

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional

Educación Superior y Desarrollo Sustentable

**Definición de la Vida Laboral y la Vida Social en el Mundo Moderno.El Caso
de una Organización Inmobiliaria en Colombia**

Mesa Temática: Vida Simbólica

Modalidad: Protocolo de Investigación

Autor: Marcela Prieto Rodríguez

Colombiana

tsmarcelaprietorodriguez@gmail.com

Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa

Maestría en Estudios Organizacionales

Dirección: San Rafael Atlixco 186, Iztapalapa, Vicentina, 09340

Ciudad de México, D.F., México

Teléfono: +52 55 5804 4600

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de Noviembre de 2016

Definición de la Vida Laboral y la Vida Social en el Mundo Moderno. El Caso de una Organización Inmobiliaria en Colombia

Resumen

La propuesta de investigación que se presenta tiene como objetivo principal explicar de qué forma la naturaleza de la jornada de trabajo establecida incide en el desarrollo de las actividades no laborales de sus colaboradores, teniendo en cuenta variables como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización, tipo de trabajo realizado en la organización, tipo de vinculación; esto en una empresa de servicios inmobiliarios ubicada en Colombia. Entender esta relación entre lo laboral y lo no laboral implicará precisar aspectos relacionados con la definición de la vida laboral y la vida social desde la perspectiva de la organización y de los colaboradores; cuál es el papel de la tecnología en el establecimiento de tiempos y espacios laborales y no laborales; y, si existe alguna relación entre las variables antes mencionadas, la naturaleza de la jornada de trabajo y el desarrollo de las actividades no laborales que realizan los colaboradores. Los marcos teóricos que orientan el análisis serán la Teoría de roles para analizar la relación existente entre la vida social y la vida laboral en la que se desenvuelven los colaboradores de la organización y, el Nuevo Institucionalismo para analizar el porqué de las jornadas laborales de la organización de la forma en que actualmente operan, desde la perspectiva de la dirección y de los mismos colaboradores. La investigación se realiza bajo el enfoque cualitativo, haciendo uso del estudio de caso como método. Las técnicas de recolección de información a utilizar serán cuestionarios, entrevistas y revisión documental.

Palabras clave: Teoría de roles, Nuevo institucionalismo, Trabajos precarios, Trabajos atípicos, Jornadas de trabajo.

Planteamiento de la Problemática de la Investigación

A partir de las últimas décadas del siglo XX y en lo que va del siglo XXI se han ido redefiniendo las formas de organización y el rumbo del trabajo, dado que las condiciones laborales prevalentes en el siglo pasado ya no son ni sostenibles ni coherentes bajo las demandas que los nuevos tiempos establecen. De acuerdo con Reygadas (2011), “en el marco de las crisis y reajustes de los años ochenta, de la intensificación de la globalización durante los años noventa y de los diversos intentos para reorientarla en la primera década del siglo XXI, en la región se han difundido nuevas formas de organización del trabajo, se han incorporado nuevas tecnologías, se ha incrementado el empleo informal y se ha flexibilizado el empleo, el trabajo y los mecanismos de regulación laboral. En el corazón de estas transformaciones se observa una tensión: por una parte, hay un movimiento de innovación y reestructuración (...), y por otra, hay una dimensión destructiva” (Reygadas, 2011: 21). De esta forma, en simultánea con el avance de la sociedad del conocimiento, la expansión del sector servicios y la aparición de nuevas ramas y productos, surgen los *trabajos atípicos*, los cuales proponen nuevos tipos de relaciones entre las empresas, los empleados y los consumidores. Y por otro lado, en el marco de la globalización han proliferado los *trabajos precarios* es decir, “empleos inestables, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares, a tiempo parcial o jornadas demasiado largas, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales, con nula o reducida negociación colectiva”. (Reygadas, 2011:22)

Lo anterior repercute en que las organizaciones deban redefinirse para dar respuesta a las exigencias de este nuevo contexto, replanteando su modo de funcionamiento y su relacionamiento, tanto interno como externo. Las organizaciones, al ser una “formación de la sociedad y de la cultura que siguen los parámetros de sus creadores, mantienen intercambios con el medio más allá de sus propias fronteras funcionando como caja de resonancia de los fenómenos externos e incidiendo a través de sus productos materiales y simbólicos”(Santos, 2008:105), están en la posibilidad de estructurar a las personas que las integran, y cuentan con los recursos para hacerlo; es decir, pueden incidir en las formas de vida de quienes las conforman y reestructurar sus comportamientos, sus prioridades, e inclusive sus creencias de acuerdo con las necesidades de la organización y los intereses que persiguen.

