

Bases teóricas del conflicto trabajo-familia¹

Theoretical Bases of Work-Family Conflict

Luis Gerardo Andrade Rodríguez² y René Landero Hernández³

Recibido: 28- Septiembre- 2014 • Revisado: 07- Noviembre-2014 • Aprobado: 10- Diciembre-2014

Resumen

El conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde las últimas décadas al reconocerse el impacto negativo que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa. Dicho conflicto se considera un riesgo psicosocial que perjudica tanto a trabajadores como a organizaciones. Los trabajadores afectados presentan síntomas de malestar físico y psicológico como fatiga, ansiedad, depresión y estrés. Por su parte, las organizaciones se ven afectadas por consecuencias como el absentismo, el bajo rendimiento y la deserción de los empleados. La investigación reconoce la necesidad de la búsqueda de conciliación entre la vida laboral y familiar. Asimismo, el conflicto trabajo-familia forma parte de la teoría de ajuste, la cual estudia los motivos de conflicto y conciliación entre el trabajo y la familia.

Palabras clave autores: Conflicto trabajo-familia, Interacción trabajo-familia, Conflicto inter-rol, Riesgo psicosocial, Conciliación trabajo-familia.

Palabras clave descriptores: Trabajo, Familia, Relaciones Familiares, Riesgo, Conflicto Familiar.

Abstract

Work-family conflict has been studied for the latest decades since the recognition of the negative impact of work on family and vice versa. This conflict is considered a psychosocial risk that harm both workers and organizations. Affected workers have symptoms of physical and psychological malaise such as fatigue, anxiety, depression and stress. Meanwhile, organizations are affected by consequences such as absenteeism, poor performance and employee desertion. Research recognizes the need for finding balance between work and family life. Also, the work-family conflict is part of the adjustment theory, which studies the causes of conflict and conciliation between work and family.

Keywords authors: Work-Family Conflict, Work-Family Interaction, Inter-Role Conflict, Psychosocial Risk, Work-Family Conciliation.

Keywords plus: Work, Family, Family Relations, Risk, Family Conflict.

Para citar este artículo:
Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 185-198.

1. Este artículo forma parte de la investigación Conflicto y Enriquecimiento Trabajo-Familia: Estrés en Obremos que Retoman sus Estudios, del Cuerpo Académico en Psicología Social de la Facultad de Psicología (FaPsi) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).
2. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología. Correo electrónico: lugean.rdz@hotmail.com
3. Integrante del Cuerpo Académico en Psicología Social de la Facultad de Psicología (FaPsi) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).

Introducción

La interacción trabajo-familia ha sido un tema de interés para los investigadores desde la década de los setenta (Singh & Greenhaus, 2004) al reconocer el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa (Clark, 2000). A este período se remontan el origen de las investigaciones en torno al conflicto trabajo-familia (Rapaport & Rapaport, 1972). Este concepto ha sido estudiado desde las últimas décadas, centrandose las investigaciones en dos contextos importantes en las personas (Abeysekera & Gahan, 2008) es decir, el empleo y la familia (Frone, Russell & Cooper, 1992a).

Habitualmente se define el empleo como una actividad de trabajo realizada en el espacio público del mercado a cambio de una compensación monetaria (Prieto, 2002) y este adquiere importancia al ser el medio por el cual el trabajador brinda un sustento a las personas que quiere, la propia familia, la cual busca fortalecer y desarrollar (Apgar, 1998). Universalmente, la familia es reconocida como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes, además de considerarse como la institución que modera la interacción entre el individuo, la familia y la sociedad (Valladares, 2008).

La familia guarda un estrecho vínculo con el ámbito laboral, ya que es por este medio que obtiene el capital económico para adquirir los recursos necesarios para subsistir. Alberdi (1982) define la familia como el “conjunto de dos o más personas unidas por el matrimonio o la filiación que viven juntos, ponen sus recursos económicos en común y consumen juntos una serie de bienes” (p. 90), evidenciando la relación existente entre familia y trabajo.

“Universalmente, la familia es reconocida como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes...”

La relación entre el trabajo y la familia se manifiesta a través de una interacción entre ambas esferas. Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005) definen la interacción trabajo-familia como un proceso donde el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo).

