

Experiencias en el uso de estrategias balance Trabajo-Vida Personal en operarios de una
empresa textil de Cali

Paula Lozano Bolívar

Nadia Fernanda Torres Romero

Pontificia Universidad Javeriana- Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Carrera de Psicología

Santiago de Cali, 2021

Experiencias en el uso de estrategias Balance Trabajo-Vida Personal en operarios de una
empresa textil de Cali

Paula Lozano Bolívar

Nadia Fernanda Torres Romero

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Psicólogo

Director: Julián Alberto Arce Sánchez

Pontificia Universidad Javeriana- Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Carrera de Psicología

Santiago de Cali, 2021

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de julio de 1946, de Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana. “La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales, antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la Verdad y justicia”

NOTA DE ACEPTACIÓN

AGRADECIMIENTOS

Una tesis es un trabajo fruto los investigadores de quienes realizan su tarea con esfuerzo personal, pero también del entorno del cual recibe apoyo, que con sus aportes nutren el florecimiento de esta, tanto profesional como personalmente. Con las líneas a continuación el equipo de investigadores quisiera mostrar su agradecimiento a las siguientes personas:

A nuestros padres de familia Nelly Romero Cuero, Edison de Jesús Torres Obregón, Liliana Bolívar y Juan Carlos Lozano un agradecimiento especial por apoyarnos económica y emocionalmente durante toda la carrera universitaria, el acompañamiento como familia y acogernos con tanto amor y cariño durante todo este proceso.

A nuestro director de trabajo de grado el Profesor Julián Alberto Arce Sánchez, el cual ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de esta. Gratitud por siempre

A nuestros profesores, en especial a Kewy Sarsosa Prowesk y Víctor Hugo Charria Ortiz los cuales con su gran ayuda y colaboración en el momento de consulta facilitaron el desarrollo de este trabajo de investigación. A nuestros amigos y familiares por escucharnos, animarnos a seguir adelante con sus consejos. Gracias por su apoyo incondicional durante todos los años. Con su presencia en nuestras vidas todo ha sido mucho más fácil.

Agradecemos a la Pontificia Universidad Javeriana por permitirnos tener una buena educación profesional y en valores éticos, por formarnos no solo como profesionales sino también como seres humanos dispuestos siempre a servir, bajo el principio de la verdad.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
MÉTODO	20
Tipo de Diseño	20
Participantes.....	21
instrumento.....	27
Procedimineto.....	28
RESULTADOS	31
DISCUSIÓN.....	43
REFERENCIAS.....	51

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado	58
Anexo 2. Modelo de entrevista final semiestructurada.....	67
Anexo 3. Carta de agradecimiento.....	64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Categorías de análisis	23
Tabla 2 - datos sociodemográficos de los participantes.....	34
Tabla 3 -Frecuencias de categorías con sus respectivos porcentajes	3536

RESUMEN

Este estudio busca identificar las estrategias de balance trabajo- vida personal en operarios de la fábrica textil de la Ciudad de Cali, desde una mirada cualitativa, fenomenológica, donde se examinaron los conceptos teóricos sobre las estrategias y de acuerdo con ello se crearon las preguntas que se consideraron pertinentes de acuerdo con el marco teórico. La técnica de recolección de datos fue a través de una entrevista semiestructurada, con guía del director de la investigación y dos jueces expertos. Los participantes expresan que, para balancear su vida personal y laboral utilizan en especial las estrategias Externas relacionales, dando como resultado el uso continuo de cambio de turno con algún compañero para resolver asuntos personales en horas de trabajo y/o hablando con alguno de los supervisores para un permiso, Por lo anterior, se concluye que las estrategias más usadas por los Operarios de la empresa textil para balancear el trabajo con la vida personal son en general las estrategias internas y en la subcategoría temporales, es decir en la gestión del tiempo tanto en el trabajo como en la vida personal. Además, que los participantes balancean su vida personal de una manera más eficaz gestionando su tiempo de la mejor manera posible. Las recomendaciones para futuros estudios es tener una muestra más amplia, ya que esta es mediana y poder establecer ayudas que permitan a los trabajadores tener un mejor balance trabajo-vida teniendo en cuenta el contexto de la empresa.

Palabras Clave: Balance, trabajo, vida personal, estrategias, uso.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el balance trabajo-vida ha sido objeto de estudios debido al aumento de personas que dicen no tener tiempo para cumplir con las demás actividades (actividades placenteras) y/o responsabilidades que tienen como: hijo, hermano, pareja, amigo, etc. Además, considerando que una persona permanece una tercera parte de su vida en el trabajo, implica que la mayoría de su tiempo lo invierte en el trabajo llevándose este gran parte de sus recursos. Esto crea una alteración en la duración o en la distribución del tiempo que se dedica al trabajo, por lo que se hace necesario el estudio del balance entre el trabajo y la vida personal (Pérez et al., 2017).

Es importante presentar investigaciones que se acercan al balance entre el trabajo y la vida personal, no solo a nivel de familia, sino también a nivel de educación y los diferentes contextos en los que se encuentra inmerso el individuo, dando cuenta del uso de las estrategias para balancear su vida personal y su trabajo en una organización más allá de la subcategoría de familia. (Keney, et al, 2013).

A continuación, se presentarán investigaciones sobre el balance trabajo- familia y vida personal, a nivel global, Nacional y Local, que ayudan a comprender la forma en como se ha venido estudiando este fenómeno a lo largo de los últimos años.

En cuanto a las investigaciones globales actuales sobre el balance trabajo-vida, un estudio cualitativo que habla sobre la sincronización del tiempo dedicado al trabajo y a la familia en madres de familia realizada en Sídney, Australia por Morehead (2001), tuvo como objetivo conocer la separación que tienen temporalmente el lugar de trabajo y el hogar. Este estudio se realizó con

cinco grupos focales entre dos y seis participantes por grupo focal, los cuales fueron grabados y luego transcritos, en donde se trataron temas como la historia de trabajo, la rutina en el día a día que tenían estas personas, los roles como esposas, el cuidado de los hijos, y las oportunidades que les daba la empresa para irse en horas de trabajo por problemas familiares. Se llegó a la conclusión de que la habilidad de manejar el tiempo no muestra en su totalidad un buen balance entre el trabajo y la vida personal, sino que el trabajo cumple un rol activo para el manejo del tiempo con la familia y demás dominios.

En Chile, Jiménez y Gómez (2014) realizaron una investigación sobre la conciliación del trabajo familiar, desde la perspectiva de género. Estos realizaron un estudio del concepto de balance trabajo - familia y analizaron el impacto que tiene este fenómeno en las organizaciones de Chile, enfocándose en la equidad de género. Hacen énfasis en que existen diferentes obstáculos que los trabajadores deben pasar para integrar la vida laboral y familiar. Los autores llegaron a la conclusión de que si hay una necesidad por parte del personal de utilizar diferentes estrategias personales como: manejo de tiempo, ayuda de terceros para tener de esta forma un cambio en la vida tanto laboral, como familiar.

En Venezuela, Moreno y Barrera (2013) realizaron un estudio cuantitativo sobre el balance entre el trabajo y la vida personal en empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en Maracaibo. Se realizó con una muestra de 34 personas con diferentes cargos (ingenieros, supervisores de taladro y jefes de taladro) y se utilizaron encuestas con 10 ítems. Luego de realizar un exhaustivo estudio a los resultados, concluyeron que las organizaciones no se preocupan por el bienestar de trabajadores, y se puede demostrar ya que no presentan medidas de flexibilidad en el trabajo ni estrategias para disminuir el estrés de estos.

En la misma línea, una investigación realizada por Beauregard y Henry (2009), en Estados Unidos, también centró su atención en conocer más sobre el balance trabajo - vida, enfocándose en la demanda de tiempo al momento de trabajar, y al tener las otras responsabilidades. Lo anterior, debido a que las personas que trabajan deben estar preocupadas en sus responsabilidades laborales y de las otras responsabilidades que giran en torno a la familia. La investigación concluye que las diferentes prácticas utilizadas suben los niveles de malestar relacionado al trabajo - vida, lo cual conlleva a un aumento considerable de su percepción sobre el balance trabajo-vida personal.

Un estudio similar en Chile, Rodríguez y Jiménez (2012) hicieron una investigación cuantitativa, la cual tuvo como objetivo diferenciar los niveles de balance trabajo - familia, las obligaciones familiares y parentales, enfocándose en las posibles diferencias en cuanto al género del trabajador. Se realizó con 310 trabajadores (55% fueron mujeres y el 45% fueron hombres) y utilizaron el cuestionario de interacción trabajo- familia (SWING), el cuestionario de participación en el trabajo familiar y la escala de Evaluación Parental (EEP). Luego, los resultados obtenidos fueron que no hubo una diferencia significativa en el nivel de balance trabajo-familia entre hombre y mujeres luego de aplicar las pruebas T, en cuanto a las obligaciones sí se tiene una diferencia entre hombres y mujeres y, por último, en la autoeficacia parental también presenta una diferencia significativa.

En un estudio teórico en Latinoamérica plantea que el tiempo dedicado al trabajo supone, la interacción de factores individuales (manipulación de los artefactos físicos, uso óptimo de los recursos, asignación de prioridad a los roles) y sociales (éxito profesional, buen estado económico, apoyo familiar y/o social), teniendo un impacto en el manejo del tiempo de cada persona, dando importancia a la comprensión de las interpretaciones o significados a estos factores para ponerlos

en práctica y poder utilizar las estrategias para el balance trabajo-vida personal. El estudio concluyó que las interpretaciones frente al balance trabajo-vida personal que tienen los participantes, están directamente relacionada con la forma en cómo utilizan los factores individuales y sociales (Moreira, 2013).

Este tema también ha sido objeto de estudio en Colombia, Por ejemplo: Idrovo y Leyva (2014) realizaron una investigación en la ciudad de Bogotá en el que encuestaron 213 mujeres trabajadoras con el fin de conocer la percepción de las mujeres de éxito y la satisfacción en su vida personal y laboral. Luego de realizar diferentes estudios estadísticos, los resultados arrojaron dos ideas principales. La primera fue que la satisfacción tanto personal como laboral son afectadas entre sí. La segunda fue que el éxito se puede ver por medio del balance trabajo - familia, el crecimiento laboral y el éxito personal.

Un estudio realizado en España señala que en las mujeres y hombres no hay un igual balance entre los dominios (Trabajo- familia), ya que en cuanto al compromiso y al tiempo dedicado de ambos en mucho más alto en la mujer en comparación del hombre, siendo que la mujer en promedio dedica 19 horas semanales a labores de crianza y domésticas, mientras que el hombre 10 horas semanales (Aguilar-Barceló y Lopez-Perez, 2016).

Tapia et al. (2016) realizaron un estudio en el que realizan una comparación de cómo las personas en Chile y España llevan a cabo el balance trabajo - familia, y cómo las diferentes culturas se ven implicadas en este proceso, el método consistió en la recopilación de las leyes de ambos países y cómo éstas se aplicaban dentro de la organización para mejorar el balance trabajo-vida de sus empleados. Los autores concluyen que el tema de balance trabajo familia es muy importante ya que afecta a los trabajadores en la cotidianidad conllevando a diferentes consecuencias

negativas. Se considera fundamental que haya un permiso de paternidad para padres, así como lo tienen las madres.

Otro estudio realizado en Estados Unidos sugirió que las causas para el conflicto trabajo-familia, en hombres casados se dan por el incremento de las horas de trabajo, el tener una esposa que también labora y unos hijos a quien cuidar. Sin embargo, se demostró que las principales situaciones que ayudan a reducir el conflicto trabajo-familia, se debe a la importancia que les dan a los diferentes roles. Este trabajo se enfocó en los roles que la persona debe cumplir por fuera del trabajo y al tiempo que se dedican a los hobbies o actividades placenteras, además de la posibilidad de contar con el apoyo de terceros, entre ellos los jefes y compañeros de trabajos. El estudio concluye que quienes no se preocupan por un mal balance trabajo-familia tiene consecuencias como agotamiento, mal humor permanente, relaciones familiares débiles, salud mental o física nula, o muy baja, generando así un malestar permanente en las personas y en quienes los rodean, ya que surge el conflicto entre roles y las expectativas que estos tienen de ello acarreando consecuencias en la salud general de la persona (Arizkuren, et al, 2011).

Por otra parte, Sullivan (2014) en un estudio donde el objetivo fue examinar las formas en que se representa el balance trabajo-vida personal, con especial referencia en examinar las posiciones temáticas que ofrecen estas representaciones, y analizar las formas en que se representan los aspectos prácticos del balance trabajo-vida personal y la equidad de género en mujeres y hombres de una organización. El estudio se realizó por medio de la recolección de información de diferentes revistas referentes sobre el balance trabajo-vida personal, los tópicos específicos ya mencionados. Este estudio se realizó a mujeres en el Reino Unido utilizando un enfoque discursivo que las mujeres dan. Esta investigación concluyó que tener múltiples roles es

muchas veces percibido como un malestar para las mujeres, donde expresan inconformidad por no poder cumplir con ambos roles con más eficacia.

Un estudio realizado cuantitativo por Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz (2011), en Madrid, tuvo como objetivo estudiar la relación que tiene el acoso psicológico en el trabajo y los problemas de salud por medio del conflicto trabajo - familia. En la investigación participaron 441 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de Madrid, utilizando el *Short-Negative Acts Questionnaire* (NAQ) (S-NAQ; Notelaers y Einarsen, 2008), para evaluar el acoso psicológico, el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Moreno-Jiménez et al., 2009), para evaluar el conflicto trabajo familia y las sub escalas del Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28; Goldberg y Hillier, 1979), para evaluar la ansiedad y los síntomas somáticos. Luego de analizar los resultados llegaron a la conclusión que el acoso psicológico que experimentan los trabajadores de la empresa tiene diferentes repercusiones en la salud. El conflicto trabajo-familia, tiene un papel muy importante, ya que este puede empeorar la situación llevando a desarrollar problemas de ansiedad y depresión, conllevando a problemas físicos de salud.

Además, Sánchez-Vidal et al. (2011) realizaron una investigación sobre cómo influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados de una empresa en España. Estos se enfocan en diferentes temas como el deseo de abandono de la empresa, el desempeño que se tiene en el cargo y el compromiso con el trabajo. La investigación se realizó a través de una serie de entrevistas a trabajadores. El estudio tuvo como resultado que el conflicto vida personal - trabajo que tienen los empleados, afecta el comportamiento tanto en la empresa, afectando su capacidad productiva e implica un deseo de abandonar la empresa.

Un estudio teórico de Rodríguez y Dabos (2017) se enfocó en explicar cómo el trabajo afecta la vida personal y viceversa, sugiriendo que los dos coexisten y que durante el ciclo laboral muchas personas deben utilizar estrategias tanto internas como externas que le permitan poner en práctica las estrategias como lo desean y/o como sus roles le demandan. Todo esto se realizó a través de la recopilación de estudios anteriores sobre el balance trabajo-vida personal.

Asimismo, el trabajo teórico desarrollado por Khan y Iqbal (2016) plantea que se presentan dificultades para lograr el balance, debido a que perciben que gran parte de su energía la consumen durante las horas laborales. De esta manera, al finalizar la jornada les queda muy poca energía para un desempeño adecuado en los diferentes roles que tiene una persona, padre, madre, hijo, actividades placenteras generando conflicto en las expectativas con los otros roles a desempeñar.

Un estudio realizado por Kossek (2016) en Europa y Estados Unidos, buscó analizar los desafíos que enfrentan los padres de familia cuando tienen problemas utilizando diferentes recursos para balancear el trabajo y la vida personal. Este se realizó a través de entrevistas semiestructuradas. El estudio concluyó que uno de los desafíos más importantes que los profesionales, ejecutivos y sus subordinados en una empresa enfrentan es la gestión del tiempo de su trabajo y poner límites en este para poder cumplir con sus actividades placenteras y otros roles, de pareja y padres de familia.

Por otra parte, Davis y Tuttle (2017) realizaron una investigación sobre cómo el contexto, las oportunidades y la demanda de la familia juegan un papel en la satisfacción con el balance trabajo - familia en 26 países diferentes. Llegaron a la conclusión de que las demandas laborales reducen la satisfacción laboral, y las horas de trabajo, influyen en el estrés, por lo tanto, se llegó a

la conclusión de que muchas horas de trabajo lleva a una insatisfacción en el balance trabajo- vida personal

Un estudio realizado en España por Nieto (2018) a hombres sobre el balance trabajo-vida de una organización sugiere que los hombres también perciben que deben conciliar y buscar prácticas que les permitan balance entre el trabajo y la vida personal, donde muchos de ellos manifiestan insatisfacción en cuanto al tiempo de trabajo comparándolo con el tiempo libre para cumplir con las demandas de los demás roles. Además, concluye que en las empresas no hay igualdad entre hombres y mujeres lo cual aumenta la insatisfacción en cuanto a las prácticas de conciliación, se señalan que muchas de las políticas de flexibilidad y permisos solo se hacen efectivas en las mujeres, dado que muchas empresas expresan que dar permiso a los hombres es más perjudicial para la productividad de la organización.

En el mismo sentido un estudio realizado en el Reino Unido en una industria, cuyo objetivo era establecer las diferencias de mujeres y hombres en la percepción del balance trabajo-vida, sugiere que hay una diferencia entre el balance en ambos sexos. Se concluye que lo anterior se debe a que los hombres invierten más tiempo en el cumplimiento de actividades laborales fuera del horario de trabajo en comparación de las mujeres pasando más de 48 horas semanales en el trabajo (Cully, et al., 1999).

Un estudio realizado en Finlandia tuvo como objetivo comparar a padres con parejas y solteros en términos de su carga en los diferentes roles que desempeñan. Se llegó a la conclusión de que los padres solteros, en comparación con los padres en pareja, son particularmente propensos a experimentar una sobrecarga, porque deben cumplir los tres roles de proveedor de ingresos, ama de casa y cuidador de niños sin la ayuda de un compañero adulto Spencer-Dawe (como se citó en

Benito et al, 2014) Sin embargo, también se encontró que los padres solteros tienen menos fuentes de apoyo social en comparación con las personas que tienen pareja, ya que tienen una sola fuente que son sus familiares.

Este tema también ha sido de interés a nivel nacional, por lo que a continuación se presenta estudios a nivel nacional de balance con la trabajo- familia:

En Medellín, Gutiérrez, et al. (2017) realizaron un estudio sobre mujeres y hombres. El objetivo de este era describir la percepción de conflicto y conciliación de la vida familiar y la vida laboral en empleados de una empresa textil. Se tuvo en cuenta prácticas con políticas de flexibilidad laboral, apoyo y asesoramiento, servicios familiares y extra salariales. La investigación tuvo como resultado que las prácticas que más utilizan para la conciliación trabajo-vida son la flexibilidad horaria, apoyo familiar y modalidades de permiso. Se concluyó que estas herramientas mencionadas se consideran altamente útiles para las prácticas de conciliación, porque produce una mejor percepción del propio balance trabajo-vida personal.

En Risaralda, se hizo un estudio cuantitativo sobre la conciliación trabajo-familia en madres cabeza de hogar operarias de una fábrica del sector textil por Arciniega, et al. (2017). Se realizó con una muestra de 144 a quienes se les aplicó una encuesta de caracterización sociodemográfica y el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). El resultado obtenido después de aplicar las encuestas es que tenían un alto nivel de conciliación, un nivel medio de conflicto. Los autores concluyen que la conciliación del trabajo no es suficiente para equilibrar totalmente el trabajo-familia. También manifiestan que una negociación entre los trabajadores y directivos de la empresa permite llegar a un acuerdo y emplear diferentes estrategias para crear un balance trabajo-familia.

En Bogotá, se realizó un estudio sobre cual son los elementos que favorecen el enriquecimiento trabajo - familia la institución educativa, escrito por Idrovo, et al. (2014). Se aplicó el Cuestionario IFREI 2.0, de responsabilidad familiar y luego se analizaron estos datos. Luego, al analizar los resultados, se pudieron dar cuenta que el 46% de las personas dicen que su entorno dificulta la conciliación laboral – familiar, el 10% la considera contaminante, 36% favorable y solo el 8% enriquecedor. El estudio concluye que la mayoría de las familias tiene un entorno donde se dificulta la conciliación trabajo- vida.

A nivel local, es decir en Cali, Colombia, se encontró un estudio realizado que tenía como objetivo analizar la interacción entre el trabajo y la familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal de la ciudad de Santiago de Cali. Los resultados muestran que muchas mujeres cancelan compromisos familiares por compromisos laborales, además, muchas manifiestan estar irritables en casa porque perciben el trabajo muy agotador Arizabaleta, et al. (2016).

Como se puede observar en los antecedentes del presente trabajo, existen estudios relacionados al balance trabajo- familia en mujeres y en hombres, la mayor parte de estos tienen un diseño cuantitativo, es decir como herramienta principal, se utilizaron cuestionarios ya establecidos, por lo tanto, existe una sutil insuficiencia en la flexibilidad para resaltar la individualidad de cada participante y poder identificar las experiencias de cada uno frente al balance. Cabe resaltar que la presente investigación es cualitativa, de diseño fenomenológico haciendo énfasis en la experiencia de cada participante en cuanto al balance trabajo- vida personal. Además de que se tiene en cuenta el dominio vida personal del participante, que incluye familia, responsabilidades individuales (Salud, educación.) e intereses individuales (actividades de Ocio).

Por lo anterior, hay una brecha de conocimiento, que se desea cerrar en el presente estudio, teniendo en cuenta el contexto de personas que trabajan y deben balancear su vida laboral con la personal; siendo está, tiempo para actividades placenteras, amigos, viajes; que necesariamente no incluyen familia. Por lo tanto, se considera importante cerrar la brecha y enfocar el estudio en el uso de diferentes estrategias del balance trabajo- vida personal en operarios, en la Ciudad de Cali de manera cualitativa y de esta manera, es importante poder identificar y caracterizar las estrategias que más están utilizando actualmente para el balance trabajo- vida personal que tienen los operarios de esta empresa textil, puesto que esto no solo desarrolla un conjunto de consecuencias para la persona quien lo practica, sino también para su entorno y la forma en como este afronta los demás roles de su vida. Además, la brecha existente entre las políticas de la empresa y la realidad de los trabajadores, dejando de lado, lo estipulado por ellos mismos y no cumplir con las normas para brindar más bienestar a los trabajadores. Por otra parte, se encontró que hay una carencia muy grande de investigaciones cualitativas sobre este tema, lo cual deja como investigadoras, una curiosidad y un deseo de realizar un estudio cualitativo sobre el balance trabajo - vida, teniendo en cuenta, lo que más se amolda en general a los operarios de una empresa en particular.

Más aún durante la realización de esta investigación se pudo evidenciar, de que hay un vacío en cuanto a la investigación del balance trabajo y vida- personal, ya que en la mayoría de los estudios encontrados durante este solo se enfocan en el balance trabajo familia y/o parentalidad, excluyendo otras áreas de la vida personas, como son; amistades, comunidad, actividades placenteras, etc. Esto denota un ligero descarte de otras áreas de la vida de personas que no son padres, pero tienen responsabilidades dentro de sus hogares y/o comunidades en las que se encuentran inmersos.

Sobre todo esto, los beneficios de haber realizado la presente investigación, es que hay una gran malestar en cuanto al balance trabajo- vida, tanto a nivel global como a nivel Nacional, Por ejemplo en el estudio de Arizkuren, et al, (2011), donde concluye que; quienes no se preocupan por un mal balance trabajo-familia tiene consecuencias como; agotamiento, mal humor permanente, relaciones familiares débiles, salud mental o física nula, o muy baja, generando así un malestar permanente en la persona y en quienes los rodean, ya que surge el conflicto inter- roles y las expectativas que estos tienen de ello acarreado consecuencias en la salud general de la persona y en sus relaciones interpersonales.

Por lo anterior, la presente investigación se enfocará en conocer ¿Cuáles son las estrategias usadas para el balance trabajo-vida personal en operarios de una empresa textil de la Ciudad Cali? Para responder a esta pregunta se planteó el siguiente Objetivo General: Identificar las estrategias usadas por los operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali para equilibrar el trabajo y su vida personal. Para lograr este objetivo general se formulan los siguientes objetivos específicos: (a) Describir las estrategias Internas y de balance trabajo-vida personal en operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali, (b) Describir las estrategias externas del balance trabajo-vida personal en operarios de una empresa textil en la ciudad de Cali, (c) Identificar las características de la vida personal en operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali que puedan crear un desbalance trabajo-vida.

Como se mencionó anteriormente, el balance trabajo - vida ha sido tema de estudio y de gran interés para muchas disciplinas científicas, cambiando diferentes perspectivas sobre el trabajo y la relación que tiene con la vida de cada trabajador, y como esté lo interpreta. (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012).

Este concepto nació a raíz de las reflexiones que se hicieron para equilibrar la fuerza laboral equitativa en la sociedad entre el hombre y la mujer, ya que antes de 1970 la mujer en general se encargaba solamente de labores doméstico-familiares y estaba excluida mayoritariamente del mundo laboral formal. Teniendo en cuenta que el concepto de balance trabajo-vida era "la capacidad que tenía una persona para realizar labores del hogar y el trabajo en la misma cantidad de tiempo (Ruiz, et al, 2017).

Sin embargo, no fue hasta 1986 cuando este comenzó a ser relevante en los Estados Unidos, donde en las empresas de los años 80 y 90 empezaron a implementar políticas de balance trabajo-vida (Looched Wood, 2003). Principalmente, en respuesta a una creciente indiferencia de los trabajadores hacia sus familias debido a su enfoque único en lograr las metas organizacionales. Para ayudar a los miembros de la familia, también incluye otros campos en la vida de las personas, como gestión de estudios, viajes, deportes, voluntariado, desarrollo personal y ocio. Por esta razón, el término balance trabajo-vida ha reemplazado lo que era originalmente conocido como balance trabajo-familia (Hudson, 2005).

Dada la necesidad de balance, surge de la existencia de un conflicto entre el trabajo y la familia, donde se desencadena el desarrollo de roles que pueden ser incompatibles y difícil de conciliar y dónde la empresa juega un papel fundamental en las prácticas de conciliación de cada individuo (Teixeira y Nascimento, 2011).

Al tener un conflicto trabajo - vida, puede llegar a terminar en un bajo nivel de satisfacción laboral y poco nivel de éxito percibido, así como el estrés que obstaculiza la calidad de vida Este conflicto trabajo-familia está relacionado con la educación de un empleado. Las personas con una licenciatura encuentran un conflicto mayor), categoría profesional (los altos directivos

experimentan un mayor conflicto trabajo-familia) y se percibe igualmente para hombres y mujeres. Por lo anterior, Frone (2000) definió el conflicto trabajo-familia como "una forma de conflicto entre roles en el que las presiones de rol de las esferas laborales y familiares son mutuamente incompatibles" (Pág. 25)

La mayoría de las definiciones se refieren a la coordinación de la esfera laboral y personal en su conceptualización. Feldstead (como se cita en Benito et al, 2014), menciona el hecho de que el balance es independiente de la edad o sexo de una persona. Mientras que en los años 80 algunos autores solían considerar el balance trabajo-vida como una preocupación principalmente femenina. Hall y Richter (como se citó en Benito, et al, 2014). En consecuencia, el balance trabajo-vida es una forma de minimizar el conflicto entre roles productivos y personales, tal como figura en las definiciones.

Más aún, algunos otros autores como Armstrong et al (como se citó en Benito, et al. 2014) se refieren a aquellas prácticas necesarias para que las personas logren cumplir con las demandas de diferentes áreas, y que estas demandas se puedan cumplir con escasos recursos y manteniendo la vida autónoma. Según lo declarado por (como se citó en Benito, et al, 2014) el balance trabajo-vida se ejerce tomando "control sobre cuándo, dónde y cómo funcionan".

Además, Coffey y Tombari (como se citó en Benito, et al. 2014) enfatizan la necesidad de establecer una organización que permita a hombres y mujeres lograr el balance entre las dos esferas. Por lo tanto, la necesidad de gestionar eficazmente las áreas productivas y personales. De acuerdo con las demandas individuales, mientras que el cumplimiento de ambos

Por esto, el concepto de balance trabajo-vida ha cobrado mayor importancia, dado el aumento de las expectativas de los empleados en cuanto al tiempo libre (actividades placenteras).

Por lo tanto, las nuevas generaciones valoran que las empresas y organizaciones tengan en cuenta su de vida personal. (Khan y Iqbal, 2016).

Retener el talento y mantener una fuerza laboral más creativa, saludable y feliz. Por lo tanto, la literatura sobre este tema ha demostrado los aspectos positivos de la ejecución. Prácticas de balance trabajo-vida desde una perspectiva individual y organizacional. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las políticas de balance trabajo-vida no pueden ser eficaz a menos que se agregue a una cultura organizacional que enfatice el trabajo, la familia y valores de la vida personal y con apoyo gerencial. Empleados serán reacios a aprovechar estos programas si creen que podría terminar en posibles malas consecuencias para su trabajo o incluso hostilidad de superiores y colegas (Chinchilla, et al, (2003).

En la misma línea, según Benito et al, (2014) se define el conflicto trabajo-familia como "una forma de conflicto entre roles en el que las presiones de rol de las esferas laborales y familiares son mutuamente incompatibles" p 15. La necesidad de balance surge de la existencia de un conflicto entre el trabajo y la familia donde se desencadena el desarrollo de roles que pueden ser incompatibles y difícil de conciliar. En consecuencia, para un individuo, esto termina en un bajo nivel de satisfacción laboral y satisfacción personal, así como el estrés que obstaculiza la calidad de vida (Teixeira y Nacimiento, 2011).

Definir el balance entre el trabajo y la vida es complejo ya que hay muchas definiciones de acuerdo con los diferentes académicos de tal manera que no existe una definición ampliamente aceptada señalaron que la mayoría de las definiciones sugieren la necesidad de dar igual prioridad a las demandas laborales y de vida. Sin embargo, comprender el balance trabajo-vida es el punto de partida para ambos individuos, que necesitan administrar sus recursos, y empresas, debido a la

necesidad de implementar programas que permitan el balance y, por lo tanto, satisfagan las demandas de sus empleados

Según Coffey y Tombari (como se citó en Benito, et al 2014) comenta el hecho de que el balance es independiente de la edad o sexo de una persona. Mientras que en los años 80 algunos autores solían considerar el balance trabajo-vida como una preocupación principalmente femenina. En consecuencia, el balance trabajo-vida es una forma de minimizar el conflicto entre roles productivos y personales, es decir, refieren a aquellas estrategias necesarias para que las personas equilibren las demandas de diferentes áreas, entonces que estas demandas se puedan cumplir con escasos recursos y manteniendo la vida autónoma.

Por todo lo anterior, el balance entre el trabajo y la vida consiste en gestionar y equilibrar adecuadamente las demandas planteadas por la productividad y áreas familiares, evitando el detrimento de la calidad del trabajo y ayudando a aumentar la satisfacción individual de la vida. Es necesario enfatizar dos aspectos de la noción de balance trabajo-vida. En primer lugar, es un concepto dinámico que varía con el tiempo dependiendo de las necesidades de individuos y organizaciones. En segundo lugar, es difícil de aplicar pautas generales para todos los empleados, ya que cada individuo y experiencia es distinta Klöpping, (como se citó en Benito, et al. 2014). Según lo declarado por Chinchilla y León (2015), el balance es un verdadero desafío en la organización que podría mejorar a los humanos gestión de recursos y relaciones con empleados. Implementando diferentes estrategias que permitan el balance trabajo-vida o beneficios para la familia, los recursos humanos pueden desarrollar su carrera mientras satisfacen necesidades personales y familiares. Además, las prácticas laborales son una forma de retener el talento.

Ahora bien, el concepto balance trabajo-vida personal que se tendrá como eje en la presente investigación es según Lambert & Kossek (2016) la definen como:

“La percepción individual del tipo de relación que existe entre el trabajo y los demás roles de la vida, es decir, como un estado de bienestar autodefinido donde busca establecer metas que le permita cumplir eficazmente con los roles del trabajo y la vida entendiéndose vida como; familia, amigos, actividades de ocio” (p 23).

Sin embargo, cuando hay un balance trabajo-vida personal negativo, se pueden ver afectadas diferentes áreas, tanto personales como laborales. Con respecto al área laboral, se puede presentar un bajo nivel de satisfacción, y compromiso laboral, generando un aumento en el número de ausentismos, y, por ende, un bajo rendimiento. En el área personal se puede ver afectada cuando hay una relación negativa en el trabajo - vida, y se puede presentar un aumento de estrés, cambios de humor, dolores corporales, entre otros, afectando las otras áreas (Kossek, 2016).

Además, gran parte del balance trabajo-vida personal al enfocarse en la identificación de aquellas estrategias internas y externas a las cuales recurre una persona, que le permita hacer el balance deseado entre el trabajo y la vida. Se tiene como estrategias internas, todas aquellas prácticas y/o recursos diseñados y ejecutados exclusivamente por el individuo, siendo tácticas relacionadas con la manipulación, tanto del espacio físico como de los artefactos o materiales y comportamiento adaptativos a las diferentes situaciones (Rodríguez y Dabos, 2017).

Por otro lado, si el individuo requiere ayuda de terceros, para llevar a cabo las estrategias, se le considera estrategia externa, las cuales están subdividida como temporales y relacionales, las estrategias temporales se refieren a todas aquellas prácticas sobre la gestión del tiempo que le dedican tanto a lo personal como a lo laboral. Por otra parte, están las relacionales que implican la

interacción activa de terceros, construyendo un consenso de horarios y permanencia, por ejemplo; cambiar de turno con un compañero para cumplir compromisos personales (Rodríguez y Dabos, 2017).

Para Identificar el balance trabajo – vida personal en la presente investigación se tuvo en cuenta las siguientes subcategorías Externas, que requieren de colaboración de terceros o de la organización para llevarse a cabo y que a su vez se subdividen en; Externas temporales y relacionales. Además, las Internas, que requieren recursos propios de la persona como; comportamientos adaptativos y el uso de artefactos, estas se subdividen en; Actitudinales, y Tangibles (Rodríguez y Dabos, 2017).

La subcategoría Externa Temporales según Rodríguez y Dabos (2017), son todas aquellas estrategias que implican la gestión del tiempo y como esté lo utilizan para desempeñar los distintos roles en ambos dominios, controlando la cantidad de tiempo invertida en los dominios, para incrementar la reacción y poder realizar así las practica recreativas, familiares y/o espirituales. Otra subcategoría externa es Relacional, que implica una participación de otras personas, teniendo en cuenta los acuerdos que cada individuo hace para llevarlos a cabo, además la disponibilidad y las habilidades de otros para poder llevarlas a cabo.

Más Aun, están las subcategorías Internas Tangible y Actitudinal la primera se refiere a todas aquellas visibles e identificables. En efecto, son tácticas relacionadas con la manipulación, tanto del espacio físico como de los artefactos o materiales, que ayudan a crear un mayor o menor distanciamiento entre los dominios del trabajo y de la vida personal, al establecer una clara distinción de límites. Por su parte, las Actitudinales *se vinculan* con comportamientos que

establecen formas de actuar y con la definición de las percepciones sobre el significado del balance trabajo-vida para cada individuo (Rodríguez y Dabos, 2017).

Por otra parte, se tuvo en cuenta la categoría de vida, que se define como; Dominios por fuera del trabajo relacionados a la identidad de una persona, asociados a un grupo de actividades claramente identificables y susceptibles a experimentar interferencia por parte del trabajo (Keeney, et al. (2013) que a su vez se subdivide en las subcategorías; (a) **Salud**: Todas las actividades para mantener salud física y mental: eje; hacer ejercicio. Ir al doctor, dentista, comer balanceado y meditación. Cuidar de la presentación personal (b) **Familia**: todas las actividades con tu familia, visitas a papás, cuidar de tus padres, estar pendiente de los hijos y/o esposa. Reunión escolar. Tiempo con mascotas (c) **Hogar**: actividades que se realizan para, mantener la casa; mercados, recibos de servicios. (d) **Amistades**: actividades con personas que no son de la familia, apoyo cuando está problema. (e) **Educación**: todas las actividades educativas, leer sobre trabajo, tener clases para doctorado, ir a la universidad, atender a seminarios y conferencias (f) **Relaciones Románticas**: ir a citas con posibles parejas o pareja actual. (g) **Comunidad**: actividades, como voluntariado campañas políticas, en eventos de la comunidad (h) **Ocio**: Hobbies (Keeney et al, 2013)

MÉTODO

Tipo de Diseño

En el presente estudio se utilizó un enfoque cualitativo, la cual se define según Hernández, Fernández y Baptista (2014) como “la investigación que se enfoca en comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.358). Se utilizó este enfoque debido a que para poder identificar el uso de las estrategias de balance trabajo vida, es necesario conocer las características de la vida personal de cada participante. Este estudio buscó principalmente identificar las diferentes estrategias de balance trabajo-vida personal en los participantes y su experiencia frente a la gestión de este, teniendo en cuenta su contexto; como tipo de organización, cargo y composición del hogar.

Por su parte, Flick (2004) añade que la investigación cualitativa se “orienta a analizar los casos concretos en su particularidad temporal y local, y a partir de las expresiones y actividades de las personas en sus contextos locales” (p.27). Es por esto, este enfoque se ajusta a las condiciones de la presente investigación, puesto que lo fundamental de esta es el interés de Identificar las estrategias frente al balance trabajo-vida en operarios de una empresa textil de la Ciudad de Cali, teniendo en cuenta su contexto.

Dado los rasgos de la investigación se eligió el diseño fenomenológico, que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tiene como propósito “describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p.515). Esto se ajusta al presente trabajo, ya que el objetivo general busca: Identificar las estrategias del balance trabajo- vida en operarios de una empresa textil de la ciudad

de Cali. Pretendiendo, por medio de éstas reconocer e identificar las estrategias de balance trabajo-vida que practican o han practicado, teniendo en cuenta elementos en común y sus percepciones frente a tales experiencias en el balance trabajo vida personal

Participantes:

La muestra son operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali. Se interrogaron a los participantes sobre su experiencia en el día a día en su trabajo y en la vida personal, y así identificar las estrategias más utilizadas en el balance trabajo-vida en operarios, ya que se considera importante conocer e identificar las estrategias tanto del trabajo como de la vida. La cantidad de participantes fueron de cinco personas.

Por lo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de inclusión: A) Más de tres años en el cargo. B) Que sean trabajadores de tiempo completo, C) que sean mayores de edad D) que sean operarios. Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta: A) cambio en la composición familiar o del hogar en los últimos seis meses B) que en los últimos seis meses haya iniciado estudios formales, proyectos productivos o de carácter deportivo, cultural, social o artístico, C) cambio de ciudad en los últimos seis meses. Lo anterior, debido a que se desea Identificar las estrategias del Balance trabajo-vida personal y las situaciones excluidas representan para los posibles sujetos nuevas demandas que requieren nuevas estrategias.

Con el fin de establecer las estrategias frente al balance trabajo-vida; de los participantes de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se da una vez se obtiene el número determinado de la muestra. Estos participantes, se ajustan, ya que se desea, identificar las prácticas de balance trabajo-vida, que realizan dentro del marco natural de sus itinerarios laborales y personales

La tabla de preguntas se compone por diferentes categorías, Internas, Externas y Vida que a su vez estas se subdividen en Internas; estrategias internas tangibles, estrategias internas actitudinales. Externas; estrategias externas temporales, y estrategias externas relacionales, además de la categoría de vida que se subdividen en; Salud, Familia, Hogar, Hobbies, Relaciones Románticas, Amistades, Educación, Amistades y Comunidad). Cada subcategoría tiene un conjunto de preguntas de acuerdo con el concepto de cada una (Ver tabla 1)

Tabla 1 –

Categorías de análisis

CATEGORÍA		DEFINICIÓN	
SUBCATEGORÍA			
Estrategias Internas: Son	Estrategias internas	Aquellas estrategias que pueden ser percibidas de forma más concreta, ya que se identifican como; la manipulación de los artefactos físicos como de los materiales que ayudan a crear mayor o menor distancia entre el trabajo y la vida personal (Rodríguez y Dabos 2017)	
aquellas estrategias que, aunque pueda tener un impacto en terceros dependen únicamente del individuo. (Rodríguez y Dabos, 2017).	tangibles		
	Estrategias internas actitudinales	Son aquellas estrategias que tienen que ver con el comportamiento, y la percepción del significado balance trabajo-vida en individuos (Rodríguez y Dabos 2017)	

Estrategias Externas: Aquellas estrategias que se necesitan de	Estrategias externas temporales	Aquellas estrategias, que implican la administración del tiempo (horarios), para balancear el trabajo- con la vida personal (Rodríguez y Dabos 2017)
la colaboración de otro individuo o de la organización (Rodríguez y Dabos, 2017)	Estrategias externas relacionales	Son todas aquellas estrategias que implican una participación de las habilidades, recursos y tiempo de terceros de la organización para balancear el trabajo –vida (Rodríguez y Dabos 2017).

Nota: Elaboración Propia.

Instrumentos:

Se consideró a partir del objetivo general que es; Identificar las estrategias de balance trabajo- vida personal en una empresa textil de la ciudad de Cali usadas por lo muestra escogida del presente estudio se escogió de acuerdo con el diseño y al enfoque una entrevista semi estructurada teniendo en cuenta las categorías seleccionadas y el alcance que se desea lograr con la investigación. Se crearon las preguntas a través de las definiciones de categorías y subcategorías de trabajo según Rodríguez y Dabos (2017) y de vida personal según (Keeny et al 2013).

La entrevista semi estructurada, permite ser flexible con las preguntas preestablecidas antes del trabajo práctico, lo que beneficia a esta investigación, ya que en las mismas podría emerger pregunta que no se habían considerado anteriormente. Siendo está un instrumento que permite flexibilizar de acuerdo con el contexto y naturaleza del estudio. Este instrumento permite conocer las características de cada participante y las experiencias individuales de cada uno frente al balance trabajo- vida personal, teniendo en cuenta las categorías establecidas por las investigadoras

Más aún, esta investigación se beneficia con el uso de esta técnica, ya que es necesario un contacto directo y personal con los participantes, de esta forma el entrevistado expresa con libertad hasta donde sea posible toda su experiencia frente al balance trabajo-vida personal y el uso de las diferentes estrategias en ambos dominios, y de esta forma poder identificar las estrategias que utilizan para llegar a tener el balance trabajo – vida personal, además de caracterizar su vida personal y las vivencias con las estrategias para balancear el trabajo con su vida personal. Además, se utilizó la entrevista semi-estructurada ya que esta permite llevar una estructura y preguntas preestablecidas necesario, para conocer las diferentes estrategias usadas para lograr el balance trabajo - vida, el cuestionamiento de diferentes ideas que se tengan, como, por ejemplo; las

prácticas, por qué las realiza, de qué manera en el momento de balancear Trabajo- vida personal. Donde se pueda ampliar las ideas que sean beneficiosas y o aclarar aquellas que no queden claras para tener una mayor comprensión de estas.

Utilizar la entrevista tiene ciertas ventajas al momento de la recolección de datos comparándolo con otros tipos de mecanismos de recolección de información, ya que al tener un contacto directo con el entrevistado se crea una relación interpersonal y de esta forma se facilita la empatía y la emoción, lo cual conlleva a la adaptación de entrevistado con la misma y la facilidad para brindar información (Mendoza, 2018).

Procedimiento

Fase 1. Toma de decisiones

Para comenzar, se recurrió a las fuentes bibliográficas acerca del conflicto que tienen los trabajadores frente al trabajo y la familia. Luego, de una exhaustiva búsqueda de bibliografía en la base de datos en la Pontificia Universidad Javeriana Cali se llegó a la conclusión que se deseaba trabajar sobre el conflicto trabajo - vida. Después de esto, se buscaron expertos del tema en la ciudad de Cali, luego se tuvo una asesoría con Kewy Sarsosa, quien sugirió investigar otras perspectivas frente al tema, como lo es balance trabajo-vida.

Fase 2 Contacto con los participantes

Este proceso se realizó por medio de la técnica de muestreo, la cual se hizo una vez contactados los participantes que se acoplan a la investigación. Se iniciaron todas las entrevistas dando una pequeña explicación del trabajo de investigación y los objetivos. Se tendrá en cuenta

los siguientes criterios de inclusión: A) Más de tres años en el cargo. B) Que sean trabajadores a tiempo completo, C) que sean mayores de edad D) que sean operarios.

Para la aplicación de las entrevistas: En un primer momento se estableció una relación empática con el participante, para que le brinde la confianza necesaria para contestar de manera sincera y veraz las preguntas, seguido de una explicación sobre los objetivos de la investigación y el propósito de la entrevista.

La grabación de audio de los testimonios de los participantes se guardó en archivos confidenciales, respetándose el anonimato de cada participante, por medio de un código asignado a cada uno. Por otro lado, como estrategia para reducir la amenaza por sanción y garantizar la credibilidad de la información que se recogió durante la entrevista, se evitaron actitudes por parte de los investigadores que pudiesen generar controversias o condicionar las respuestas de los participantes, respetando los discursos de cada uno y teniendo una posición objetiva de la situación evitando así algún sesgo en el estudio (Alcázar, et al, 2012).

Así como el tiempo aproximado que tomó la aplicación de esta, posteriormente se le presentó el consentimiento informado, dando lectura a este se hizo una aclaración de dudas en caso de ser necesario y se realizó la firma del documento por cada uno de los participantes. Es importante enfatizar en la sinceridad de sus respuestas y en lo enriquecedor que fueron sus experiencias en la presente investigación.

La cantidad de entrevistas fue una por cada participante, en el primer momento se inició con un pequeño cuestionario socio demográfico, seguido de una entrevista semi estructurada. (Ver anexo 2). Finalizando, se les agradeció a los participantes por aceptar estar en la investigación entregando una carta de agradecimiento (ver anexo 3).

Fase 3. Manejo de la información recolectada:

Una vez terminada la recolección de datos por medio de las entrevistas, los investigadores se reunieron a reflexionar acerca del procedimiento, asuntos por mejorar y posibles nuevas preguntas para tener en cuenta, para que de esta forma se lograra obtener toda la información posible, luego se guardaron los consentimientos informados en un sobre de manila separado. Al finalizar una semana de aplicación de instrumentos, los consentimientos informados se entregarán a una de las investigadoras para su almacenamiento en un lugar seguro. También, de acuerdo con la disponibilidad y experticia de las investigadoras, se asignará a uno de ellos el manejo de las grabaciones de la información recolectada para su organización y transcripción en computador seguro.

Fase 4. Análisis de datos:

Las entrevistas fueron enumeradas por cada individuo entrevistado. Las transcripciones de cada una de las entrevistas, el consentimiento informado de cada participante enumeró con el mismo número. La transcripción de cada entrevista junto con las categorías demarcadas anteriormente para el estudio. Una vez transcritas las entrevistas se procedió a codificarlas de acuerdo con las categorías ya establecidas por medio del programa atlas Ti V8.

El análisis que se utilizó en el presente trabajo fue el análisis de contenido es un método para el tratamiento de la información en investigación cualitativa, que permite identificar en detalle y reportar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y relectura de la información recogida, para inferir resultados que propicien la adecuada comprensión/interpretación del fenómeno en estudio Braun y Clarke, (como se citó Alvarado et al 2012).

Más aún, a través de este se establecen las ideas esenciales, y una rigurosa planificación de método y atención al fenómeno en estudio que guiara su trabajo de investigación, donde el método debe ser ajustado constantemente de acuerdo con la información que se desea recolectar. En la presente investigación se hizo una entrevista Semiestructurada, ajustando las preguntas a los conceptos, teorías y contexto de los participantes. A través del análisis se buscó las similitudes y las diferencias entre los participantes frente a las categorías y las situaciones similares que se les presentan frente al trabajo. También se priorizó los elementos sobresalientes en cada participante de acuerdo con sus responsabilidades y/o relaciones, con el fin de dar cuenta de las estrategias que están utilizando para balancear tu trabajo con su vida personal Braun y Clarke, (Como se citó en Alvarado, et al., 2012).

En el mismo sentido, según Bardin (1996) el análisis de contenido permite una sensibilidad y flexibilidad al contexto de cada participante teniendo en cuenta características de la vida personal de cada uno. Este análisis permite Identificar el uso de las estrategias balance trabajo- vida personal de los participantes

Por lo anterior, en el presente estudio se utilizó el análisis de contenido, ya que este método tiene el respeto a la subjetividad de los participantes y el reconocimiento del contexto espacio-temporal durante la recolección de los datos, respetando la experiencia de cada uno frente a las estrategias utilizadas en el balance trabajo- vida, pero también teniendo en cuenta los patrones recurrentes que se tienden a repetir una y otra vez sin importar el contexto y el participante teniendo en cuenta las categorías ya explicitadas anteriormente a la recolección de la información .Braun y Clarke (como se citó en Alvarado, et al., 2012).

Consideraciones éticas:

Se sabe que los riesgos son mínimos, sin embargo, se cuida la privacidad de la vida personal de los participantes teniendo en cuenta el ejercicio de la confidencialidad de acuerdo con la ley 1090 del 2006, por medio de la cual se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos de la investigación en Psicología; y con la resolución no. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, donde se establecen los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, se hace necesario obtener el consentimiento informado para participar en procesos de investigación, explicando a cada participante la confidencialidad de la información que se brinda y el uso que se le dará a la misma.

Ahora, el artículo 11 de la Resolución mencionada sostiene los tipos de riesgo que puede tener la participación en una investigación y, particularmente en esta, se consideró que los riesgos son mínimos, en el sentido de que los participantes pueden encontrarse con temas delicados al momento de indagar sobre sus estrategias de afrontamiento en el balance trabajo-familia, por su parte, el artículo 14 nos exige el consentimiento informado y, de igual manera, el uso de este y los requisitos se alinearán bajo las limitaciones del artículo 15 y 16 tomando de este último el párrafo primero. Para solidificar la seguridad de participante y su colaboración en esta investigación se considerará pertinente reconocer los artículos 49, 50 y 51 de la ley 1090 del 2006

RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación están basados en la técnica de análisis de contenido en relación con las subcategorías de análisis: Estrategias externas; relacionales y temporales; interna; actitudinales y tangibles. Este análisis se realizó por medio de entrevista semi estructurada a cinco operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali. Las personas tienen un promedio de 45,4 años, donde tres son hombres (60%) y dos mujeres (40%). Tres de los cinco participantes conviven con pareja estable, además que todos tienen a cargo hijos y/o familia extensa. Dos están solteros y viven con hermanos y sus sobrinos (ver tabla 2). En general, los participantes tienen una antigüedad laboral en la fábrica de mínimo cinco años laborado a tiempo completo y máximo 30. (Ver tabla 2). Para garantizar la confidencialidad se utilizaron códigos para identificar a cada participante el código se diseñó con el orden en que fueron entrevistados los participantes.

Teniendo en cuenta en las categorías de estrategias Internas y Externas que pertenecen al dominio del trabajo y estas a su vez se subdividen en subcategorías de análisis que son: Estrategias Internas actitudinales y tangibles y Externas temporales y relaciones.

A continuación, se presenta la tabla de los datos sociodemográficos de los participantes, además de características personales que ayuda a poner en contexto a cada uno de los participantes

Tabla 2-Datos sociodemográficos de los participantes

Participante	Edad	Género	Cargo	Antigüedad en la Fábrica (Años)	Estado civil	Composición del Hogar
P1	56	F	Operario acabado	de 30	Unión libre	Esposo y Nieto (1)
P2	36	M	Operario acabado	de 7	Soltero	Hermano (1) y sobrina (1)
P3	51	M	Operario acabado	de 12	Casado	Esposa e Hijos (2)
P4	41	F	Operario acabado	de 9	Soltera	Hermana (1) y sobrina (1)
P5	43	M	Operario acabado	de 5	Casado	Esposa y Suegra

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar el P1 tiene 56 años lleva 30 años trabajando en a la empresa en cargo operario. Es mujer, convive con esposo y nieto, vive en unión libre, presenta una condición medica que diabetes lo cual la obliga a estar muy pendiente de su salud en cuidados como

alimentación ejercicios y demás cuidados. Relata que generalmente los fines de semana juega bingo como pasatiempo, es la encargada de los quehaceres del hogar y está a cargo de los Nietos que viven en el Hogar.

El participante dos (P2), es de sexo masculino tiene 36 años, lleva 7 años trabajando en la empresa como operario, no presenta condición médica especial, es soltero. Vive con un hermano y sobrina de la cual está a cargo. Además, está a cargo de la economía del hogar y de acuerdo en los quehaceres domésticos. Relata ver series y películas casi todos los días en sus ratos libres

El paticientes tres (P3) es de sexo masculino tiene 51 años, es casado, lleva 12 años de antigüedad en la empresa como operario. Vive con esposa y dos hijos. Refiere cuidar su salud con alimentación y ejercicios se encarga de la economía del hogar. No tiene condición médica especial Sus pasatiempos dedicarse a la cocina y actividades en una comunidad religiosa ademas, pasar tiempo en familia extensa.

En cuanto al participante 4 (P4), es de sexo femenino, tiene 41 años y lleva 9 años de antigüedad en la empresa, vive con hermana y sobrino es soltera y tiene obligaciones economicas y de quehaceres domésticos en la casa, a veces cuida de su sobrina, refiere cudiar de su salud con el ejercicio, ocupa su tiempo libre en actividades religiosas, refiere no tener condiciones medicas especiales.

En cuanto al participantes 5 (P5), es de sexo masculino, tiene 43 años, vive con esposa y suegra, es el encargado de la economía del hogar. No tiene condición médica especial, refiere ausencia del cuidado en la alimentación física, refiere ver películas con su esposa en ratos libres, cuidar de la salud de su suegra

A continuación, se presenta la frecuencia las subcategorías con sus respectivos porcentajes de acuerdo a los expresado por cada participante (Ver tabla 3). Para mostrar las frecuencias de las categorías, se presenta la tabla 3, donde se distingue los porcentajes de cada una de las categorías analizadas en la investigación.

Tabla 2 -Frecuencias de categorías con sus respectivos porcentajes

Categoría	Subcategoría	P1	%	P2	%	P3	%	P4	%	P5	%	Total, Categoría	%
Estrategias internas	Tangibles	4	19	2	13	1	10	1	6	1	10	31	42
	Actitudinales	5	24	7	47	4	40	3	17	3	30		
Estrategias externas	Temporales	8	38	2	13	3	30	6	33	5	50	43	58
	Relaciones	4	19	4	17	2	20	8	44	1	10		
Total, Participante		21		15		10		18		10			

Nota: Elaboración Propia

Relacionado con el primer objetivo; Identificar las estrategias internas usadas en el balance- trabajo- vida personal en operarios de una empresa textil de la Ciudad de Cali que comprende como aquellas estrategias que, aunque pueda tener un impacto en terceros dependen únicamente del individuo, a su vez se subdividen en subcategorías estrategias Interna tangibles y actitudinales. (Rodríguez y Dabos, 2017).

De acuerdo con las estrategias Tangibles arrojan información relevante en cuanto a los artefactos físicos que usan exclusivamente para el trabajo y para la vida personal donde se encuentra que los cinco participantes utilizan objetos que le permiten distinguir su tiempo de trabajo y el tiempo de estar en casa. Con respecto a esta el P1, P2, P3, P4 manifiestan para ellos la importancia del uniforme, ya que dicen saber que están trabajado cuando lo tienen puesto. Por ejemplo, P5 dice “uno sabe que está trabajando cuando tiene el uniforme puesto”: Dentro del contexto de la empresa esta categoría fue importante, ya que los todos los participantes relatan que los artefactos físicos que utilizan como el uniforme y herramientas propias del trabajo, como la vestimenta tiene como objetivo poner distancia entre el trabajo y la vida personal.

En cuanto a las Estrategias Internas actitudinales, en general los participantes dicen tener comportamiento y/o actitudes distintas muy diferenciadas tanto en la casa como en el trabajo. Esta categoría fue importante en el estudio, ya que los participantes revelan que con esta categoría les permitía tener unos parámetros de comportamiento dentro del trabajo se puede observar un comportamiento constante de los trabajadores por que separa la vida personal de lo laboral teniendo claro los comportamientos en cada espacio. Por ejemplo, la

P3 expresa: “las cosas de la casa las dejo en mi casa, porque acá son como muy, y prefiero dejar esas cosas en la casa”. Otro ejemplo relevante donde el P4 expresa: “lo de la casa uno no lo puede mezclar con el trabajo y el trabajo no se puede mezclar con lo de la casa”.

Por su parte, las Estrategias Externas Temporales. En esta categoría, en general los participantes refieren la auto exigencia y utilizar lo mejor posible el tiempo para terminar las actividades en el tiempo que requiere y evitar quedarse horas extras para terminar. Por lo general, esta es una estrategia muy importante, ya que todos los participantes de las entrevistas se utilizan mucho la estrategia para poder realizar actividades personales durante horarios de trabajo. Se puede corroborar claramente que los participantes utilizan esta estrategia para evitar quedarse tiempo extra en el trabajo y cumplir con las actividades asignadas. Por ejemplo, P2 relata: “cuando me veo corto de tiempo me exijo más para terminar a tiempo”. Además, P4 expresa: “Como le digo en mis ratos libres uno trata de hacer aquí lo que más pueda”. Adelantado trabajo en tiempo “libre”.

Por otra parte, las Estrategias Externas Relacionales. En general, los participantes refieren hablar con el jefe inmediato y/o compañero para cambiar de turno se puede observar que la estrategia más usada por los participantes. En general los participantes refieren que es muy importante esta estrategia, ya que, les ha permitido realizar actividades o pendientes durante el horario laboral, o recibir permiso por parte de las organizaciones o el cambio el cambio de turno. Los participantes refieren que es esta estrategia una de las más usadas y útiles para ellos. En cuanto a estas el P1 relata: “Pues me toca hablar primero con mi jefe inmediato que sería (supervisor), pero como hay veces hay mucho trabajo y no es que le guste mucho dar permisos, entonces vengo para donde su papá él es más comprensivo”. En cuanto a los cambios de turnos el P2 refiere: “Cuando tengo algún inconveniente cambio de turno

con mi compañero y si fue algo imprevisto y esto aquí hablo con mi jefe”.

Por otra parte, la categoría vida que es todo aquello independiente del trabajo, pero que interactúa con el mismo dedicando tiempo y energía. Los participantes en general refieren en llevar una vida balanceada, donde tienen tiempo para hacer actividades en su vida, como por ejemplo en la subcategoría de salud, donde en general los participantes manifiestan apartar tiempo para cuidado personal. Esta subcategoría tiene una importancia alta, ya que la mayoría (3 de 5) refieren cuidarse con la alimentación y haciendo ejercicio evidenciando que tiene tiempo para hacerse cargo de su salud y/o cuidado personal. Por ejemplo; P3 manifiesta; “hago ejercicio, voy al gimnasio, trato de cuidarme con la comida”. Además, el P4 refiere; “tengo una bicicleta en la casa, hago ejercicio en ella”. Sin embargo, una menor cantidad de participante (2 de 5) expresan no separar tiempo para esta categoría, relacionado a esto, P2 expresa: “no hago ejercicio, voy al médico solo si tuviera una emergencia”.

Por otra parte, en cuanto a la subcategoría Familia todo lo referente a separar tiempo para compartir con familiares con quienes no se convive; como hermanos, tíos o padres (Keeney, 2013). En general todos los participantes se refieren a separar tiempo para realizar actividades con familiares fuera del hogar. Esta estrategia refiere ser muy importante, ya que todos los participantes relatan separar tiempo para realizar actividades placenteras en familia. Por ejemplo, P1 refiere: “A veces nos reunimos los fines de semana y jugamos bingo con todos en la casa” evidenciando actividades que hace exclusivamente con familia.

Además, en la subcategoría Hogar; que son todas aquellas funciones que tienen que ver con el mantenimiento del Hogar (Keeney,2013) arroja que todos tienen unas responsabilidades previamente acordadas con los otros miembros de la Casa. Dejando en

claro que hay responsabilidades acordadas con los demás miembros de la Casa evidenciando los acuerdos en cuanto a las responsabilidades del hogar. En general, en esta categoría se puede evidenciar que es muy importante, ya que todos los participantes tienen compromisos con los otros miembros del hogar, por lo tanto, deben negociar otras actividades para poder llevar a cabo los compromisos adquiridos, como lo relata el P2 que refiere; “tengo responsabilidades económicas y pues nos dividimos los gastos, en el aseo también tengo mis funciones”. Además, P5 refiere; “yo pago los servicios, porque a mi esposa no le gusta salir”.

Otra subcategoría de la categoría vida son las Amistades refiere a todo lo que tiene que ver con sacar tiempo donde todos los participantes refieren apartar tiempo para los amigos Evidenciando que aparta tiempo para sus amigos fuera del trabajo, esto sugiere que es importante para los participantes separar tiempo para realizar actividades con sus amigos fuera del trabajo, evidenciando así, la importancia de esta categoría en el balance trabajo-vida. Por ejemplo; El P2 refiere: “tengo amigos fuera con los que salgo los fines de semana”.

Por su parte, la subcategoría Hobbies o realización de actividades placenteras. En general, todos los participantes refieren hacerlas con una frecuencia que consideran buena y saludable evidenciando así que tienen apartan tiempo para actividades placenteras dentro de su rutina quincenal y/o semanal. Esto demuestra que consideran esto importante para el balance trabajo- vida. Por ejemplo, el P1 refiere: “lo único que hago es que nos reunimos unos primos y una hermana a jugar bingo los fines de semana y ahí uno la pasa bueno, al menos se distrae, cambia de ambiente, sale de la rutina”. En la misma línea el P2 refiere; “veo series casi a diario”. Además, participante tres refiere; yo veo televisión y escucho música casi a diario”.

En cuanto a las Relaciones Románticas, tres de los cinco participantes refieren tener pareja y realizar actividades juntas. Esto demuestra, que en los participantes es poco importante esta categoría, ya que no suelen sacar mucho espacio para realizar actividades en pareja.; el P5 refiere: “vemos series con mi esposa” En cambio; Dos de los cinco participantes refieren no tener parejas en el momento de la entrevista y viven con sus hermanos y sobrinos. P2 refiere: “estoy saliendo con alguien, pero nada serio, uno conversa con chica, pero al final nunca llega uno a nada”.

En cuanto a la subcategoría de Educación en general los participantes refieren no realizar cursos ni actividades culturales educativas. Por lo anterior, se puede evidenciar que este participante dentro de la categoría vida personal aparta tiempo para actividades académicas. En cambio, P2 refiere: “terminé hace poquito un curso que estaba haciendo, y quiero hacer otro, pero el tiempo no tanto la situación económica, no me da para hacerlo”

Por otra parte, la subcategoría de Comunidad, dos de los cinco participantes refieren pertenecer a comunidades religiosas y realizar actividades en las mismas. P3 refiere: “En mi casa hago oración en grupo”. En general, esta subcategoría no fue importante para los participantes, ya que, ya que la mayoría (3 de 5) refieren no participar en actividades en comunidad, ya que dicen no tener interés en ellas. Además, el P4 relata: “Voy a la iglesia martes, jueves y sábado, soy cristiano”. Por el contrario, los otros tres participantes refieren no estar en ninguna comunidad. Ejemplo P2 refiere: “No participo de nada en ninguna iglesia ni en eventos de nada”.

Sin embargo, una menor cantidad de participantes refieren no tener actividades en comunidades formales, por ejemplo, P2 refiere: “No tengo actividades de ese tipo con nadie,

en el barrio a veces me comunican algo, pero nada más”.

DISCUSIÓN

Para realizar la discusión se tendrá en cuenta el objetivo general el cual fue: Identificar las estrategias usadas por los operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali para balancear las demandas del trabajo y su vida personal. Además, los objetivos específicos que son: (a) Describir las estrategias internas para el balance trabajo vida- personal, en operarios de una empresa textil de la Ciudad de Cali. (b) Describir las estrategias externas del balance trabajo-vida personal en operarios de una empresa textil en la ciudad de Cali, (c) Identificar las características de la vida personal en operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali.

En relación con el primer objetivo específico, las estrategias internas se dividen en tangibles y actitudinales. Las estrategias tangibles se definen, según Rodríguez y Dabos (2017), como todos artefactos físicos que impliquen para el individuo una separación de la vida personal con el trabajo. Con respecto a este En la presente investigación se pudo observar una semejanza. Por ejemplo, P2 y P4 manifiestan: tener vestimenta solo para trabajar y otra solo para actividades de la casa, donde da como resultado que la mayoría de los participantes (4 de 5) tienen artefactos físicos como la vestimenta, zapatos, delantales y las herramientas de confección (como el pulidor, encendedor...) de uso exclusivo para el trabajo, manifestando además que esto les ayuda a crear una distancia entre el trabajo y la vida personal. Lo anterior, tiene relación con la investigación de Moreira (2013), donde se concluye que la interacción de factores individuales como; ropa, zapatos y herramientas de trabajo es importantes para separar los dominios de vida personal y trabajo. En cuanto a esta estrategia se puede concluir que los artefactos físicos en especial la vestimenta cumple un papel importante para poner distancia entre la vida personal y el trabajo, ya que todos

manifiestan tener ropa solo para asistir al trabajo. Además, se conoce que la institución tiene unos protocolos de vestimenta durante la jornada de trabajo además de las herramientas.

Las internas actitudinales que se definen según Rodríguez y Dabos (2017), como aquellas estrategias que tienen como objetivo regular el comportamiento y percepción de los individuos en los diferentes dominios de trabajo y vida personal que le permitan mantener una distancia entre la vida personal y el trabajo, se puede observar que en todos los casos (5 de 5) de este estudio los participantes prefieren dejar los problemas de la casa en la casa y los del trabajo en el trabajo. Esto es similar, con las estrategias que tienen que ver con la regulación del comportamiento de la percepción que se tiene del propio balance durante la jornada laboral para que este no interfiera en la vida personal y viceversa. Esta categoría fue de suma importancia para los participantes de este estudio, ya que los participantes manifiestan que les permite tener un mejor desempeño en el trabajo y en las relaciones personales y laborales, dentro del trabajo y evitar el trabajo en horas extras, esto permite vislumbrar que la totalidad de los participantes consideran importante poder regular su comportamiento durante la jornada laboral y que esta les permita tener una percepción y distancia del balance trabajo y la vida personal. Por ejemplo: P5 relata no hablar nada personal con nadie durante la jornada laboral para evitar mezclar su vida personal con el trabajo. Asociado a esto el P2 y P3 dice que esta estrategia le permite regular su comportamiento en el trabajo y en la Casa. En general, hay inexistencias de narrativas diferentes en cuanto a las actitudinales que han adoptado para poder separar estos dos dominios. Algo similar ocurrió en el estudio de Idrovo y Leyva (2014) tuvo como resultado, que la satisfacción tanto personal como laboral depende de la percepción y los comportamientos para poder dominar el mismo. Esto se relaciona con lo anterior, ya que los

participantes relatan adoptar conductas que les permite regular el comportamiento que consideran más adecuado para el contexto de la jornada laboral y que no afecte la misma.

De acuerdo a los resultados, se puede observar que las subcategoría internas actitudinales, en general son usadas con más frecuencia por los participantes ya que éstas arrojaron un porcentaje de 30% comparado con el 12% de frecuencia de uso general de internas tangibles (Ver tabla 3). Esto se relaciona con el estudio de (Sullivan, 2014), donde se concluyó que tener múltiples responsabilidades en el trabajo es muchas veces percibido como un malestar para las mujeres. En consecuencia, utilizan más la regulación de su comportamiento y la percepción de este para poder balancear mejor el trabajo con su vida personal.

Ya que todos los participantes relatan evitar siempre hablar de asuntos personales en el trabajo. Donde prefieren que cuando hablan con sus compañeros y/o jefes de trabajo siempre el trato es referido a cosas que no incluyan la vida personal.

Por lo anterior, en este estudio las estrategias actitudinales son más usadas para estos trabajadores en los momentos de separar el trabajo de la vida personal. Ya que todos los participantes relatan evitar siempre hablar de asuntos personales en el trabajo. En los relatos de los participantes donde prefieren hablar con sus compañeros y/o jefes de trabajo siempre el trato es referido a cosas que no incluyan la vida personal.

Para concluir, de acuerdo con los datos arrojados en la tabla anterior (tabla 3) para los participantes de este estudio le es más útil la categoría de estrategias externas, es decir aquellas que se necesitan de la colaboración de un individuo externo o de la organización,

siendo compañero o jefe inmediato. Más aun, de estas estrategias que más se utilizan son la Externas Temporales; mostrando que lo participantes lo que más utilizan para poder balancear s trabajo con su vida es la administración de su propio tiempo, seguido de los recursos de terceros

En relación con el segundo objetivo específico, las estrategias Externas Relacionales que implican participación de las habilidades, recursos y tiempo de terceros, para balancear el trabajo –vida personal Dabos y Rodríguez (2017). Todos los participantes refieren pedir permisos a sus jefes inmediatos o cambios de turnos con compañeros En el presente estudio se puede evidenciar, ya que, los participantes expresan hacer cambios de turno con los compañeros para suplir una necesidad personal cuando se cruza con el horario de trabajo y/o pedir permiso al jefe inmediato En general, los participantes refieren que es muy importante esta estrategia. Los participantes refieren que está estrategia una de las más usadas y útiles para ellos. Esto se puede corroborar en los resultados del presente estudio, ya que esta tiene un porcentaje de uso del 26% comparado con las otras tres subcategorías. Por ejemplo, P1 y P3 expresan acudir con jefe inmediato para permisos durante la jornada laboral. Además, P2, P4 y P5 relatan acudir a compañeros para cambios de turnos. Esto es similar en un estudio donde los resultados arrojaron que las personas utilizan recursos relacionales para poder balancear trabajo y vida-personal con el apoyo de terceros; jefes y/o compañeros de trabajos (Arizkuren, et al 2011).

En cuanto a las estrategias Externas Temporales que se define en el presente trabajo como: Aquellas estrategias que implican la administración del tiempo para balancear el

trabajo y la vida personal (Rodríguez y Dabos, 2017). En este estudio, la mayoría (3 de 5) de los participantes prefieren utilizar de la manera más eficaz el tiempo durante la jornada laboral y/o hacer trabajo en tiempo de descanso, para cumplir con las labores y evitar quedarse tiempo extra. Ejemplo P4 refiere: trabajar en el tiempo libre para adelantar trabajo y evitar quedarse horas extras. Es similar a los planteados en un estudio de (Kossek 2016), dónde concluyó que una de las estrategias más usadas por los profesionales, ejecutivos y sus subordinados en una empresa, en general es la gestión del tiempo de su trabajo para poder dedicar tiempo a los otros dominios y evitar quedarse horas extras.

De acuerdo con los resultados del presente trabajo, las estrategias externas que son: temporales y relacionales, los participantes, usan más las estrategias temporales ya que estas tienen un porcentaje general de 32% comparado a un 26% en frecuencias de uso general en las relacionales, esto indica que los participantes de este estudio prefieren administrar el tiempo de la manera más efectiva posible para evitar recurrir a los compañeros de trabajo y/o jefes. Lo anterior se justifica que los participantes se esfuercen más por hacer una buena gestión del tiempo durante la jornada de trabajo, evitando conversaciones que los pueden distraer de sus laborales y usar el tiempo libre para el trabajo.

Para concluir con las estrategias tanto internas como externas, en la presente investigación las estrategias que más utilizan son las externas que tienen un 43% de uso general en comparación con las internas con un 23%, esto sugiere que los participantes utilizan muchos más recursos que dependen de terceros como lo son las relaciones con otros y con la organización en general para balancear el trabajo con la vida personal.

Por todo lo anterior, se da respuesta a la pregunta ¿Cuáles son las estrategias usadas para el balance trabajo-vida personal en operarios de una empresa textil de la Ciudad Cali? Se puede ver claramente, que todas las estrategias planteadas en el presente trabajo son usadas por los participantes de este estudio. Sin embargo, se puede observar que las más usadas por los participantes, son las estrategias externas, sugiriendo que para ellos es le es más útil aquellas estrategias que tienen que ver con el uso de recursos y habilidades de terceros, dejando claro que para ellos es más útil, ya que manifiestan que les ha resultado más útil para el balance. Los resultados plantean que, hay una sutil preferencia por las estrategias externas temporales, ya que, presentan una frecuencia más alta de uso comparada con las demás estrategias, esto quiere decir, que para ellos lo más importante para balancear su vida personal con el trabajo es gestión del tiempo en la jornada laboral.

Además, las segundas que mas utilizan los participantes son las externas tangibles, ya que para ellos es importante los artefactos físicos (ropa y calzado) para establecer una diferencia en los contextos.

Para concluir, las estrategias que usan los participantes dependen mucho del tipo de trabajo y de la organización en la que se encuentran. Sugiriendo que la muestra tiene esta preferencia por la naturaleza del cargo.

Si se conocen las estrategias usadas por las personas, se puede organizar espacios de trabajo que les ayuden a realizar una mejor gestión de estas, para que puedan percibir una

mayor satisfacción con su balance y por lo tanto un mejoramiento en el compromiso y la permanencia en la organización. Además, que esto podría generar un aumento en la productividad de los empleados y ayudar a generar estrategias de bienestar en los mismos, que les permitan generar un mejor balance con su vida personal.

En cuanto a la categoría vida, se pudo evidenciar en el presente estudio que en la que para los participantes es muy importante la subcategoría hogar, ya que refieren utilizar las estrategias de trabajo como las externas temporales para realizar labores que tienen que ver con el cuidado del Hogar y personas a cargo, es decir ocupan gran parte de sus recursos para balancear el trabajo con la categoría hogar.

Este estudio busca principalmente, Identificar las estrategias de balance trabajo. Vida personal en una empresa de la ciudad de Cali, por lo cual se tendrán elementos de la vida, que tiene que ver con actividades placenteras y/o actividades que se realizan con otras personas que no son familia por fuera del trabajo. Por lo anterior, esto fue un límite en la búsqueda de antecedentes, ya que la mayoría de los estudios se realizan bajo en balance trabajo. Familia y/o Conflicto trabajo- Familia, Sin tener en cuenta las otras categorías, que también hacen parte de la vida de las personas como son: Hobbies, Amistades, Salud, Comunidad, Educación y que se encuentran incluidas en la presente investigación, pero con ausencia en estudios anteriores.

Para agregar, los últimos tres participantes fueron entrevistados durante el contexto de la emergencia sanitaria por el Covid-19 que ha obligado a muchas empresas como está a reestructurarse en los protocolos de bioseguridad para poder funcionar, y también lleva a que

la estructura y roles cambien luego del confinamiento. Además, la percepción del tiempo cambia luego de haber estado en confinamiento mas de 2 meses.

Por otro lado, es importante, que en futuras investigaciones se realicen estudios sobre el balance trabajo vida poniendo énfasis en la educación, ya que en general no hay estudios sobre esta línea en específico, dejando de lado, que muchas personas que trabajan desean también estudiar, y poder así realizar un balance entre la vida personal y los estudios académicos

Para finalizar, se recomienda futuras investigaciones sobre el balance trabajo- vida personal, se recomienda, tener en cuenta los diferentes cargos de una empresa no solamente de operarios, si no también jefes y/o ejecutivos, y así, tener más elementos de análisis.

REFERENCIAS

Alcazar, N., Noreña, A., Rebolledo, D., y Rojas, J. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de https://aulavirtual.javerianacali.edu.co/bbcswebdav/pid780810-dt-content-rid-1819498_1/courses/300PSG00420162A/LComplementaria%20Rigor%20y%20reflexividad%20en%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf

Arizkuren, E; Amaia; Begoña, A; del Castillo, Fuchs, E; Muniz, R; Agarwala, M. (2011). Análisis de la utilización de prácticas de conciliación laboral en las organizaciones. *Boletín de Estudios Economicos*, 66, (203), 315-36.

Abarca, S; Letelier, A; Aravena, V; Jiménez, V. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33, (3), 285-298.

Aguilar-Barceló, J., López-Pérez, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *Society for human resource management*, 6.

Arciniegas, D, Cema A, y Gallego L (2014). Conciliación Trabajo-Familia en madres cabeza de hogar operarias de una fábrica del sector textil en Risaralda. Universidad Católica de Pereira.

Arizabaleta, V; Casas; Salinas, A. (2016). Análisis de la interacción Trabajo-Familia en madres primerizas vinculadas al trabajo Formas de la ciudad de Cali. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana. Cali

Benito, D, Muñoz L, Villar, C. (2014). The impact of the family and work-balance policies on the performance of Spanish listed companies. *17(4):214-236*.

Bernard, M. 1982. La estructura de roles como lenguaje y el estatus de los procesos inconscientes en la terapia grupal. En *El Grupo y sus configuraciones, terapia psicoanalítica. Revista Brasileira de Orientação Profissional, (2), 3, 215-225*

Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2003). Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150. Documento de Investigación (498).

Cully, M, Woodland, S, O'Reilly, A, Dix, A. (1999). Britain at work, As depicted by the 1998 *Workplace Employee Relations Survey*.3 (12), 23-45

Davis N, & Tuttle J. (2017) Context, Opportunity, and Demands: Satisfaction with Work-Life Balance in 26 Countries *Journal of Comparative Family Studies* 25 (4). 223.250.

Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y calidad de vida en el contexto laboral. *Universidad Estatal a Distancia. Revista Nacional de administración, 1 (1)*.

Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*. 3 (33).

Espinosa, M. (2002). Calidad de vida el trabajo: percepción de los trabajadores. (Pg. 43)

Feldstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A y Walter, S, (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12, 54-76.

Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 387-400.

Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 88–89

García, A; Benavidez, F & Ruíz-Frutos, C. (2001). Capítulo 3. F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos & A.M. García. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 2da Edición. Editorial Masson. España

Grueso, M; Antón. (2012). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y desarrollo (19)*, (1). 42-67

Gutiérrez, L; Muñoz, M; Vargas,P (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*. 25 (38).

Hall, D.T & Richter, J. (1988). Balancing work like and home life: what can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2 (3), 213-223.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (5ª ed.)*. México, D.F.: McGraw- Hill Education

Hudson. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*, Sydney: Author.

Idrovo, S, Pardo, O, Perafan M, y Silva C. (2014). Elementos que favorecen el enriquecimiento del trabajo - familia en una institución educativa femenina en Bogotá, Colombia. (Tesis de Maestría). Universidad de La Sabana.

Idrovo, S, Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Como lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá., 155-183.

Jiménez, A, y Gómez, V (2014). Conciliando trabajo-familia: Análisis desde la perspectiva de género,289-302.

Jiménez Figueroa, A y Moyano Díaz, M. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum Talca*, 23(1), 116-133.

Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement, (3), 221-237.

Kossek, E. (2016) Managing work—life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics* 45, 258—270.

Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges. *management*, 6.

Mackenzie A, & Nickerson, A (2009). The Time Trap. Classic Book on time management

Mendoza, A. (2018). La identificación de habilidades y estrategias de escritura de estudiantes de posgrado no hispanohablantes a través de entrevistas semiestructuradas. *Revista de Lingüística Teórica y Aplicada*, 56 (1). 85-113.

Moreno, L, Barrera, K (2013). Equilibrio entre trabajo y vida personal en empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio Maracaibo. *10*, (2). 58-72

Morehead, A. (2001). Synchronizing time for work and family: Preliminary insights from qualitative research with mothers. *Journal of Sociology*, 37(4), 355-369.

Moreira, L. (2013). Duración, flexibilidad e intensidad: disputas en torno al tiempo de trabajo.

Nieto Cuevas, P. (2018). La conciliación de la vida familiar y laboral., *Psicología*. 2(3). 121-152.

Khan, O y Iqbal A, (2016). Work life balance: A conceptual review. <http://www.publishingindia.com/GetBrochure.aspx?query=UERGQnJvY2h1cmVzfC8zNDkwLnBkZnwwMzQ5MC5wZGY=>

Ortega, M Rodríguez A, Figueroa, P. (2012). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Perspectiva Psicológica*. 9, (1).

Perez-Perez, M., Vela- Jiménez, J., Abella- Garcés, S. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas. *Esic Market Economics and Business Journal*. 48 (1).

Practices and organizational performance. *Human resource management review*. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102.

Reddick, R. J., Rochlen, A. B., Grasso, J. R., Reilly, E. D., & Spikes, D. D. (2011). Academic Fathers Pursuing Tenure: A *Qualitative Study of Work-Family Conflict*, *Psychology of Men y Masculinity*. 23 (4). 151-184.

Riquelme E, Rojas A, y Jiménez A, (2012). Equilibrio trabajo familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *16*, (18), 203-215.

Rodríguez, M. y Dabos, G. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias* 25,219-238

Rodríguez, D, y Jiménez, A. (2012) Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena, (1), 55-64

Ruíz López, P.; Pullas Tapia, P.; Alberto Parra, C.; Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista Psicológica*. 5, (4), 56-90.

Sánchez- Vidal, M, Cegarra-Leiva, Cegarra- Navarro, J. (2011) ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? 29,100-125.

Sanz-Vergel, A, Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. (8), 2.-14

Sullivan, C (2014) “Bad Mum Guilt”: The Representation of ‘Work Life Balance’ in UK Women’s Magazines. *Community*, (3).

Beauregard, T, Henry L (2009). Making the link between work-life balance, *Human Resource Management Review*. 19, 9-22.

Tajlili,M; Baker, S. (2018). The Future Work-Life Balance Attitudes. Israel University.

Tapia, P, Saracosti, M, y Castillo, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. 11, 203-237.

Teixeira, R, Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho família.(2), 215-225

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

DECLARACIÓN PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Las estudiantes de Decimo semestre de la Carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, Paula Lozano Bolívar, y Nadia Fernanda Torres Romero, se encuentran realizando un estudio cuyo objetivo es; comprender los significados frente al balance trabajo-vida en operarios de una empresa textil de la ciudad de Cali Si usted acepta participar en el estudio se le hará una entrevista semi-estructurada en forma individual. La información suministrada en la entrevista será utilizada por los investigadores para los propósitos del estudio. La información que se obtenga se guardará bajo estricta confidencialidad y anonimato, asegurando que no se incluya su nombre o cualquier indicativo que revele su confidencialidad. Su participación será voluntaria y usted podrá terminar su participación en cualquier momento, solicitar el retiro de sus datos o abstenerse de contestar alguna pregunta sin dar explicación alguna, y sin que esto genere algún tipo de inconvenientes para usted. Participar en este estudio no tiene costo alguno ni representará beneficios económicos.

Este estudio no representa riesgos para la salud, no se brindará ningún tipo de medicamento o tomará ningún examen médico. De acuerdo con la ley 1090 del 2006, por medio de la cual se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en Psicología; y con la Resolución No. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud por medio de la cual se establecen los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, se hace necesario obtener el consentimiento informado para participar en procesos

de investigación. Con su firma usted certifica que ha leído o alguien le ha leído el presente formato de consentimiento informado, que le han sido resueltas todas sus preguntas satisfactoriamente y que acepta participar voluntariamente en el presente estudio.

¿Acepta usted participar en el estudio?: Si ___ No ___

Firma del participante: _____

Nombre: _____ Cédula: _____

Firma de quien toma el consentimiento informado: _____

Firma de los investigadores:

Nadia Fernanda Torres

Paula Lozano

cc.1059448109

cc:

Firmado en la Ciudad de Cali, el día ____ del mes de _____ del 2020.

Anexo 2

Modelo final de entrevista semiestructurada sobre Las estrategias usadas para el balance
trabajo vida-personal en operarios de una empresa textil de Cali

- 1- ¿Tienes alguna condición médica especial?
2. ¿Haces ejercicio?
- 3 ¿Cada cuánto vas al médico y al dentista?
4. ¿Qué haces para mantenerte más sano?
5. ¿Cuáles son sus obligaciones?
6. ¿Con quién vives?
7. ¿Qué lugar ocupas dentro de tu familia?
8. ¿Cuáles son las responsabilidades que tiene en casa?
9. ¿Visitas a tus familiares frecuentemente?

10. ¿Quién hace el Mercado y paga los servicios?
11. ¿Generalmente quien hace el aseo?
12. ¿Quién cocina generalmente?
13. ¿Estás estudiando?

14. ¿Vas a conferencias o talleres?

15. ¿Haces cursos adicionales?

16. ¿Tienes pareja estable?

17. ¿Qué actividades realizan juntos?

18. ¿Cada Cuánto sales con tus amigos, cercanos?

19. ¿Qué actividades realizas con ellos?

20. ¿Te buscan cuando tienen problemas?

21. ¿Tienes en quien apoyarte en caso de tener problemas en tu casa?

22. ¿Practicas alguna religión?

23. ¿Cada cuánto la practicas y que actividades realizan?

24. ¿Tienes alguna responsabilidad dentro de la comunidad (Barrio, Vecindario)?

25. ¿Qué te gusta hacer en tus ratos libres? ¿Con qué frecuencia lo haces? ¿Generalmente, lo haces en compañía?

26. ¿Qué herramientas utilizas para separar tu vida laboral de la personal?
27. ¿Tienes algún objeto que te signifique que estás en el trabajo o fuera de él?
28. ¿Tienes alguna herramienta u objeto personal que solo uses para trabajar o fuera del trabajo?
29. ¿Tienes ropa exclusiva para venir a trabajar?
30. ¿De qué forma priorizar entre tu vida personal y el trabajo?
31. ¿Qué haces para equilibrar las exigencias solicitadas de tu trabajo y vida personal?
32. ¿Cómo haces para dar prioridad entre el trabajo y la vida?
33. Cuando tienes problemas personales ¿cómo haces para que no afecte tu trabajo?
34. Cuando tienes problemas laborales ¿Cómo haces para que eso no afecte tu vida personal?
35. ¿Qué haces para equilibrar las demandas de tu trabajo y tu vida personal?
36. ¿Le dedicas suficiente tiempo a tu vida personal?
37. ¿Evitas pasar tiempo adicional en el trabajo? ¿Cómo lo haces?
38. Generalmente, ¿cómo gestionas el cambio de turno y/o horarios?
39. ¿Cómo organizas tu tiempo para atender tus necesidades personales y del trabajo?
40. ¿Qué haces para dedicarle más tiempo a tu vida personal?

41. Cuando tienes un inconveniente personal durante las horas de trabajo, ¿Cómo lo resuelves?
42. ¿Qué haces para no quedarte trabajando horas extras?
43. ¿Buscas a tus compañeros de trabajo para hablar de tu vida personal?
44. ¿Hablas de tu trabajo con tus amigos o familiares?
45. ¿Qué haces cuando necesitas un permiso?
46. ¿Has recibido un consejo a un compañero de trabajo sobre temas personales?
47. ¿Has dado un consejo a un compañero de trabajo sobre temas personales?
48. ¿Le has pedido ayuda a tus compañeros de trabajo?
49. ¿Tus compañeros de trabajo te han pedido ayuda?
50. ¿Has acordado con tu jefe alguna acción que te permita atender una necesidad familiar?
51. ¿Has pedido ayuda a tu familia/amigos que te permita atender una necesidad laboral?

Anexo 2. Carta de agradecimiento

Marzo, Julio y agosto de 2020,

Santiago de Cali

Estimado Sra./Sr

Es grato saludarlo/a y al mismo tiempo expresarle mi agradecimiento por colaborar con el desarrollo de la actividad académica del trabajo de grado. Reconozco la importancia para un ser humano de colaborar con un proceso de evaluación ya sea por medio de entrevista o pruebas psicológicas, por lo que quiero reiterar nuevamente que el manejo de la información obtenida durante este proceso se manejará con los estándares éticos de la Psicología y de acuerdo con las disposiciones legales de la Ley 1090, preservando la confidencialidad y custodia de su información personal. Le agradecemos mucho, por brindarnos este espacio.

Cordialmente,

Nadia Fernanda Torres Romero

Paula Lozano Bolívar

1059448109

Estudiante de Psicología

