ofrece esta técnica en la investigación cualitativa, se encuentra la facilidad para recoger datos fieles y veraces al establecer una conversación espontánea, en cierta medida informal que explora por medio de la comunicación interpersonal las respuestas esperadas en torno a las interrogantes planteadas en el problema de investigación (Díaz Bravo, Torruco García, Martínez Hernández, & Varela Ruiz, 2017).

Algunos autores sugieren utilizar estímulos auditivos o visuales para complementar la entrevista (Pardo, 2018). En el presente caso y dado el escaso tiempo con que cuentan las participantes la entrevista se llevó a cabo dentro del horario de trabajo, en un espacio facilitado por la entidad, por lo cual hubo de ser desarrollada en la forma más ágil posible para que las personas pudieran retornar a sus labores, sin que ello afectara la posibilidad de diálogo puntual sobre el tema de investigación. En el anexo 1 se presenta la estructura que fue diseñada para la entrevista semiestructurada que se aplicó en esta investigación.

Técnica de Validación

Para la validación del instrumento se recurrió a cuatro (4) pares expertos, profesionales con postgrado en áreas a fin a la temática de investigación, a quienes se solicitó por escrito (anexo 2), con base en su experiencia en educación o procesos similares, leer y emitir sus consideraciones acerca del instrumento (que también les fue enviado) teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La relación de los objetivos con las preguntas
- b) La coherencia y claridad de las preguntas
- c) Que las preguntas estén dirigidas a conocer el sentido y el alcance que las personas entrevistadas otorgan al problema de investigación.
- d) Que el instrumento posea una estructura y una finalidad clara.

Una vez se tuvieron los comentarios y observaciones de los pares, se procedió a atender los ajustes sugeridos para, así, consolidar el instrumento ya mencionado.

Paradigma de Análisis

También en este aspecto resulta interesante considerar el paradigma hermenéutico porque permite, desde la fenomenología (Lopera Echavarría, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristizabal, & Ortiz Vanegas, 2010), explicar los contenidos de un conocimiento consensuado, es decir al indagar a personas que presentan características comunes respecto del problema que se investiga es posible establecer acuerdos en torno a la interpretación que dichas personas realizan acerca de lo que se analiza en este caso: la percepción de las madres trabajadoras respecto del apoyo social que reciben de una entidad pública en torno al conflicto trabajo-familia, permitiendo a la vez conocer su interpretación de la realidad que viven (Lopera Echavarría, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristizabal, & Ortiz Vanegas, 2010).

Consideraciones éticas

Un requisito indispensable para el desarrollo de la investigación está constituido por el máximo respeto que merece la dignidad humana y en particular la protección de los derechos de las participantes en ella, por tanto, todas las actividades realizadas se orientaron a garantizar el anonimato de cada persona las cuales previamente recibieron información detallada del carácter del estudio y se entregó a cada una de ellas el documento escrito de consentimiento informado, con el fin de que libremente autorizaran el uso de la información entregada únicamente para los fines establecidos en el presente proyecto.

En general se trata de una investigación que no ofrece riesgo ya que no se emplearon técnicas ni métodos que pudieran perjudicar a las participantes, así mismo durante la aplicación de la entrevista se ofreció orientación clara y sencilla acerca del tema, los objetivos de la investigación y las preguntas a responder. El documento que contiene el consentimiento informado que se entregó a cada una de las mujeres participantes se adjunta como anexo 2, al final de este informe.

Codificación y análisis de resultados

Anteriormente se mencionaron algunas características de la entrevista semiestructurada, para la cual se preparó un guion que contiene los temas a tratar las cuales parten de la experiencia personal surgida no sólo de la revisión de la literatura sino además teniendo en cuenta que se trata de mujeres que

trabajan, como ella, en una entidad pública, es así que durante la aplicación del instrumento se propició más que un conjunto de preguntas, un estilo de conversación cordial y afable para obtener explicaciones y aclaraciones en caso de no comprenderse algún tópico.

Es importante aclarar que el formato de entrevista semiestructurada diseñado para la presente investigación buscaba realizar el proceso en forma grupal, sin embargo, debido a que las personas convocadas no siempre tenían la suficiente disponibilidad de tiempo y al hecho que la mayoría de ellas se desempeñan por medio del teletrabajo no fue posible realizar una única sesión grupal y se decidió realizar las entrevistas en forma individual y personalizada de acuerdo con los días de la semana en cada una de las mujeres asiste a la oficina donde se desempeña como funcionaria pública. También es de anotar que todas mostraron buena actitud y para responder de manera que a pesar de las limitaciones los resultados ofrecen confiabilidad y validez suficientes para cumplir los objetivos del estudio ya que fue posible precisar términos, identificar ambigüedades y establecer una comunicación adecuada y espontánea.

Finalizadas las entrevistas se procedió a la codificación de los resultados y, con fines estrictamente de apoyo visual e ilustrativos, se aporta una serie de gráficas que corresponden a cada una de las once preguntas formuladas procediendo en seguida al análisis respectivo.

Con la finalidad de realizar una adecuada codificación, previa al citado análisis, resulta de interés mencionar las formas que existen para realizarla, a saber: codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva, cada una de ellas con características diferentes.

La codificación abierta permite examinar detenidamente los datos para desmenuzar la información buscando semejanzas y diferencias en los mismos, a fin de construir las categorías y sus propiedades. La denominación asignada a las categorías debe responder y describir de manera precisa su referente. En el caso de la codificación axial, se analizan las relaciones que existen entre la categoría y sus subcategorías, entrecruzándolas, así como con sus propiedades para explicar con precisión los fenómenos (Strauss &

Corbin, 2002). Esto significa que las categorías representan el fenómeno y las subcategorías buscan responder a las preguntas acerca del fenómeno, por ejemplo, el cuándo, cómo, por qué, de qué forma, etc.

Finalmente, la codificación selectiva, que fue la empleada en este caso, implica un proceso de depuración teórica de lo que hasta ahora se ha investigado para realizar un análisis profundo que permita eliminar la información innecesaria e identificar los vacíos existentes para que la discusión en torno a ellos sea enriquecedora generando explicaciones lógicas entre las categorías (Strauss & Corbin, 2002). Con base en lo anterior y recordando que el estado civil se consideró información complementaria, no relevante, en la tabla 3 se presentan las categorías, subcategorías y propiedades correspondientes para el posterior análisis:

Tabla 3, Categorías y subcategorías

Categoría	Subcategorías	Propiedades
Actividades rutinarias semanales	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción como madre • Percepción frente al Teletrabajo • Responsabilidades combinadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de tipo doméstico • Acciones de cuidado de los hijos • Responsabilidades familiares • Deberes laborales y de estudio matizados de monotonía
Evidencias del conflicto trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés ante responsabilidades • Descuida su rol como mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Mal genio y ansiedad constante • Menor tiempo dedicado al hogar • Horarios que se cruzan entre el trabajo y el hogar. • Salud inestable y desequilibrio general
Apoyo social recibido y/o deseado	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de planes institucionales • Participantes requieren apoyo emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Confusión conceptual del término apoyo social en las participantes • Cumplimiento legal de la Entidad con subsidios, permisos y licencias • Carencia de política institucional dirigida al apoyo social • Teletrabajo en situación de calamidad
Comunicación con superiores y compañeros acerca del conflicto trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> • Cercanía para generar espacios de diálogo. • Soluciones puntuales para resolver el conflicto T-F 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe evidencia de conflicto trabajo familia • Resignación en las mujeres, madres. • Un programa de apoyo social puede mejorar diferentes condiciones • Afectación en la eficiencia del desempeño

Fuente. Elaboración propia

Este conjunto de cuatro (4) categorías se elaboraron con base en la codificación selectiva mencionada con anterioridad y a partir de ellas se sintetizaron los datos recolectados por medio de la entrevista semiestructurada que se aplicó a la población de la entidad pública donde se realizó la investigación, de manera que a partir del contenido del marco teórico se procederá posteriormente con la

discusión; por ahora es importante precisar desde cada categoría la forma como se estableció relación entre ellas y cada una de las preguntas del instrumento empleado para la recolección de información.