Clark (2000) reconoce que el trabajo y la familia componen esferas desiguales que se influyen recíprocamente y esta interacción se puede explicar desde diversas teorías. Mayoritariamente se ha entendido desde la teoría del Spillover (Piotrkowski, 1978) que describe como los eventos ocurridos en una esfera vital, ya sean positivos o negativos, “salpican” o afectan a otra esfera vital, es decir, el efecto indirecto que la familia tiene sobre el trabajo y viceversa. Asimismo, la teoría de la permeabilidad se basa en el concepto de permeabilidad asimétrica que existe en la frontera entre trabajo y familia (Pleck, 1977) y explica como el grado de flexibilidad de dicha frontera influirá en el nivel de integración de ambas esferas (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000).

Tanto el trabajo como la familia asignan al individuo un rol a cumplir, el cual implica ciertas

demandas específicas. Katz y Kahn (1997) explican que un rol es un conjunto de actividades constantes del individuo que se relacionan con las acciones recurrentes de los demás para alcanzar los resultados esperados. Los individuos tienden a participar en una variedad de roles simultáneamente y bajo este supuesto, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) desarrollaron la teoría de rol. Dicha teoría propone que al desempeñarse múltiples roles, el individuo se enfrenta a un aumento de exigencias que resultan difíciles de cumplir cuando son incompatibles, ocasionando una fricción entre roles que produce una tensión psicológica.

La incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares genera presiones que conducen al conflicto trabajo-familia. Greenhaus y Beutell (1985) definen este concepto como una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos. En otras palabras, es la percepción de fricción ocasionada por la disparidad de las exigencias del trabajo y la familia (Ahuja, McKnight, Chudoba, George & Kacmar, 2007). Técnicamente, este conflicto ocurre cuando las responsabilidades laborales interfieren con las actividades familiares (Lin, 2013).

Greenhaus y Beutell (1985) identificaron tres tipos de conflicto trabajo-familia: a) el basado en el tiempo, b) el originado en la tensión y c) el relativo al comportamiento. El conflicto basado en el tiempo sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.). El conflicto originado en la tensión se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de

trabajo, cansancio físico y mental, etc.) Por último, el conflicto relativo al comportamiento aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.).

1. El conflicto bidireccional trabajo-familia

En sus principios el concepto de conflicto trabajo-familia fue considerado unidireccional enfatizando la forma negativa en que los roles laborales afectan a los roles familiares (Edwards & Rothbard, 2000). Posteriormente, el conflicto se consideró bidireccional, es decir, el trabajo puede interferir con la familia y la familia puede interferir con el trabajo (Frone, Russell & Cooper, 1992b). En este sentido, cuando el trabajo afecta a la familia hablamos del conflicto trabajo-familia y cuando la familia afecta al trabajo hablamos del conflicto familia-trabajo (Frone, Russell & Cooper, 1997).

Las demandas laborales pueden interferir con las demandas familiares, y viceversa. Dependiendo de cuál rol sea el que interfiera, Gutek, Searle & Klepa, (1991) señalaron dos componentes del conflicto: 1) WIF, cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares (Work Interferes Family), y 2) FIW, cuando las exigencias familiares interfieren con las laborales (Family Interferes Work). Siguiendo esta línea, Friede (2005) identificó seis dimensiones principales del conflicto: 1) conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, 2) conflicto trabajo-familia basado en la tensión, 3) conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento, 4) conflicto familia-trabajo basado en el tiempo, 5) conflicto familia-trabajo basado en la tensión y el 6) conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento.

Según Torns (2008) uno de los principales factores que determinan la intensidad de las tareas del hogar es la presencia de personas dependientes en el hogar (niños, personas de la tercera edad, discapacitados, enfermos, etc.). Sin embargo el modelo patriarcal ha predominado en muchas sociedades causando una desigualdad en la asignación de tareas domésticas siendo las mujeres las encargadas del cuidado del hogar mientras que los hombres se han dedicado a tareas extradomésticas (Carrasco, Borderías & Torns, 2011). De acuerdo a Cifre y Salanova (2004) los hombres han demostrado menos disposición por organizar su tiempo libre para colaborar en las tareas del hogar en comparación con las mujeres, cuando ambos deberían participar en los quehaceres domésticos del hogar que comparten.

El conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial importante pues involucra dos elementos significativos en la vida de los trabajadores. Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) definen riesgo psicosocial como “aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador” (p. 481). Moreno y Baez (2010) consideran al conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial relevante, pues involucra a los dos referentes más determinantes de la vida del trabajador, cuya interacción tiene un valor crítico central. La familia y el empleo son dos de las instituciones más importantes en la vida de la mayoría de las personas (Frone, Russell & Cooper, 1992a).

El conflicto trabajo-familia se relaciona a consecuencias negativas para los trabajadores y las organizaciones. Los trabajadores presentan sín-

“... los hombres han demostrado menos disposición por organizar su tiempo libre para colaborar en las tareas del hogar en comparación con las mujeres, cuando ambos deberían participar en los quehaceres domésticos del hogar que comparten”

tomas de malestar psicológico (Arts, 2001) como ansiedad y depresión (Collins, 2000), así como estrés y burnout (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000) además de una baja satisfacción vital (Bonache & Cabrera, 2006). Por su parte, las organizaciones se ven afectadas por consecuencias como el absentismo (Burke & Greenglass, 1999), el deficiente rendimiento laboral (Frone, Yardley & Markel, 1997), el bajo compromiso afectivo de los empleados con la empresa (Meyer & Allen, 1997), un menor desempeño organizativo (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2011) y deseos por parte de los trabajadores de abandonar la empresa (Anderson, Coffey & Byerly 2002).

La calidad de vida del trabajador (CVT) y su salud física también se ven afectadas de forma negativa por el conflicto trabajo-familia. Mattehws, Hath y Barnes-Farrell (2010) consideran que las presiones de tiempo, esfuerzo y comportamiento que exigen los roles laborales y familiares repercuten en la calidad de vida del trabajador (CVT). Herrera y Cassals (2005) definen la CVT como el grado en que los trabajadores de una organización son capaces de complacer las necesidades personales, mediante

las experiencias obtenidas en el ámbito laboral teniendo como resultado satisfacción personal y motivación para el trabajo.

Ruzzier, Antoncic, Hisrich y Konecnik (2007) expresan que si el objetivo de una organización es crecer, esto implica el desarrollo de una estrecha vinculación con el capital humano del que dispone para conocerlo y proporcionarle los medios necesarios para su desempeño satisfactorio. En este sentido, en Europa se ha considerado la CVT como una propuesta para el óptimo desarrollo de los trabajadores, encontrándose que los países que conforman la Unión Europea que procuran la CVT son los que han alcanzado mejores resultados relacionados a la productividad, competitividad, equidad de género, adiestramiento de los trabajadores y descenso de accidentes laborales (Unión Europea, 2003).

Martínez y Preciado (2009) señalan que las condiciones laborales afectan el estado de salud de los trabajadores. La CVT es el punto donde los trabajadores de una organización son capaces de satisfacer sus demandas relacionadas al ámbito laboral y donde se generan las políticas y estrategias de gestión de recursos humanos (Chiavenato, 1995). El término de salud laboral se refiere a la relación entre salud y trabajo enfocándose a la promoción del equilibrio y desarrollo de óptimas condiciones laborales, que permitan alcanzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en las organizaciones (OIT, 2010; OMS, 2004).

Los individuos intentan alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la familia con el fin de disminuir el conflicto (Clark, 2000). Grzywacz y Marks (2000) reconocen la necesidad de la búsqueda del equilibrio para lograr la conciliación trabajo-familia. McCarthy, Darcy y Grady (2010) definen la conciliación trabajo-familia como iniciativas

que las empresas incorporan para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados.

La interacción trabajo-familia se concibe como una influencia mutua entre estos dos ámbitos. Tal influencia puede consistir en un conflicto o en un balance (Chang, McDonald & Burton, 2010). Pichler (2009) menciona que el balance entre el trabajo y la familia se genera cuando las actividades y aspiraciones correspondientes a ambos dominios son compatibles entre sí. Según Debeljuh y Jauregui (2004) algunos trabajadores logran este balance gracias a sus propios medios mientras que la mayoría requiere el apoyo manifiesto de las organizaciones para conseguirlo. Una manera en que las organizaciones pueden apoyar a los trabajadores a establecer un balance es mediante la implementación de políticas de conciliación.