De esta manera, y bajo el contexto en el que se enmarcan las organizaciones en la actualidad, es posible que efectivamente éstas afecten en el hecho que muchos trabajadores prioricen su desarrollo laboral sobre su desarrollo personal, y que por ello entonces, deban estar permanentemente eligiendo entre uno u otro escenario, con el agravante de que el no priorizar el trabajo implica la pérdida de reconocimiento, credibilidad dentro de la empresa o, en el peor de los casos, ser despedido. Es cada vez más frecuente que las condiciones de un colaborador para permanecer en la organización están relacionadas con la calidad del trabajo y los aportes realizados, el tiempo dedicado a la empresa, valores agregados que le pueda proporcionar a las labores asignadas, pero en resumen, en un número importante de situaciones, la sobrevivencia en la organización está directamente

relacionada con el profesionalismo y con la priorización del trabajo respecto a otras actividades, dedicándole gran cantidad de tiempo a la organización; éste es el “trabajador ideal”, quien estará en posibilidad de sobrevivir en la organización.

Entonces, al observar el desarrollo de las dinámicas organizacionales actuales, y en particular el cumplimiento de funciones y la realización de las responsabilidades laborales en las empresas, industrias y organizaciones, es recurrente encontrar que las jornadas laborales y las actividades extra – laborales, generen conflictos dado que, cumplir a cabalidad con las responsabilidades, exigencias y condiciones de trabajo que la organización misma determina y son asumidas por los colaboradores en su rol dentro del escenario laboral, puede generar que se descuiden otros escenarios como por ejemplo la familia, las relaciones sociales, los procesos de formación y la capacitación, las actividades de ocio y esparcimiento. Bajo este contexto es posible que los colaboradores y colaboradoras estén expuestos a situaciones de pugna entre sus deseos y las demandas que la organización les hace, y a conflictos de rol, debido a los comportamientos atribuidos socialmente a los diferentes roles que cada persona tiene – padre, madre, hijo (a), cónyuge, hermano (a), amigo (a), vecino (a) - de acuerdo con los escenarios en los que se desenvuelve fuera de la organización y a las demandas que estos escenarios hacen, incluida la misma organización.

Un estudio realizado por Ruíz (2012) en una firma contable de México, pone en evidencia cómo el reconocimiento dentro de la empresa, e inclusive, el mantenerse como parte de la misma, está relacionado con el tiempo que las personas le dediquen a su trabajo, la mayoría de veces a costa de sacrificar

tiempos familiares, sociales y/o personales. “La inversión de tiempo y presentismo¹, se utilizaron de manera informal para medir el compromiso de los empleados, la productividad y, por lo tanto, su potencial para el avance en la jerarquía. Los entrevistados tanto femeninos como masculinos reconocieron la necesidad de demostrar un compromiso de tiempo significativo, con el fin de ser evaluados positivamente y aumentar sus oportunidades de progreso (...) A medida que se llevaron a cabo las entrevistas, un patrón claro fue la forma en que influyen las largas jornadas de trabajo de los empleados en la vida personal de acuerdo a los roles de género, y cómo éstas, a su vez, determinan el grado de cumplimiento de los empleados a las exigencias de tiempo” (Ruíz, 2012).

Por lo anterior, las jornadas laborales y su incidencia en las actividades extra laborales de los colaboradores y colaboradoras es cada vez de mayor auge e interés para las organizaciones a nivel mundial, y en particular en América Latina; más en un contexto competitivo como el actual, en el que las empresas están siendo evaluadas bajo criterios y/o distintivos como el Great Place to Work o la Responsabilidad Social Empresarial, por ejemplo.

Por otra parte, las nuevas formas de trabajo, referenciadas antes como trabajos atípicos, abren la posibilidad de definir las jornadas laborales en lo particular, y en general la dinámica laboral de otras manera; el uso de medios tecnológicos como herramienta para cumplir a cabalidad con las responsabilidades asignadas en la labor, tales como el celular y el computador, e

¹Término propuesto por Leslie A. Perlow, para referirse a la suposición de que los individuos deben estar presentes en el trabajo para tener éxito. En: Perlow, Leslie A. (1995) Putting the work back into work/family. *Group and Organization Management*, 20,2, 227–39.

incluso, las nuevas condiciones laborales dispuestas por las posibilidades de flexibilización laboral y precarización del trabajo presentan un panorama, que aunque diferente al descrito previamente en el que prevalecía el presentismo en la organización como condición para mantenerse en la misma, de igual manera genera una condición de sujeción a tiempos y espacios en los que la línea entre lo laboral y lo no laboral se desvanece cada vez más, y así como puede contribuir a acentuar el dilema entre los dos escenarios también proporcionar facilidades de armonización entre los mismos.

En este contexto se ha decidido realizar un estudio de caso en una organización que hace parte de una multinacional dedicada a la compra, venta y arrendamiento de bienes raíces; posee más de 7.600 oficinas autorizadas a nivel mundial por medio de franquicias, de propiedad y funcionamiento independientes. La organización hace parte del sector económico de servicios, al ofrecer servicios de asesoría y comercialización de bienes raíces mediante la compra, venta y renta de los mismos. Se encuentra en 71 países, participando en el mercado inmobiliario mediante operaciones en Europa, América, Medio Oriente y Asia. En Colombia la organización cuenta con 29 oficinas, distribuidas en 8 ciudades del país. El estudio de caso se llevará a cabo en una de estas oficinas, ubicada en el Municipio de Chía, Cundinamarca.