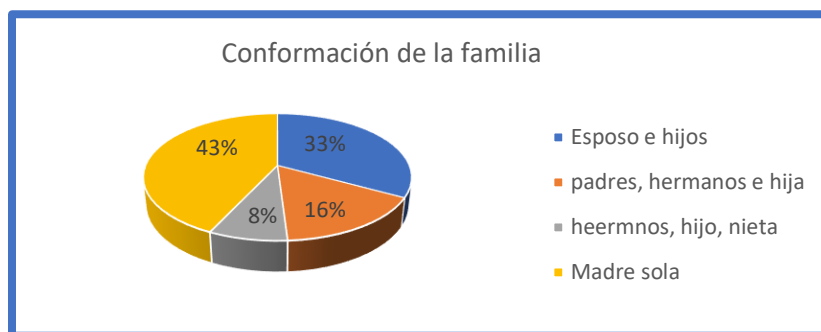
Tabla 4. Correspondencia de las preguntas con las categorías

Categoría	Pregunta
Actividades rutinarias semanales	A esta categoría corresponden las preguntas 2 y 3 Describa brevemente su rutina diaria incluyendo dedicación a su trabajo y su hogar, entre semana Ahora describa lo mismo, durante los fines de semana.
Evidencias del conflicto trabajo-familia	A esta categoría corresponden las preguntas 4, 4 A, 5 y 6 ¿Al ser mujer y a la vez madre, ha evidenciado algún conflicto entre su trabajo y su familia? En caso afirmativo cite un ejemplo. ¿Cuáles dificultades implica trabajar en el sector público y a la vez tener una familia? En su opinión, ¿Cuál es la mayor dificultad que tiene una madre que trabaja?
Apoyo social recibido y/o deseado	A esta categoría corresponden las preguntas 7, 10 y 11 ¿Las madres que trabajan en la Institución pública reciben algún tipo de apoyo social? ¿Cómo funcionaria pública y madre, considera importante contar con apoyo social brindado por la Institución estatal? ¿Cuál podría ser un apoyo social adecuado para las mujeres que son madres y también trabajan?
Comunicación con superiores y compañeros acerca del conflicto trabajo-familia	A esta categoría corresponden las preguntas 8 y 9 ¿Ocasionalmente trata el tema conflicto trabajo-familia, en conversaciones cotidianas dentro de la institución? ¿Trata con sus superiores asuntos relacionados con el conflicto trabajo-familia?

Fuente: Elaboración propia

Como ya se mencionó, para el análisis de los resultados se aplicó el paradigma hermenéutico interpretativo que permite rescatar las respuestas obtenidas de las mujeres entrevistadas las cuales se trató de catalogar y en todo caso se priorizan las observaciones de carácter cualitativo derivadas que permite determinar la percepción acerca del apoyo social que reciben de la institución donde se desempeñan las mujeres trabajadoras que es el objetivo central de la investigación.

Gráfica 1. ¿Cómo está conformada su familia?

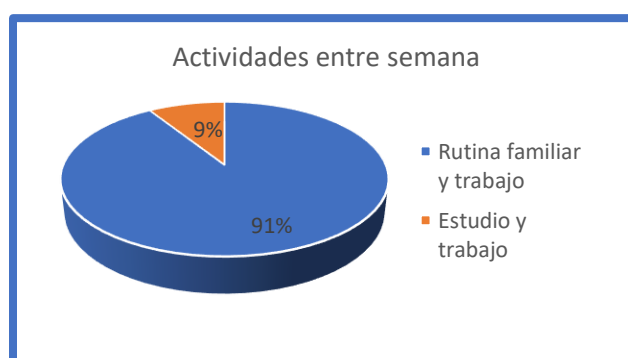


Fuente elaboración propia

Análisis

Respecto de la conformación familiar se pudo verificar que en su mayoría se trata de familias nucleares constituidas por parejas con hijos, otras en las que conviven abuelos, hermanos, madre e hijos o nietos, en menor proporción se halló la presencia de madres solas. Esta pregunta en esencia buscó establecer los tipos de familia que tienen las mujeres que participaron en la investigación; así mismo es de anotar que no se consideró relevante indagar acerca del estado civil de las mujeres por ser información que no se considera relevante en cuanto no aporta elementos necesarios para la investigación.

Gráfica 2. Describa brevemente su rutina diaria entre semana.



Fuente: elaboración propia

Análisis

Las respuestas obtenidas indican que las actividades del hogar tienen el mayor peso en las rutinas diarias pues las descripciones recibidas coincidieron en referirse a asuntos como: levantarse muy temprano (4:30 a 5:00 a.m.), organizar su higiene personal, preparar el desayuno o dejar listo el almuerzo

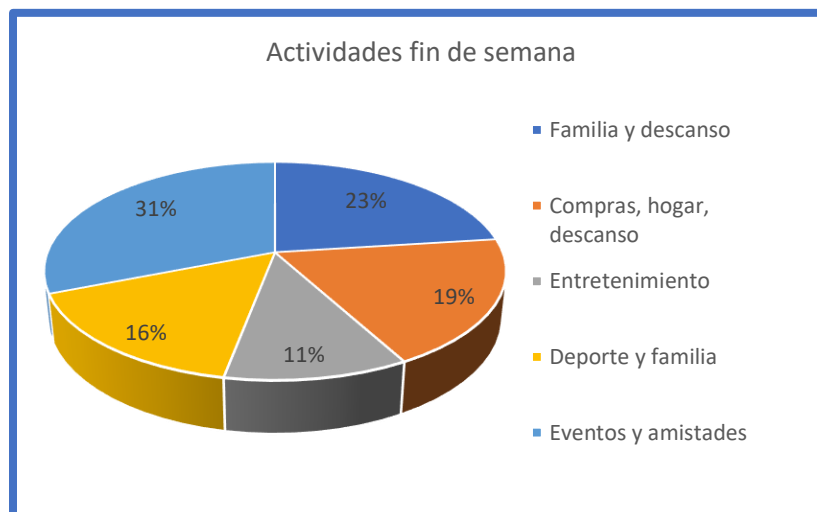
para la familia, alistar a los hijos, ordenar la vivienda y alistarse para el trabajo, sea en la oficina o en la casa, luego hacia el mediodía almorzar y prepararse para recoger o recibir los hijos que vuelven del colegio, servir el almuerzo para ellos o los demás integrantes del hogar, lavar la loza, continuar la rutina laboral, ayudar con las tareas a los hijos que lo requieren, disponer la cena y los uniformes escolares, acompañarlos a dormir y luego realizar otras labores domésticas como lavar ropa y finalmente acostarse.

En términos generales son rutinas que requieren esfuerzo y a las cuales las mujeres entrevistadas se refirieron con relativo cansancio, muy pocas mencionan que sus parejas o padres se involucren en las tareas al realizar las descripciones, lo cual indica que son ellas quienes se han hecho responsables de estas actividades y que es poca la delegación existente en sus hogares; es decir, son mujeres que han asimilado como un deber asumir las tareas domésticas junto con el acompañamiento de los hijos e hijas, en pocas palabras puede decirse que se dedican a garantizar la buena marcha de sus hogares a la vez que se encargan de cumplir un horario laboral de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y una minoría dedica tiempo para estudiar o acompañar a sus hijos en prácticas deportivas.

