



EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: RIESGO PSICOSOCIAL PARA LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES*

Work-family Conflict: Psychosocial Risk for Occupational Health of Workers

*Adaneys Álvarez Ramírez**
Jesús Roberto Guerra Testa****

* Artículo de reflexión.

** Psicóloga Universidad del Valle, Cali. Magíster en Psicología con énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle. Docente investigadora de la Universidad Católica de Pereira. Contacto: adaneys.alvarez@ucp.edu.co

*** Estudiante de Psicología, Universidad Católica de Pereira. Residente Línea de Investigación Calidad de Vida Laboral. Universidad Católica de Pereira. Contacto: altertinho@gmail.com

SÍNTESIS:

El artículo muestra los cambios socio-culturales que han transformado el trabajo y la familia, y que han contribuido a la re-estructuración de los roles asumidos por hombres y mujeres. En estos cambios, el conflicto trabajo-familia se presenta como un riesgo psicosocial que incide dentro de la salud laboral. Se discute el estado actual de la concepción de ese conflicto y se abre también el camino para la investigación sobre la conciliación trabajo-familia, en aras de buscar estrategias que permitan, desde los distintos estamentos gubernamentales y empresariales, mejorar las condiciones laborales, el aumento de la productividad del trabajador y un desempeño satisfactorio en el rol familiar.

DESCRIPTORES:

Trabajo, familia, conflicto inter rol, conciliación rol laboral-rol familiar

ABSTRACT:

Shows the socio-cultural changes that have transformed the work and family, change has contributed to the restructuring of the roles played by men and women having as consequence the increase of demands (time, strain) of the job and family role. Becomes incompatible devote the time and effort evenly between family and work so it appears the work-family conflict, the conflict is a psychological risk to people and has influences within occupational health. We discuss the current state against the concept of work-family conflict and psychosocial risk factors and the prevailing paradigm that influences the intervention of these risks, and opens the way for research on reconciliation.

DESCRIPTORS:

Work-Family Conflict, Occupational Health, Psychosocial Risk.

EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: RIESGO PSICOSOCIAL PARA LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Para citar este artículo: Álvarez R., Adaneys, Guerra T., Jesús Roberto (2012). "Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral". En: Revista Académica e Institucional, Páginas de la UCP, N° 92 (Julio-Diciembre, 2012); p.47-63.

Primera versión recibida: 3 de diciembre de 2012. Versión final aprobada el 25 de noviembre de 2013

Este artículo tiene como propósito aportar a la reflexión sobre el conflicto inter-rol trabajo-familia, generado por las exigencias y demandas del tiempo provenientes del rol de trabajador que asume una persona y el rol familiar (padre o madre), el cual puede leerse como un riesgo psicosocial que tiene consecuencias negativas o nocivas para la salud del trabajador.

Para lo anterior, se hace necesario el abordaje de las categorías de conflicto trabajo-familia y salud laboral, no sin antes realizar un recorrido por la evolución que han tenido tanto la esfera familiar como el mundo laboral, a través de hechos históricos-sociales que han producido cambios radicales en estos dos aspectos importantes para la vida de los seres humanos.

Ambas esferas han sufrido cambios en su estructura, que hacen que se dé una transformación que traspasa sus límites de esta manera, las nuevas realidades económicas, tecnológicas, culturales y socio-demográficas influyen en las dinámicas de la relación persona-trabajo.

Si bien la familia a través de la historia se ha reconocido como el núcleo de toda sociedad y se ha constituido por padres e hijos, connotando el sentido "nuclear", su concepto ha venido modificándose y ha dejado de entenderse como una célula de la sociedad, conformada por un grupo de personas con vínculos parentales y que comparten un espacio en común, llamado hogar. Al respecto, uno de los principales factores que en los países desarrollados ha influenciado cambios en la sociedad ha sido el proceso paulatino que se ha venido gestando desde la época de la postguerra hasta a la

actualidad, es decir, es un cambio que ha tenido un proceso desde los años de 1960 hasta el actual siglo XXI, el cual lleva más de 40 años y se ha gestado principalmente en países desarrollados tales como Estados Unidos, Europa y Japón.

Hoy, como lo señala Otálora (2007), la familia se mantiene bajo el mismo marco institucional de sus orígenes; sin embargo, ella se puede entender como:

Un grupo de personas que comparten su vida en el hogar, sin importar la composición de sus miembros. La familia puede estar conformada no solamente por personas casadas con hijos, sino también por padres sin hijos, compañeros homosexuales, entre otros (p. 12).

Estas nuevas dinámicas de realidad social demandan cambios significativos en la estructura familiar, en tanto que el hombre y la mujer asumen roles que van más allá de ser padre y madre, buscando así una mayor proyección profesional y laboral en aras de obtener mejores condiciones de calidad de vida. Al respecto, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo brinda una nueva visión de la dinámica familiar, dada la modificación de sus roles. Si se piensa desde una perspectiva tradicional de modelo de familia, la madre asume un rol productivo además del rol de cuidadora, lo que pone de manifiesto un modelo nuevo de familia, pero a su vez la capacidad de adaptación que le demanda a las mujeres un nuevo orden laboral, por un lado, y por otro, su viejo orden social. Lo anterior permite inferir que la relación entre la dimensión laboral y familiar puede en algún momento superponerse, llevando a una interferencia de roles ya que las mujeres interactúan de forma paralela entre las actividades laborales con las

actividades familiares, lo que puede llevar al conflicto trabajo-familia (Williams y Aliger, 1994, citado por Otálora, 2007).

Así, el trabajo de una persona no solo comprende las diferentes actividades remuneradas sino también las labores domésticas, tales como cuidado de la casa, de los hijos, la atención a familiares de edad avanzada y enfermos. En este sentido, históricamente y como lo señala Schvarstein y Leopold (2005), la institución de la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de “padre proveedor–madre cuidadora” (p. 80), demarcando claramente una división sexual del trabajo, donde la mujer asumía un rol reproductivo sin que tuviera remuneración alguna. El hombre, por el contrario, asumía un rol productivo al hacerse cargo del como fuente de ingreso económico, para proveer la subsistencia familiar.

Alrededor de la década de 1960 se gestó un movimiento socio-cultural que influyó de manera trascendental en la familia y el trabajo: la introducción de la mujer al mundo laboral. En torno a esto, Carnoy plantea que “la última fase de rebelión de las mujeres, que comenzó a finales de los sesenta, afectó a las relaciones de género subyacentes en la familia y en el trabajo. Las mujeres rechazaron la identidad de 'creadoras de hogar' que les asignaba la sociedad industrial” (2000, p. 25).

El auge de la participación de la mujer en el mercado laboral, que surge a mediados de la década de los 60 y su exacerbación en la década de los 80 (Munck, 2002) -y que continua hasta la actualidad-, trajo consigo una reestructuración importante de la institución familiar de corte paternalista, es decir, que cambió la idea de familia nuclear (padre, madre, hijos) en donde el padre era el que velaba por el sostenimiento económico de la familia, mientras la madre era la encargada de la crianza de los hijos y el cuidado del hogar.

¿Cuál es la importancia de este cambio? La importancia radica en el viraje que se dio en las décadas siguientes sobre los roles socialmente establecidos que se les imponía y debían ejercer cada género:

Para la mayoría de las mujeres, combinar el trabajo y la familia dejó de ser una elección y convertirse en norma. Para los hombres también cambió lo que significaba tener una familia. Ya no se trataba de llegar a casa en un entorno pacífico, en el que una esposa-ama de casa se había ocupado de las tareas domésticas (Carnoy, 2000, p.134).

Se evidencia entonces una transformación en los roles que deben asumir ahora cada género. Las mujeres comparten las duras exigencias que devienen de dos roles, el del trabajo y el familiar, el de madre-cuidadora de hogar y el de trabajadora. Además de las mujeres, los hombres también han sufrido las consecuencias de estos sucesos sociales y laborales, han tenido que cambiar sus roles y compartirlos; en otro sentido, actualmente los hombres tienen que compartir las exigencias que devienen de los roles que asume, para desempeñar roles tanto económicos como de crianza de las generaciones futuras.

Los cambios sociales, políticos e ideológicos han llevado a la mujer a la búsqueda de igualdad en relación con los hombres; su incorporación al mercado de trabajo es una de ellas. Es importante mencionar que la transformación del trabajo, tanto a nivel productivo como reproductivo, marca a finales del siglo XX una resignificación en la relación de estos ámbitos (Schvarstein y Leopold, 2005).

Siguiendo este orden de ideas, tanto la familia como el trabajo implican que las personas asuman roles que cambian constantemente, dependiendo de situaciones y contextos. Desde esta perspectiva, Kats y Kahn (1966, citados por Otálora, 2007) plantean que “los roles son un conjunto de acciones recurrentes del individuo que se interrelacionan con las acciones repetitivas de los demás para obtener los resultados deseados” (p. 12). En este sentido, se podría pensar que las personas al asumir distintos roles podrían verse enfrentadas a una exigencia en su desempeño, lo cual dependiendo de los recursos propios de la persona y de su entorno afectaría positiva o negativamente. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoech y Rosenthal, 1964 (citados por Otálora,

2007), señalan que al desempeñar la persona distintos roles, podría ocurrir que se lleven las expectativas sobre un rol cuando tenga que asumir otro, lo cual genera un conflicto de roles, entendiéndolo como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el acomodarse a uno de ellos hace más difícil el aceptar el otro” (p. 12)

De otra parte, el trabajo también se ha constituido a través del tiempo como categoría central en la existencia humana. Este más que entenderse como una actividad instrumental para conseguir bienes que garanticen una vida plena (Piotrowski, Rapoport y Rapoport, 1987, citados por Otálora, 2007), debe entenderse como lo plantea Blanch, Espuny, Gala y Artilles (2003):

Una actividad humana individual, colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material y que se distingue de otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral (pp.34-35).

El desarrollo histórico del hombre ha permitido mostrar la importancia del trabajo como una actividad ligada a aspectos que comprometen acciones que marcan la subjetividad, convirtiéndose de esa manera en el eje central de su mundo cotidiano. Este le ha permitido adaptarse y transformar su vida, supliendo sus necesidades y organizarse como sujeto social. Desde esta perspectiva, es importante mencionar que la concepción de trabajo ha estado mediada por distintas significaciones; una relación de equilibrio entre hombre y naturaleza, para las sociedades primitivas; para la sociedad antigua y medieval, la concepción estuvo asociado a la idea de castigo, coerción y esfuerzo; por último, para la sociedad industrial y posindustrial, se resalta el valor que tiene como una actividad laboral que permite la autorrealización y la expresión (Blanch, 1996, citado por Álvaro, Garrido y Torregrosa, 1996). El trabajo, entonces, comienza a ser pensado como una vía para

la realización de la persona y como único medio de desarrollar todas las facultades humanas.

La exaltación del trabajo en la época de industrialización marcó el inicio de la modernidad, configurándose como empleo, el cual no ha sido ajeno a las transformaciones que marcan hoy condiciones que ponen en vulnerabilidad a las personas, ya que deben responder a los continuos cambios e incertidumbres a los cuales se ven enfrentadas. Lo anterior se sustenta en el hecho que el trabajo como actividad económica productiva consolidada en la modalidad de empleo, no es ajeno a los efectos del capitalismo –informatizado-, la globalización y la liberación de los mercados mundiales que llevan a constituirlo en un marco de trabajo flexible (Munck, 2002):

Por flexibilidad entiendo que los cometidos laborales y el tiempo de trabajo pueden adaptarse constantemente a productos, procesos y mercados cambiantes. Eso hace a los trabajadores cada vez más autónomos en el proceso laboral. Las empresas exigen una cualificación superior, capacidad de auto-programarse, responsabilidad individual y disposición a seguir planes flexibles y jornadas más prolongadas (Carnoy, 2001, p. 79).

Retomando lo anterior, en las sociedades postindustriales el trabajo se estructura y se configura a partir de las relaciones e intercambios de información desde un desarrollo tecnológico que inscribe y demarca nuevos procesos en las dimensiones de lo social, económico y político, como es el caso de la globalización, y que como lo señala Malvezzi (2005), se extiende a otras dimensiones, como la ontológica, antropológica y psicológica. La primera alude a la comprensión del tiempo y del espacio, como un punto central de dicho proceso, ya que el acceder a información o cualquier tipo de producto se hace de manera inmediata. La segunda tiene que ver con lo cultural, permeado por la fluidez de información que lleva a la construcción de nuevos significantes y significados accesibles desde cualquier esfera geográfica. La tercera dimensión, ligada a lo anterior, es la

posibilidad de las personas de construir identidades a partir de los distintos contextos en que interactúa. Todo ello connota la transformación de la noción de trabajo, relacionado con lo sólido, lo estable, lo que permanece en el tiempo, a una nueva forma de trabajo donde la flexibilidad se convierte en el eje ordenador, y con ella, lo móvil, temporal y volátil como características principales, exigiendo así una interacción dinámica entre diferentes actores en contextos y actividades cambiantes (Bauman, 1998).

En este sentido, la flexibilización ha llevado a nuevas modalidades de trabajo y con ellas a nuevas formas de organización con exigencias que sobrepasan muchas veces las capacidades de las personas; aspecto que como señala Orejuela et al. (2012), fragiliza el cumplimiento de la función psicológica que el trabajo debe tener, y por tanto, se verá reflejado en el sufrimiento de las personas por las inconsistencias de las nuevas realidades del trabajo. Por un lado, dicen los autores, las empresas demandan cada vez más y ofrecen menos (recursos, tiempo, garantías y salarios), se demandan compromisos, pero por otro lado, las contrataciones son cada vez inestables y precarias.

Lo anterior se constituye en riesgos psicosociales que se van a ver reflejados en la salud, tal como ocurre con el conflicto trabajo-familia, que se convierte en un factor que altera no solo el bienestar del trabajador sino también de las relaciones sociales, familiares y laborales, al igual que el óptimo funcionamiento de las organizaciones.

Se considera entonces pertinente que desde el campo de la Psicología Organizacional y de Trabajo, el rol del psicólogo debe estar orientado a la investigación que permita no solo identificar los problemas relacionados con el conflicto trabajo-familia, sino también encontrar caminos de solución en la disminución de los efectos negativos en esta relación.

Es así como esta reflexión se convierte en un antecedente importante para la investigación que actualmente se desarrolla, la cual se ha planteado como pregunta: ¿Cuál es la percepción que tienen

mujeres trabajadoras en organizaciones del sector industrial en Pereira, sobre estrés laboral y su relación con la ausencia de prácticas de conciliación trabajo-familia? Surge entonces un concepto que intenta mediar los efectos negativos inherentes al contexto laboral para promover espacios, lugares de trabajos, formas de relaciones de manera saludable, permitiendo conciliar las esferas familiar y laboral. Este concepto es presentado como Salud laboral.

Salud laboral

La definición básica del concepto de salud es la siguiente (RAE, 2012): “1. Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones. 2. Condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado”. Se puntualizan estas dos definiciones en particular, ya que dan cuenta de la concepción del concepto salud en una persona, que como más adelante se discutirá, es una postura biologicista.

Retomando las definiciones que proporciona el diccionario de la RAE y creando una nueva, el concepto de Salud laboral alude a las condiciones físicas que le permiten a un ser orgánico ejercer todas sus funciones dentro de un trabajo. Sin embargo, esta definición está alejada de lo que es actualmente se considera como salud laboral y de las condiciones que este concepto/categoría ampara:

La salud laboral implica un estado de bienestar, tanto físico, psicológico como social del sujeto que se encuentra trabajando en un contexto laboral; esta definición está basada en la que da la OIT, en cuanto sostiene que: la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al

hombre y cada hombre a su actividad (OIT, 2003, citado en Andrade y Gómez, 2008, pp.10-11).

Esta concepción trasciende a aquella exclusivamente biologicista y posee un alcance para la comprensión de las áreas que están encadenadas a la vida de las personas, a la vida de los sujetos sociales en espacios sociales (en este caso el trabajo); y es que además de la preocupación por la prevención y promoción de prácticas sanas para las características físicas (cuerpo) de los sujetos, hay una intención por la intervención de los aspectos psicológico y el social, que tradicionalmente han sido marginados.

En cuanto al contexto laboral, entendido no como nivel macrosocial (el contexto laboral mundial) sino como el contexto social donde se realizan las actividades laborales, donde se gestan las relaciones sociales entre trabajadores, la salud laboral posibilita generar espacios sanos para los trabajadores que desempeñan su labor y dedican su tiempo y esfuerzo en el lugar de trabajo.

Los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador (Benavides, Ruiz y García, 2000); identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para la salud y el bienestar del mismo. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud (García, Benavides y Ruiz-Frutos, 2000)

El propósito y lo que posibilita la salud laboral es generar entornos laborales saludables para los sujetos que los componen, lo que implica una mirada crítica del contexto socio-histórico-cultural del que se hace parte, ya que existen dinámicas mundiales (globalización, el neoliberalismo mercantil, etc.) que impactan de diversas maneras a la sociedad, y por

tanto, al trabajo. El objetivo de esta mirada atenta sobre los sucesos que acaecen e influyen teniendo como resultados re-estructuraciones importantes en el trabajo, es la comprensión de los fenómenos globales, cómo ellos afectan el contexto laboral que se aborda como estudio e intervención, y cómo la búsqueda de la salud laboral y de entornos laborales saludables puede verse afectada o influenciada a evidenciar ciertos fenómenos que ocurren en estos contextos y a silenciar otros.

Con intención de complementar la comprensión de los entornos laborales saludables, otros autores han manifestado que:

el **entorno laboral saludable** son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral (Casas y Klijn, 2006, p.4).

Anteriormente se mencionó que es necesario un abordaje crítico de los fenómenos que ocurren y que impactan de manera directa en el trabajo, y específicamente en la salud laboral; también se puntualizó que esto se debía a que existen fuerzas con intereses claramente definidos que posibilitan la emergencia de investigaciones y programas, tanto de intervención como de prevención y promoción, de ciertos factores de riesgo para la persona, y que por el contrario, hacen énfasis en omitir otros que poseen un carácter potente y que implican cambios estructurales en las relaciones y formas en las que actualmente se organiza el trabajo.

A continuación se hablará de aquellos riesgos que se vislumbran, o se han podido vislumbrar a través de las intervenciones en pro de la salud laboral y que se dividen en dos, y estas a su vez en vertientes distintas.

En las organizaciones se ha enfatizado en brindar -no en todas las formas de empleo/trabajo- características y elementos que protejan la salud y la vida de aquellas personas que trabajan y forman parte de ellas. Se crean estrategias de intervención para promover la salud y disminuir, en la medida de lo posible, todos aquellos factores que causen daños al trabajador(a), y que en general afectan su productividad. Dentro de las características y elementos que las empresas se enfocan en disminuir o prevenir se encuentran dos tipos de riesgos: los laborales y los psicosociales. Cada uno de ellos, independientemente de su etiología, poseen efectos altamente nocivos para los trabajadores, si no se intervienen.

Se entiende por riesgos laborales a todas aquellas condiciones tangibles que son potenciales de producir daños a los trabajadores en un nivel fisiológico o potenciales de causar accidentes laborales, incapacidades (temporales o permanentes) o inclusive la muerte del trabajador. Esta clase de riesgos surge de una relación directa entre las condiciones físicas del ambiente laboral y el trabajador, independientes del sector en el que se halle la labor. Quiere decir que existen diferentes causas para los riesgos laborales y están divididas por su etiología en los siguientes: riesgos físicos, por máquinas, materiales/elementos, productos químicos o agentes biológicos.

Para complementar lo mencionado, Benach y Muntaner señalan lo siguiente:

Se estima que en torno a una cuarta parte de la fuerza de trabajo de los países ricos y más de tres cuartas partes de los trabajadores de los países pobres están expuestos a esos factores físicos, y en algunos sectores de alto riesgo, como la minería, la manufacturas y la construcción, pueden llegar a afectar a todos los trabajadores (OMS, 1995). Se sabe que los factores físicos y mecánicos producidos por maquinaria desprotegida y estructuras inseguras, como el ruido, las vibraciones, las radiaciones ionizadas y no ionizadas y las condiciones microclimáticas afectan la salud (Hogstedt et al., 2007, citado en Benach y Muntaner, 2010, p.209).

Se establece una relación causal y directa entre estos factores y sus implicaciones negativas para la salud de los trabajadores; por ejemplo, la exposición a factores químicos puede producir a largo plazo la aparición de cáncer en los trabajadores. El ruido producido por las máquinas en las empresas manufactureras o de producción, causa pérdida auditiva permanente. Para señalar lo anterior, se evidencia lo siguiente:

La pérdida auditiva inducida por el ruido es una de las enfermedades laborales más frecuentes. Otro ejemplo es la exposición a polvos minerales que provocan respuestas fibróticas en el sistema respiratorio y se asocia a un riesgo elevado de padecer cáncer (...). Cada vez se utilizan más productos químicos en todo tipo de trabajos, incluso en actividades no industriales como el trabajo en hospitales y oficinas, la limpieza, los servicios cosméticos y de belleza... Los miles de productos químicos que se utilizan hoy en los lugares de trabajo suponen una amenaza considerable para la salud de los trabajadores (Benach y Muntaner, 2010, p.209).

Con base en lo anterior, es importante resaltar que estos riesgos son de “fácil” identificación y que poseen todo un carácter objetivo, pues son cuantificables. Por otro lado, existen otro tipo de riesgos –incluidos en los riesgos laborales– que poseen otras dinámicas en cuanto génesis y consecuencias para los trabajadores: los riesgos psicosociales: “(...) 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” (Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009, p.481).

Anteriormente se introdujo que los riesgos psicosociales poseen tres variables que comprenden aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los factores intralaborales son todos aquellos factores que se producen dentro del contexto laboral; los extralaborales son aquellos que acontecen por fuera del contexto laboral, pero que

por su lógica se encuentran ligados tanto al trabajador como al lugar donde labora; y las características individuales son exclusivas del trabajador y de su historia de vida y de aprendizajes.

Es importante evidenciar cuáles son los factores que se tienen en cuenta al momento de estudiar cada uno de los aspectos mencionados anteriormente y que componen la categoría de riesgos psicosociales.

Dentro de los factores de riesgos psicosociales a nivel intralaboral se encuentran el medio ambiente físico, dentro del cual se observan variables como el ruido, las temperaturas extremas (ya sean altas o bajas), iluminación, ventilación, agentes biológicos, materiales químicos, entre otros, que causan efectos tanto a nivel físico como psicológico, ya que pueden producir alteraciones en la atención, la concentración, la capacidad de respuesta del sujeto, daños al sistema nervioso central, la motivación y fatiga física y mental. Otro elemento que compone el aspecto intralaboral es el diseño de la tarea, en la cual se toman en cuenta factores como su alcance o amplitud, la complejidad del cargo, la posibilidad de toma de decisiones y la autonomía para realizar sus labores; estas características leídas en conjunto componen el contenido de la tarea. Se encuentra además el clima social laboral, en el que se puntualizan factores tales como el apoyo social (subsídios, seguros laborales, etc.), estilos de dirección/liderazgo, canales de comunicación y presión sobre tareas inmediatas de corto plazo. Por último, se encuentran dos factores más que se componen en organización del tiempo de trabajo (la jornada laboral, los turnos de trabajo, las pausas dentro de la jornada y los descansos) y la modalidad de gestión, constituyen todos aquellos factores que son productos de los estilos de mando y direccionamiento, y los estilos de liderazgo de la organización, además de cómo se estructura y dividen las jerarquías de la organización (Sierra et al., 2009).

Agregado a los factores intralaborales, los riesgos psicosociales se encuentran ligados a los factores extralaborales, que implican la comprensión de la influencia que poseen tanto factores macrosociales (como microsociales) que afectan al trabajador y su actuar dentro de contextos laborales. Dentro de los

aspectos macrosociales se incluye la comprensión de elementos como:

El ámbito cultural que rodea al trabajador, la situación socioeconómica y laboral del país, los problemas sociales de la localidad (como la inseguridad), la violencia, la familia y la educación. A nivel macrosocial, se aprecia que los servicios de salud y saneamiento básico, así como los estilos de vida, la alimentación, el tiempo utilizado en el desplazamiento desde la vivienda hasta el lugar de trabajo, y las actividades extra-laborales y del tiempo libre, son fundamentales para concebir al trabajador como un ser total, cuyos aspectos determinantes de su bienestar, no pueden tomarse aislados unos de otros (Sierra et al., 2009, p.489).

Se incluyen en esta lista otros factores macrosociales que tienen alta influencia con respecto a las dinámicas que afectan la cotidianidad de los sujetos, su relación y desenvolvimiento en contextos laborales y que, además, están ligados a la salud dentro y fuera del contexto laboral. Se evidencia que existen factores como las relaciones de poder (político-económico) que se gestan tanto en el mundo como dentro de un país en específico (Benach et al., 2010), que establecen modificaciones en los mercados laborales, por tanto, en las condiciones de empleo de países (tanto ricos, como de renta media y pobres) y establecen parámetros en cuanto a la salud laboral. Se incluye además el estudio de la clase social como un determinante psicosocial que, según la posición en el continuo de clase en que se esté, facilita o dificulta tanto las actividades o labores dentro del trabajo como la salud de la población (Johnson, 2011).

Se observa una diferencia importante en cuanto a los diferentes tipos de riesgos, entre los “tradicionales” (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, etc.) y los psicosociales; para el primer tipo de riesgos existen objetos de medición cuantitativos que permiten un reconocimiento de los fenómenos en causas y en posibles consecuencias para los trabajadores; y los psicosociales, que tienen sus raíces

en una lógica de las relaciones, de las formas de la organización y que se da cuenta de ellos mediante la experiencia y la percepción que los trabajadores, quienes vivencialmente pueden dar cuenta de ellos.

Vislumbrar estos tipos de riesgos y las formas que potencializan su aparición, puede contribuir a la intervención y la prevención de sucesos violentos, como el acoso sexual, *mobbing* o acoso psicológico y el conflicto (inter-rol) entre el trabajo y la familia.

Conflicto-trabajo-familia

Se introduce a continuación una de las consecuencias que emergen a partir de las condiciones relacionales de los contextos sociales a los que pertenecen los actores sociales (trabajador/a, padre o madre) y que debe ser entendida como un factor de riesgo psicosocial: el conflicto trabajo-familia.

En su definición se le plantea como un conflicto inter-rol, según Greenhaus & Beuttel, esto quiere decir que:

interrole conflict is experienced when pressures arising in one role are incompatible with pressures arising in another role. Note again that role pressure incompatibility exists when participation in one role is made more difficult by virtue of participation in another role (Greenhaus & Beuttel, 1985, p.3).

Es un conflicto inter-rol en cuanto se presenta una dificultad entre dos roles que son asumidos por una misma persona; dicha dificultad es representada por la presión que proviene de uno de los roles y que impide o dificulta el desempeño satisfactorio en el otro, es decir, hace incompatible el uno con el otro.

Por consiguiente, se entiende el conflicto trabajo-familia como un conflicto inter-rol en el cual las presiones y exigencias que provienen de un rol (trabajo o familia) hacen que se dificulte la participación plena en el otro rol asumido, ya sea en el trabajo o la familia (Greenhaus & Beuttel, 1985). Siguiendo la línea que proponen estos autores, el

conflicto trabajo-familia tiene sus bases en tres orígenes identificados: 1) el conflicto basado en el tiempo; 2) en la tensión (esfuerzo); y 3) en la conducta.

Con miras a abarcar el propósito de este texto, se retoman las características que hacen parte tanto del conflicto basado en el tiempo y en la tensión (esfuerzo), ya que estos poseen cualidades que permiten una reflexión más allá de observar o justificar el conflicto solo a partir de características netamente individuales. Para los dos tipos de conflictos –tiempo y tensión- existen características que provienen tanto del trabajo como de la familia y que contribuyen a que este suceso se exacerbe y sea percibido por los actores que lo viven.

En el conflicto basado en el tiempo, desde las características provenientes del trabajo se puede encontrar que desempeñan un papel importante en la aparición del conflicto trabajo-familia, el tiempo excesivo dedicado o demandado por el trabajo (tanto en horas como en días), la sobrecarga de funciones que de él devengan, las horas extras, la irregularidad que produce el trabajo por turnos y la inflexibilidad/rigidez de los horarios de trabajo.

Por otra parte, en las características provenientes de la familia se evidencia que aportan a la aparición del conflicto factores como la gran exigencia de tiempo en actividades familiares, el matrimonio, si se es padre o madre, sus niveles de profesionalización, la crianza o cuidado de los hijos; los niños en edades tempranas y la estructura de la familia (familia extensa, por ejemplo) (Greenhaus & Beuttel, 1985).

Una investigación que indaga sobre algunas de las características anteriormente mencionadas es “Firefighting and fathering: Work-family conflict, parenting stress and satisfaction with parenting and child behavior” (Shreffler, Meadows & Davis), donde se analizan los riesgos que contribuyen a la aparición del conflicto trabajo-familia y la influencia en la crianza de los hijos, en un tipo de empleo: el “bombero”. Asociados a los múltiples riesgos del empleo –riesgo de muerte, eventos traumáticos, etc.- los investigadores indagan cuáles características de

este empleo aumentan la presencia del conflicto trabajo-familia, y la relación con el estrés/satisfacción en la crianza de los hijos. En los resultados que arroja la investigación se encuentra que existen características del empleo –trabajar más de 60 horas por semana, la falta de sueño/descanso, estrés ocupacional, la vida en peligro- que exacerban la aparición del conflicto trabajo-familia. Otro resultado es que existe una clara incidencia en los trabajadores que asumen o no el rol de padres (como criadores, y cuidadores), además de generar estrés o satisfacción dependiendo de cómo se asuma el rol.

Por otro lado, Greenhaus & Beuttel mencionan que la otra fuente de conflicto basada en la tensión (esfuerzo) es en donde los factores que lo componen se traducen en los que provienen del trabajo, como lo son: ambigüedad y/o conflicto dentro del rol de trabajador, bajos niveles tanto en el apoyo del líder como los procesos de interacción; el esfuerzo y las demandas físicas o psicológicas; malas vías y canales de comunicación, los cambios en el ambiente de trabajo de forma acelerada y la capacidad en la concentración que los trabajadores necesitan para realizar su labor. Además de esto, la falta de apoyo por parte de la familia, las diferencias entre las profesiones de esposa y esposo (pareja) pueden aumentar la experiencia de sufrir el conflicto basado en la tensión (esfuerzo). Otro factor de importancia son las consecuencias o “sanciones” que provengan del trabajo o la familia y que son dirigidas hacia el individuo por el no cumplimiento satisfactorio en el desempeño de un rol (como trabajador o como padre-madre) (Greenhaus & Beuttel, 1985).

Como complemento a lo anterior, investigadores indagaron acerca de “The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts” (Eagle, Icenogle, Maes & Miles). Este estudio indaga cómo se manifiesta el conflicto “inter-roles” de hombres y mujeres estadounidenses empleados. Dentro de la investigación se pregunta por la diferencia entre el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo a través de varias situaciones familiares, género, estado marital, si la pareja trabaja o no por fuera de casa y la presencia de hijos. Entre los

resultados se encuentra que la presencia de hijos en la familia es un factor que incrementa la presencia del conflicto familia-trabajo y esto afecta la habilidad individual en el trabajo, independiente del género. Otro resultado encontrado por la investigación indica que:

Los hombres de la investigación muestran un mayor conflicto trabajo-familia y la tensión basada en el conflicto familia-trabajo que las mujeres. Estos hallazgos sugieren que, quizás, los cambios en las expectativas del rol de la familia se están llevando a cabo. Los resultados confirman la interpretación ofrecida por Duxbury y Higgins (1991) que los hombres pueden encontrar más dificultades para equilibrar las crecientes demandas de la familia debido a las expectativas de trabajo más exigentes realizadas por sus empleadores. Si los altos niveles de conflicto que los hombres estadounidenses están experimentando es el resultado de la presión social para aumentar su papel en la familia, los empleadores deben estar conscientes de esta tendencia y ofrecer soluciones que ayudan a los hombres y las mujeres a reducir el conflicto que experimentan entre el trabajo y la familia (Eagle et al., 1998, p.10).

Se comprende entonces que estas dos fuentes del conflicto, tanto la basada en el tiempo como la basada en la tensión (esfuerzo), tienen factores que lo exacerban y que provienen del contexto familiar y laboral, dejando como consecuencia la emergencia del conflicto trabajo-familia. Es importante recalcar que este conflicto surge a raíz de, principalmente, factores extralaborales e intralaborales que no son ajenos a los sujetos, pero que, sin embargo, demandan tiempo y energía, ya que parten de dinámicas que han sido establecidas a través de los contextos o las instituciones de las que hacen parte.

Una de las razones que prima en el estudio del conflicto trabajo-familia y que promueve la realización de investigaciones con miras al cambio de dinámicas sociales establecidas, está condensada en la siguiente cita:

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central´ (Moreno y Báez, 2010, p.46).

Agregado a lo anterior, se hace otra puntualización: “En efecto, para la mayoría de las personas, sus familias y sus empleos son dos de las instituciones más importantes en sus vidas (*e. g.*, Frone, Russell y Cooper, 1992; Zedeck, 1992)” (citado en Otálora, 2007, p.2).

Discusión

La relación trabajo – familia, hoy en día marca un factor determinante con respecto al género, ya que la mujer ha tenido en las últimas décadas una participación activa en el campo del trabajo, implicando para ella el asumir roles que van más allá de ser hija, madre, entre otros. En este sentido, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha generado la necesidad de reformular los roles tradicionales de madre y esposa, en razón de las consecuencias, no solo del funcionamiento familiar y laboral, sino también de las condiciones de su salud y bienestar, puesto que sus responsabilidades en las tareas del hogar no han cambiado.

De acuerdo con lo anterior, las condiciones de responsabilidad doméstica llevan al desempeño de una doble jornada, aspecto que se correlaciona a lo encontrado en la investigación de la OIT y PNUD (2009), porque las largas jornadas que las mujeres dedican al desarrollo de funciones a nivel laboral y familiar, limitan el desarrollo de otras funciones, ya que el tiempo del cual disponen para compartir con la familia cada vez es menor, al igual que la disminución paulatina de espacios para la vida social, el ocio y la recreación. Factores como la sobrecarga de trabajo, poca disponibilidad de tiempo para

interactuar entre los miembros de la familia y carencia de comunicación, son los resultados de la doble jornada que desempeña la mujer, sin la posibilidad de compatibilizar sus acciones en lo laboral y familiar.

De igual manera, las investigaciones realizadas por Frone y Russell (1997); Parasuman et al. (2001) muestran que el conflicto trabajo–familia y el conflicto inter-rol están relacionados con la salud física y psicológica; en este sentido, a mayor conflicto trabajo-familia e inter-rol, mayor será el malestar físico y psicológico (Greenhaus & Beutell, 1985).

Algunos autores señalan la existencia de conflicto entre papeles en estas dos dimensiones, las cuales pueden ser tratadas como un estresor organizacional (Cooper, Sloan & Williams, 1988), es decir, como demanda del ambiente de trabajo que exigen respuestas adaptativas por parte del trabajador y que exceden su capacidad de enfrentamiento. De esta forma, la relación entre trabajo y familia puede ser tratada a través de las variables situacionales que influyen en la aparición del conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta los presupuestos anteriores, vale la pena preguntarse qué está pasando en nuestro contexto y que se está haciendo respecto al abordaje e intervención de los riesgos psicosociales, específicamente en relación con el conflicto trabajo-familia. Si bien es cierto que desde las entidades gubernamentales y las mismas empresas se busca trabajar en la reducción de factores riesgo psicosocial, son pocos los esfuerzos que se hacen al respecto.

Los paradigmas que imperan en las esferas académicas actuales y que rigen la producción de conocimiento se relacionan directamente con el nivel académico, que se sustenta en un paradigma biomédico/biologicista promotor de una visión inminentemente individual en cuanto a las enfermedades producto de los contextos laborales, es decir, que la causa y las consecuencias, además de las “posibles curas”, se hayan exclusivamente relacionadas con el trabajador:

Los obstáculos finales para reconocer las causas sociales de las enfermedades se encuentran en los enfoques dominantes del conocimiento de la ciencia en Estados Unidos (...). Las condiciones ambientales sociales, como el clima social o un sentido de impotencia o inseguridad laboral, que mucha gente sospecha que afecta su salud, se descartan con facilidad ya que no son tangibles científicamente y no se pueden medir, y por lo tanto, reciben poca atención a la hora de explicarlas y prevenirlas. De igual manera, el hecho de que exista variación individual en las respuestas a estresores del ambiente se usa como apoyo para los enfoques individualistas. El argumento es el de que si la respuesta varía, sí no todo el mundo se estresa de la misma manera en la misma situación, entonces la causa debe ser individual, no ambiental (Gordon & Schnall, 2011, p.16).

Asociado a esto se vislumbra que cada vez más se intenta imponer el individualismo, un paradigma que va de la mano con el biomédico/biologicista. Como parte del proceso de globalización de las actividades de los mercados, fusionado con la liberación mercantil (neoliberalismo del mercado) a las políticas de los estados, se promueve un aspecto cultural de las potencias mundiales que tienen como estándar de orgullo el capitalismo y que puede ser “resumida” al individualismo; este es el punto donde se evidencia un punto de quiebre en la concepción de lo colectivo y de pensar los riesgos y las consecuencias asociadas al trabajo en relación con las dinámicas que allí se gestan.

Fruto de la concepción del individualismo es que:

pensamos, hablamos, actuamos, evaluamos, explicamos y culpamos primero en términos del individuo, y no de la comunidad o el contexto social. Pensamos en las enfermedades y dolencias en términos de factores de riesgo, o hábitos de salud, o estilos de vida, o genes de un *individuo*: pensamos que la prevención está dirigida a cambiar al individuo, por ejemplo, mediante técnicas de

manejo del estrés, mas ejercicio, o hábitos de alimentación saludables, en vez de estar dirigida hacia el lugar de trabajo, la comunidad o los sistemas económicos o políticos. Se considera que el individuo es responsable, no solo por su propia salud, sino también por sus logros o fracasos en el trabajo, bajo el supuesto de igualdad de oportunidades y meritocracia, una filosofía de 'obtienes lo que te mereces (o ganas)' (Gordon y Schnall, 2011, p.15).

Trayendo la discusión a un ámbito nacional, se debe generar conocimiento acerca de las dinámicas de dichos fenómenos y de cómo los contextos intra y extralaboral tienen repercusiones importantes frente a la salud de los trabajadores. Dentro de las leyes colombianas existen ciertos logros que se han obtenido a través del reconocimiento de estos riesgos; tal es el caso de la Ley 1010 del 2006, sobre el acoso laboral, o la Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Estos son primeros pasos para reconocer e intervenir las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales, pero aún se trata de leyes que se encuentran en estado de desarrollo. Quiere decir esto que se dispone de algunas condiciones mínimas para que los empleadores controlen los riesgos psicosociales, producto de cómo se encuentra constituido el contexto laboral, extralaboral y algunas condiciones del individuo, pero que aún se quedan en el límite de las regulaciones.

Por ejemplo, en los factores extralaborales se toman en cuenta variables como:

“a) **Utilización del tiempo libre:** Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos. b) **Tiempo de desplazamiento y medio de transporte**

utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa. c) **Pertenencia a redes de apoyo social:** familia, grupos sociales, comunitarios o de salud. d) **Características de la vivienda:** estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos. e) **Acceso a servicios de salud**” (Ministerio de la Protección Social, resolución 2646 de 2008). (Negrillas agregadas).

En lo anterior se evidencian acercamientos en cuanto al tiempo que se le puede dedicar a la familia; sin embargo, solo se reconocen bajo criterios como “oficios domésticos”, redes de apoyo (familia en este caso) o características de la vivienda. Un plano meramente descriptivo o demográfico, y que deja en una especie de reducción las dinámicas familiares.

Se puede evidenciar cómo se encuentra el marco legal colombiano con respecto al estudio y comprensión de los factores extralaborales, pues a pesar de ser importantes y de tener repercusiones para la vida de la persona, aun existe un banco de niebla que solo deja ver aquello que le ha sido permitido ser observado.

Y al parecer, una de los objetos de estudio que se hayan tras ese banco de niebla es el conflicto trabajo-familia, ya que la intervención y prevención en cuanto a la salud laboral, mediante la solución a este conflicto, implicaría el manejo y regulación de políticas tanto estatales como de las multinacionales, las cuales instauran dinámicas que consumen el tiempo de las personas (trabajadores). Aunque el trabajo sea una parte importante de la vida de los hombres y estructuren su tiempo de vida en relación con él, no es la única esfera importante en la vida de las personas. La familia, los amigos, el tiempo libre o de descanso son también aspectos y esferas necesarias para el desenvolvimiento pleno y saludable en la vida de las personas, y al parecer son subestimadas en las dinámicas globalizadas del mundo laboral actual.

La intención es que mediante la investigación y el conocimiento de ellas, se reconozcan otros factores de riesgo psicosocial que inciden en la salud laboral,

como es el caso del conflicto trabajo-familia; reconocer que su etiología únicamente no es “culpa” del individuo sino que entran a jugar un papel importante las condiciones que permean el contexto laboral como el familiar; que de cada uno de ellos provienen exigencias y demandas que provocan tensión en el sujeto a punto de erupción en un conflicto. Este último tiene incidencia en la productividad del trabajador en su lugar de desempeño ya que, como se puede evidenciar, los efectos de este desequilibrio que puede llegar al conflicto son diversos. Por ejemplo, Frone, Yardley y Markel (1997) encontraron que el conflicto familia-trabajo se relacionaba negativamente con el rendimiento laboral. Además de afectar al rendimiento, si no se encuentra un equilibrio entre ambas esferas, pueden darse otra serie de consecuencias. Por ejemplo, se ha demostrado que aquellas personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, muestran mayores deseos de abandonar la empresa (Anderson, Coffey y Byerly, 2002). Si una persona percibe que su trabajo está suponiendo un obstáculo para atender a sus responsabilidades familiares, puede considerar la posibilidad de abandonar dicho trabajo. Mientras que las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio, el absentismo surge más bien como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo. Por ello, habitualmente el absentismo se ha relacionado de forma positiva con el conflicto familia-trabajo (Burke y Greenglass, 1999).

A través de la observación sistemática se han podido evidenciar las consecuencias de algunos factores contextuales del trabajo, donde inciden de manera directa y desproporcionada el actuar dentro del rol familiar y las condiciones del hogar. El primer caso da cuenta de que la existencia de hijos en edades tempranas puede afectar el desempeño o el cumplimiento del rol laboral. Tal es el caso de una madre que por la espera de la cuidadora temporal (niñera) de su hijo se retrasa en la llegada a su trabajo, lo que produce una sanción por parte de los empleadores. Aquí, además, se evidencian políticas

rígidas y punitivas (o basadas en el castigo) y la inflexibilidad horaria también trae consecuencias que generan incompatibilidad entre los roles, lo que genera dificultades a la hora de plantear estrategias de conciliación entre el trabajo y la familia.

Agregados a los dos factores que hacen parte de la forma de la organización del trabajo mencionados anteriormente, se vincula a ellos los estilos de liderazgo que parten de las personas que se encuentran en cargos superiores o gerenciales. Estos estilos tienen una alta influencia en la planeación y ejecución de políticas que estructuran la normativa de las organizaciones y es a través de ellos que se establecen sociedades y culturas organizacionales altamente punitivas (sociedades del castigo), con repercusiones negativas en la salud de los trabajadores.

Estilos de liderazgos tiránicos o punitivos influyen sobre las dinámicas organizacionales y degeneran la salud de los trabajadores, o promueven dinámicas que generan la aparición de riesgos psicosociales tan nocivos como la violencia laboral manifestada en los acosos laborales, morales o psicológicos y sexuales, o conflictos inter-rol, como el conflicto trabajo-familia.

Considerando los efectos negativos de los riesgos psicosociales, entre ellos el conflicto trabajo-familia, las organizaciones se han visto abocadas a la implementación de políticas que permitan disminuir los efectos negativos de dicha relación. En consecuencia, se puede decir que las políticas de conciliación trabajo-familia, deben ser iniciativas implementadas por las organizaciones para ayudar a sus trabajadores a manejar de manera positiva la relación entre sus obligaciones en el trabajo y las actividades que les demanda la familia.

