

Conciliación trabajo-familia

Autores: Lic. Anays Arredondo Ramírez.
Lic. Miriam Estrada Ramírez
Ms. C. Miriam Valdés Fernández

Institución: Centro Internacional de Restauración Neurológica (CIREN).

Dirección de la institución: Ave. 25 No. 15805 entre 158 y 160 Rpto. Cubanacán, Playa.

Teléfono: 7 271 50 44 (ext. 704) y 55 16 06 50

Email: arredondo@neuro.ciren.cu

Ciudad: La Habana, Cuba.



Resumen

La conciliación trabajo-familia consiste en la compatibilización de los tiempos dedicados a ambas esferas de la vida y abarca el desarrollo pleno de hombres y mujeres en las mismas. Hace referencia a las medidas para la armonía vida laboral-vida familiar que adoptan las organizaciones como iniciativas adicionales a las establecidas por la ley. Cuando en la conciliación trabajo-familia se generan problemas, surge el conflicto trabajo-familia que influye negativamente en las personas, su familia y en la organización, considerándose un problema social y de salud.

Ante este conflicto, las medidas de conciliación trabajo-familia resultan importantes para la gestión de los recursos humanos en la prevención de los riesgos psicosociales relacionados al trabajo, posibilitándose beneficios como realización personal en ambos dominios, menos estrés, mayor motivación, mejoras en la productividad, efectividad y clima laboral.

Por lo anteriormente expuesto y partiendo de la revisión de los principales antecedentes conceptuales y teóricos sobre la conciliación trabajo-familia, en la presente investigación se

pretende ofrecer una breve panorámica sobre este tema, su relación con la variable género y los componentes esenciales para la conciliación trabajo-familia.

Palabras claves: Conciliación, trabajo, familia, género.

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo personal y social de hombres y mujeres dos ámbitos importantes lo conforman la familia y el trabajo.

El trabajo es fuente de bienes materiales y espirituales, una actividad motivada y cimentada sobre el cual se forma la vida familiar (derecho natural y vocación de las personas). Presenta un componente psicológico que lo impulsa y dirige, ya que el/la trabajador/a cotidianamente, refleja objetos indicadores de la satisfacción de sus necesidades que le inducen a actuar; experimentar deseos, emociones, aspiraciones y propósitos, que si existen condiciones adecuadas, dirigen y estimulan su actividad hacia determinadas metas, cuya obtención le proporciona satisfacción posibilitándose el aumento de la motivación y la calidad del producto o servicio que se presta. Para ello es de suma importancia que el entorno de trabajo sea saludable.

Con respecto a esto la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone que un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los/las trabajadores/as y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger el bienestar, seguridad y salud (física, psicológica y social) de los/las trabajadores/as¹. Relacionado a ello, en la Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe, se enfatiza en la necesidad de garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades, además del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente para todos.

El trabajo decente se traduce en oportunidades de empleo, ingresos adecuados y labor productiva, horas laborales decentes, estabilidad y seguridad del empleo, igualdad de oportunidades y de trato en la actividad laboral, entorno de trabajo seguro, representación, seguridad social y diálogo social, conciliación del trabajo y la vida familiar³.

La conciliación trabajo-familia se refiere a las medidas para la armonía vida laboral-vida familiar que adoptan las organizaciones como iniciativas adicionales a las establecidas por la ley. Tienen el fin de crear condiciones para que los trabajadores y trabajadoras puedan cumplir óptimamente con sus responsabilidades laborales y familiares, alcancen un equilibrio entre ambos dominios y se genere equidad entre hombres y mujeres.

En el ámbito internacional la conciliación trabajo-familia se ha planteado como una condición vinculada al nuevo contexto social, caracterizado por un aumento de la esperanza de vida, envejecimiento poblacional, una maternidad más tardía, y la ocupación por parte de las mujeres

de una mayor responsabilidad en el área laboral. Este contexto social aunado a los cambios económicos que se han generado, ha dado lugar a nuevas estructuras organizacionales y familiares, generándose multiplicidad de roles que pueden fomentar o limitar el desempeño laboral y personal al asumir las personas una doble responsabilidad del trabajo y del hogar, apareciendo así nuevos riesgos psicosociales como el conflicto entre el trabajo y la familia.