Cuando deben desplazarse de sus hogares al sitio de trabajo, la mayoría utiliza el sistema de transporte urbano denominado Transmilenio y unas pocas mencionan disponer de vehículo propio como automóvil, motocicleta o bicicleta, siendo bastante sinceras en cuanto a la incomodidad que ocasionalmente representa cumplir el múltiple rol de ser mujer, madre y empleada.

Entonces y a partir de la primera categoría seleccionada se puede afirmar que se trata de mujeres que acostumbran realizar las mismas rutinas semanales, tanto de lunes a viernes, como los fines de semana, este dato implica que tienen una disciplina específica y son organizadas, sin embargo también durante las entrevistas se pudo observar que sienten transcurrir sus vida con monotonía lo cual puede representar riesgo no solo derivado del conflicto trabajo-familia sino como resultado de la rutina que representa el cumplimiento de sus deberes, por ende, también afirman que si recibieran apoyo social de carácter recreativo o emocional podrían asimilar mejor o modificar lo estricto de dicha rutina y su percepción sería distinta pudiendo trabajar con mayor armonía y disminuir el conflicto derivado de trabajar y atender una familia.

Gráfica 3. Ahora describa lo mismo, durante los fines de semana

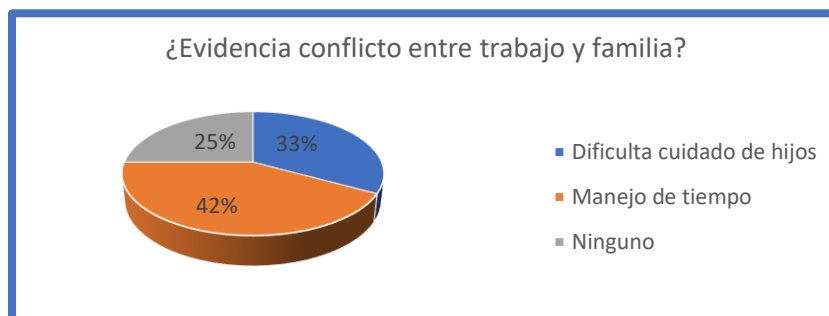


Fuente: elaboración propia

Análisis

Tanto las descripciones acerca de las actividades que se realizan como rutina los fines de semana como la actitud con que son narradas por las mujeres participantes son por completo diferentes, pues si bien las actividades domésticas tienen menor importancia, la manera como se mencionan expresa una actitud alegre, relajada y tranquila. Deberes como hacer mercado más se narra como si ir de compras fuese divertido y los eventos que se incluyen tienen que ver con levantarse más tarde arreglarse, compartir en familia, ir a misa si hay ocasión, disfrutar la ciclovía, ver televisión, salir a un parque, hacer deporte o compartir con amigos y descansar. Estas descripciones señalan que algunas mujeres disfrutan compartir con familiares la vivienda y celebraciones especiales programadas.

Gráfica 4. ¿Al ser mujer y a la vez madre, ha evidenciado algún conflicto entre su trabajo y su familia?

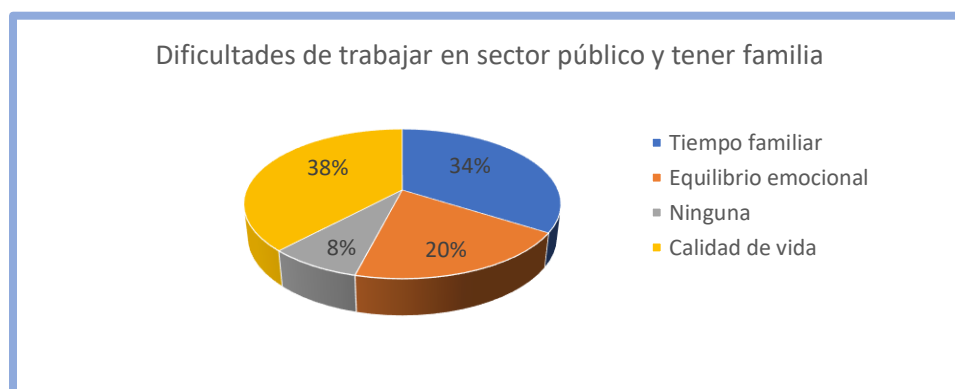


Fuente: elaboración propia

Análisis

Esta pregunta se diseñó para conocer si las participantes tienen conciencia de las situaciones o características que ofrece el conflicto trabajo-familia y por eso se agregó un matizador (en caso afirmativo cite un ejemplo), a fin de identificar una autoevaluación que aportara para conocer sus percepciones en torno al apoyo social recibido. La evidencia señaló que la mayoría de las entrevistadas percibe tener menor manejo de su tiempo personal y consideran complicado administrar el que deberían dedicar a la atención de sus hijos, en consecuencia, sienten ansiedad, estrés o angustia por la preocupación que les causa esa situación señalando que si recibieran apoyo podrían tener una mejor perspectiva. También es importante mencionar que algunas participantes afirmaron no tener dificultad relacionada con el conflicto trabajo-familia porque consideran tener una adecuada organización de su tiempo y disposición plena para concentrarse en cada uno de los dos roles acorde las exigencias y los momentos precisos.

Gráfica 5. ¿Cuáles dificultades implica trabajar en el sector público y a la vez tener una familia?



Fuente: elaboración propia

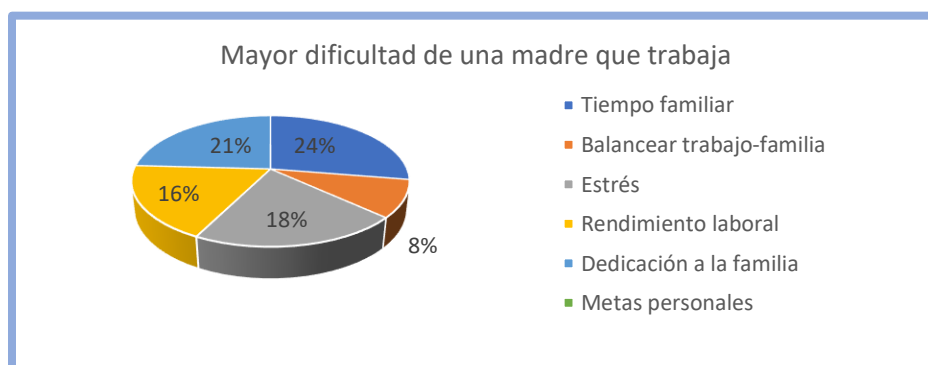
Análisis

Acerca de este interrogante se obtuvieron comentarios relacionados con la dificultad que representa tener menos tiempo para dedicar a la familia, lo cual ratifica las apreciaciones de la pregunta anterior y surgieron dos temas adicionales: la calidad de vida y el equilibrio emocional, ambos de gran impacto y a los cuales las mujeres participantes asignaron gran relevancia porque a pesar de sentirse capaces de cumplir con sus deberes tanto en el hogar como en el trabajo perciben que su equilibrio en estos ámbitos puede verse deteriorado lo cual merece que se preste atención para, en el futuro cercano,

evitar trastornos irreversibles en su estado de salud. Adicionalmente también se reiteraron respuestas afirmando no percibir dificultad derivada de trabajar en el sector público y a la vez tener una familia.

Reuniendo entonces la información obtenida en los aspectos cinco (5) y seis (6) para analizar la segunda categoría el conflicto estudiado afecta en mayor medida la calidad de vida de las mujeres que son madres y a la vez trabajan, en el caso de una entidad pública. Esta evidencia asociada con la preocupación por el escaso tiempo que dedican a la atención de sus hijos y llevar una vida bastante rutinaria pueden ser motivo de ansiedad o estrés que, de hecho se podría mejorar con un apoyo diferente al monetario como retribución de su trabajo para tener mejor salud mental y psicosocial.

Gráfica 6. En su opinión, ¿Cuál es la mayor dificultad que tiene una madre que trabaja?



