



Universidad de la República
Facultad de Psicología

Monografía
Trabajo Final de Grado

Conciliar trabajo-vida familiar y personal: Un desafío para los Estados, las organizaciones y la sociedad con el propósito de mejorar salud integral de las personas

Franco González, Ana Paola
C.I. N° 3:653.365-3

Tutora: PhD. Lorena Funcasta Duce
Revisora: Mag. Valeria Píriz
Fecha: abril de 2020

Contenido:

Resumen	02
Introducción	03
Marco Conceptual.....	08
Capítulo I: Factores que causan el Conflicto trabajo- vida familiar y personal ...09	
A) Conflicto basado en el tiempo.....	11
A.1-Tiempo de trabajo pagado / Empleo.....	13
A.2-Tiempo de trabajo no pagado.....	16
A.3-Tiempo libre y tiempo de ocio.....	18
B) Conflicto basado en la tensión	19
C) Conflicto basado en el comportamiento.....	20
Capítulo II: Facilitadores y Conciliación trabajo- vida familiar y personal20	
A) Dimensión Organizacional.....	22
B) Dimensión Personal.....	25
C) Dimensión generacional.....	28
Capítulo III: Consecuencias del conflicto trabajo- vida familiar y personal en la salud de los/las trabajadores/ras29	
Capítulo IV: Políticas Conciliatorias33	
Avances en el Uruguay.....	35
Reflexiones	39
Referencias Bibliográficas	42

Resumen

La presente monografía corresponde al trabajo final de grado de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de la República. Pretende dar cuenta de las transformaciones sociales en nuestro país que reflejan la problemática de la conciliación entre los ámbitos trabajo-vida familiar y personal y exponer las estrategias que se han implementado para minimizar el conflicto entre estos ámbitos y mejorar la salud integral de las personas que trabajan. Asimismo, se presentan algunos factores que ocasionan el conflicto, consecuencias de este y facilitadores para disminuirlo.

Transformaciones en el mundo del trabajo, la incorporación de la mujer al ámbito laboral y su empoderamiento, los nuevos escenarios familiares y una población envejecida muestran la presencia, principalmente de mujeres, a cargo de las responsabilidades laborales y familiares con las que tendrán que lidiar y negociar haciendo uso de estrategias personales, organizacionales y/o gubernamentales para lograr conciliar los ámbitos de trabajo-vida familiar y personal. Algunos estudios evidencian que las mujeres son las que están más expuestas al conflicto ya que muchas veces tienen que dejar de trabajar y/o estudiar para dedicarse al cuidado.

El conflicto trabajo-vida familiar y personal es uno de los riesgos psicosociales que más consecuencias negativas tiene sobre la salud física y mental de las personas que trabajan causando estrés, ansiedad, depresión, hipertensión, síntomas somáticos y mayor hostilidad en el hogar, entre otros.

Asimismo, éste impacta en la reducción del tiempo de cuidado personal y tiempo libre, dejando poco espacio a la recuperación, al desarrollo y bienestar en general de las personas que trabajan.

Esto conlleva a la necesidad de pensar e implementar estrategias desde los estados, las organizaciones y la sociedad para minimizar el impacto que el conflicto trabajo-vida familiar y personal tiene sobre la salud de las personas que trabajan y contribuir desde la Psicología en el ámbito laboral para una mejor calidad de vida de nuestra sociedad

Palabras Clave: Conciliación trabajo-vida familiar y personal, riesgos psicosociales, políticas conciliatorias

Key words:

Work-family-personal life reconciliation, psychosocial risks, conciliatory policies

Introducción

El mundo del trabajo ha sufrido grandes transformaciones a lo largo de las últimas décadas. Con la Revolución Industrial se incorporaron innovaciones técnicas con el propósito de incrementar la producción y así lograr la expansión de los capitales y el comercio; el trabajo se fragmentó y la acción se redujo a la realización de actividades repetidas, transformando al hombre en un apéndice de la máquina. Ello provocó un deterioro en las condiciones y el medio ambiente de trabajo y cambios sustantivos en la vida de quienes trabajaban a raíz de esa forma de producción.

Recién a partir de la investigación en la Western Electric Hawthorne, se concibe a la persona que trabaja como un ser racional, dado a, que pasan a tener relevancia las relaciones interpersonales, la participación, la motivación, la planificación de la tarea y comienza a considerarse necesaria la comprensión del comportamiento grupal y las condiciones de entorno de trabajo para obtener una mejora en la producción.

Consecuencia de lo expuesto en el párrafo anterior, actualmente en el mundo del trabajo se capacita a las personas para fortalecer sus habilidades y mejorar sus conocimientos y obtener un mejor desempeño de la tarea, en un mundo competitivo en el que el desarrollo de tecnologías nuevas que dan lugar a, cambios de sistemas y procedimientos que, junto a los cambios en el entorno, entre otros, exigen que las personas que trabajan estén más preparadas para enfrentarlos.

Por otra parte, el principal motivo de la incorporación de la mujer al ámbito laboral tiene lugar a partir de la falta de mano de obra del hombre en los espacios fabriles. De igual forma continuó encargándose de las tareas domésticas. En realidad, la mujer trabajó desde siempre solo que de a poco pasó a trabajar en otro ámbito y comenzó a percibir remuneración. Desde el comienzo de estos procesos las condiciones fueron de desigualdad con respecto al hombre, situación que aún se mantiene ya que continúa con una doble carga y en ella recae mayoritariamente el quehacer de las tareas domésticas y el cuidado de otras personas, además del trabajo remunerado.

Algunas encuestas realizadas a nivel nacional confirma que en Uruguay actualmente las mujeres que trabajan destinan el doble de tiempo a cuidar y realizar tareas domésticas que los hombres (SNIC, 2019).

Estos cambios no sólo han repercutido en respecto a lo laboral, sino que, a la interna, la familia también ha sufrido transformaciones en su forma y disolución a lo largo de la historia y como consecuencia de ello no hay un único modelo de aquella. Junto con la tradicional familia nuclear cobraron relevancia las monoparentales (constituidas por uno/a jefe/a y uno o varios hijos/as) y las ensambladas o reconstituidas (constituidas por jefe/a y su cónyuge además de

uno o varios hijos/as (UNICEF, 2003). A partir de estos nuevos escenarios familiares es necesario repensar los roles que ocupan los integrantes en la actualidad y cómo se vinculan con la realidad como se expondrá más adelante.

Los censos uruguayos realizados en 1996 y 2011 reflejan estas transformaciones de los hogares, donde “los datos indica la presencia de tres tendencias que merecen ser destacadas: el fuerte aumento de los hogares unipersonales, el aumento de los hogares monoparentales y la importante reducción de hogares extendidos”, que son aquellos en los que además se convive con otro pariente (Cabella et al., 2015, p.55).

Estas realidades muestran la presencia de un/a jefe/a de familia a cargo de todas las responsabilidades laborales y familiares, con las que tendrá que lidiar y negociar para lograr conciliar los ámbitos de trabajo-vida familiar y personal.