De acuerdo a las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo Extraordinario, celebrado en Luxemburgo en noviembre de 1997, el término de conciliación trabajo-familia se introdujo formalmente en el vocabulario de la política pública de la Unión Europea con el nombre de “políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Torns, Borrás y Moreno (2007) definen estas políticas como un conjunto de directivas encaminadas a la promoción de permisos, flexibilidad laboral y los servicios de atención de la vida cotidiana.

Durán (2004) describe una clasificación de estrategias de conciliación que consiste en tres categorías: 1) secuenciación (comprende las licencias laborales de promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial de las jornadas de trabajo, etc.); 2) derivación (implica los subsidios para adquirir servicios privados de cuidado, prolongación de horarios

escolares, servicios de transporte escolar, etc.), y 3) promoción de cambios culturales y redistribución de roles en el ámbito del hogar (incluye las licencias por paternidad).

2. Retos para la conciliación entre trabajo-familia

La implementación de políticas de conciliación en las empresas ha sido un reto para la sociedad. El gobierno se ha mostrado cada vez más consciente de la necesidad de atender las condiciones de conciliación trabajo-familia (Cardona, 2009) y estas han pasado a formar parte de las políticas de bienestar social (Campillo, 2010). El término de conciliación trabajo-familia surgió de campo de la legislación social europea y se transfirió a los estudios académicos, medios de comunicación y opinión pública (Campillo, 2010). Según Torns (2004) estas políticas configuran una estrategia para incrementar los niveles de empleo.

El objetivo de las políticas de conciliación se ve orientado al desarrollo del sistema económico. Torns (2011) apunta que en el tema de la conciliación el interés político es el aumento de la disponibilidad laboral de la población en general, particularmente las mujeres, teniendo como prioridad las necesidades de desarrollo del sistema económico, dejando de lado las necesidades de la población. Las políticas de conciliación responden a situaciones que quedan fuera de la vida cotidiana de los trabajadores. En relación a lo anterior, se puede mencionar la Ley 1468 de 2011 implementada en Colombia, en la que se declara que los hombres tienen derecho a ocho días de licencia remunerada por paternidad, mientras que las mujeres disponen de 14 semanas de esta misma licencia.

Las políticas de conciliación difícilmente no han logrado brindar beneficios a hombres y muje-

“La implementación de políticas de conciliación en las empresas ha sido un reto para la sociedad. El gobierno se ha mostrado cada vez más consciente de la necesidad de atender las condiciones de conciliación trabajo-familia”

res por igual (Torns, 2005). Torns (2011) señala que estas políticas han procurado aumentar la participación laboral femenina al promover la compatibilidad del tiempo de trabajo con el tiempo de labores domésticas. Sin embargo, la autora señala que las mujeres suelen tener una mayor carga de trabajo que los hombres por lo que disfrutaban en menor medida las actividades de ocio y tiempo libre. En relación a lo mencionado, se abre la duda de si las políticas de conciliación están realmente dirigidas a las necesidades de la población o si son meramente artefactos de beneficio para las organizaciones (Campillo, 2010).

Las políticas de conciliación se rigen por una serie de requisitos organizacionales y colectivos que se concretan de forma diversas en los estados (López & Valiño, 2004). Torns (2005) menciona que uno de los principales objetivos de las políticas de conciliación trabajo-familia es la facilitación de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Sin embargo la autora señala que las medidas de conciliación trabajo-familia adoptadas por las organizaciones no procuran una clara incorporación de los hombres, por lo que estas políticas terminan por satisfacer la necesidad de desregulación del mercado de trabajo. Además resulta evidente que la falta

de conciliación no ha sido resuelta para las mujeres pues todavía existen problemas de compatibilidad de demandas laborales y del hogar (Torns, 2005).