Fuente: elaboración propia

Análisis

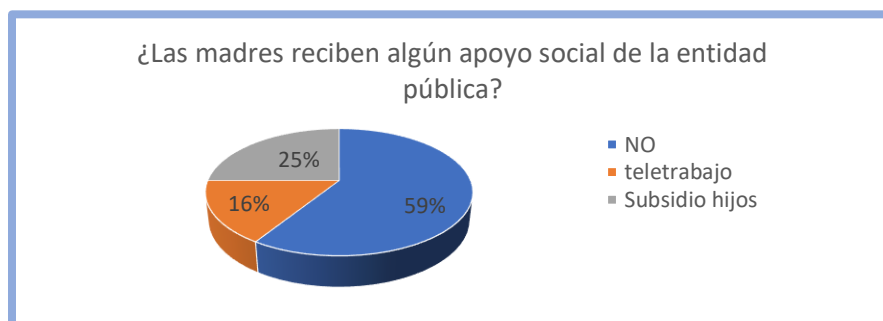
A medida que avanzaba el proceso de entrevistas fueron surgiendo de forma espontánea nuevas dificultades con potencial para impactar negativamente el bienestar de las mujeres trabajadoras.

Anteriormente se mencionaron aspectos como el tiempo dedicado a la familia y el balance trabajo-familia y en esta preguntas surgieron temas como las metas personales, particularmente una persona afirmó: “Yo sé que elegí este trabajo, pero en definitiva cada día me veo más lejos de mis metas personales y siento que el trabajo me absorbe cada vez más y eso también está afectando a mi familia”, esta apreciación permite considerar que hay un nuevo motivo de estrés cuyo efecto se verifica en el largo plazo, por el impacto de sentir que el tiempo pasa y no hay oportunidad para alcanzar logros o sueños individuales.

Otra dificultad mencionada se refirió al rendimiento laboral, acerca del cual los comentarios tenían que ver con sentir que no se está siendo lo suficientemente efectiva en el cumplimiento de los

objetivos asignados a la labor como funcionaria, es decir las personas que hablaron al respecto consideran que a pesar de trabajar muy duro no alcanzan o no superan las obligaciones que deberían mientras otras personas sí parecen hacerlo.

Gráfica 7. ¿Las madres que trabajan en la Institución pública reciben algún tipo de apoyo social?

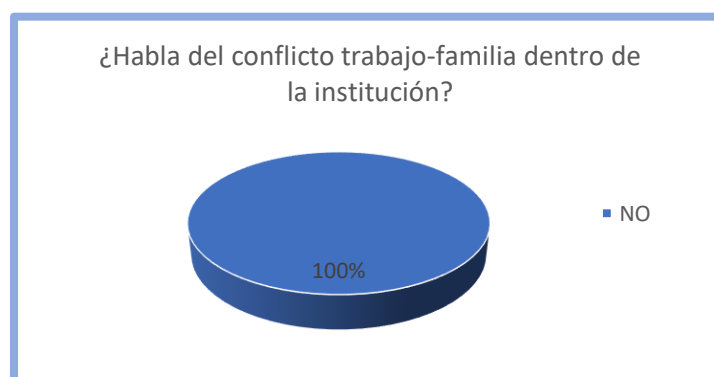


Fuente: elaboración propia

Análisis

Las respuestas obtenidas para esta pregunta mencionaron como elementos de apoyo algunos derechos laborales como los subsidios para los hijos y las posibles ventajas derivadas del teletrabajo siendo la mayoría de posturas presentadas por las participantes negativas en cuanto a recibir algún tipo de apoyo social por parte de la entidad pública en la cual se desempeñan, de manera que estas respuestas indican la posible necesidad de generar mayor apoyo social materializado en acompañamiento o actividades dirigidas al manejo de ansiedad, estrés y depresión u otros aspectos emocionales que afectan a las entrevistadas.

Gráfica 8. ¿Ocasionalmente trata el tema conflicto trabajo-familia, en conversaciones cotidianas dentro de la institución?



Fuente: elaboración propia

Análisis

Esta pregunta obtuvo una única respuesta, la cual fue negativa y en consecuencia tan contundente que la investigadora considera innecesario extenderse en un análisis que ya de por sí demuestra una actitud discreta y reservada por parte de las mujeres entrevistadas y de la cual sólo puede especularse que puede obedecer a evitar aparecer como víctimas en el entorno laboral o a que no es un tema de interés en ese ambiente.

Gráfica 9. ¿Trata con sus superiores asuntos relacionados con el conflicto trabajo-familia?

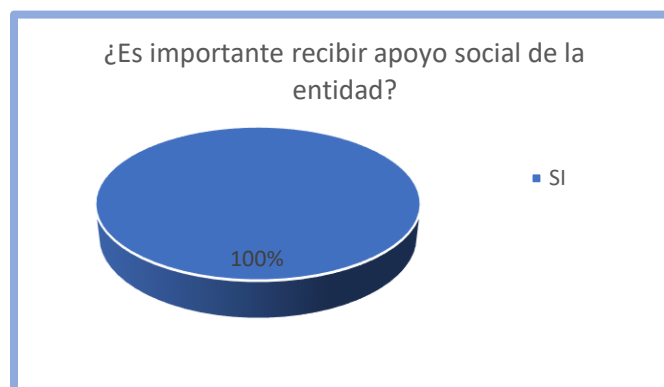


Fuente: elaboración propia

Análisis

En esta pregunta se obtuvo que la mayoría de las mujeres entrevistadas trata los temas relacionados con el conflicto trabajo-familia con sus superiores sólo en ocasiones particulares cuando necesitan explicar algún problema relacionado con un permiso o se presenta una situación inesperada como enfermedad de un familiar, calamidad doméstica o urgencia de diversa índole. Todas las entrevistadas que respondieron en forma afirmativa, precisaron que no es un tema que se aborde como algo rutinario ya sea con los superiores o en el entorno de trabajo, aunque si admitieron que estos temas pueden surgir de forma espontánea en una conversación con compañeros o compañeras con quienes se tenga confianza y siempre se procura tratarlo como asunto privado.

Gráfica 10. ¿Cómo funcionaria pública y madre, considera importante contar con apoyo social brindado por la Institución estatal?

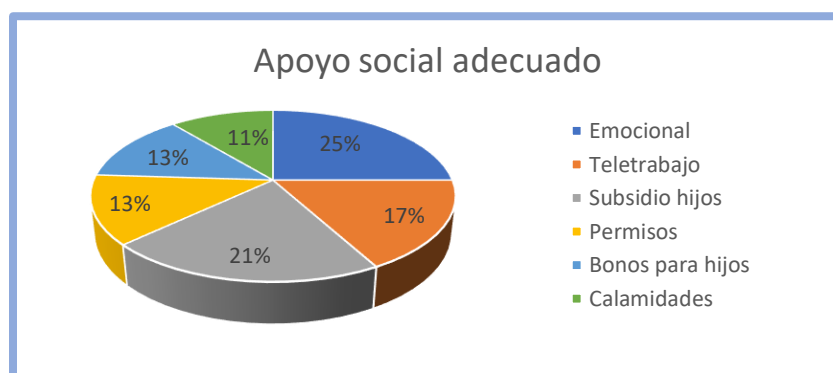


Fuente: elaboración propia

Análisis

Las mujeres trabajadoras en la entidad pública que a la vez son madres consideran el teletrabajo un estímulo valioso para su tranquilidad personal y laboral, sin embargo refieren que sería importante recibir, por ejemplo, apoyo emocional enfatizando en su importancia especialmente en los momentos de calamidad, algunas remembraron situaciones vividas durante la pandemia por COVID-19.

Gráfica 11. ¿Cuál podría ser un apoyo social adecuado para las mujeres que son madres y también trabajan?