La investigación está orientada a analizar si el desarrollo de la dinámica de esta organización inmobiliaria incide en el dilema entre la vida laboral y la vida social de los colaboradores y colaboradoras que hacen parte de ésta y, en caso de que así sea, el desafío estará en identificar de qué manera lo hace. Para ello, será

pertinente analizar la construcción de la vida laboral desde la perspectiva tanto de la organización, como de los colaboradores y colaboradoras de la misma; estos últimos facilitarán además la construcción de la vida social y la relación de ella con la vida laboral.

La oficina en la que se realiza la investigación para el estudio de caso está conformada por 18 personas, de las cuales 12 son agentes inmobiliarios y cumplen funciones comerciales; no tienen un horario de trabajo definido, ya que su vinculación no es laboral sino que trabajan bajo la figura de freelance y por tanto, no cuentan con las prestaciones de ley, no tienen una remuneración fija, sino que su remuneración es variable dependiendo de la comisión del negocio que realicen; el valor de la ganancia del negocio se establece sobre el 3% del valor total del inmueble que fue rentado o vendido; de este valor el 10% se entrega a la casa matriz de la inmobiliaria, el 50% a la oficina de Chía y el 40% al agente que realizó el negocio; en caso de que el negocio haya sido realizado por dos agentes, el porcentaje de ganancia se distribuye entre los dos, es decir, 20% para cada uno.

Adicionalmente, el grupo de trabajo de la oficina lo conforman cuatro personas que cumplen funciones administrativas y de apoyo; ellas tienen un horario de trabajo establecido, de acuerdo con la normatividad nacional vigente, devengan un salario mensual fijo y, cuentan con las prestaciones de ley. Las dos personas restantes tienen funciones gerenciales y a su vez son los dueños de la oficina, por tanto la definición de sus jornadas laborales y su remuneración es completamente diferente a las de las otras personas que conforman el grupo de trabajo.

De esta forma, es posible pensar que la dinámica de ésta oficina no versa únicamente bajo la idea del ya referido “presentismo” como condición para mantenerse en la organización mediante el cumplimiento de la jornada de trabajo establecida, sino también de la gestión que cada persona haga de su tiempo como manera de garantizar o por lo menos buscar sus medios de subsistencia.

Lo propuesto, plantea la necesidad de precisar varios aspectos a saber: Cómo es definida la vida laboral desde la organización; cómo es definida la vida laboral desde los colaboradores y colaboradoras; cómo es definida la vida social desde los colaboradores y colaboradoras; cómo son las jornadas de trabajo en la organización estudiada; cuál es el papel de la tecnología en el establecimiento de tiempos y espacios laborales y no laborales; qué características particulares tienen los colaboradores y colaboradoras de la organización respecto a variables como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización, tipo de trabajo realizado en la organización, tipo de vinculación; y, si existe alguna relación entre estas variables, la naturaleza de la jornada de trabajo y el desarrollo de las actividades extra laborales que realizan los colaboradores y colaboradoras.

Teniendo esto en cuenta, surgen los siguientes interrogantes que guían el desarrollo de la investigación:

Pregunta general.

- ¿De qué forma la naturaleza de la jornada de trabajo establecida en una oficina inmobiliaria incide en el desarrollo de las actividades no laborales de sus colaboradores y colaboradoras?

Preguntas específicas.

- ¿Qué relación existe entre la naturaleza de la jornada de trabajo y el desarrollo de las actividades no laborales con variables como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización, tipo de trabajo realizado en la organización y tipo de vinculación?
- ¿Qué relación existe entre el uso de las nuevas tecnologías y la definición de tiempos y espacios laborales, de acuerdo al tipo de trabajo realizado en la organización?
- ¿Cuál es la relación entre los roles asumidos por los colaboradores y colaboradoras de la organización tanto en la vida laboral como en la vida no laboral, y la presencia de conflictos inter – rol, sobrecarga de rol y/o, acumulación de roles?
- ¿Qué relación existe entre la naturaleza de la jornada de trabajo y la estructura (formalización, jerarquización, tipo de tecnología empleado, división del trabajo, grado de centralización, normatividad) de esta organización?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y las características de la división del trabajo en los diversos niveles de la organización?

Justificación

De acuerdo con lo propuesto en el planteamiento del problema, la incidencia de los tiempos y espacios laborales definidos por la organización en el desarrollo de las actividades no laborales de los colaboradores es un tema importante en la época actual; así lo demuestra el creciente número de estudios que se han ocupado de estas cuestiones. Algunos de los estudios realizados analizan: Cómo la irrupción de las mujeres en el mundo laboral está relacionada con la dualidad entre lo laboral y lo extra laboral (Brunet y Alarcón, 2005; Álvarez y Gómez, 2011; Moreno, 2005; Faur, 2006; Feldman et. al, 2008; Caamano, 2010), enfocándose estos análisis principalmente desde la perspectiva de género. También, cómo las exigencias del capitalismo ocasionan que las personas deban someterse a largas jornadas de trabajo para mantener su empleo dejando de lado otras facetas de su vida, llegando a crear incluso, prototipos de personas exitosas que socialmente se han establecido, quienes dedican su vida por completo al trabajo y desarrollo profesional. (Pérez y Gálvez, 2009; Rodríguez y Fernández, 2010; Ruíz, 2012; Brumely, 2014). Cómo las demandas del mercado de la fuerza laboral están generando cada vez más modificaciones en la dinámica, funcionamiento y expectativas que se tienen sobre las estructuras familiares tradicionales (Macinnes, 2005; Quintanilla, 2005; Alarcón 2012; Rhnima y Núñez, 2014). Y, una parte importante de los estudios realizados acerca de este tema se concentra en el diseño e implementación de políticas públicas y estrategias empresariales – principalmente del sector servicios - que buscan facilitar la conciliación de los escenarios familia - trabajo primordialmente en países europeos, y algunos de los