Chinchilla (2007) advierte que las organizaciones que toman en cuenta las necesidades familiares de sus trabajadores para establecer sus políticas de conciliación responden a tres tipos de perfiles: 1) las organizaciones que establecen políticas de conciliación para cumplir con las demandas de la ley; 2) las organizaciones que se preocupan por el desarrollo de las capacidades y competencias de sus trabajadores y procuran instalar un clima que favorezca el trabajo, y 3) las organizaciones que buscan establecer una política de valor duradera y estable para instaurar las condiciones laborales que sus trabajadores necesitan.

Gutián (2009) indica que dentro de las políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones se ubican cuatro líneas de trabajo: 1) la flexibilidad laboral relacionada a los horarios de trabajo; 2) el apoyo social relacionado al asesoramiento técnico para lograr la conciliación trabajo-familia; 3) el ofrecimiento de servicios familiares como guarderías, transporte, etc., y 4) el ofrecimiento de otros beneficios como seguros familiares, etc.

Las organizaciones se ven beneficiadas en la medida que adoptan políticas que beneficien a sus trabajadores. Poelmans, Chinchilla y León (2003) expresan que estas políticas deben implementarse aunque algunas organizaciones consideren que la conciliación entre el trabajo y la familia no es su responsabilidad. Las organizaciones que favorecen esta conciliación obtienen beneficios como la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar familiar de sus trabajadores (Kinnunen, Mauno, Geurts & Dikkers, 2005).

“Las organizaciones que favorecen esta conciliación obtienen beneficios como la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar familiar de sus trabajadores”

La cultura organizacional ha cambiado paulatinamente a favor de la aceptación e incorporación de las políticas de conciliación, debido a que estas benefician a la productividad (Mercader, 2008). Meil, García, Luque y Ayuso (2010) destacan que las políticas de conciliación que las organizaciones adoptan en mayor medida son: 1) flexibilidad de los horarios de trabajo; 2) flexibilidad del lugar de trabajo; 3) conceder permisos ajustados a las necesidades reales de los trabajadores; 4) ofrecer servicios de cuidado como guarderías, etc.; 5) brindar seguros y ayuda económica por el nacimiento de un hijo, etc. En el caso de España, las principales políticas de conciliación implementadas en las organizaciones son la flexibilidad en días de permiso, trabajo a tiempo parcial, flexibilidad de horarios y brindar permiso para cuidar de personas dependientes (Poelmans & Chinchilla, 2001).

Para resolver la situación de conflicto trabajo-familia y establecer la conciliación es necesaria la participación de varios agentes. Debeljuh y Jauregui (2004) determinan que la clave para desarrollar y mantener el balance entre el trabajo y la familia se encuentra en la participación de tres frentes: 1) el propio individuo o trabajador; 2) la organización, y 3) el Estado. De esta manera se observa que el Estado es un elemento cuya participación es determinante en la situación de conflicto y conciliación trabajo-familia.

En países como España se implementaron leyes en la política de empleo que favorecen la conciliación como la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Personas Trabajadoras (Ley 39/1999), que incorpora las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. En el caso de México, aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que además protegerá la organización de la familia, aún no se han implementado leyes formales en la política de empleo mexicana que favorezcan la conciliación trabajo-familia. Sin embargo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ofrece el distintivo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) a las organizaciones mexicanas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la familia.

Rogers (2001) define una EFR como una organización que brinda apoyo a sus trabajadores en su búsqueda de conciliación de la vida laboral y familiar, asumiendo esta perspectiva debido al beneficio que representa para los empleados, la misma organización y la sociedad. El distintivo de EFR beneficia principalmente a los trabajadores aunque la evidencia empírica demuestra que las prácticas familiarmente responsables promueven una serie de beneficios para las organizaciones (Perry-Smith & Blum, 2000).