Fuente: elaboración propia

Análisis

Las mujeres participantes al responder sugirieron que un apoyo bueno podría estar representado en beneficios para sus hijos en forma de subsidios o bonos para fechas especiales como cumpleaños o navidad. En cuanto a ellas se refirieron a la importancia de recibir apoyo cuando se tiene calamidades o cuando requieren permisos por situaciones inesperadas a nivel familiar o de salud personal. Un aspecto

que recibió bastante énfasis se refiere a las ventajas y desventajas del teletrabajo ya que a pesar de parecer muy cómodo desempeñarse desde el hogar, es innegable que los deberes domésticos se acumulan o se olvidan, dada la atención que les exige su desempeño como funcionarias; por tanto un apoyo que consideran relevante se asoció con el esquema emocional pues algunas de ellas sienten que el estrés aumenta al juntarse las responsabilidades de cada uno de los dos escenarios en que son protagonistas.

Con base en lo expuesto en seguida se presentan dos apartados importantes a saber: los hallazgos resultantes de la investigación y la discusión a que da lugar todo el proceso, considerando, especialmente en la segunda, los aspectos más relevantes extraídos del marco teórico para esta finalidad.

Hallazgos

De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas y después de haber aplicado la codificación selectiva se presentan los hallazgos que aportan a la investigación y al contexto social en que se desarrolló. Entre ellos los más relevantes tienen que ver con la percepción de las mujeres que trabajan en una institución pública y son madres respecto del apoyo social que reciben o esperarían recibir.

Vale la pena recordar las cuatro categorías seleccionadas para a partir de ellas presentar la información mencionada. En cuanto a las actividades rutinarias semanales, habiendo preguntado por separado acerca de los fines de semana y los días entre semana, se halló que las actividades varían, pero no lo hacen en forma significativa, simplemente pasan de una rutina a otra y las dos están claramente definidas al punto que las entrevistadas no se detienen a evaluar las actividades, sino que sus respuestas son inmediatas. Es importante precisar que cuando una costumbre adquiere arraigo resulta bastante complejo modificarla, si bien es cierto la vida doméstica tiende a ser rutinaria lo cual no significa que sea difícil enriquecerla combinando actividades, no necesariamente costosas, pero si innovadoras. Es de anotar que todas las entrevistadas se mostraron asequibles para la entrevista y respondieron con sinceridad y acierto dando pruebas de que el instrumento además de ser adecuado fue aplicado en la forma debida.

En cuanto a la categoría relacionada con las evidencias del conflicto trabajo-familia es de destacar que algunas mujeres afirmaron no tener evidencia de dicho conflicto en una de las preguntas (número 4), pero en la pregunta seis específicamente, ese criterio desapareció y surgieron respuestas que ratificaron la dificultad de atender debidamente a los hijos y al entorno familiar. Es decir, si se reconoció evidencia del conflicto objeto de estudio por parte de las participantes.

Otra de las categorías seleccionadas se refirió al apoyo social recibido y/o deseado por las funcionarias en la cual se verificaron dos elementos. Por una parte, las respuestas señalaron no percibir apoyo alguno, salvo el económico representado en subsidios para los hijos y el beneficio que consideran representa el teletrabajo. Objetivamente ni los subsidios, ni el teletrabajo constituyen apoyo porque ambos son deberes de la institución y tampoco tienen carácter social, en pocas palabras las mujeres participantes tienen poca claridad acerca de lo que significa el “apoyo social” o sus posibles formas dentro de una entidad pública, lo que significa que existe una clara necesidad de mejorar la percepción del grupo entrevistado al respecto.

En torno a la cuarta categoría, es decir, la comunicación interna acerca del conflicto trabajo-familia, de alguna manera se ratifica lo expresado en el anterior párrafo pues las mujeres madres, sin dejar de lado el aspecto monetario, que ya se mencionó, hablan acerca de la necesidad de apoyo emocional y en especial añoran que sea firme, sólido y fuerte cuando se presenten calamidades o situaciones de enfermedad, sin determinar con precisión el nivel de gravedad que debe servir como referente.

Discusión

Para el desarrollo de este apartado es importante considerar no solo la información arrojada por los resultados sino además establecer las relaciones, generalizaciones, concordancias y demás que se puede establecer con base en el marco teórico a fin de enunciar las aplicaciones prácticas que puede aportar la investigación. Así mismo como parte de la discusión es muy importante tener en cuenta las categorías y subcategorías establecidas en la codificación previamente presentada, sin embargo, para no generar material excesivamente extenso, dentro de la discusión se consideran las cuatro principales que se

pueden asociar con las actividades de las mujeres entrevistadas, a saber: actividades rutinarias semanales; evidencias del conflicto trabajo-familia; apoyo social recibido y/o deseado; y, comunicación con superiores y compañeros de trabajo acerca del conflicto trabajo-familia

Inicialmente y en relación con lo anterior, es interesante precisar que por lógica, cada ser humano procura organizar su existencia a partir del concepto individual que posee de armonía, un escenario ideal que necesita crear para que sus actividades de trabajo no interfieran negativamente sobre su vida familiar, logrando un estado de bienestar familiar, emocional, social y laboral, comprometiéndose con cada uno de los desempeños que realiza a sabiendas que cada uno requiere energía, tiempo y recursos para alcanzar el funcionamiento adecuado en cada uno de ellos sin que se genere un conflicto negativo o innecesario. Esta es una de las propuestas más destacadas de la psicología positiva, como cita Caamaño (2014) en busca de reforzar y enriquecer las actividades tanto del trabajo como de la familia.

Bajo ese contexto es necesario recordar los conceptos analizados junto con las teorías referenciadas, a saber: percepción, familia, conflicto trabajo-familia, apoyo social y armonización. Cinco tópicos por medio de los cuales fue posible establecer la postura de las mujeres que trabajan en una entidad pública acerca de la manera como perciben la existencias o necesidad de apoyo social ofrecido por ella. Inicialmente se discutirá el tema percepción, acorde con Oviedo (2014) la información que recibe el cerebro por medio de los sentidos, en forma primitiva, es convertida en conocimiento formal y codificada por cada persona, quien le asigna una interpretación que puede ser positiva, negativa o neutra, según la experiencia previa del sujeto, su nivel educativo y de madurez para finalmente generar una colección de juicios de valor o conceptos en torno a lo que vive; en el caso estudiado las mujeres participantes perciben que el apoyo social de la institución no es suficiente, o no existe y adicional a ello lo asocian de preferencia con acciones económicas como subsidios y bonos, es decir, hay confusión o desconocimiento de lo que representa el apoyo social.

Como se anotó con anterioridad en el marco teórico, la percepción es de carácter subjetivo y a la vez es selectiva porque las personas no siempre perciben en forma consciente lo que sucede en su interior o en el exterior, siendo por eso también temporal pues puede suceder en el corto plazo y no

necesariamente se mantiene. En pocas palabras el apoyo social que en esencia se refiere a la necesidad humana de pertenecer a un grupo, compartir tiempo, ideas, escenarios o actividades con otras personas con quienes posee alguna clase de vínculo o afinidad, favorece la suplir la necesidad de comunicarse, exteriorizar sentimientos, emociones e ideas, reafirmando la identidad y fortaleciendo la escala personal de valores sociales (Muñoz de Rodríguez, 2020). La investigación dejó en claro que la comunicación dentro de la institución acerca del conflicto trabajo-familia es muy pobre por no decir nula, lo cual puede significar que se requieren medidas de solución para que las mujeres que a la vez son madres, realicen sus labores en medio de un mejor clima laboral y a la vez mejoren su estado de salud mental de frente al tipo de responsabilidades que implica tener una familia con hijos y asumir determinados deberes labores.