efectos que se han generado a partir de ello (Cánovas et al., 2005; Quintanilla, 2005; Mestre et al. 2012; Torns, 2011; Pasamar y Valle, 2011; Lucía – Casademunt, et. al, 2015); en este eje temático en el que se han concentrado importantes estudios es pertinente enfatizar en el realizado por Pasamar y Valle (2011) “Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal”, el cual, desde la perspectiva del nuevo institucionalismo, analiza cómo es percibida por las empresas españolas la presión institucional para la conciliación de sus trabajadores, relacionándola con variables personales de los directivos como son el cargo, así como el sector en el que opera la empresa.

Por lo anterior, si bien es cierto que el tema ha sido ampliamente estudiado desde diversas perspectivas, también se ha evidenciado que existe un vacío en la literatura que analiza la incidencia del escenario laboral en el escenario no laboral de los colaboradores pues, hay un fuerte énfasis en la familia, dejando de lado otros escenarios extra laborales o de la vida social, como por ejemplo, espacios académicos, espacios sociales, políticos y culturales, espacios de diversión y esparcimiento. Inclusive los estudios de este tipo son escasos en países de América Latina pues la construcción teórica al respecto se ha elaborado principalmente en países europeos y en América del Norte. Es pertinente reconocer la existencia de estudios que sobre esta temática se han realizado teniendo como base el marco teórico del Nuevo Institucionalismo; pero, a pesar de ello, por ejemplo el estudio antes citado, responde a analizar dinámicas de la organización respecto a presiones y condiciones externas, sin referir prácticas internas que posiblemente también incidan en el establecimiento e

institucionalización de las prácticas organizacionales. Por tanto, con esta investigación se pretende contribuir a llenar dichos vacíos teóricos.

En este sentido, la investigación está orientada a:

Objetivo general.

- Explicar de qué forma la naturaleza de la jornada de trabajo establecida en una oficina inmobiliaria incide en el desarrollo de las actividades no laborales de sus colaboradores y colaboradoras

Objetivos específicos.

- Analizar la relación que existe entre la naturaleza de la jornada de trabajo y el desarrollo de las actividades extra laborales con variables como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización, tipo de trabajo realizado en la organización y el tipo de vinculación
- Analizar la relación que existe entre el uso de las nuevas tecnologías y la definición de tiempos y espacios laborales, de acuerdo al tipo de trabajo realizado en la organización
- Analizar si los roles asumidos por los colaboradores y colaboradoras de la organización tanto en la vida laboral como en la vida social generan conflictos inter – rol, sobrecarga de rol y/o acumulación de roles.
- Analizar la relación entre la naturaleza de la jornada de trabajo y la estructura (formalización, jerarquización, tipo de tecnología empleado, división

del trabajo, grado de centralización, normatividad) de la organización a estudiar.

- Analizar la relación que existe entre la jornada laboral y las características de la división del trabajo en los diversos niveles de la organización.

Propuesta de Desarrollo Teórico

El marco teórico se integra por la teoría de roles y el nuevo institucionalismo, con el propósito de desarrollar teóricamente la propuesta investigativa. Estas teorías se consideran pertinentes para estudiar la problemática planteada, debido a lo siguiente:

Teoría de roles.

Gran parte de la literatura que estudia la relación entre el ámbito laboral y el extra laboral hace referencia a la teoría de roles (Greenhaus y Beutell, 1985).

Sarbin (1954) describió la teoría del rol en los siguientes términos:

“La teoría del rol intenta conceptualizar la conducta humana a un nivel relativamente complejo. En cierto sentido, es una teoría interdisciplinaria pues sus variables se derivan de estudios de la cultura, la sociedad y la personalidad. Las amplias unidades conceptuales de la teoría son el rol, como unidad de la cultura; la posición, como unidad de la sociedad y el sí mismo, como unidad de la personalidad” (Sarbin,1954).

En este sentido, y enmarcadas en dichas unidades conceptuales, Sarbin (1954) propuso tres variables principales para entender el comportamiento con relación al rol: 1) la precisión o la validez de la percepción del rol, es decir, cuán bien la persona ubica su posición con respecto a la otra; 2) la habilidad para representar un rol, en otras palabras, la efectividad de una persona para desarrollarsistemas de acciones o representar roles relacionados con posiciones; 3) la organización del sí mismo, es decir, cómo una persona se ve a sí misma, su auto concepto respecto a los roles desempeñados.