Lobel (2000) describe un caso de éxito de compromiso organizacional de una empresa multinacional en Brasil que consideró las preferencias de arreglos laborales de sus trabajadores. Esta empresa encontró que del total de los trabajadores entrevistados un 48% demanda flexibilidad horaria, 45% solicita flexibilidad horaria semanal, 42% prefiere trabajar desde casa y 34% requiere de permisos personales de ausencia. Al siguiente

año la empresa implementó políticas de trabajo relacionadas con las necesidades de sus empleados, demostrando su capacidad de liderazgo al ser receptiva de las demandas de sus trabajadores. En México esta empresa siguió un procedimiento idéntico y reportó resultados similares.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) describe una serie de prácticas promotoras de la conciliación trabajo-familia implementadas en empresas de América Latina y el Caribe. Algunas de las más significativas son: 1) establecer políticas de trabajo de tiempo flexible; 2) implementar políticas de permisos especiales de paternidad y maternidad que permitan trabajar a larga distancia después del nacimiento de un hijo; 3) ofrecer permisos especiales de ausencia sin y con goce de sueldo; 4) proporcionar licencias para la atención de emergencias relacionadas con los hijos de los trabajadores; 5) proveer centros para la realización de tareas escolares de los hijos de los trabajadores; 6) realizar programas de verano para los hijos de los trabajadores; 7) brindar apoyo a los trabajadores relacionado con el cuidado de los hijos en períodos de vacaciones; 8) proveer prestaciones y seguros de gastos médicos para los trabajadores, etc.

Las políticas de conciliación trabajo-familia se pueden implementar en cualquier empresa para promover tanto su bienestar organizacional como el bienestar del trabajador (Poelmans et al., 2003). No obstante, solo el 57% de las empresas consideran necesaria la implementación de políticas de conciliación. Las estrategias de conciliación más utilizadas por las empresas son la flexibilidad horaria (76.5%) y prestar ayuda a las familias con personas dependientes (50.0%) (Junta de Castillo y León, 2008).

Torns (2005) recomienda que en un futuro inmediato se debe tomar en cuenta la conveniencia

“Las políticas de conciliación trabajo-familia se pueden implementar en cualquier empresa para promover tanto su bienestar organizacional como el bienestar del trabajador”

de aumentar los permisos laborales relacionados a la atención y cuidado de personas dependientes (niños, ancianos, enfermos, etc.) y negociar de forma colectiva la obtención de permisos relacionados con otras necesidades importantes para conseguir la conciliación. Además apunta que para lograr la conciliación trabajo-familia estos permisos deben ser accesibles para todos los trabajadores y no solamente para los más privilegiados. Asimismo señala que es necesario implementar políticas de tiempo que promuevan el bienestar cotidiano como la implementación de jornadas laborales, que permitan el intercambio de tiempo por tiempo y no de tiempo por dinero o salario.

En las últimas décadas la conciliación trabajo-familia se ha convertido en un eje central de investigación (Molina, 2011). Al ser una herramienta que puede generar cambios positivos en las empresas afectadas por el conflicto (Poelmans et al., 2003) la conciliación implica una serie de prácticas que ayudan a los trabajadores a equilibrar su vida laboral y familiar (Lobel & Kossek, 1996). Las organizaciones tienen mucho que ganar cuando se preocupan por apoyar a sus trabajadores a conseguir y mantener un equilibrio (Lingard & Francis, 2006). Sin embargo, existe una falta de conciencia sobre la necesidad de políticas de conciliación en las empresas pri-

vadas (Blanco & Lattrich, 2012). Las empresas que renuncian a apoyar a sus trabajadores, renuncian también a beneficios como legitimidad, apoyo social, mejoras en su imagen, entre otras ventajas (Pasamar & Valle, 2011).

Salanova y Schaufeli (2004) expresan que uno de los principales motivos para promover el carácter positivo a las organizaciones es la supervivencia en un contexto de cambios económicos constantes. Por esta razón las organizaciones precisan de contar con trabajadores motivados y saludables para lograr la adecuada adaptación al medio económico. Una forma de conseguir este objetivo es la implementación de políticas de conciliación ajustadas a las necesidades reales de los trabajadores. Los autores advierten un cambio gradual en las organizaciones modernas orientado a la consideración de estos conocimientos psicológicos.