Un segundo elemento conceptual tiene que ver propiamente con la manera en que es percibido el conflicto trabajo-familia, cuáles son sus principales dificultades y de qué manera se evidencian dichas dificultades. Entre los resultados obtenidos se pudo comprobar que a pesar de, socialmente, considerarse que las mujeres son quienes mejor pueden responder por las labores domésticas y el cuidado de la familia (Anderson, 2000), se descuidan dos asuntos importantes: no siempre asumir simultáneamente varias tareas genera mayor eficiencia, y, el derecho que les corresponde de tener metas personales, es decir ellas sueñan, trabajan, estudian, cuidan, compran, cocinas, limpian, producen y se esmeran por cumplir con sus roles respectivos en cada uno de los ámbitos: laboral y hogareño, como resultado su equilibrio emocional y de salud puede verse afectado a causa del estrés, la ansiedad, la preocupación por diferentes aspectos que hacen parte de la vida cotidiana lo cual implica la necesidad de programar los tipos de apoyo que mejor les permitan equilibrar o mejor armonizar sus responsabilidades. En pocas palabras, aunque el dinero es necesario para suplir ciertas demandas de la vida, hay otros elementos más relevantes que resultan necesarios para minimizar el impacto negativo que puede ocasionar el conflicto trabajo-familia en algunas de las madres que trabajan y que naturalmente pueden ser extensivos a todo el contexto laboral de los funcionarios públicos.

Ahora bien, analizando un problema derivado de lo anterior es evidente que las mujeres que a la vez son madres y trabajan, así sea en la modalidad de teletrabajo, un formato por demás útil y cómodo,

manifiestan que la familia se ve afectada por el poco tiempo que se dedica a ella, enfatizando en las necesidades de los hijos porque en especial cuando son pequeños requieren mayor acompañamiento en todo sentido, a lo cual se suma que muchas de las mujeres que son madres y trabajan también son cabeza de hogar. Entonces como resultado los problemas aumentan en lugar de disminuir o parafraseando a Bel Bravo (2018) la influencia del entorno familiar es definitivo y fundamental para el desarrollo emocional y social de los individuos, de manera que mientras menos tiempo tengan los padres para destinar a sus hijos mayores pueden ser las oportunidades para que esos desarrollos se vean deteriorados.

Sintetizando: los resultados más importantes de la investigación llevada a cabo con mujeres que trabajan en el sector público de Cundinamarca y a la vez son madres, indican que su percepción en torno al apoyo social de la organización no es suficiente para contrarrestar las situaciones y dificultades derivadas del conflicto trabajo-familia favoreciendo, para ellas, que se armonicen los dos roles en medio de un ambiente de equilibrio matizado por el bienestar general físico, emocional y mental, cuya consecuencia será un mejor y más adecuado desarrollo de la familia y la sociedad en un entorno de protección de derechos y deberes tanto para madres como para hijos y funcionarios en general.

Conclusiones

La investigación desarrollada permitió aclarar un conjunto de elementos importantes en torno a la pregunta de investigación y por consiguiente a los objetivos formulados, de manera que en este apartado se entregan al lector las deducciones más significativas relacionadas con la percepción de las madres que trabajan en una empresa pública de Cundinamarca acerca del apoyo social que les ofrece dicha institución y la manera cómo ese apoyo puede aportar para que las mujeres, que a la vez son madres y trabajan, puedan armonizar los roles correspondientes al trabajo y la familia minimizando el impacto que se puede derivar de las exigencias que corresponden tanto al uno, como a la otra.

Entre los aspectos interesantes que arrojó la investigación puede afirmarse que la percepción de las participantes está asociada con dos elementos que no se hallan relacionados con el apoyo social, a saber: uno, la posible comodidad que representa la modalidad de teletrabajo, que no disminuye las responsabilidades laborales ya que su probable única ventaja es evitar desplazamientos geográficos; y

dos, los aportes económicos procedentes del subsidio familiar, que muy poco o nada, tienen que ver con un sistema de apoyo social, porque estos aportes constituyen el conjunto de instituciones políticas y normativas orientadas a la protección integral tanto del trabajador como de su familia que se materializan en servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación, entre los cuales hay algunos de carácter social como recreación, cultura, educación, prevención en salud, subsidio de vivienda, crédito, cuota monetaria para las personas dependientes del cotizante, por mencionar algunos. De manera que, en términos de percepción, no existe claridad acerca del significado que posee el término “apoyo social” que podrían recibir o aspirar a tener las mujeres que además de ser madres trabajan en el sector público.

Lo anterior implica que, si se entiende la percepción como un proceso cerebral, no siempre consciente para los seres humanos, conformado por varios pasos que inician cuando un órgano de los sentidos envía información al cerebro acerca del entorno o de cambios en el mismo, el cerebro procede a interpretar y calificar dicha información asignándole un significado por lo general individual. Entonces es posible formular tres afirmaciones surgidas de la investigación acerca de la percepción que tienen las participantes del apoyo social que ofrece la entidad:

1. Acorde el concepto de percepción presentado anteriormente se percibió inexistencia de un verdadero apoyo social porque las participantes confunden el apoyo social con algunas obligaciones legales del empleador representadas en el teletrabajo y los subsidios económicos.
2. La entidad pública carece de un programa o proyecto dirigido a brindar apoyo social de orden emocional, psicológico o moral para las mujeres quienes trabajan allí de manera que exista una política institucional direccionada a propiciar actividades o acciones que conlleven a armonizar el conflicto trabajo-familia.
3. Tanto las mujeres que tienen nombramiento de planta, como aquellas con contrato de Orden de Prestación de Servicios (OPS), viven situaciones de estrés, ansiedad y preocupación por causa del conflicto trabajo-familia, pero particularmente para las denominadas OPS la ansiedad es mayor debido a que en esa forma de contratación pueden ser removidas del cargo

o su contrato finalizado en cualquier momento. Siendo este un hecho que afecta directamente y a diario su estabilidad emocional

En ese orden de ideas, diseñar un programa formal de apoyo social dentro de la Institución Pública direccionado a armonizar el conflicto trabajo-familia, sin duda ofrece interesantes posibilidades para ayudar a sobrellevar e incluso superar situaciones de estrés, ansiedad, vacío emocional e incluso situaciones de manejo del duelo, en sus distintas variedades, enfermedades graves o incapacitantes, relaciones amorosas, conflictos familiares, divorcio, problemas monetarios u otras que fueron ocasionalmente mencionadas en las entrevistas y que en opinión de las participantes podrían requerir un apoyo social ajeno a los aportes económicos legales que integran el sistema de subsidio familiar y las formas de contratación laboral.

Para cumplir el objetivo relacionado con reconocer, por medio de entrevistas semiestructuradas, las rutinas personales, familiares y laborales de las madres que trabajan en la entidad, identificando cómo se manifiesta el conflicto familia-trabajo, permitió determinar que las rutinas de las participantes son en general comunes y estrechamente relacionadas con la vida doméstica, habiendo poca tendencia a realizar actividades complementarias como por ejemplo: disfrutar de aire libre, viajar, estudiar o practicar algún deporte y esto aplica para todos los días de la semana. Ahora bien analizando el impacto que tiene el conflicto trabajo-familia sobre ellas, en efecto se verificó que a pesar de las posibles ventajas del teletrabajo, las participantes manifiestan disponer de poco tiempo para atender debidamente las necesidades del núcleo familiar y en especial de los hijos, pudiendo apenas acompañarlos en parte de sus actividades, lo cual es un generador constante de estrés y preocupación frente cuyos efectos contar con un apropiado apoyo de índole social desde la entidad, les ayudaría a superar algunas dificultades emocionales.

Finalmente, y continuando con lo descrito en el párrafo anterior fue posible establecer las posibles dificultades que afrontan las madres que trabajan en la Entidad relacionadas con el conflicto trabajo-familia, entre ellas hay al menos tres que pueden considerarse factores de riesgo y por ende prioritarias.