Desde mediados del siglo XX hasta la actualidad el conflicto entre estas dos áreas ha sido abordado en diversas investigaciones. Kahn, Wolfe, Quin, Snoek y Rosenthal (1964) fueron los exponentes del primer modelo teórico sobre el conflicto trabajo-familia (Teoría de rol), el cual sirvió de base para posteriores estudios como el de Greenhaus y Beutell (1985), quienes expusieron que el conflicto entre estas dos áreas surge como el resultado de las presiones existentes en el ámbito laboral y las presiones familiares al contraponerse ambos dominios. Lo definen como un conflicto de rol que, por la bidireccionalidad entre estas áreas, se determinan dos tipos de conflicto: familia-trabajo (el cual se genera cuando el desempeño de las responsabilidades familiares incide negativamente en las tareas laborales) y trabajo-familia, (este tiene lugar cuando las tareas laborales interfieren con las familiares)⁵.

La prevalencia de estos conflictos es desigual, estudios realizados^{6,7} muestran que principalmente se genera con mayor intensidad el conflicto trabajo-familia. Este se asocia a mayores niveles de tensión psicológica y repercute negativamente sobre la salud y el bienestar de trabajadores y trabajadoras, experimentándose síntomas físicos (cefalea, náuseas y fatiga), emociones negativas como la ansiedad, depresión o irritabilidad y estado anímico negativo en el empleo. Puede conducir a menores niveles de satisfacción laboral y a mayor intención de abandonar el trabajo.

Ante este conflicto, la conciliación resulta importante para la gestión de los recursos humanos en la prevención de los riesgos psicosociales relacionados al trabajo. Constituye un requisito para combatir la pobreza desde el mundo laboral y promover la equidad, ya que analizarla desde un enfoque de género (teniendo en cuenta componentes como la división sexual del trabajo, la identidad, ideología, atribuciones y relaciones de género, normas sociales, símbolos y metáforas culturales), permite obtener resultados sobre las diferencias entre hombres y mujeres e implementar políticas de conciliación de forma equitativa sobre las desventajas de cada uno.

La implementación de estas políticas con conductas y acciones que garanticen su ejecución, posibilita múltiples beneficios que impactan en los/las trabajadores/as como en las propias empresas, ejemplo de ello es: menos estrés, mayor motivación, compromiso laboral, realización personal en ambos dominios y apoyo percibido por los trabajadores, menores índices de ausentismo, mayor flexibilidad y capacidad de afrontar cambios, mejoras en la productividad, efectividad y clima laboral⁸.

Por lo anteriormente expuesto y partiendo de la revisión de los principales antecedentes conceptuales y teóricos sobre la conciliación trabajo-familia, en la presente investigación se pretende ofrecer una breve panorámica sobre este tema, su relación con la categoría analítica género y los componentes esenciales para la conciliación trabajo-familia.

CAPÍTULO I. MÉTODO.

La investigación se clasifica como descriptiva de corte transversal, en la cual se realizó revisión bibliográfica y la consulta a expertos definiéndose los antecedentes conceptuales y teóricos de la conciliación trabajo-familia y el marco que sustenta la realidad cubana en cuanto a este tema.

CAPÍTULO II. PANORAMA SOBRE LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

II.1 Antecedentes históricos de la conciliación trabajo-familia.

Por la importancia del bienestar de las personas en el trabajo y en la familia, desde mediados del siglo XX, diversos son los estudios que abordan este tema con disímiles enfoques. Algunos, centrados en las incompatibilidades existentes entre ambas esferas de la vida, siendo el punto de inicio del término conflicto trabajo-familia, definido en 1985 por Greenhaus y Beutell como *“una forma de conflicto de rol, en la que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto”* (p.77).