Paralelamente, un estudio presentado por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) refleja el proceso de empoderamiento de la mujer: “en un país latinoamericano típico casi 1 de cada 3 hogares es liderado por una mujer”, tanto “en hogares pobres sin cónyuge presente, con bajos niveles educativos y jefas en edades maduras”, como en “hogares más jóvenes, más educados y donde hay un cónyuge presente” (CAF, 2018, pp.30-31).

Podría afirmarse que producto de los cambios y a falta de visibilización y estrategias claras para el afrontamiento de dichos cambios, se vuelve urgente y necesario actuar haciendo foco en estrategias de conciliación que ayuden a esas mujeres jefas de hogar con menores a cargo, ya que son mayoritariamente quienes además de trabajar, se encargan aún casi de la totalidad de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, asumiendo múltiples roles intentando conciliar trabajo-vida familiar y personal a costas de su salud física y mental.

Por otra parte, el ámbito laboral tiene un vínculo muy estrecho con el familiar ya que proporcionaría los recursos necesarios para subsistir. Por eso para las personas la oportunidad de trabajar y tener estabilidad laboral se relaciona con aspirar a condiciones de trabajo que les permita conciliar su trabajo con las responsabilidades familiares y su vida personal. Si bien los datos sobre la vida personal son los menos desarrollados en las investigaciones, existen otros aspectos más allá de la familia de las personas, que son significativos para su desarrollo y salud integral.

Es interesante mencionar algunos lineamientos internacionales para la promoción de las buenas condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de las personas y no dañen a su vez la salud. Desde su surgimiento, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente para todas las personas ha sido una pieza clave.

Como afirma La Declaración de Filadelfia adoptada el 10/V/1944 y que forma parte de la Constitución de la OIT: “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 1944, p.1).

Luego de varias Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT en las que se toman disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y teniendo en cuenta que muchos de los problemas, con que se enfrentan quienes trabajan, se agravan para quienes tienen responsabilidades familiares, en la Conferencia General de la OIT realizada el 3 de junio de 1981 en Ginebra, se adopta el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981).

Con esto la OIT reconoce que es un problema por atender, un factor que incide en la conciliación trabajo-familia y en ese sentido, en su Art. 5º) sugiere a los estados miembros la adopción de medidas que permitan atender las necesidades de las personas que trabajan y que tienen responsabilidades familiares, desarrollando y promoviendo “servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar” (OIT, 1981, C156, Artículo 5, literal b).

Diferentes estudios e investigaciones llevados a cabo han demostrado que la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, es uno de los riesgos psicosociales que se relaciona en forma negativa con el rendimiento laboral a partir de los problemas de salud que provoca como ser absentismo laboral y bajos niveles de compromiso, estrés, ansiedad, depresión, hipertensión, síntomas somáticos y discordia en el hogar, entre otros, afectando tanto a las Organizaciones como a quienes trabajan en ellas. El abordaje sobre este riesgo psicosocial resulta ser de gran interés a nivel mundial a partir de las consecuencias negativas que tiene para la salud de las personas, de las organizaciones y de la sociedad en general (Báez y Moreno, 2010).

En el Uruguay si bien se venía trabajando para priorizar la calidad del trabajo, en el período 2015-2020, el gobierno dispuso que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) continuara profundizando en esa línea. Es entonces que, alineado con la propuesta de la OIT, el MTSS propuso trabajar con la dimensión conciliación del trabajo, la vida familiar y personal, entre otras ocho que se definieron para el objetivo propuesto (MTSS, 2016, p.17).

Una investigación realizada por el MTSS para este fin expresa que, si bien hubo consenso con relación a la importancia que tiene la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal para analizar las condiciones de trabajo, se presentaron dificultades a la hora de determinar cuáles eran los indicadores que debían ser usados para hacer una correcta lectura del estado de situación. También se presentaron importantes problemas para captar de forma adecuada la

información que fue proporcionada por la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada y la Encuesta Continua de Hogares (realizadas entre el 2006 y el 2015), el Banco de Previsión Social, el Banco de Seguros del Estado, el Banco Central y la Universidad Católica del Uruguay (MTSS, 2016).

De acuerdo con estas conclusiones hay que señalar que es difícil investigar cuando no se tiene una herramienta especialmente diseñada para obtener datos específicos en una investigación y no se determinan a su vez los indicadores a medir. Utilizar fuentes de información elaboradas por diferentes instituciones, que fueron creadas con propósitos diferentes, nos lleva a conclusiones poco certeras en el abordaje e interpretación de datos sobre este tema.

Contar con conceptos claros e indicadores definidos a la hora de investigar permite realizar una lectura correcta de la realidad, para así poder abordar las problemáticas presentes, como en el caso del conflicto trabajo- vida familiar y personal como riesgo psicosocial.

Conciliar el trabajo con las responsabilidades de la vida familiar y personal, es una preocupación que declaran generalmente las mujeres, que muchas veces para atender esas responsabilidades tienen que postergar su vida personal y renunciar a sus trabajos.

Esta realidad es preocupante ya que en nuestro país una de cada diez mujeres tiene que dejar de trabajar o estudiar para cuidar a familiares, mientras que los hombres solo lo hicieron uno de cada cien (SNIC, 2019).

Como se mencionó previamente, en el Uruguay hay pocos estudios sobre la conciliación entre el trabajo y la familia a partir de la diversidad de datos, pero poco específicos existentes. A nivel nacional en el 2013 se realizó la Encuesta uruguaya sobre condiciones de trabajo, salud, y seguridad (ECTSSU), en el marco de un proyecto cooperativo entre el Universidad de la República del Uruguay y el Rey Juan Carlos Universidad de España, financiado por la agencia española de cooperación internacional y desarrollo (AECID). La ECTSSU se aplicó a un poco más de 2.000 trabajadores, con el fin de “obtener una mejor comprensión de las condiciones y oportunidades laborales de mercado en Uruguay. La encuesta contenía “preguntas sobre la situación del mercado laboral de la persona y el tipo de empleo, riesgos laborales, medidas preventivas y efectos sobre la salud, además de preguntas estándar sociodemográficas”, algunas de ellas incluidas en la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) (Funcasta y Martínez-Iñigo, 2019, pp.143-144).

Con los resultados obtenidos se realizaron tres análisis relacionados a la “seguridad laboral y riesgos para la salud, salud de los trabajadores y equilibrio trabajo-vida” (p.150). Con respecto a la capacidad de conciliar trabajo-vida los resultados indican que,

trabajar los fines de semana se correlaciona con la lucha por mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida, mientras que trabajar menos de 30 horas por semana se correlaciona

con la reconciliación compromisos familiares y laborales más fácilmente. Finalmente, aquellos que trabajan más de 40 horas por semana, en los fines de semana y de guardia tienen menos probabilidades de informar vidas satisfactorias y relajadas. (Funcasta y Martínez-Iñigo, 2019, p.151)

A diferencia de lo realizado en la investigación del MTSS mencionada previamente, en la ECTSSU se hicieron preguntas específicas que permitieron arribar a conclusiones válidas que sirven para conocer acerca de la calidad del trabajo en el Uruguay aportando datos específicos vinculados a la conciliación trabajo y vida de las personas en el Uruguay. No obstante, y según lo expuesto en párrafos anteriores, aún queda mucho camino por recorrer.