La mayoría de los estudios sobre el conflicto trabajo-familia han sido realizados en Estados Unidos de América y Europa en trabajadores de clase media, aunque aún hay poca evidencia empírica en muestras de minorías étnicas y trabajadores de bajo nivel profesional (Grzywacz, Arcury, Marín, Carrillo, Burke, Coates & Quandt, 2007). Poelmans (2001) hace las siguientes sugerencias para futuros estudios: 1) incluir en los estudios otras variables relacionadas (por ejemplo, apoyo social); 2) estudiar ambas direcciones del conflicto (trabajo-familia y familia-trabajo); 3) diferenciar los tres tipos de conflicto (basados en tiempo, esfuerzo y comportamiento); 4) realizar estudios en países latinoamericanos, y 5) incluir parámetros relacionados con la cultura organizacional.

Useche (2002) indica que el impacto producido por la globalización, en especial en relación

a la utilización de estrategias dirigidas a la flexibilidad laboral, afecta negativamente las condiciones laborales de la fuerza de trabajo en América Latina. Argüelles, Quijano y Sahuí (2014) advierten que la globalización y la competitividad han incrementado considerablemente en los últimos años, por lo que resulta importante considerar el bienestar del recurso más importante de las organizaciones, es decir, el capital humano. A medida que se conozcan las dinámicas que ocasionan el conflicto trabajo-familia, se tendrán más herramientas para generar estrategias de intervención dirigidas al mejoramiento de las condiciones laborales y al desempeño satisfactorio en el ámbito familiar y laboral, sin las consecuencias de estrés que un rol pueda provocar en el otro (Álvarez, 2012).

Referencias

- Abeyssekera, L. & Gahan, P. (2008). *How do Couples Experience Work-family Conflict? The Effect of Role Salience*. Proceedings of the 22nd Conference of The Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand.
- Ahuja, M., McKnight, D., Chudoba, K., George, J. & Kacmar, C. (2007). It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31, 1-17.
- Alberdi, I. (1982). Un nuevo modelo de familia. *Papers: Revista de Sociología*, 18, 87-112.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Álvarez, A. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Páginas*, 92, 47-64.
- Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workpla-
- ce Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Apgar, M. (1998). The Alternative Workplace: Changing How and Where People Work. *Harvard Business Review*, 3, 121-136.
- Argüelles, L., Quijano, R., Sahuí, J. (2014). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Journal of Intercultural Management* 6(2), 73-96.
- Arts, S. (2001). Quality of Working Life and Workload in Home Helped Services: a Review of the Literature and a Proposal for a Research Model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15(1), 12-24.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Blanco R. & Lattrich, K. (2012). Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina. *Estudios de fundación*, 51, 2-47.
- Bonache J. & Cabrera A. (2006). *Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Pearson Educación.
- Burke, R., & Greenglass, E. (1999). Work-Family Conflict, Spouse Support and Nursing Staff Well-Being during Organizational Restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.
- Cardona, M. (2009). *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*. Albacete: Bomarzo.
- Carrasco, C., Borderías, C. & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. *Historia, Teoría y Políticas*, 13- 95.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological Choices in Work-Life Balance Research 1987 To 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 2381-2413.

- Chiavenato I. (1995). *Recursos humanos*. S. Paulo: Editora Atlas.
- Chinchilla, N. (2007). *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?* Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Collins, V. (2000). A Meta-Analysis of Burnout And Occupational Stress. *Section B: The Sciences and Engineering*, 60(9-B), 42-49.
- Consejo Europeo Extraordinario (1997). *Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo Extraordinario sobre el empleo celebrado en Luxemburgo los días 20 y 21 de noviembre de 1997*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Debeljuh, P. & Jauregui, K. (2004) Trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Cuadernos de Difusión*, 9, 91-102.
- Durán, M. (2004). *Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y vida familiar?* Madrid: Diario El País.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationships between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Friede, A. (2005). *Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences*. Michigan State University: Department of Psychology.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992a). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992b). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior* 50(2), 145-167.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-Home Interaction from A Work Psychological Perspective: Development And Validation of a New Questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing The Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Grzywacz, J., Arcury, T., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. & Quandt, S. (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications among Immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Gutián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la Doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Theologica*, 41, 377-402.
- Gutek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991) Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Herrera S., & Cassals V. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1).
- Junta de Castilla y León (2008). *II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Valladolid: Dirección General de Estadística. Consejería de Hacienda.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R. (1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S. & Dikkers, J. (2005). Work-family Culture in Organizations: Theoretical and Empirical Approaches. An International Research Perspective. London. *Lawrence Erlbaum Associates*, 87-120.
- Lin, A. (2013). The Relationship Between Work/Family Demands: Personality and Work Family Conflict. *The Business Review Cambridge*, 21, 1, 274.
- Lingard, H. & Francis, V. (2006). *Promoting Diversity in Construction by Supporting Employees' Work-Life Balance*. Londres: Taylor & Francis.
- Lobel, S. & Kossek, E. (1996). Human Resource Strategies to Support Diversity in Work And Personal Lifestyles: Beyond The 'Family Friendly' Organization. *HR Magazine*, 48(6), 2-10.
- Lobel, S. (2000). Quality of Life in Brazil and Mexico: Expanding our Understanding of Work and Family Experiences in Latin America. *Work-Family Policy Paper Series*. Boston College.
- López, M. & Valiño, A. (2004). *Conciliación familiar y laboral en la UE*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martínez, S. & Preciado, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206.
- Matthews, R., Hath, L. & Barnes-Farrell, J. (2010). A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict: Item Selection and Scale Validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 75-90.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life Balance Policy and Practice: Understanding Line Manager Attitudes and Behaviors. *HR Management Review*, 20, 158-167.
- Meil, G., García, C., Luque, M. & Ayuso, L. (2010). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Mercader, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro*. Madrid: Fundación Telefónica.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Molina, D. (2011). Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo. *Programa de Psicología*, 1-26.
- Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Santiago, Chile.
- Organización Mundial de la Salud (2004). Clasificación internacional de familia de indicadores sobre salud de la OMS. Recuperado el 3 de diciembre de 2014 de: <http://www.who.int/classifications/en/WHOFICFamily.pdf>.
- Pasamar, S. & Valle, R. (2011). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 258-268.
- Perry-Smith, J. & Blum, T. (2000). Work-family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1107-1117.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcomings in The Contemporary Measurement Of WLB In Large- Scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Piotrkowski, C. (1978). *Work and family system: A naturalistic study of working-class families*. New York: Free Press.
- Pleck, J. (1977). The Work-Family Role System. *Social problems*, 24, 417-427.
- Poelmans, S. & Chinchilla, N. (2001). *The Adoption of Family-friendly HRM Policies*. Barcelona: Universidad de Navarra.
- Poelmans, S. (2001). Individual and Organizational Issues in Work-family Conflict. *Research Paper*, 445.
- Poelmans, S., Chinchilla, N. & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Business School*, 498, 1-43.

- Poelmans, S., Spector, P., Cooper, C., Allen, T., O Driscoll, M., & Sánchez, J. (2003). A Cross-national Study of Work/family Demands and Resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 275- 288.
- Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 168-169, 89-106.
- Rapaport, R., & Rapaport, R. N. (1972). The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change. *Towards a Sociology of Women*. Lexington, Mass.: Xerox College Publishing, 216-244.
- Rogers, J. (2001). Is your Business Family-Friendly? *Business and Economic Review*. 47, 3.
- Ruzzier M., Antoncic B., Hisrich R.D., Konecnik M. (2007), Human Capital and SME Internationalization: A Structural Equation Modeling Study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 15-29.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D. & Cegarra-Navarro, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 100-115.
- Sierra, Y., Rodríguez, J. & Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. *Psicología del trabajo y las organizaciones*, 477- 508.
- Singh, R. & Greenhaus, J. (2004). The Relation between Career Decision-making Strategies and Person-job Fit: A Study of Job Changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221.
- Torns, T. (2004). Políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del Bienestar. *Revista andaluza de relaciones laborales*, 13, 145-164.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, 15-33.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género, *Empiria*, 15, 53-73.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG*, 1, 5-13.
- Torns, T., Borrás, V. & Moreno, S. (2007). Políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers*, 83.
- Unión Europea (2003). *Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos realizados. Síntesis de la legislación de las actividades de la Unión Europea*. Recuperado el 1 de diciembre de 2014 de: http://europa.eu/geninfo/atoz/en/index_1_en.htm
- Useche, M. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 8, 67-78.
- Valladares, A. (2008). La familia. Una mirada desde la Psicología. *Medisur*, 1, 4-13.