Esta definición constituye un punto de referencia en los estudios de conciliación trabajo-familia y enfatiza un aspecto fundamental para la comprensión de ambos dominios por la bidireccionalidad existente entre los mismos. A partir de ella se identifican dos tipos de conflicto: El conflicto trabajo-familia (que se genera cuando las actividades relacionadas con el trabajo dificultan el desempeño de los deberes en el ámbito familiar) y el conflicto familia-trabajo (el cual tiene lugar cuando las responsabilidades familiares interfieren en la realización correcta del trabajo).

La prevalencia de estos conflictos es desigual, estudios realizados muestran que mayormente se genera el conflicto trabajo-familia. Frone, Russell y Cooper en 1992, encontraron que el trabajo ejercía influencia hasta tres veces más sobre la familia, que esta, sobre el trabajo, debido a la asimetría permeable de los muros de ambos dominios ya que frecuentemente las personas dejan que los problemas en el empleo afecten el ámbito familiar, pero no es así a la inversa. Generalmente cuando existe un problema en la vida privada se deja a un lado para que no influya en las responsabilidades laborales.

Las fuentes principales que generan estos conflictos fueron planteadas en un modelo por Greenhaus y Beutell en 1985. La primera, conflicto basado en el tiempo, es la situación en la que el tiempo dedicado a desempeñar un rol, dificulta el desempeño de otros roles. La segunda, basado en la tensión, se produce cuando el desempeño de un rol hace que la persona esté irritada y en tensión, afectando su comportamiento en otros ámbitos, y la tercera, conflicto basado en la conducta, es la situación en la que las conductas necesarias para desarrollar una determinada actividad, son incompatibles con las conductas relacionadas con el desarrollo de otras actividades.

Posteriormente en el 2006, Greenhaus, Allen y Spector incorporan una cuarta fuente de conflicto basado en la energía, sobre la cual se exponía que la energía empleada en el

desempeño de un rol, hace que se tenga menos energía para desempeñar otros roles, por ello el rendimiento en el otro rol es menor.

Este modelo de fuentes de conflicto parte de la Teoría del rol (primer modelo teórico en el campo del conflicto trabajo-familia) desarrollada por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal en 1964. Esta teoría se fundamenta en que las personas desempeñan diversos roles en correspondencia con determinadas expectativas, más, cuando los roles a desempeñar al mismo tiempo son múltiples, es mayor la probabilidad de generarse un conflicto al no poderse cumplir las expectativas de todos los roles.

Otras teorías que abordan la relación trabajo y familia, surgidas a finales del siglo XX, son la Teoría de la permeabilidad (de Pleck, 1977, citado por Baeza Aldana, 2017), Teoría de las barreras, la de los sistemas ecológicos y la de conservación de los recursos.

La Teoría de la permeabilidad expone cómo el grado de flexibilidad existente entre ambos dominios ejerce influencia en el nivel de integración de los mismos.

La teoría de las barreras expone que cada persona desempeña roles diferentes dentro de un dominio específico de la vida, y cada uno de ellos está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas. La forma en que se manejan estas barreras y cómo se transita de un dominio a otro fue explicada por Asforth, Kreiner y Fugate en el 2000. Planteaban que existe un continuo del cual la segmentación y la integración son sus polos, cada uno de ellos con sus ventajas (ayuda a centrarse en el rol que se está desempeñando) e inconvenientes (al estar segmentadas ambas esferas, el paso de un rol a otro se torna complejo).

La teoría de los sistemas ecológicos de Urie Bronfenbrenner es un enfoque ambiental sobre el desarrollo de las personas a través de los diferentes ambientes en los que se desenvuelve, que influyen en el cambio y en su desarrollo cognitivo, moral y relacional. De menor a mayor expone cuatro sistemas que envuelven al núcleo primario entendido como la misma persona: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema.