En ese sentido la intención del presente trabajo es dar cuenta de las transformaciones sociales en nuestro país que visibilizan la problemática de la conciliación entre los ámbitos mencionados y mostrar qué se hizo y qué se hace en el mundo, en la región y a nivel nacional para minimizar el conflicto trabajo- vida familiar y personal. Asimismo, conocer cuáles serían los factores que no permiten conciliar, que dimensiones facilitarían esa conciliación y lo más importante, las consecuencias negativas en la salud de las personas lo cual reafirma que el estudio de esta temática tiene un compromiso con la salud de nuestro país.

El presente trabajo comienza presentado algunos de los modelos más importantes acerca de los factores que causan el conflicto trabajo-familia. Para ello se toma la teoría de Greenhaus y Beutell (1985) que presenta tres conflictos: basado en el tiempo, en la tensión y en el comportamiento.

En cuanto al tiempo se hace referencia al tiempo de trabajo pagado que es el empleo y al tiempo de trabajo no pagado que es el que se le dedica a la familia y al hogar. Un tiempo personal que es el que se dedica al cuidado personal y el tiempo libre en donde se incluye el ocio y el de interacción social.

Luego se expone cuáles son los facilitadores que permiten conciliar trabajo-vida familiar y personal, haciendo referencia a las dimensiones organizacional, personal y generacional. A continuación, se describen algunos de los efectos que el conflicto trabajo-vida familiar y personal causa en la salud de las personas.

Por último, se detallan algunas de las políticas conciliatorias existentes a nivel europeo, a nivel regional destacando algunas acciones tomadas en Chile fundamentalmente y finaliza con algunos avances que se han logrado en el Uruguay con respecto a reglamentaciones, programas y acciones.

Marco Conceptual

Dado que, en la literatura revisada para el presente trabajo, se encontró que para referirse a los conceptos conflicto y conciliación entre los ámbitos del trabajo-vida familiar y personal, se usan varios términos, surge la necesidad de hacer una delimitación conceptual.

Greenhaus y Beutell (1985) definen conflicto trabajo-familia, como un conflicto de rol, donde las presiones que resultan tanto del trabajo como de la familia en algún aspecto son mutuamente incompatibles.

Ante esa idea de mutua incompatibilidad Frone, et. al (1992a) señalan que la relación es bidireccional y en razón de ello hacen referencia a dos tipos de conflicto: a) conflicto trabajo-familia: que es cuando actividades del trabajo dificultan el desempeño de las responsabilidades familiares y b) conflicto familia-trabajo: que es cuando ocurre lo inverso. Frone (2003) cuando se refiere a relaciones que causan conflicto usa el concepto de interferencia para y plantea que el trabajo interfiere tres veces más en la familia, que viceversa, y explica que esto sucede porque existe una permeabilidad asimétrica en el muro que separa la vida laboral de la familiar, ya que los problemas que se generan en el ámbito laboral afectan la vida familiar, pero cuando sucede lo contrario las personas hacen lo posible por dejarlo de lado.

Carlson y Grzywacz (2008) señalan que, el concepto interferencia refiere a una respuesta conductual ante las presiones, mientras que el término conflicto sugiere la incompatibilidad de las presiones.

Báez y Moreno (2010) utilizan el termino equilibrio para referirse al estado de la relación entre las exigencias laborales y familiares. “La incapacidad para cumplir y satisfacer” las exigencias, presagia la incapacidad de cumplir con los dos ámbitos. Se presentan dificultades desde “la organización del tiempo personal”, hasta una conflictiva mayor en lo conductual provocando malestar físico y psicológico (p.74).

Para referirse a una relación de equilibrio, que va más allá de una relación positiva o negativa, Grzywacz y Carlson (2007) proponen el termino balance que sugiere una negociación de roles que le permita a la persona un buen desempeño en la vida laboral y familiar.

Para Pichler (2009) el concepto balance sugiere una relación de compatibilidad entre ambos dominios.

No todas las personas pueden lograr solas ese balance, la mayoría necesita apoyo externo para conciliar sus responsabilidades, tanto de las organizaciones como de políticas conciliatorias dispuestas por el estado.

El término conciliación trabajo-familia, según McCarthy, et. al (2010) refiere a estrategias empresariales, que son adoptadas para facilitar el balance entre la vida laboral y personal, de quienes trabajan en ellas.

En el presente trabajo se respetará la conceptualización de los autores que hacen referencia a los términos en sus respectivos textos, pero en lo general se usará el término conflicto trabajo-vida familiar y personal desde la definición que dan Greenhaus y Beutell. El término conciliación se atribuirá a esa relación cuando se haga alusión a los facilitadores que pueden contribuir al equilibrio de los ámbitos en cuestión, y como una relación de completo equilibrio y armonía, tal vez una utopía.

Del mismo modo se entendió pertinente realizar una diferenciación conceptual entre los términos empleo y trabajo.

Neffa (2003), define trabajo como una actividad que “puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico” fuera de la esfera mercantil y que la persona que la realiza no percibe remuneración alguna. Cuando esa actividad se realiza con el fin “de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo” (p.1).

Debido a ello en el presente trabajo para hacer referencia, en algunos capítulos, al concepto empleo definido por Neffa, se usará el término trabajo pagado ó remunerado, y el término trabajo no pagado ó no remunerado se usará para dar cuenta de esa actividad realizada por la que no se percibe un salario.

Capítulo I: Factores que causan el Conflicto trabajo- vida familiar y personal

Como se expondrá con más detalle más adelante el conflicto trabajo-vida familiar y personal es uno de los riesgos psicosociales que más consecuencias negativas provoca sobre la salud física y mental de las personas que trabajan.

Frone y sus colaboradores plantean una relación asimétrica entre los ámbitos del trabajo y la vida, dado que los problemas originados en el trabajo interfieren tres veces más en la familia, que los problemas que comienzan en el ámbito de la familia. Esto puede atribuirse a que las personas que trabajan muchas horas, “para evitar que la familia influya en el trabajo (...) utilizan estrategias como ayuda externa en el cuidado de la casa o los hijos, o bien simplemente se reduce la responsabilidad a nivel familiar” (Sanz-Vergel et al., 2013, p.411).

Pero no sucede a la inversa ya que reducir las responsabilidades a nivel laboral no depende de la persona, estas son parte de las exigencias para el cumplimiento de su tarea, de su rol laboral y de no cumplir con las expectativas tiene consecuencias que pueden significar, la pérdida de la fuente laboral.

Existen “trabajos que son más vulnerables a generar reacciones de tensión, estrés o *burnout*”, y son muchas las personas que trabajan y tienen “la necesidad de cuidar de la familia u otros ámbitos de la vida”. Especialmente aquellos que ha “retrasado su edad de tener hijos y se les acumulan las demandas de cuidar de la familia con la de cuidar a los familiares ancianos” (Gastañares, 2008, p.21).

El cuidado de adultos y adultos mayores es el compromiso que se relaciona con mayor intensidad con el conflicto trabajo-familia. Esto se debe a que a pesar de los esfuerzos que realizan para proporcionar los cuidados necesarios, comúnmente a pesar de todo ocurre la muerte; mientras que cuanto más tiempo dedican a sus parejas e hijos, mejores resultados se observan en relación con su mutuo bienestar (Otálora, 2007).

Pero con respecto al cuidado de hijos/as, si bien puede haber una relación de mutuo bienestar, se presentan algunas problemáticas. En nuestro país una de cada diez mujeres, posterga su vida personal y profesional para atender responsabilidades familiares.

Según datos recabados en el Uruguay en el período 2006-2015, en “mujeres en edad reproductiva (entre 14 y 49 años) (...) con menores de 4 años en el hogar”, al aumentar menores a cargo, disminuye la actividad laboral. Sin embargo, para los hombres los indicadores señalan que, al aumentar menores a cargo, aumenta la actividad laboral. Esto da cuenta que en el Uruguay aún se mantiene la división “de roles tradicionales dentro del hogar”. Siendo mayor la brecha “para las mujeres que viven en hogares pobres” (MTSS, 2016, pp.81-83).

Esto da cuenta que el conflicto trabajo- vida familiar y personal es aún mayor en mujeres porque el hombre actualmente acompaña un poco más en el cuidado de menores presentes en el hogar, pero continúan distribuyéndose los roles por género, recayendo la mayor cantidad de tareas en las mujeres y los hombres siguen visualizándose como colaboradores y no como pares.

De acuerdo con el estudio Brechas de género en América Latina, realizado por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) (2018),

las mujeres todavía dedican una proporción de tiempo muy superior a tareas de cuidado y quehaceres domésticos en comparación a los hombres, brecha de género que se potencia en los hogares más vulnerables y en los que hay niños pequeños. Las mujeres de los estratos socioeconómicos más altos tienen acceso a ciertos sustitutos que alivian en parte su carga de tareas domésticas (tecnologías, servicios domésticos, servicios de cuidado remunerado, etc.), opciones que no están al alcance de las mujeres más pobres, que suelen tener como única alternativa el recurrir a redes informales de cuidado (generalmente familiares, especialmente las abuelas). (p.32)

Las personas desempeñan varios roles y al hacerlo se exponen a múltiples exigencias. Con relación a ello Kahn et al. (1964) desarrollaron la teoría de rol que propone que, cuando existe incompatibilidad entre las exigencias, se genera un conflicto entre los roles que cumple una persona y esto a su vez provoca una tensión psicológica.

En la literatura se distinguen tres formas de relación entre los roles que cumple una persona: 1) conflicto inter-rol (es cuando uno no permite que el otro se desarrolle, por ejemplo, el cruzamiento de horarios de los dos ámbitos), 2) sobre carga de rol (cuando tienen los mismos requerimientos, cuando “los roles en dos campos compiten por los recursos personales) y 3) acumulación de roles (que se refiere a ejercer múltiples roles) (Guerrero, 2003, p.74).

En cuanto a la acumulación de roles, si bien pueden crear exigencias originando tensión y conflicto, cuando la persona “ejerce múltiples roles, éstos se suman de manera que” aumenta la posibilidad de interactuar socialmente, de vincularse (Guerrero, 2003, p. 74). Esto permite que la personas aumenten el desarrollo personal y la autoestima, provocando una mejora en la vida familiar y satisfacción en el ámbito laboral.

En una investigación realizada en Cali-Colombia, por Álvarez y Gómez (2011) en la que se “tuvo como objetivo establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales con la modalidad de empleo”, los resultados indican que la sobrecarga de rol es un “antecedente del conflicto trabajo-familia” (p.89), ocasionada por las condiciones de trabajo.

Al ser las mujeres quienes tienen mayor carga de trabajo pagado y no pagado, y esto les quita tiempo libre y tiempo de ocio. Reduce las oportunidades de vincularse socialmente, relación que resulta moderadora en la conciliación trabajo-vida familiar y personal, ya que es proveedora de estrategias. Esto tiene consecuencias sobre su desarrollo personal y sobre su salud en general.

Esas tensiones a las que se refieren Kahn et al. (1964) generan conflicto, concepto que toman Greenhaus y Beutell (1985) que, luego de una revisión bibliográfica que realizan identifican y plantean “tres formas principales de conflicto trabajo-familia: (a) conflicto basado en el tiempo, (b) conflicto basado en la tensión y (c) conflicto basado en el comportamiento” (p.77), las que por su relevancia en el estudio de estas temáticas, se toman para el desarrollo del presente Capítulo.

A) Conflicto basado en el tiempo

Para Greenhaus y Beutell (1985) el conflicto basado en el tiempo refiere a que “múltiples roles pueden competir por el tiempo de una persona” (p.77). El tiempo que una persona dedica a

desempeñar un rol, dificulta el desempeño de los otros roles, identificándose el tiempo de trabajo excesivo como base del conflicto, así como la sobrecarga de roles.

Los ámbitos del trabajo y la familia exigen tiempo y dedicación porque: “el trabajo proporciona unos ingresos, seguridad económica y un estatus, y la familia proporciona un apoyo afectivo donde criar a los hijos, de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios” (Gastañares, 2008, p.21).

Las fuentes del conflicto están relacionadas tanto con el ámbito laboral como familiar y la falta de tiempo como tal es parte de una de las reivindicaciones del mundo del trabajo que no pierde vigencia.

Ha sido siempre “uno de los temas clave de la negociación colectiva”, tanto la reducción de la jornada laboral, como “el diseño de horas de trabajo flexibles” (Hadwiger y Schmidt, 2019, p.8), que incluye tanto la flexibilidad operativa para la empresa, como la posibilidad de elegir como quiere ordenar su tiempo de trabajo la persona, con la tecnología a su favor que potencia esa flexibilidad, permitiéndole lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Si bien las tecnologías como los celulares facilitan la organización del tiempo de trabajo mejorando la conciliación entre la vida laboral y personal, “también pueden generar las presiones que acompañan al desdibujamiento de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado”, provocando “efectos negativos para la salud y conflictos entre la vida laboral y la vida personal” (Hadwiger y Schmidt, 2019, p.8).

En el tiempo que se desempeña un rol pueden atenderse con el celular responsabilidades que son de otro rol, pero atender el dispositivo nos aleja de la tarea interfiriendo en el buen desempeño del rol que se está cumpliendo, generando distracciones o demoras que conllevan a diversas problemáticas.

Esto de atender en forma simultánea las demandas del rol laboral y el familiar es la sobrecarga de rol, es la doble presencia.

El término doble presencia fue presentado por la Soc. Laura Balbo para significar las circunstancias en las que vivían las mujeres en la sociedad industrializada. Según Ramos (2008), es un riesgo psicosocial que “afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares” (López et al., 2017, p.35).

Paralelamente es importante para las personas que trabajan disponer de un tiempo para recuperarse de los efectos negativos del trabajo, poder desconectarse del ámbito laboral para no trasladar esos efectos al ámbito de la vida familiar y personal.

Cuando las horas dedicadas al trabajo son excesivas, o aparecen exigencias en su ámbito privado; o los niveles de activación son altos, entonces la persona que trabaja no logra recuperarse y esto representa una interferencia de tiempo o tensión que influye en forma negativa para la conciliación trabajo/no-trabajo (Gastañares, 2008).

En este apartado se entiende pertinente en base a diferentes investigaciones realizadas, distinguir algunas categorías con relación al uso del tiempo.

El tiempo de trabajo total que es la suma del trabajo pagado (empleo o tiempo contratado) y el trabajo no pagado (dedicado a la familia y al hogar, o tiempo comprometido). El tiempo personal dedicado al cuidado personal (es el tiempo que se dedica para mantener las funciones del cuerpo) y el tiempo libre (es el tiempo discrecional, incluye ocio y tiempo de interacción social, es el tiempo que nos queda después de haber satisfecho todas las anteriores categorías). Así que la cantidad de horas de trabajo pagado y no pagado se relacionan negativamente con el tiempo libre y el de cuidado personal, como lo es el descanso, alimentarse bien y tratamientos médicos, entre otros (Sánchez-Herrero, 2008).

El uso del tiempo está definido “por la edad, el sexo, la situación laboral, el estado civil y tener o no hijos”. De acuerdo con varios estudios, se dedica más tiempo al ocio en las edades de 14 a 25 años y más de 65 años. Cuando se tienen hijos, baja el tiempo de ocio. Sánchez-Herrero (2008) reflexiona en cuanto a que lo más importante no es “la edad sino los cambios que se producen en las vidas de las personas a determinadas edades” (p.65).

El uso del tiempo también va a depender de las características de cada generación y los valores que maneja cada una.

A.1-Tiempo de trabajo pagado / Empleo.

Según un informe realizado por la OMS (2011) uno de los aspectos de la organización del trabajo que altera la conciliación trabajo-familia, es la jornada “de trabajo larga (que afectan mayoritariamente a los hombres), los horarios variables, irregulares e impredecibles (que afectan principalmente a las mujeres) y la falta de flexibilidad para poder irse del lugar de trabajo en caso de emergencia familiar” (p.12).

En cambio, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) permiten ordenar y programar el tiempo de trabajo pagado de forma más flexible, esto beneficia a la organización y mejora el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de quienes trabajan. Pero “también pueden generar las presiones que acompañan al desdibujamiento de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado, lo que provoca efectos negativos para la salud y conflictos entre la vida laboral y la vida personal” (OIT, 2019, p.8).

Porque de esa forma por medio del dispositivo un ámbito de la persona invade e irrumpe en el otro ámbito, en el otro tiempo. Por ejemplo, una llamada del trabajo fuera del tiempo de trabajo pagado puede estar invadiendo el tiempo que le dedica a la familia, al hogar, el tiempo libre o de ocio, superponiéndose con otro tiempo. Entonces la persona tiene que dejar de atender un hijo, de ejercitarse, o de dormir, y esto genera tensión, preocupación, en ella y en los otros integrantes de la familia, además esto no le permite desconectarse de su ámbito laboral y la situación genera conflicto.

Major et al. (2002) de una investigación realizada en la Universidad de Maryland, sobre tiempo de trabajo, interferencia de trabajo con la familia y estrés psicológico, luego de analizar los datos recogidos, concluyeron que “las largas horas de trabajo se relacionaron significativamente” con el conflicto entre trabajo y familia, y “a su vez, se relacionó con la depresión y los problemas de salud relacionados con el estrés” (p.434).

Cuanto más tiempo se le dedica al trabajo pagado (que incluye desde los desplazamientos hacia o desde el trabajo y los descansos que hacen en el mismo), menor es el tiempo que se dedica a la familia y a la vida personal y esta relación desigual se asocia al conflicto entre los ámbitos de trabajo- vida familiar y personal, en concordancia con varias investigaciones realizadas

Se puede concluir que las horas dedicadas en exceso en un ámbito van en detrimento de las horas dedicadas en el otro.

En Antofagasta-Chile, de una investigación realizada por Báez y Galdames (2005), en la que participaron 263 hombres trabajadores, se compararon grupos de jornadas de trabajo ordinaria con grupos de jornada excepcional (excepcional como aquellas que superan las once horas efectivas de trabajo y que las realizan en lugares alejados de los centros urbanos y donde los trabajadores no regresan a sus hogares todos los días), se encontró que tienen un promedio más alto de conflicto de rol familiar-laboral quienes cumplen jornadas excepcionales. Asimismo, teniendo en cuenta la cantidad de variables que actúan en los ámbitos familiares y laborales, sugieren que al momento de realizar un estudio se tengan en cuenta las variables asociadas al mismo como: la “implicancia laboral, satisfacción laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar” (p.116).

Por otra parte, un estudio realizado a 286 empleados de dos organizaciones diferentes de Bogotá-Colombia, Eagle et al. (1997, citado en Otálora 2007) confirmó que la sobrecarga de las horas dedicadas al trabajo, las responsabilidades familiares, los horarios incompatibles y la presión por el incumplimiento de los deberes en el hogar tanto como en lo laboral, son variables relacionadas positivamente con el conflicto trabajo-familia.

A nivel europeo, para la “Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo” (EWCS) (2015), los índices que elaboró Eurofound fueron, “la remuneración, las perspectivas profesionales, la calidad intrínseca del trabajo (uso de las cualificaciones y autonomía en el trabajo, entorno físico e intensidad del trabajo) y la calidad del tiempo de trabajo” (p.3). En cuanto a horarios de trabajo los resultados indican que, si bien la cantidad de horas que se trabajan semanalmente han disminuido desde 2005, la jornada laboral de los hombres sigue siendo más extensa que la de las mujeres.

Esto se ve acrecentado cuando además en la cultura organizacional en la que se trabaja prepondera “el modelo masculino del trabajo”, donde se valora más a los hombres o a quienes “carecen de compromisos familiares activos” y “que la norma es el trabajo a tiempo completo”, valorizando “el tiempo que se pasa en el trabajo” y así calificando como menos productivos y menos comprometidos a quienes “dedican más tiempo a la familia” (Gastañares, 2008, p.23).

En el Uruguay de acuerdo con la Encuesta sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral (ECTSSU), realizada en el 2013, los datos obtenidos de los “encuestados se desataca que el 46% trabaja más de 40 horas semanales” y un 37% entre 30 y 40 horas. Además, un “58% manifiesta estar conforme con la cantidad de horas de trabajo semanales, aunque hay un 29% que preferiría trabajar menos horas” de las que trabajaba (Martínez-Iñigo y Crego, 2013, p.27).

También “un 46% de los trabajadores manifiesta (...) que su trabajo le impide tener una vida personal satisfactoria y relajada” y un 38% “refiere que el trabajo ha sido un impedimento para cumplir con obligaciones familiares o sociales”, mientras que para un 15% “el trabajo supone una barrera para cumplir con obligaciones familiares o sociales siempre, muchas o bastantes veces” (Martínez-Iñigo y Crego, 2013, p.62).

Si bien el porcentaje de personas que trabajan más de 40 horas semanales son un promedio moderado, no es reducido el número de afectados, así como el porcentaje de quienes preferirían trabajar menos horas. La cantidad de personas que manifestaron tener conflicto en algún grado es un número para considerar atender ya que es un riesgo psicosocial que se relaciona en forma negativa con la salud de las personas.

Más aún si se tiene en cuenta “que trabajar menos de 30 horas por semana se correlaciona con la reconciliación compromisos familiares y laborales más fácilmente (...) y “aquellos que trabajan más de 40 horas por semana, en los fines de semana y de guardia tienen menos probabilidades de informar vidas satisfactorias y relajadas” (Funcasta y Martínez-Iñigo, 2019, pp.150-151).

A.2-Tiempo de trabajo no pagado.

El tiempo de trabajo no pagado es el que se dedica a la familia y al hogar, también llamado tiempo comprometido, éste “refleja el carácter obligatorio de tareas que no están relacionadas con el empleo: cuidado de los hijos, preparación de comida, limpieza de la casa, mantenimiento del hogar y del coche, reparaciones y compras de primera necesidad” (Sánchez-Herrero, 2008, p.65).

También podemos agregar en este tiempo el cuidado de adultos mayores y personas con discapacidad.

En el Uruguay el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el 2013, realizó la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) la que “se aplicó a 3.391 hogares, obteniéndose información para 7.447 personas de 14 o más años”. Del análisis de los datos surge que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres, siendo los hombres los dedican más tiempo al trabajo remunerado. A lo largo del tiempo los índices marcan un descenso en la brecha de género, pero las mujeres siguen dedicando el doble de tiempo al trabajo no remunerado en comparación con los hombres. “La carga de trabajo que las mujeres realizan (...) de cuidado de personas dependientes” (incluidos niños/as de 0 a 12 años y personas con discapacidad) asciende mientras que descienden los ingresos (EUT, 2013, pp.2-5).

Según la EWCS (2015) el reparto sigue siendo desigual, correspondiendo a las mujeres mayor proporción de las responsabilidades de cuidado tanto de menores como de otras personas a cargo y de las tareas domésticas, si además se incluye el tiempo de desplazamiento, “las mujeres tienen jornadas más prolongadas” con respecto a los hombres (p.3).

Según datos recabados por el Sistema Nacional de Cuidados, en Uruguay actualmente “las mujeres con parejas e hijos dedican el doble de tiempo que sus compañeros a tareas que nadie les paga” y “una de cada cuatro mujeres dejaría su empleo para cuidar a las personas mayores de su familia, mientras que uno de cada diez hombres lo haría” (SNIC, 2019).

El cuidado de adultos y adultos mayores es un tema preocupante ya que una de las “principales transformaciones demográficas de América Latina y el Caribe” es “el acelerado proceso de envejecimiento” de la población. Según datos aportados por OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2009), ya en el 2002 un 20,8% de los hogares tenía “al menos un adulto mayor y un 5,1% más de dos”. Para el 2009 se estimaba que la población de personas adultas mayores alcanzaría “9% del total de habitantes”, lo que supone una importante demanda de cuidados especializados (OIT-PNUD, 2019, p.64).

Estas cifras han aumentado de acuerdo con el informe de las Naciones Unidas, ya que el segmento de población mayor de 65 años crece más rápido que el resto. En perspectiva se

estima que el 2050 “una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años (16%), más que la proporción” en el 2019 que es una de cada 11 (9%). Además, en el 2018 “por primera vez en la historia, las personas de 65 años o más superaron en número a los niños menores de cinco años en todo el mundo” (UN, 2020).

En el Uruguay los indicadores demográficos según datos recabados y proyecciones realizadas por INE (2020) el porcentaje de población de 65 años y más es de un 14,42% en el 2019 y proyectado para el 2020 un 14,59%. De ese 14,59 % del total de la población de 65 y más un 67,60% es población masculina.

Estas cifras son preocupantes por el impacto en el tiempo no pagado, tiempo de responsabilidades familiares por todos los cuidados que requieren, disminuyendo así el tiempo libre o de cuidado. Mayoritariamente recae en la mujer que es quien lleva la delantera en el tiempo de trabajo no remunerado, quien dedica menos tiempo al sueño y a su cuidado personal, impactando esto en forma negativa para la conciliación trabajo- vida familiar y personal.

De la Encuesta Mundial Gallup 2016, que se realizó en varias regiones del mundo “sobre la actitud y la opinión de mujeres y hombres de todo el mundo en relación con las mujeres y el trabajo”, los datos muestran que “las mujeres cuya edad oscila entre los 30 y 44 años son más proclives que las mujeres de otros grupos de edad a mencionar la falta de atención adecuada a los hijos y a su familia” (Gibbons, 2017, pp.29-30).

Esto da cuenta del conflicto que se genera entre ambos contextos y su dimensión si tenemos en cuenta que “en Uruguay más del 80% de las mujeres adultas son parte activa del mercado laboral”, dato que surge del análisis que presenta CAF (2018) (p.182).

De la Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos (ENCoR), en el Uruguay según los datos recogidos si bien “la población declara tener valores liberales respecto a la flexibilidad de la vida conyugal” persiste la idea que las tareas de cuidado que desempeña la mujer son irremplazables, persiste “la rigidez de los roles de género y (...) la dificultad de desvincular a las mujeres de su rol de cuidadoras principales” (ENCoR, 2015, p.11).

En relación con una mejor distribución del rol en pro del bienestar de las mujeres, Álvarez y Gómez (2011) dan cuenta que, al verse expuestas a la doble jornada, éstas renuncian o aplazan “sus expectativas y propósitos para su proyecto de vida”. En los hogares que hay niños y adultos mayores que necesitan de cuidados es más complejo conciliar, la mujer debe “recorrir constantemente a un reajuste en su rol profesional y personal” (...) “a costa de su proyecto laboral” (p.102).

En el Uruguay con la Ley N° 19.353 de 2015, se creó un sistema de cuidados que asiste a la infancia y adultos mayores. Brinda servicios a la población más vulnerable y de esa forma,

colabora con estrategias conciliatorias dirigidas a atender las responsabilidades familiares que tienen las personas que trabajan, favoreciendo la conciliación trabajo-vida familiar y personal.

Esta ley dispone que “todas las niñas y niños, personas con discapacidad y personas mayores en situación de dependencia tienen derecho a ser cuidadas”. En ese sentido el Plan de Nacional de Cuidados 2016-2020 da prioridad a la primera infancia (0 a 3 años), a las “personas con discapacidad y las personas mayores de sesenta y cinco años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria” (SNIC, 2015, pp.5-8).

A.3-Tiempo personal y el tiempo libre.

El tiempo personal dedicado al cuidado personal (es el tiempo que se dedica para mantener las funciones del cuerpo como lo son “dormir, comer, lavarse, vestirse, tratamientos médicos”, entre otros) y el tiempo libre (es el tiempo discrecional dedicado a “actividades religiosas, cívicas o sociales”, incluye ocio y tiempo de interacción social, es el tiempo que nos queda después de haber satisfecho todas las anteriores categorías) (Sánchez-Herrero, 2008, p.65).

Para Csikszentmihalyi y Kleiber (1991) el individuo mediante el ocio explora y conoce “sus límites y potencialidades, y a través de este autoconocimiento” crece como persona, desarrollando sus “habilidades y conocimientos” que contribuyen “al bienestar físico y psicológico”, incidiendo en el ámbito “social y comunitario” (López, 2006, p.163). En el tiempo libre una persona puede hacer ejercicios físicos de forma regular y esto de acuerdo con estudios científicos, incide positivamente en la salud de las personas física y emocionalmente. Además, según Maibach y Murphy (1995) las personas en el tiempo libre establecen vínculos que más tarde contribuyen para la resolución de problemas interpersonales.

Pero el uso que se le da al tiempo libre se configura diferente si es hombre o mujer, depende de “la situación laboral, el estado civil” y si tiene hijos o no; y no tanto por la edad sino por “los cambios que se producen en las vidas de las personas a determinadas edades”, porque “las conductas de ocio a lo largo del ciclo vital” pueden cambiar (Sánchez-Herrero, 2008, p. 65).

El tiempo libre es importante para las personas en su vida diaria, dado que les permite, reflexionar, disfrutar de la vida, “relajarse después de las tareas obligatorias, pero también porque tiene valor en sí mismo para la persona” (Sánchez-Herrero, 2008, p.73) y le brinda la oportunidad de crecer personalmente y de vincularse socialmente, todo lo cual es relevante para su salud y bienestar.

Con relación a quien tiene más tiempo de ocio, si hombre o mujeres, de una serie de estudios realizados los resultados han sido contradictorios, esto puede obedecer a “la forma de recogida de datos” o “que el concepto de ocio utilizado en cada estudio sea diferente y la forma de medirlo

también”, además las mujeres y los hombres pueden considerar de diferente forma el ocio (Sánchez-Herrero, 2008, p.66).

Sánchez-Herrero (2008) luego de una revisión exhaustiva concluye que “las características biológicas, laborales, económicas y sociales de gran parte de las mujeres hacen que la cantidad, la calidad y el contenido del tiempo libre y del ocio sea diferente y con frecuencia peor que el de los hombres”, pero entiende que es necesaria una” investigación del ocio desde una perspectiva de género” (...) “para comprender la interacción de las diferentes esferas de la vida y su impacto en la salud y el bienestar de los individuos” (p.66).

Así que disponer de tiempo libre y de ocio en definitiva estaría facilitando a la persona que trabaja y necesita del apoyo de otras personas, la oportunidad de disponer de recursos que le permitan conciliar con trabajo- vida familiar y personal.

B) Conflicto basado en la tensión

Además del tiempo, otra fuente de conflicto es la tensión provocada por las exigencias o demandas de los roles. Para Greenhaus y Beutell (1985) el conflicto basado en la tensión producida por roles “existe cuando la tensión en un rol afecta el desempeño de uno en otro rol”. Es decir “que la tensión creada por uno hace que sea difícil cumplir con las demandas de otro”. Numerosas investigaciones han demostrado que las demandas laborales físicas y psicológicas están relacionadas con el conflicto trabajo-familia (pp.80-81).

En el ámbito del trabajo, Burke et al. (1980b) encontraron que factores como la “tasa de cambios en el entorno laboral; (...) estrés en las comunicaciones; y concentración mental requerida en el trabajo” se relacionan con el conflicto trabajo-familia (Greenhaus y Beutell, 1985, p.81).

Según Bartolome y Evans (1980),

ciertos eventos estresantes en el trabajo (específicamente, lidiar con un nuevo trabajo, un pobre ajuste de la persona y la decepción debido a expectativas incumplidas) produce la fatiga, la tensión, la preocupación o la frustración que dificultan la búsqueda de una vida no laboral satisfactoria. (Greenhaus y Beutell, 1985, p.81)

También las jornadas extensas e inflexibles, horas extras y viajes extensos, todo lo que signifique participar un tiempo prolongado en un rol, “puede producir síntomas de tensión”, así que indirectamente pueden producir “conflictos basados en la tensión, así como conflictos basados en el tiempo” (Greenhaus y Beutell, 1985, p.81).

Como se expuso al comienzo, la incorporación de la mujer al ámbito laboral trajo aparejado una reorganización de los roles familiares, pero es la mujer quien continúa cumpliendo más tareas en el ámbito familiar y cuando las presiones laborales y familiares en algún aspecto, son mutuamente incompatibles aparecen conflictos a la hora de conciliar los ámbitos del trabajo-vida familiar y personal.

En el ámbito familiar, numerosos estudios realizados, sugieren que el conflicto, la tensión o la falta de apoyo, por parte del cónyuge, en las responsabilidades familiares pueden ocasionar el conflicto trabajo-familia. Según Gove y Geerken (1977), del mismo modo que sucede con el trabajo, si el rol familiar se desarrolla durante un tiempo prolongado también puede provocar conflicto basado en la tensión (Greenhaus y Beutell, 1985).

En 2015, de acuerdo con los resultados obtenidos de la Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) (2015), “un porcentaje importante de trabajadores ha de enfrentarse a un nivel muy elevado de exigencias del trabajo” (p.6). Esas exigencias se pueden corresponder con: plazos ajustados para la entrega del trabajo; gran velocidad en la tarea; “frecuentes interrupciones molestas, o sencillamente volumen de trabajo excesivo (no hay tiempo suficiente para hacer el trabajo)” (p.6). La EWCS (2015) confirma que un 36% de los encuestados trabaja “sujeto a plazos ajustados” y un 33% a gran velocidad. Así que una tercera parte de los/as trabajadores/as lo hace de forma intensiva y por ello están expuestos a efectos negativos en la salud física y mental (p.6).

Es un porcentaje muy elevado de trabajadores/as que están sometidos/as a condiciones de trabajo que les genera tensión. De acuerdo con lo expuesto anteriormente, este porcentaje alto de personas están predispuestas a descargar esa tensión generada en el ámbito laboral, en el cumplimiento de otro rol de su vida familiar y/o personal y por lo tanto presentar conflicto. Pero más grave es si esa tensión generada por las exigencias de un rol no le permiten el desempeño de otro rol, porque la persona se preocupa, se estresa y si no puede solucionarlo a corto plazo puede presentar problemas de índole psicológico, como se expondrá en el Capítulo III.