Desde la teoría de roles se analiza como la dinámica de vida del contexto actual, ocasiona que las personas regularmente asuman más de un rol, conllevando al ejercicio de múltiples roles: Las demandas por ejemplo, de la vida profesional, social, cultural o familiar hacen que una misma persona ejerza múltiples roles cuyas prescripciones son diferentes. Esta situación frecuentemente puede generar conflicto dado que los diversos roles ejercidos pueden en algún aspecto ser incompatibles; no obstante, también la multiplicidad de roles en ocasiones puede contribuir al bienestar de la persona que los ejerce. Por tanto, la teoría de roles propone que situaciones que implican múltiples escenarios de desenvolvimiento social pueden ser explicadas por tres dimensiones: conflicto inter – rol, sobrecarga de rol y, acumulación de roles (Álvarez y Gómez, 2011: 93).

De acuerdo con lo planteado por Guerrero (2003) la multiplicidad de roles está relacionada con la distribución de tiempo, energía y oportunidades que un individuo hace al ejercer los diversos roles que asume. El autor diferencia tres aproximaciones para el estudio de la multiplicidad de roles: a) *Conflicto inter –*

rol, que surge cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro, al ser incompatibles; *b) Sobrecarga de rol*, que se presenta cuando los roles desempeñados poseen las mismas exigencias haciendo que se compita por los recursos personales; esto advierte que un individuo puede fácilmente verse sobrecargado por la combinación de exigencias; y, *c) Acumulación de roles*, se define como el ejercicio de múltiples roles, permitiendo mayor interacción social y desarrollo personal. Desde esta postura, los beneficios de múltiples roles se suman, de manera que las oportunidades de interacción social, desarrollo personal y autoestima aumentan (Guerrero, 2003:74). Así, los roles múltiples pueden verse como fuentes de estrés, de satisfacción o ambos. De esta forma, la multiplicidad de roles se puede relacionar con el impedimento que genera el comportamiento de un rol para desempeñar otro, con las exigencias similares que hacen los diferentes roles asumidos, generando sobrecarga a quien los desempeña y/o, con la satisfacción que puede resultar a partir del ejercicio de múltiples roles.

Por lo anterior, la teoría de roles será pertinente para analizar la relación existente entre la vida social y la vida laboral en la que se desenvuelven los colaboradores de la organización a estudiar. Al conocer por una parte la naturaleza del trabajo que realiza el colaborador y el rol que a partir de esto le es asignado en la organización, y por otra parte, al entender de qué forma variables como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización, tipo de trabajo realizado en la organización y el tipo de vinculación inciden en su desenvolvimiento en espacios sociales, la teoría de roles permitirá identificar de

qué manera los roles definidos por el mundo laboral se relacionan con los roles asumidos en el mundo social, ya sea mediante sobre carga de rol, conflicto inter – rol y/o acumulación de roles.

Analizar la vida social a partir de la teoría de roles permite comprender como se estructuran los diferentes comportamientos de los individuos que hacen parte de una organización en los diversos escenarios en los que se desenvuelven (la organización, la familia, los hobbies, el ocio) y la multiplicidad de roles que ello implica. Además, abre la reflexión acerca de que dicha multiplicidad de roles necesariamente no debe ser conflictiva como tradicionalmente se ha pensado, sino que en ocasiones, dependiendo de cuestiones particulares tanto del contexto como de la persona, puede ser positiva para potencializar capacidades de los individuos.

Nuevo institucionalismo.

El nuevo institucionalismo permite analizar el tema de la vida laboral, y en particular las jornadas laborales desde una perspectiva organizacional. De esta forma estará orientado a considerar los efectos que se generan en la vida cotidiana de los colaboradores de la organización estudiada, a partir de la definición de las jornadas laborales allí establecidas, y el porqué del establecimiento de dichas jornadas de la manera que actualmente operan.

Desde el nuevo institucionalismo se plantean argumentos que se caracterizan por restricciones de orden superior, impuestos por realidades construidas socialmente para crear *instituciones* como sistemas de programas o de gobierno

socialmente contruidos y reproducidos rutinariamente; las instituciones funcionan como elementos relativos de ambientes restrictivos y están acompañadas de explicaciones que se dan por hecho. Por eso, Jepperson afirma que las instituciones autorizan y controlan la acción social de manera simultánea, proporcionan acciones programadas o respuestas comunes a determinadas situaciones y se dan por hecho, es decir, son asumidas como características inherentes a un ambiente social (Jepperson, 2001).