La teoría de la conservación de los recursos es una de las más empleadas actualmente en la Psicología de la Salud Laboral, fue desarrollada por Hobfoll en 1998 y se basa en que las personas buscan recursos y tratan de conservar aquellos que han logrado. Estos recursos hacen referencia a objetos, condiciones, características personales y energía. Ante el miedo de la posible pérdida de los mismos, su pérdida real o la expectativa de no poder obtenerlos surgiría el estrés como respuesta a estas situaciones. Este modelo fue aplicado al campo del conflicto trabajo-familia como complemento de la teoría de rol, por Grandey y Cropanzano en 1999.⁵

Desde la perspectiva organizacional, otras teorías que explican el conflicto trabajo-familia (Kinnunen, Mauno, Geurts y Dikens, 2005, citado por Baeza Aldana, 2017) son:

La teoría del límite: Expone que el cambio entre el ámbito laboral y el familiar está influenciado por variables relacionadas con la cultura (como los valores y el idioma) por lo que dicho cambio

puede resultar fácil o difícil en dependencia de la semejanza o diferencia cultural (límites fuertes o débiles entre las fronteras de la relación trabajo-familia).

La teoría Schein: Refiere la existencia de tres niveles culturales según su grado de profundidad, ellos son los recursos, los valores, estrategias e ideologías, y el de los subyacentes referidos de forma ascendente en profundidad.

La teoría del apoyo recibido: Explica el modo en que es apoyada el área familiar por la organización.

El apoyo percibido constituye una de las variables moderadoras del proceso de conflicto trabajo-familia. Tiene un efecto positivo que mitiga las consecuencias de las demandas laborales sobre el conflicto entre estas áreas de la vida. Luk y Shaffer (2005, citado por Sanz-Vergel, Demerouti y Gálvez Herrer, 2013) en estudios realizados hallaron que al trabajar muchas horas pero contando con políticas de conciliación en la organización los niveles de conflicto trabajo-familia en el personal son más bajos.

Otras variables moderadoras son:

-El apoyo familiar: Ante estresores laborales cuando se percibe el apoyo de una pareja y/o familia, que comprende la situación laboral y proporciona apoyo tanto instrumental como emocional existe mayor probabilidad de disminuya el conflicto (Noor, 2000 citado por Sanz-Vergel, Demerouti y Gálvez Herrer, 2013).

-Las características de personalidad: El efecto moderador de ciertas características de la personalidad tanto entre los antecedentes y el conflicto, o entre este último y sus consecuencias, ha sido probado en diversos estudios como los realizados por Kinnunen, Vermulst y Mäkikangas (2003, citado por Sanz-Vergel, Demerouti y Gálvez Herrer, 2013), quienes analizaron el papel de las dimensiones de la personalidad como posibles moderadores entre el conflicto y el bienestar de los trabajadores, identificando que la estabilidad emocional moderaba la relación existente entre el conflicto trabajo-familia, el agotamiento y la depresión.

II.2 Conciliación trabajo-familia, su relación con la categoría analítica género.

Históricamente la relación laboral funcionó sobre la base de un modelo de familia tradicional con división de roles por sexo, donde el hombre, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia del hogar con su trabajo como cabeza de familia, asumía un rol productivo y la mujer, un rol reproductivo-cuidador sin remuneración.

En las últimas décadas, se han generado transformaciones en este modelo de familia, debido a los cambios políticos, sociales e ideológicos, que han influido en la incorporación de la mujer al mercado laboral (ante la necesidad de obtener un ingreso doble para mejorar la economía del hogar, su desarrollo profesional o la equidad con relación a los hombres), trayendo consigo nuevos factores en el binomio trabajo-familia.

Para una mejor conciliación de estos dominios en beneficio tanto de mujeres como de hombres, un enfoque de género es importante, ya que ofrece una visión de lo que sucede en el interior de los sistemas sociales y culturales, permite analizar los roles que se construyen a partir de la diferencia sexual, comprender aspectos relativos a la construcción de la identidad y entender cómo tienen lugar determinadas jerarquías tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

El término género originalmente tenía un uso puramente gramatical, convirtiéndose en una categoría analítica a partir de la segunda mitad del siglo XX, al considerarse con más fuerza que los rasgos propios de la masculinidad y la femineidad, obedecen a la retribución de roles por parte de la sociedad a cada uno de los sexos.

Este término ha tenido diversas definiciones sujetas a constantes ajustes, influenciadas por los cambios generados en la sociedad como el surgimiento de movimientos feministas, de los cuales algunos relacionaron el género, a cuestiones propias de la mujer. Esta variedad de interpretaciones produce ambigüedad en su uso¹⁸, ejemplo de ello, es el empleo de los términos sexo y género dentro de las ciencias sociales de forma intercambiable. El sexo es concebido como el aspecto natural del ser humano y el género como las características construidas socialmente que identifican a hombres y mujeres en determinados contextos.¹⁹

Según Benería (1987, citado por Blázquez Rodríguez, 2005) el género está conformado por las creencias, rasgos personales, valores, sentimientos y comportamientos que diferencian a hombres y mujeres mediante un proceso de construcción social que tiene lugar a variados niveles como el estado, la ley, medios de comunicación, el ámbito familiar, laboral y escolar a través de las relaciones interpersonales.

En este sentido el género se entiende como un constructo sociocultural relacional que define a hombres y mujeres dentro de determinados contextos. Su uso hace referencia al complejo mundo de lo social, partiendo de los cuerpos sexuados, donde la diferenciación tiene su fundamentación y justificación. De ahí que no solo focaliza las relaciones sociales entre mujeres y hombres, sino también entre las mismas mujeres y entre los hombres.

Componentes de la categoría de género:

-División sexual del trabajo: Constituye la distribución de tipos de tareas y roles según sexo y conlleva la conceptualización de lo que se entiende por trabajo específico de cada contexto, lo cual ha influido en la segregación del empleo en el ámbito privado y público, en este último la segregación es tanto vertical como horizontal.

La segregación vertical está relacionada con la asignación de más valor al trabajo del hombre que al de la mujer reflejándose la jerarquía como categoría analítica del género.

-Identidad de género: Se construye en cada sociedad y está compuesta por un complejo proceso de definiciones sociales recibidas como auto formuladas donde intervienen sentimientos, actitudes, modelos de identificación y de rechazo incorporados en el curso de la vida.

Según Lagarde (1998, citado por Vasallo Barrueta, 2005), la identidad de género está sustentada por la relación entre subjetividad, identidad y condición histórica de hombres y mujeres. Cuando se valora el contexto de las personas como un elemento fundamental en la formación de su identidad genérica, se reconoce la variedad de experiencias vivenciadas y de identidades que dentro de un mismo género se hallan, las cuales se expresan en su comportamiento con respecto a otros y consigo mismo.

-Atribuciones de género: Se basan en consensos de la sociedad y hacen referencia a los criterios sociales, materiales o biológicos empleados en la misma por las personas, para identificar a hombres y mujeres asignándose un conjunto de actitudes y comportamientos.

-Ideologías de género: Sistema de creencias que explica las diferencias entre hombres y mujeres que funge como base para la especificación de restricciones, responsabilidades, derechos y recompensas diferenciales.

-Símbolos y metáforas: Refuerzan las atribuciones, ideologías y la identidad de género.

-Normas sociales: Son expectativas compartidas en la sociedad que hacen referencia a la conducta adecuada de las personas que ocupan determinados roles y posiciones sociales que pueden estar o no codificados como leyes o costumbres.

-Instituciones y organizaciones sociales: A través de ellas (sistema educativo, mercado laboral, la política y la familia) se permea la micro y macrosfera de la sociedad por el carácter ubicuo del género.¹⁹

-El poder: Es un factor clave para la comprensión del género ya que este se establece, se mantiene y reproduce en el poder, consolidando las relaciones sociales imperantes.

Desde el ámbito internacional la conciliación trabajo-familia con un enfoque de género ha sido impulsada con frecuencia en el sector empresarial por los Estados y/o las instituciones internacionales. Ejemplo de ello es en el primer caso, la adopción de leyes y otras regulaciones que ofrezcan una plataforma para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo ha favorecido el incremento de mujeres, tanto en número como en calidad de participación dentro de los sistemas empresariales y en segundo caso, la existencia de una demanda desde las organizaciones internacionales para que las empresas asuman un rol activo pro equidad de género.

II.3 Políticas de conciliación trabajo-familia. Componentes esenciales.

En la conciliación trabajo-familia la meta es lograr una flexibilidad que posibilite que las personas logren el éxito tanto en la vida laboral, como en la familiar. Para ello cuatro factores importantes son el Estado, la empresa, el/la trabajador/a y su familia.

En Cuba se cuenta con diversos instrumentos promovidos por el Estado desde el punto de vista normativo y de actuación internacional en pro de la deconstrucción del sistema de roles tradicional, algunos de ellos son:

-PAN: Plan de Acción Nacional para el Seguimiento de la última Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing (China) en 1995 ²². Esta impulsó con mayor fuerza la idea de conciliar la vida laboral y familiar y la necesidad de generar nuevas propuestas desde la perspectiva de género para lograrlo.

-Resoluciones 47 y 48 del Ministerio del Trabajo dictadas en 1968 para velar por una justa distribución de puestos de trabajos entre hombres y mujeres. Estas resoluciones posibilitan una mejor incorporación femenina, protegen a la mujer de trabajos que por sus características la pudieran afectar como futura madre o que resultaran un peligro para el desarrollo del embarazo y la formación del niño.

-El Decreto-Ley No. 339 “De la maternidad de la trabajadora” garantiza a la mujer el disfrute de la licencia anterior y posterior al parto, el tiempo necesario para la atención médica del recién nacido y de ella, además de la prestación económica adecuada durante todo este período y la posibilidad de que si la madre decide reincorporarse al trabajo una vez concluida la licencia pre y posnatal pueda simultanear la prestación social a que tiene derecho con su salario.

-La Seguridad Social y la Asistencia Social fue dictada por la Ley No. 1100 de 1963, y posteriormente en 1979 se dicta la ley No. 24 ampliándola y perfeccionándola, con una amplia protección para la mujer.

-El Código de la Familia, puesto en vigor el 8 de marzo de 1975, (el cual fue recogido en la Carta Magna del país), el mismo establece las normas jurídicas que rigen las relaciones familiares en Cuba. Este aboga por la igualdad de la mujer en el matrimonio, elimina las diferencias entre hijos naturales y legítimos, y define los deberes y derechos de los cónyuges e igualdad de obligaciones respecto a la crianza de los hijos.

-La Constitución de la República de Cuba: En ella se establece el reconocimiento de la familia como célula básica de la sociedad; el deber del Estado de proteger la familia, la maternidad y el matrimonio; la educación y cuidado de los hijos como un deber de ambos padres y la total legitimidad de los hijos, entre otros aspectos.

-La ley No. 116 Código del Trabajo, del 2014 explicita que los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anua

De forma general se puede afirmar que existe un marco legal favorable a la promoción de políticas de equidad de género como base para la conciliación trabajo-familia. En cuanto a los/as trabajadores/as y su familia se ha producido una mayor distribución de las tareas domésticas (fundamentalmente desde que los niños reciben instrucciones en los colegios y en los hogares relacionadas con dichas ocupaciones hogareñas) y el cuidado de los hijos específicamente entre los hombres con un nivel educativo superior, aunque no se han implicado en el ámbito doméstico de igual forma que las mujeres, la tendencia es que participen de forma consciente y responsable en las tareas del hogar cada vez más.

Un aspecto esencial en la conciliación vida laboral y familiar es la red de parentesco, en la actualidad en muchas familias ambos cónyuges laboran por lo que el principal recurso para la ayuda en el cuidado de personas dependientes como niños y adultos mayores, son los familiares. Otro factor importante en la actuación de la familia es el reparto equitativo de las labores del hogar entre hombres y mujeres, donde se comparta equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo de esta manera los roles de género preestablecidos. Esto es, la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo. Del mismo modo es necesario que los hijos e hijas participen también en las tareas domésticas y familiares acorde con su nivel de responsabilidad y desarrollo.

Los comportamientos de las empresas también influyen en la conciliación empleo familia, ya que las medidas sobre permisos laborales y organización del tiempo de trabajo requieren de su colaboración. Existen algunas empresas que van por delante de la normativa general impulsando medidas para posibilitar la conciliación y la igualdad de género. Dichas empresas tienen un menor nivel de rotación de sus empleados, así como poco estrés entre los mismos, una mayor implicación de los trabajadores en el trabajo a realizar repercutiendo ello en una buena imagen externa de la empresa.

Para que una organización cumpla con el objetivo de promover un entorno de trabajo decente que contribuya a la conciliación trabajo-familia mediante políticas y prácticas de conciliación es necesario que las culturas organizacionales respondan a dichas estrategias, que muestren verdadera preocupación por los/las empleados/as.¹²

La incorporación de políticas de conciliación en las empresas, conlleva tanto a ventajas para el/la trabajador/a como para la organización, ya que se traducen en un aumento de bienestar de los/as empleados/as en el puesto de trabajo y en casa, liberándolo del estrés que puede sentir a la hora de compaginar ambas vidas. El hecho de tener medidas que le faciliten esta labor puede traducirse en un aumento de su rendimiento y productividad, beneficiando a la actividad organizacional.

Para lograr una armonía entre el trabajo y la familia Thompson et al. (1999, citado por Jiménez FA, Aravena VV, 2015) expusieron que existen tres componentes a tener en cuenta por la organización, ellos son: las demandas del tiempo de la institución (expectativas relacionadas a la cantidad de tiempo que debe destinarse al empleo), los resultados percibidos por los/las trabajadores/as al emplear medidas de conciliación y el apoyo por los directivos.

A estas dimensiones propuestas por Thompson, McDonald, Brown y Bradley (2005, citado por Jiménez FA, Aravena VV, 2015) le incorporan dos, las percepciones de género sobre el uso de las políticas de conciliación (se refiere a la idea de que las mismas están diseñadas solo para las mujeres) y el apoyo de los compañeros de trabajo en el incentivo del empleo de dichas políticas.

Otros componentes a tener en cuenta para lograr una efectiva conciliación entre ambas áreas de la vida son la renegociación de roles, la planificación del tiempo libre, la expresión de

emociones positivas, el fomento de los recursos personales y fortalezas de los/as empleados/as, el entrenamiento en habilidades de gestión del tiempo, competencias emocionales, etc.

CONCLUSIONES

La conciliación trabajo-familia constituye un tema que requiere atención desde la salud laboral, dados sus beneficios sobre las organizaciones, los/as trabajadores/as y su papel fundamental en la prevención del conflicto entre ambas áreas. Por ello se hace necesaria la implementación de estrategias de conciliación en las instituciones en aras de alcanzar el bienestar de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1-Sánchez-Toledo & Asociados [Internet]. 2017 [citado 1 abr. 2019]. La definición de Entorno Laboral Saludable de la OMS; [aprox.2p.]. Disponible en: <https://st-asociados.com/2017/09/entorno-laboral-saludable/>

2-Naciones Unidas. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe [Internet]. Impreso en Naciones Unidas, Santiago; 2018 [citado 27 ene. 2020] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

3-Rosales VS, Esquenazi BA. Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba. Primer diagnóstico de brechas. Rev. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [Internet]. 2017 [citado 25 ene. 2020]; 5 (1): [aprox.25p.]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v5n1/reds14117.pdf>

4-Greenhaus J, Beutell N. Sources of conflict between work and family roles. AcadManage Rev. [Internet]. 1985 [citado 25 ene. 2020]; 10(1):[aprox.12p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles

5-Sanz-Vergel A, Demerouti E, Gálvez HM. La conciliación vida laboral y familiar. [Internet]. 2013 [citado 25 ene. 2020]; [aprox.20p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/301778662_La_conciliacion_vida_laboral_y_familiar

6-Casper WJ, Harris C, Taylor-Bianco A, Holliday WJ. Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. Journal of Vocational Behavior.[Internet]. 2011 [citado 20feb. 2020]; 79: [aprox.12p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/232359717_Work-family_conflict_perceived_supervisor_support_and_organizational_commitment_amongBrazilian_professionals