En primer lugar, el alto nivel de estrés que produce preocuparse a la vez por tener un buen desempeño laboral y ofrecer excelente cuidado a los hijos. En segundo término, no contar con canales de comunicación abiertos al interior de la organización, en especial con los superiores a fin de tratar estos temas. En tercer lugar, sentir que no cuentan con las herramientas emocionales suficientes para balancear en forma coherente las actividades, retos y compromisos que ofrecen los dos escenarios: el hogar y el trabajo.

Recomendaciones

Como resultado de una reflexión reposada de forma y fondo desde la institución pública en torno al apoyo social que puede ofrecer a sus trabajadoras para garantizar un desempeño profesional exitoso que fluya en paralelo con una eficiente gestión familiar es recomendable trabajar en la definición de una política institucional clara enfocada no sólo a promover una sana convivencia sino además mejores relaciones intrafamiliares, hijos e hijas más acompañados, mujeres armonizadas con su realidad y empresas públicas con mejor orientación al servicio que requieren la comunidad y la familia.

Una saludable gestión que aporte a mejorar el clima laboral y la comunicación tanto con superiores como con colegas puede iniciar con un plan de capacitación a partir de cuyos contenidos, las personas que trabajan en la entidad logren diferenciar en qué consisten las obligaciones del sistema de subsidio familiar de lo que significan, representan e involucran los procesos de apoyo social de forma que quienes trabajan en el sector público puedan comprender que hacen parte de una valiosa red cuyos recursos fluyen hacia ellos y puedan no solo satisfacer sus necesidades básicas, económicas, culturales o sociales, sino también aquellas asociadas con la salud mental personal y de sus familias.

Usualmente las instituciones públicas se crean buscando servir a la comunidad o satisfacer algunas de sus necesidades en busca de brindar bienestar a la mayoría, entre sus recursos cuenta con un importante recurso: el apoyo social generalmente asociado con el uso de técnicas y estrategias dirigidas a preservar la salud física y mental de las personas. Ahora bien, si este es un objetivo del servicio institucional formulados hacia el exterior de las Entidades, sería recomendable también orientarlo hacia su

interior a partir de la creación de planes o programas que atiendan la salud integral de sus trabajadores seleccionando, acorde las diferentes características de los participantes, de sus necesidades y situaciones; quiénes pueden vincularse a cada uno de ellos y así conformar redes internas, adecuadamente organizadas capaces de satisfacer las necesidades emocionales y expresivas de quienes trabajan en una empresa pública con la finalidad de prevenir las diversas enfermedades mentales que puede ocasionar el conflicto trabajo-familia y que además motiven no sólo a las mujeres que son madres sino también a las demás personas que prestan sus servicios en la entidad, para que conscientemente sepan que pueden contar con un apoyo social verdadero, basado en la oportunidad de expresar aquellas necesidades, problemas, sentimientos y emociones derivados del conflicto trabajo-familia que pueden vivir, alcanzando una mejor salud mental y social a la par con excelente productividad profesional, eficiencia y proactividad que protejan a la familia y a la comunidad.

Referencias


- Alberdi, I. (2017). Un nuevo modelo de familia. *Revista de Sociología*, 78., 34-40.
- Álvarez, A. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista de sociología*, 47-64.
- Anderson, M. (2000). Las mujeres y su rol doméstico. *La Academia*, 8-10.
- Andrade Rodríguez, L. G., & Landero Hernández, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 185-198.
- Ashraf, N., Field, E., & Lee, J. (2014). N Ashraf, E Field, J Lee. *Household Bargaining and Excess Fertility: An Experimental Study*, 209-240.
- Bel Bravo, M. A. (2018). La familia en la historia. *Encuentro*, 54-66.
- Caamaño, E. (2014). Conciliación de Trabajo Familia y Vida Familiar. Un Análisis desde la Perspectiva del Derecho del Trabajo Chileno. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.*, 33-39.
- Cámara de comercio de Bogotá. (2020). *Empresas apostando por el bienestar de sus colaboradores*. Bogotá: Cámara de comercio de Bogotá.
- Camargo Hernández, D. F. (2020). *Teorías del trabajo*. Buenos Aires: McGraw-Hill.
- Carosio, A. (2014). El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14-18.
- Collins, V. (2021). A Meta-Analysis of Burnout And occupational Stress. *Sciences and Engineering*,, 42-49.
- Congreso de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá, Colombia: Diario Oficial.
- DANE. (2021). *Boletín Técnico Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. ENUT 2020-2021.*. Bogotá: DANE.
- Del Fresno García, M. (2017). *Retos para la intervención social con las familias en el siglo XXI*. Madrid: Grijalbo.
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2017). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Métodos de investigación educativa*, 28-39.
- Estrada, L. (2013). *El ciclo vital de la familia*. México: Grijalbo.
- García Bustos, N. (25 de septiembre de 2020). Decreto ordenanza 437. Bogotá D. C., Bogotá, Colombia: Gobernación de Cundinamarca.
- García Jaramillo, C. (2018). *Conceptualización de los beneficios del teletrabajo en el sector empresarial caleño en mujeres cabeza de hogar*. Bogotá: Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- García-Retamerol, R., & López-Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 18-21.

- Gobernación de Cundinamarca. (14 de marzo de 2023).
<https://www.cundinamarca.gov.co/gobernacion>. Obtenido de
<https://www.cundinamarca.gov.co/gobernacion>:
<https://www.cundinamarca.gov.co/gobernacion>
- Gobernación de undinamarundinamarca. (25 de septiembre de 2020). Decreto 437. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Gobernación de Cundinamarca.
- Gomez, L. (2021). *La Familia una nueva definición*. Méxio D. F.: Trillas.
- Idrovo, S., & Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. Chía, Cundinamarca: Universidad de La Sabana.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2018). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia. *Universum*, 33-39.
- Kaplan, J. R., Manuck, S. B., & Clarkson, T. (2013). Social stress and prevention in health. *Science*, 733-735.
- Loaiza, A. V. (25 de Septiembre de 2019). *La brecha en acceso a trabajo ha generado que las juventudes decidan aplazar su maternidad*. Obtenido de La Republica: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/tasa-de-empleo-en-mujeres-madres-es-seis-puntos-menor-que-en-aquellas-sin-hijos-2912538>
- Lopera Echavarría, J. D., Ramirez Gomez, C. A., Zuluaga Aristizabal, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas*, 25.
- Maslow, A. (2007). *Visiones de futuro*. Madrid: Kairos S. A.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Análisis de Situación de Salud (ASIS)*. Bogotá D. C.: Ministerio de Salud y Protección Social.
- Moreno Acero, I., Leyva-Townsend, P., & Moreno Parra, C. (2019). La familia, primer ámbito de educación cívica. *Civilizar ciencias sociales y humanas*, 43-54.
- Moreno, T. (2016). Significado y acepciones de familia. *Dial*, págs. 12-16.
- Morgan, L. H. (2013). La sociedad primitiva. *Revista Complutense de ciencias sociales*, 33.
- Muñoz de Rodríguez, L. (2020). El apoyo social y el cuidado de la salud humana . *Facultad de Enfermería* . Santa Fe de Bogotá, Bogotá D. C. , Colombia : Universidad Nacional de Colombia.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. New York: ONU.
- OIT - Organización Mundial del Trabajo. (2021). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* Ginebra: OIT.
- ONU. (2015). Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. *Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer*. México, D. F., México: Naciones Unidas.
- ONU. (2017). *Forofamilia*. Nueva York: United Nations.