Se considera entonces pertinente que desde el campo de la psicología organizacional y de trabajo, el rol del psicólogo debe estar orientado a la investigación que permita no solo identificar los problemas relacionados con trabajo, estrés y familia, sino también encontrar caminos de solución en la disminución de los efectos negativos en esta

relación. La lucha contra el estrés laboral constituye uno de los grandes empeños que deberán acometer los gobiernos y las estructuras de dirección en las diferentes organizaciones. Las empresas que probablemente tengan más éxitos en el futuro serán las que ayuden a los trabajadores a hacer frente al estrés y adapten las condiciones y la organización del trabajo a las actitudes humanas.

Desde esta perspectiva y dado que esta problemática no es ajena a nuestro entorno, además de la limitación de los estudios realizados en Colombia en relación con el tema de la conciliación de trabajo-familia por parte de organizaciones y el gobierno nacional; se hace necesario avanzar en investigaciones que permitan explorar y las condiciones de trabajo que tienen una influencia negativa tanto en la vida personal como laboral, marcando de esta manera un desequilibrio entre la relación trabajo-familia, y así planear acciones que en pro de la calidad de vida de los trabajadores y de la organización misma.

Conclusiones

El trabajo productivo constituye para la mujer un hecho que responde a su deseo de autonomía y realización personal, pero también pone de manifiesto tensiones que menoscaban su proyecto de vida. En este sentido, ver su deseo frustrado de equidad en el trabajo doméstico y sus esfuerzos infructuosos hacen que la satisfacción personal, y por tanto su proyecto de vida, corran el riesgo de perderse.

El rol laboral y el familiar implican para las mujeres compromiso y responsabilidad en los cuales deben invertir tiempo y energía; por ello sufren consecuencias que se ven reflejadas en su salud física y psicológica.

El panorama actual político, económico y científico no es del todo favorable para el estudio y aceptación de riesgos psicosociales; sin embargo, se debe apuntar a la generación de conocimiento obtenido mediante la investigación de estas dinámicas nocivas para la salud de los trabajadores. También esos

saberes deben divulgarse en espacios académicos y no académicos, ya que es un conflicto que no discrimina profesionalidad ni preparación académica.

En la medida en que se den a conocer las dinámicas que generan las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales, y en especial el conflicto trabajo-familia, se tendrá un terreno abonado para generar estrategias de intervención, para el mejoramiento de las condiciones laborales, el aumento de la productividad del trabajador y un desempeño satisfactorio en el rol familiar, sin las consecuencias que el estrés de un rol (trabajador o padre/madre) pueda provocar sobre el otro.

El conflicto de rol y su sobrecarga se convierten en antecedentes del conflicto trabajo-familia, pues las mujeres alternan su rol entre lo laboral y lo familiar; sin embargo es el rol familiar lo que les demanda más tiempo, pues ellas se convierten en el referente clave de la estructura familiar, aspecto que las pone en desventaja en relación con su pareja.

En este sentido, vale la pena destacar que son los roles como pareja y madre los que complejizan la relación trabajo-familia, pues aun cuando la mujer cuente con apoyo en las labores domésticas, nunca desistirá de este rol. Para Abarca (2007), la

interacción trabajo-familia se convierte en un dilema difícil de resolver, puesto que la mujer ha tenido que trascender los límites del hogar e incursionar en el mundo del trabajo remunerado, no solo por el deseo mismo de escalar en lo profesional, sino además por los cambios a nivel social, político y económico: la necesidad de aportar y de ser proveedora, le hace asumir un doble rol que, si bien le ha permitido ganar espacios, garantizado cambios a su favor, también la ha dejado socialmente en desventaja frente al hombre, puesto que aun nuestra cultura se fundamenta en principios machistas que lo desliga de asumir el rol de cuidador.

Con todo, se hace necesario replantear la distribución de tareas, de tal forma que el hombre sea parte de las responsabilidades familiares. De igual forma, se requiere buscar estrategias que permitan conciliar la esfera de lo laboral con lo familiar, desde los distintos estamentos gubernamentales y empresariales.

Por último, la investigación pretende señalar hacia la búsqueda de reformas a las leyes que cobijan a los trabajadores en cuanto a riesgos psicosociales, reconociendo que el conflicto trabajo-familia es tan nocivo para la salud y el desempeño de los trabajadores como lo pueden llegar a ser los riesgos biológicos, físicos o químicos.

Referencias

- Abarca, N. (2007). *Mujer y Trabajo*. Encuesta Nacional Bicentenario UC -Adimark: Una mirada al alma de Chile-. Pontificia Universidad Católica de Chile. 36-41
- Álvarez, A. y Gómez, I. (2011). Conflicto Trabajo-Familia. *Revista Pensamiento Psicológico*. Universidad Javeriana, 9(16), 89-106.
- Álvaro, J. L., Garrido, A. y Torregrosa, J. R. (1996). *Psicología Social Aplicada*. Barcelona: Mc Graw Hill.
- Andrade, V. y Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25.
- Bauman, Z. (1998). El Significado del Trabajo: Presentación de la Ética del Trabajo. En *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres* (pp. 17-42). Barcelona: Gedisa.
- Benach, J. y Muntaner, C. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en la salud: Una visión global*. España: Icaria.
- Blanch, J. M, Espuny, M. J, Gala, C. y Artiles, A. (2003): Teoría de las relaciones laborales, volumen (1). Barcelona: Editorial UOC.
- Burke, R. J., y Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, (4), 327-336.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Casas, S. B. y Klijn, T. P. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- Eagle, B., Icenogle, M., Maes, J. & Miles, E. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.
- García, A., Benavides, F. y Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides., C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp.45-58). Barcelona: Editorial Masson.
- Gordon, D. y Schnall, P. (2011). Más allá de lo individual: conexión entre ambiente de trabajo y salud. En: S. Peter., D. Marnie y R. Ellen, *Trabajo no saludable: Causas, consecuencias, curas* (Cap. 1). Bogotá: Editorial UniAndes.
- Greenhaus, J. & Beuttel, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Malvezzi, S. (2005). *Psicología Organizacional, de la administración científica a la globalización: Una historia de desafíos*. Texto para clase, Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil.
- Munck, R. (2002). *Globalización y trabajo: La nueva "gran transformación"*. Reino Unido: El Viejo Topo.
- Otálora, G. (2007). La Relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.
- Real Academia Española (2012). *Diccionario en versión digital*. Disponible en www.rae.es
- Schvarstein, L., y Leopold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Sierra, Y., Rodríguez, J. y Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En: M, Aguilar y E. Rentería (Eds), *Psicología del trabajo y las organizaciones* (Pp. 477-508). Bogotá: Universidad Santo Tomás.