7-Frone MR, Russell M, Cooper ML. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? J OrganBehav. [Internet].1992 [citado 25 ene. 2020];

- 13(7):[aprox.7p.]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/229480373_Prevalence_of_Work-Family_Conflict_Are_Work_and_Family_Boundaries_Asymmetrically_Permeable
- 8-Jiménez FA, Gómez UV. Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. Rev. Diversitas-Perspectivas en Psicología [Internet]. 2015 [citado 25 ene. 2020]; 11 (2): [aprox.13p.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>
- 9-¿Conocemos el bienestar psicológico de nuestro personal sanitario? Rev. Calidad Asistencial [Internet]. 2006 [citado 1 abr. 2019]; N° 4: [aprox.7p.]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-conocemos-el-bienestar-psicologico-nuestro-13091399>
- 10-Padrós J. Conciliar vida familiar y laboral es un reto para más del 60% de los médicos. [Internet]. 2017 [citado 25 ene. 2020]; 13: [aprox.3p.]. Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/autonomias/cataluna/conciliar-vida-familiar-y-laboral-es-un-reto-para-mas-del-60-de-lo-medicos-6434>
- 11-Besarez SF, Jiménez FA, Riquelme OE. Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. Rev. Trabajo y Sociedad [Internet]. 2014 [citado 03 ene. 2020]; 23: [aprox.11p.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5120106>
- 12-Jiménez FA, Aravena VV. Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. Rev. Pensamiento Psicológico [Internet]. 2015 [citado 03 ene. 2020]; 13 (2): [aprox.12p.]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80143106009.pdf>
- 13-Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. 18 abr. 2011
- 14-Greenhaus JH, Allen TD, Spector PE. Healthconsequencesofwork-familyconflict: Thedarksideofthefamily interface. [Internet].In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.); 2006 [citado 20 feb. 2020]. Disponible en: [https://dx.doi.org/10.1016/s1479-3555\(05\)05002-x](https://dx.doi.org/10.1016/s1479-3555(05)05002-x)
- 15-Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley [Internet]. 1964 Jul [citado 20 feb. 2020]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/15478243_Stress_and_organizational_role_conflict
- 16- Baeza A. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de profesoras de una universidad pública del sureste de México [tesis]. Universidad de granada; 2017. [citado 20 feb. 2020]; [aprox.308p.]. Disponible en: <https://hera.ugr.es/tesisugr/26648830.pdf>

- 17-Ashforth BE, Kreiner GE, Fugate M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* [Internet]. 2000 Jul [citado 20 feb. 2020]; 25 (3): [aprox.20p.]. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/259305>
- 18-Miranda N. Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Rev. Díkaion*[Internet]. 2012 Dic. [citado 20 feb. 2020]; 21 (2): [aprox.20p.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- 19-Castañeda AI, Astraín RM, Martínez RV, Sarduy SC, Alfonso RA. Algunas reflexiones sobre género. *Rev. Cubana Salud Pública*[Internet]. 1999Dic [citado 20 feb. 2020]; 25 (2): [aprox.13p.]. Disponible en:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34661999000200004&lng=es
- 20- Blázquez-Rodríguez MI. Los componentes de género y su relación con la enfermería. *Rev. IndexEnferm* [Internet]. 2005 Mar [citado 20feb. 2020]; 14 (51): [aprox.10p.]. Disponible en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300010
- 21-Vasallo BN. Género e identidades en tránsito. *Cubanas en diferentes contextos sociales. Rev. Informes psicológicos* [Internet]. 2005 [citado 4 nov. 2019]; 25 (2): [aprox.17p.]. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1678>
- 22-Díaz FI, Echevarría LD. Gestión empresarial y género: oportunidades y retos para Cuba. *Rev. Economía y Desarrollo* [Internet]. 2016 [citado 20 feb. 2020]; 157 (2): [aprox.11p.]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v157n2/eyd03216.pdf>