Meyer y Rowan (1977), plantean que las reglas institucionales afectan las estructuras organizacionales y su desempeño; sin embargo, no sólo las afectan sino que las van conformando a través del tiempo por medio de la adopción de mitos racionalizados. De esta manera, la estructura y los procesos organizacionales no derivan exclusivamente de una concepción racional de la actividad organizacional sino de una concepción institucional de las mismas; es decir, podría pensarse que la estructura y los procesos organizacionales – en este caso la definición de los tiempos y espacios laborales - no son resultado de actos racionales sino de instituciones² y en este sentido, las estructuras organizacionales no tienen una lógica solamente racional, sino también simbólica. De ahí que el aparente buen desempeño de una organización no necesariamente es resultado de la formalización, centralización, control, sino de la adopción de prácticas institucionalizadas².

² Argumento tomado de la sesión de clase de Teoría de la Organización II, impartida por el Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque. Maestría en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa. Febrero 17 de 2016.

Por lo anterior, la teoría institucional se ha destacado como una explicación poderosa tanto de la acción individual como de la organizacional, y también se ha considerado una buena mirada para explicar los cambios en el tiempo. Por esta razón, se ha convertido en una importante propuesta teórica para estudiar el cambio institucional y al mismo tiempo centrarse en el cambio organizacional, al permitir entender cómo las organizaciones son creadas, transformadas y extinguidas, a través de los procesos de interacción con el cambio institucional a través de preguntas como: ¿cuáles son los aspectos que orientan o dirigen el cambio institucional?, ¿cuáles son los factores que influyen la manera como las organizaciones responden al cambio? o, ¿qué se ha aprendido acerca de los procesos del cambio institucional? (Murillo, 2009:270, 284). Es por esto que a través de la teoría del nuevo institucionalismo, y en particular desde su corriente sociológica, será posible estudiar la influencia de las relaciones institucionales inter y extra organizativas en los procesos de cambio o en la institucionalización de prácticas, destacando la cuestión de la legitimación de la organización y de sus mismas prácticas.

En resumen, desde el nuevo institucionalismo es posible analizar el porqué de las jornadas laborales de la organización que definen el mundo laboral de sus colaboradores están definidas y reguladas de la forma en que actualmente operan y, cuáles fueron las condiciones bajo las que se establecieron las jornadas de esa manera, tanto desde la perspectiva de la dirección, como desde la perspectiva de los mismos colaboradores. De la misma manera, esta corriente teórica también orienta el análisis de cómo los colaboradores de la organización definen sus

tiempos y espacios laborales – cumplimiento de jornada laboral y asistencia a la oficina - a partir del uso de las nuevas tecnologías, como herramientas de trabajo y otras condiciones ofrecidas por la organización; y, permite reflexionar acerca de la diferencia existente entre las dinámicas laborales de quienes tienen la autonomía para definir sus jornadas laborales, con respecto a quienes deben cumplir con el horario de trabajo establecido por la organización.

Aspectos Metodológicos Generales

De acuerdo con el objetivo propuesto para el proceso de investigación, y en concordancia con la estructura que tiene la oficina en la que se realiza el estudio de caso, se considera importante hacer uso de instrumentos que permitan estudiar el problema desde la perspectiva de la vida social como desde la perspectiva de la vida laboral, conociendo y analizando la postura tanto de los trabajadores de la organización como de sus directivos.

Para ello el constructivismo social proporciona una perspectiva adecuada para el estudio de estos hechos sociales en tanto permite “revelar el significado de las formas particulares de la vida social mediante la articulación sistemática de las estructuras de significado subjetivo que rigen las maneras de actuar de los individuos” (Ortiz, 2000:46). Por ello, ubicarse desde el constructivismo social facilitará la comprensión y análisis de discursos que permean y orientan el establecimiento y desarrollo de las dinámicas a estudiar – vida social y vida laboral -, entendiéndolas no como algo estático, sino como hechos dinámicos producto de la construcción humana y subjetiva.

En este marco, y teniendo como referente los supuestos epistemológicos y ontológicos que guían la investigación, el proceso de construcción de conocimiento se ubicará bajo un enfoque cualitativo pues permite estudiar relaciones sociales, analizar prácticas culturales, indagar puntos de vista frente a una situación y abordar temáticas donde la dimensión subjetiva y simbólica son decisivas (Torres, 1995). Este enfoque hace énfasis en procesos empíricos, en el estudio de cualidades en un contexto particular, busca conocer procesos subjetivos y, no tiene como función básica garantizar la verdad, sino ser utilizado de forma creativa y a medida de cada situación, por ello, la diversidad de técnicas y estrategias que utiliza (Quecedo y Castaño, 2002:9).

El método a utilizar para el desarrollo de la investigación es el Estudio de caso, dado que su mayor fortaleza radica en que a través del mismo se mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado. Con éste método los datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones y objetos físicos. (Chetty, 1996 en Martínez, 2006:167).

Para el estudio de caso que se realiza, y bajo el supuesto de que la realidad social es producto humano de dimensiones no sólo subjetivas, sino también objetivas, las técnicas de recolección de información serán diversas. Se aplican cuestionarios para sondear ideas generales acerca de las variables a estudiar; se llevan a cabo entrevistas, al ser un instrumento que permite recopilar información a profundidad en el contexto natural donde suceden los fenómenos; y, se realiza

revisión y análisis de documentos que proporcionen información acerca de las características y funcionamiento de la organización.