- Organización Internacional del Trabajo . (2013). *¿Qué son los roles de género?*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La mujer en la Gestión Empresarial. Cobrando Impulso*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (abril de 2018). Prevención y control de las enfermedades no transmisibles: Aplicación de la estrategia mundial. *Informe de la Secretaria, 61ª Asamblea Mundial de la Salud*. Ginebra: OMS.
- Oviedo, G. L. (2014). Psicología de la percepción. *Revista de ciencias sociales*, 28-35.
- Pardo, E. (2018). Ventajas de la entrevista en investigación . *Investigación de mercados*, 17-24.
- Roldán, P. N. (2017). Evolución del trabajo. *Economipedia*, 212-221.
- Salom, S. (2018). Superhabitos del trabajo efectivo. *Emprendedores*, 32.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Taejun Cho, W. W. (2013). Influencias del Conflicto Trabajo-Familia en el Desarrollo Profesional de la Mujer a Través de la Expectativa de Carrera. *Journal of human resources*, 17-22.
- UNICEF. (2019). *Políticas Familiares. Rediseñando el lugar de trabajo del futuro*. Nueva York: UNICEF.
- Vargas Melgarejo, L. M. (2016). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 47-53.
- Yepes Stork, R., & Aranguren Eche, J. (2013). *Fundamentos de antropología*. Madrid: EUNSA.

Anexo 1

Instrumento de recolección de información

 <p data-bbox="326 380 659 478">Universidad de La Sabana</p>	<p data-bbox="813 338 1354 407">Maestría en Asesoría Familiar y Gestión de Programas para la Familia</p> <p data-bbox="943 415 1219 443">Instituto de La Familia</p> <p data-bbox="927 451 1235 478">Universidad de La Sabana</p>
<p data-bbox="228 512 1393 581">Proyecto: Análisis del conflicto trabajo-familia en las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca</p>	
Fecha de la entrevista	
Nombre del entrevistado	
Cargo	
Edad	
<p data-bbox="203 751 1419 856">Introducción: La presente entrevista tiene como fin Conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.</p>	
<p data-bbox="203 873 1419 1014">Instrucciones: Con el fin de aprovechar el acercamiento que existe desde las instituciones públicas hacia las familias, de las mujeres que son madres y trabajan allí, se desea realizar esta entrevista desde dos perspectivas: como madres y como trabajadoras, con independencia de si son profesionales o no y de su estado civil.</p>	
<p data-bbox="203 1031 386 1058">PREGUNTAS</p> <ol data-bbox="253 1066 1412 1717" style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo está conformada su familia? 2. Describa brevemente su rutina diaria incluyendo dedicación a su trabajo y su hogar, entre semana 3. Ahora describa lo mismo, durante los fines de semana. 4. ¿En algún momento su trabajo ha afectado sus relaciones familiares? En caso afirmativo cite un ejemplo. 5. ¿En algún momento sus relaciones familiares han afectado su trabajo? En caso afirmativo cite un ejemplo. 6. ¿Cuáles considera son las mayores dificultades que implica trabajar y a la vez tener una familia? 7. En su opinión, ¿Cuál es la dificultad más grave que se puede presentar para una madre que trabaja? 8. ¿La Institución ofrece alguna clase de apoyos sociales? 9. ¿La Secretaría ofrece beneficios especiales de apoyo social para las madres trabajadoras? 10. ¿Se trata ocasionalmente el tema del conflicto trabajo-familia, en las conversaciones cotidianas dentro de la institución? 11. ¿Trata con sus superiores asuntos relacionados con el conflicto trabajo-familia? 	

Anexo 2

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito del presente documento es proveer a los participantes en la investigación una clara explicación acerca de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Aida Alexandra Beltrán Moreno, estudiante de la Universidad de la Sabana. La meta de este estudio es Conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semi estructurada. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la sesión se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de la investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna pregunta durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderla.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Aida Alexandra Beltrán Moreno. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a: Aida Alexandra Beltrán Moreno al teléfono 3013210981

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Aida Alexandra Beltrán Moreno, al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letra imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo 3

Validación del instrumento por pares

Universidad de la Sabana
Instituto de la Familia
Maestría en Asesoría Familiar y Programas de Gestión para la Familia.
Estudiante investigador: Aida Alexandra Bernal Moreno

Respetado lector:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para solicitarle muy amablemente su concepto académico sobre la entrevista grupal semiestructurada que se ha elaborado, con el fin de: Conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.

El concepto que usted emita sobre este instrumento servirá, en primer lugar, para validarlo y, en segundo lugar, para replantear los aspectos oscuros o problemáticos a los que pueda conducir o dar lugar. Sus aportes y observaciones serán de gran ayuda para construir un instrumento de calidad y para que los resultados de esta investigación sean los apropiados y puedan contribuir a la comprensión de un aspecto importante de la realidad en torno a la cual se investiga.

Este instrumento hace parte de una investigación cualitativa titulada: Percepción de las Madres trabajadoras de una Institución Pública en torno al Apoyo Social que reciben de la Entidad, para armonizar el conflicto Trabajo-Familia. La cual se adelanta en la Maestría en Asesoría Familiar y Programas de Gestión para la Familia, perteneciente al Instituto de la Familia de la Universidad de la Sabana.

Para la validación del instrumento usted lo debe leer y emitir sus consideraciones sobre: A- La relación de los objetivos con las preguntas; B- La coherencia y claridad de las preguntas; C- Que las preguntas estén dirigidas a conocer el sentido y el alcance que las personas otorgan a la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia y D. Que el instrumento posea una estructura y una finalidad clara.

Gracias por su atención prestada.

Att:

AIDA ALEXANDRA BERNAL MORENO

Respuesta a la solicitud de validación:

Fecha: _____

Yo, _____, Con Cédula de Ciudadanía N° _____, de _____, de profesión _____, quien actualmente ejerzo como _____, en la Universidad _____. Por medio de la presente carta doy constancia de la revisión y validación de una entrevista semiestructurada.

Luego de haber estudiado y valorado el instrumento de investigación puedo afirmar que:

Ítem	Valoración	
	Cumple	No cumple
Relación de los objetivos con las preguntas.		
Coherencia y claridad de las preguntas.		
Preguntas dirigidas a conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.		
Estructura y una finalidad clara del instrumento.		

Atentamente:

Firma

Teléfono

Universidad de la Sabana
Instituto de la Familia
Maestría en Asesoría Familiar y Programas de Gestión para la Familia

Título General:

Percepción de las Madres trabajadoras de una Institución Pública en torno al Apoyo Social que reciben de la Entidad, para armonizar el conflicto Trabajo-Familia

Tipo de entrevista:

Entrevista grupal semiestructurada

Actores sociales:

Madres que trabajan en Instituciones Públicas de Cundinamarca

Objetivo Académico General:

Conocer la percepción de las madres que trabajan en una Institución Pública de Cundinamarca, en torno al apoyo social que reciben para armonizar el conflicto trabajo-familia.

Objetivos específicos:

1. Determinar los tipos de apoyo social que la Institución Pública ofrece con el fin de armonizar el posible conflicto trabajo-familia.
2. Reconocer, por medio de entrevistas semiestructuradas, las rutinas personales, familiares y laborales de las madres que trabajan en la entidad, identificando las formas en que se manifiesta el conflicto familia-trabajo.
3. Establecer las posibles dificultades que afrontan las madres que trabajan en la Entidad relacionadas con el conflicto trabajo-familia.

Objetivo de la entrevista:

- a) Aprovechar el acercamiento que existe desde las instituciones públicas hacia las familias, de las mujeres que son madres y trabajan allí
- b) Realizar la entrevista desde dos perspectivas: como madres y como trabajadoras, con independencia de si son profesionales o no y de su estado civil.

Categoría:			
Pregunta:	Pertinencia para el estudio (0-5)	Redacción (0-5)	Comentario sobre la pregunta
Comentario general sobre la categoría y sus preguntas:			

Comentarios generales sobre el instrumento: