



Conciliación familia-trabajo

Un beneficio personal, familiar, empresarial y social

Por Claudia Patricia Castro Cortés

Psicóloga, Esp. Gerencia de Recursos Humanos y
Estudiante Maestría en Gestión Social Empresarial
Universidad Externado de Colombia
cpcastro09@hotmail.com

Las responsabilidades de la esfera familiar y laboral generan tensiones para los individuos, porque las personas deben trabajar y generar ingresos, sacrificando tiempo y espacio del que debiera compartir para el cuidado de los integrantes de su familia.

El tema de conciliación trabajo-familia ha sido tratado hace más de tres décadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo, la desigualdad, la pobreza, el trabajo decente y el ausentismo laboral y familiar son algunos de los aspectos o razones que dieron lugar a que dicha organización estableciera, a partir de la experiencia tanto de trabajadores como empleadores, unos convenios para la implementación de programas dentro de las políticas sociales y dentro de las organizaciones de los países que los ratifiquen.

¿Pero qué entendemos por la dupla conciliación trabajo-familia? Significa un equilibrio entre los entornos y/o contextos en los que se desempeña el ser humano. El trabajo como fuente de socialización y remuneración y la familia como núcleo base para el desarrollo de una sociedad, como institución social,

la familia tiene unas responsabilidades relacionadas con la alimentación, salud y educación de sus integrantes; pero para que esto se haga realidad cada persona que conforma ese núcleo familiar debe contar con unos recursos mínimos que le permitan atender esas necesidades económicas, fisiológicas y sociales y eso lo brinda el trabajo, entendido éste desde el punto de vista económico como el factor de la producción y fuente de progreso y riqueza.

En cada país el Estado es quien regula a través de políticas públicas de legislación laboral, seguridad social y conciliación su aplicabilidad en los entornos laborales, sociales y económicos. ¿Pero son esas normas suficientes? ¿Cuál es el papel de la organización? ¿Qué ha sucedido en Colombia? Para dar respuesta a estos

interrogantes, es necesaria una reflexión frente a las políticas de conciliación trabajo-familia dentro de las empresas colombianas, reflexionar sobre el beneficio desde lo individual, el equilibrio entre el trabajo, vida personal y familiar, y cómo desde lo organizacional se plantea como estrategia de bienestar laboral y de eficacia empresarial.

Las responsabilidades de la esfera familiar y laboral generan tensiones para los individuos, porque las personas deben trabajar y generar ingresos, sacrificando tiempo y espacio del que debiera compartir para el cuidado de los integrantes de su familia. Esa disyuntiva tensional en un país como Colombia es más evidente en el género femenino ya que en las mujeres casi siempre recaen las responsabilidades familiares. Mujeres que, a parte de trabajar largas jornadas tienen que cumplir unas tareas en el hogar que no son remuneradas, y que son poco apoyadas por sus esposos. Veamos una estadística del DANE frente a la tasa de participación, ocupación y desempleo por sexo (ver gráfica 1).

Analizando esas tensiones, la OIT creó el Convenio Número 156 (1981), en el que invita a los países que incluyan entre los objetivos de su política nacional permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares (tanto mujeres como hombres) puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, expidió la Recomendación 165 (1981), que especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares, entre las que se encuentra: mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, reducción de la jornada de trabajo y flexibilización de horarios, servicios de infancia, permisos especiales, entre otras.

Con estas directrices los Estados se comprometen a impulsar estrategias a través de la institucionalidad, como son los