De acuerdo con esto, en un primer momento se elaboran y aplican cuestionarios generales a quienes conforman la organización para identificar variables como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización, posición jerárquica, tipo de trabajo realizado en la organización y el nivel de formación de quienes constituyen la planta. De igual forma el cuestionario permite conocer las características generales del trabajo que estas personas realizan: descripción del puesto, actividad laboral, jornada de trabajo, condicionamientos de la jornada de trabajo respecto a las variables antes propuestas. En general, a través de éste cuestionario se caracteriza la población objetivo y se indaga acerca de los factores que tienen que ver más propiamente con la vida laboral y que puedan relacionarse con características o condicionantes de diferentes ambientes sociales.

Ahora, a partir de los datos proporcionados por el cuestionario, se definen temas particulares a profundizar por medio de la realización de entrevistas a los colaboradores, con el propósito de indagar acerca de la construcción de la vida laboral en la que se desenvuelven y, las características de la vida social en la que participan. Por tanto, en un segundo momento del proceso de recolección de información está orientado a la realización de entrevistas, tanto a los colaboradores –agentes inmobiliarios y administrativos -, como a los directivos de la organización.

Las entrevistas que permiten indagar acerca de la vida laboral y la vida no laboral son diseñadas con una extensión determinada y se aplican a todas las personas que laboran en la oficina, a excepción de la Gerente, a quien se le realizará una entrevista orientada a obtener información acerca de la organización y su funcionamiento: formalización, jerarquización, normatividad, centralización, tecnología empleada, división del trabajo, relación entre horarios y actividades, por mencionar algunos. Conociendo el funcionamiento de la organización se procede a indagar cómo se implantó dicha forma de organización, qué modificaciones ha experimentado en caso de que eso haya ocurrido, y cuáles fueron las razones que originaron dichas modificaciones.

La recolección de información para la investigación se complementa con un proceso de revisión y análisis documental como insumo para la caracterización del ambiente de la organización. En este sentido, se revisan documentos propios de la organización como políticas, reglamentos, manuales, actas, que proporcionen información acerca de las características básicas de la organización.

Resultados Esperados

Analizar la problemática planteada en esta organización colombiana, desde una perspectiva organizacional, ha de generar conocimientos que por un lado den cuenta de formas específicas bajo las cuales operan las organizaciones, en particular las que tienen condiciones y características similares a la empresa en la que se realiza el estudio de caso, de acuerdo con el sector económico en el que se encuentra, y a la dinámica laboral que la define.

Por otro lado, los conocimientos generados a partir de este estudio permitirán dar cuenta de los comportamientos y actitudes asumidos por los colaboradores y colaboradoras para responder a las expectativas de sus roles laborales y extra laborales a partir de los tiempos y espacios laborales definidos por la organización y por ellos mismos; facilitarán el análisis de la relación existente entre el uso de las nuevas tecnologías y la definición de tiempos y espacios laborales, de acuerdo al tipo de trabajo realizado en la organización; y, permitirán confrontar la definición de las dinámicas laborales de quienes tienen la autonomía para hacerlo, con respecto a quienes no la tienen.

Así que desarrollar este análisis, además de proporcionar información valiosa tanto para la organización como para quienes la dirigen, enriquecerá el conocimiento académico acerca de las organizaciones en un contexto Latinoamericano, continente casi inexplorado en estudios sobre esta problemática y, menos desde la perspectiva organizacional y con unas condiciones diferentes a los países europeos, en donde se han realizado la mayoría de estudios interesados en este tema.

Referencias Bibliográficas

Alarcón Delgado, Irma de Lourdes (2012). “Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la ciudad de México”. *Revista de estudios de género: La ventana*, ISSN 1405-9436, Vol. 4, N°. 35, págs. 58-9

Álvarez, Adaneys y Gómez, Ingrid Carolina (2011). “Conflicto trabajo – familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”. *Pensamiento psicológico* No. 16. Págs. 89 – 106

Brumely, Krista M. (2014), Now, We Have the Same Rights as Men to Keeps Our Jobs Gendered Perceptions of Opportunity and Obstacles in a Mexican Workplace, *Gender, Work & Organization* Volume 21, Issue 3, Pp. 217 – 230

Brunet Icart, Ignasi y Alarcón Alarcón Amado (2005). “Mercado de trabajo y familia”. *RIPS: Revista de investigaciones políticas y sociológicas*, ISSN 1577 - 239X, Vol. 4, N°. 2, págs. 115-129

Caamano Rojo, Eduardo (2010). “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* [online].N.35, pp. 79-105. ISSN 0718-6851

Cánovas Montero, Ana, Rocha Sánchez, Fernando y Aragón Medina, Jorge (2005). “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral de las

Comunidades Autónomas”.Cuadernos de relaciones laborales, ISSN 1131-8635, Vol. 23, Nº 1, págs. 73-93

Faur, Eleonor (2006). “Género, masculinidades y conciliación familia-trabajo”.
Nómadas, ISSN-e 0121-7550, Nº. 24, págs. 130-141

Feldeman, Lya, Eleonora Vivas, Zoraide Lugli, Joanmir Zaragoza, Viviola Gómez Ortiz (2008) “Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras”.
Salud pública de México, ISSN 0036-3634, Vol. 50, Nº. 6, 2008, págs. 482-489

Greenhaus, Jeffrey H. y Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*,10. Págs. 76 – 88

Guerrero, Juan (2003). “Los roles no laborales y el estrés en el trabajo”. *Revista colombiana de psicología* No. 12. Págs. 73 – 84

Jepperson, Ronald L. (2001) “Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo” en Powell, Walter y Pail Di Maggio (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 193 – 215

Lucia – Casademunt, Ana. Antonia García Cabrera. Deybbi Cuéllar Molina. (2015) “National culture, work-life balance and employee well-being in European tourism firms. The moderating effect of uncertainty avoidance values”.

Encuentros Científicos - Tourism & Management Studies.Vol. 11, Nº. 1(Ejemplar dedicado a: Tourism & Management Studies), págs. 62-69

Macinnes, John (2005). “Diez mitos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral”. Cuadernos de relaciones laborales, ISSN 1131-8635, Vol. 23, Nº 1, págs. 35-71

Martínez, Piedad Cristina (2006). “El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica”. Pensamiento y gestión: revista de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte. No. 20. Págs. 165 – 193

Mestre Miquel, Joana María, Guillén Palomares, Juana y Caro Blanco, Fernanda (2012). “Abuelas cuidadoras en el siglo XXI. Recurso de conciliación de la vida social y familiar”. Revista de Trabajo Social, ISSN 1578-0236, Vol. Extra 12, págs. 231-238

Meyer, John W. y Brian Rowan (1977) “Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and ceremony”, en The American Journal of Sociology, vol. 83, núm 2, págs. 340 – 363

Moreno Mínguez, Almudena (2005). “Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo del varón sustentador” Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, ISSN 0210-5233, Nº 112, págs. 131-164

- Murillo, Vargas Guillermo (2009). "Procesos de Transformación, Internalización y Nuevas Tecnologías en las organizaciones del sector financiero colombiano". Cuadernos de Administración, Vol. 22, Issue: 38. Págs. 267 – 289
- Ortiz, José Ramón (2000). "Paradigmas de la investigación". Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigaciones y Postgrado Maestría en Ciencias de la Educación: Mención Planificación de la Educación. Caracas, Venezuela
- Parasuraman, Saroj, Purohit, Yasmin S. y Godshalk, Veronica M.(1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. Journal of Vocational Behaviour, 48, 275- 300
- Pérez, Sánchez Carmen y Ana Gálvez Mozo.(2009) "Teletrabajo y vida cotidiana. Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Revista Athenea Digital: Revista de pensamiento e investigación Social. No. 15. Págs. 57 – 79
- Quecedo, Rosario y Castaño, Carlos (2002). "Introducción a la metodología de investigación cualitativa". Revista Psicodidáctica. Número 14. Págs. 5 – 39
- Quintanilla Navarro, Beatriz (2005). "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual". Cuadernos de relaciones laborales, ISSN 1131-8635, Vol. 23, Nº 1, págs. 95-129
- Reygadas, Luis (2011), "Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿Dos caras de la misma moneda?", en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas

(Coordinadores), Trabajadores atípicos y precarización del empleo, El Colegio de México, México, pp. 21 – 45

Rhnima, Abdelaziz y Núñez Grapin, Juan Francisco (2014). “Articulación empleo – familia. Análisis del apoyo social como factor regulador”. *Ciencia ergo-sum*, ISSN 1405-0269, Vol. 21, Nº. 1, 2014, págs. 9-20

Rodríguez Menéndez, María del Carmen y Fernández García Carmen María (2010). “Empleo y maternidad: El discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo.”. *Cuaderno de relaciones laborales*, Vol. 28, No.2. Págs. 257 – 276

Ruiz Castro, Mayra (2012) “Time Demands and Gender Roles: The Case of a Big Four Firm in Mexico, *Gender Work & Organization*, Volume 19, Issue 5, September, Pages 532 – 554

Santos, Noé (2008), “La institución como objeto creador de sufrimiento”, *Administración y Organizaciones*, Año 10, No. 20, UAM – Xochimilco, pp. 103 – 126

Sarbin, Theodore (1954) “Role Theory”, en *Handbook of social psychology*. Edited by G. Lindzey. Vol. 1. Cambridge, Mass: Addison – Wesley

Torns Martín, María Teresa (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad ¿El mismo discurso? *RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género*, ISSN-e 2014-6043, Nº. 1 (Ejemplar dedicado a: Familia y trabajo en la universidad ¿Conciliación o corresponsabilidad?), págs. 5-13

Torres Carrillo, Alfonso (1995). Los enfoques cualitativos en investigación. Enfoques cualitativos y participativos en investigación social. Aprender a investigar en comunidad II. UNISUR, Bogotá D.C. Págs. 11 – 37.

Zucker, Lynne C. (2001) “El papel de la institucionalización en la persistencia cultural” en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 126-153. (1991).