C) Conflicto basado en el comportamiento

Por último, el conflicto debido al comportamiento de rol sucede cuando el comportamiento de un rol es incompatible “con las expectativas con respecto al comportamiento en otro rol” (Greenhaus y Beutell, 1985, p.81).

Si una persona en su hogar se comporta de la forma que lo hace en su rol de trabajador/a, mostrándose con su familia de una forma impersonal, autoritaria y lógica, cuando lo esperado es un comportamiento cálido, emocional y vulnerable en su interacción, o viceversa, ese comportamiento producirá tensión que a su vez dará lugar a conflictos.

Bartolome (1972), Steiner (1972), Walker (1976) y Greiff y Munter (1980) en los estudios que cada uno realizó, arribaron a la conclusión que, “muchos gerentes masculinos se sienten atrapados entre dos sistemas de comportamiento/valores incompatibles: la restricción emocional presumiblemente reforzada en el trabajo y la apertura esperada por los miembros de la familia” (Greenhaus y Beutell, 1985, p.82).

Frente a esta situación la persona actúa de una forma que no es coherente con el comportamiento esperado en ese rol, causando conflicto en la relación con las personas que interactúa generando también conflicto basado en tensión.

Capítulo II: Facilitadores y conciliación trabajo-vida familiar y personal

En Europa la Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y de Trabajo) creada en 1975, ofrece conocimientos y resultados basados en la investigación para contribuir a desarrollar políticas sociales y laborales. Su objetivo último es ayudar a planificar y establecer mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. Para ello lleva adelante tres encuestas: Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS), Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) y Encuesta europea de empresas (ECS) (Eurofound, 2018).

Realizada la sexta EWCS, donde se analizaron datos de 28 países con una muestra de entre 1000 y 3300 trabajadores por país y basados en las anteriores 5 encuestas realizadas oportunamente, se tuvo en cuenta la propia evaluación “de los trabajadores respecto a su vida laboral” y se observaron,

asociaciones entre las diferentes dimensiones de la calidad del empleo y factores como el compromiso, la seguridad económica, el desarrollo de destrezas y competencias, la salud y el bienestar, la conciliación de la vida laboral y personal, y la sostenibilidad del empleo. (Eurofound/EWCS, 2015, párr.4)

La Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS), controla y analiza la calidad de vida en la unión europea, es una herramienta que “ofrece una visión general de dimensiones múltiples: examina el bienestar subjetivo, el nivel de vida y los aspectos ligados a la precariedad; las responsabilidades de cuidado y la conciliación de vida y vida laboral”, entre otras (EQLS, 2017, pp.1-2).

Según resultados de esta última, uno de los factores que favorece la conciliación vida laboral y personal, es el mundo de las TIC´s (tecnologías de la información y las comunicaciones), dado que permiten ordenar de manera más flexible las horas de trabajo, facilitando “una mejor adaptación a las exigencias de la vida privada” (EWCS, 2015, p.6).

Pero como vimos en el capítulo anterior también generan tensiones provocando efectos negativos en la salud que afectan la calidad de vida, ocasionando conflicto trabajo-vida familiar y personal.

Las nuevas formas de organización laboral y el progreso tecnológico son factores que afectan el equilibrio entre trabajo y vida ya que causan una difuminación de los límites entre los ámbitos. Pero no es lo único que afecta el equilibrio, también lo son las transformaciones de los hogares y las demográficas, específicamente las asociadas a la población envejecida.

Es debido a ello que la EQLS recomienda políticas conciliatorias orientadas a “las personas con responsabilidades familiares (en particular, mujeres más jóvenes y de mediana edad)” (EQLS, 2017, p.2).

En esta relación entre el trabajo-vida familiar y personal existen variables que pueden afectar tanto negativa como positivamente el equilibrio. Estas variables pertenecen principalmente a las dimensiones organizacional, generacional y personal con ciertas características familiares. Debido a ello se hace necesario pensar en estrategias de intervención y políticas públicas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y que ofrezcan posibilidades de conciliar, con el objetivo de minimizar las consecuencias en la salud de las personas que trabajan.

De las políticas públicas o conciliatorias a nivel mundial, regional y nacional haremos referencia más adelante, en el Capítulo IV del presente trabajo, ya que numerosos estudios han demostrado que las personas que acceden a este tipo de estrategias manifiestan niveles más bajos de conflicto.

A) Dimensión Organizacional

El término calidad de vida en el trabajo (CVT) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según él, el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. (Chiavenato, 2008, p.492)

Es a partir de los noventa es que se hizo hincapié “en la creación de condiciones y experiencias positivas del trabajo, la promoción del bienestar, la felicidad y la calidad de vida laboral, y en el desarrollo del capital psicológico, humano y social de las personas y grupos en el trabajo” (Peiró, 2010, p.37).

Para ello y teniendo en cuenta que las consecuencias de los riesgos psicosociales sobre las personas, “no suelen ser ni directas ni se manifiestan en periodos de tiempo breves”, es necesario identificar “procesos mediadores (por ejemplo, la insatisfacción laboral o el burnout debido al trabajo)” (Peiró, 2010, p.36), y atender esas experiencias que la persona identifica como negativas para eliminarlas o reducirlas.

Entonces se plantea mejorar las condiciones laborales “que aspiran a promover estados positivos en las personas desde una concepción positiva de la salud que va más allá de la seguridad y la ausencia de enfermedad” (Peiró, 2010, p.36), dado que el conflicto no solo ocasiona efectos negativos en las personas, también las organizaciones se ven afectadas, ya que hay estudios que demuestran el alto grado de absentismo por problemas de salud y bajas por tener que ocuparse de las responsabilidades familiares.

Luk y Shaffer (2005) en un estudio que realizaron encontraron que, aunque las personas trabajen jornadas extensas, si las empresas cuentan con políticas conciliatorias, los niveles de conflicto trabajo-familia, son más bajos.

En esta línea y como se mencionó anteriormente existe la necesidad de mejorar la calidad de vida y la salud de las personas que trabajan, y para lograrlo las políticas conciliatorias son grandes aliadas, ya que permiten sostener en el tiempo la promoción de los estados positivos y prevención de los riesgos psicosociales para lograr conciliar.

Si las organizaciones por medio de estrategias ayudan a su personal fortaleciéndolo y enseñándoles a gestionar sus emociones, estarían aportándoles herramientas para reducir la tensión, el estrés y conseguir conciliar trabajo-vida familiar y personal.

Por otra parte, un estudio realizado en Estados Unidos por Dikkers et al. (2005), verifica que las normas sociales determinan el comportamiento frente al usufructo de las medidas conciliatorias que la organización ofrece, dado que el trabajador hará uso (o no) de éstas, dependiendo de la percepción que se tenga de las mismas. Y citan dos tipos de medidas: “las que proporcionan flexibilidad en el trabajo, y las que ayudan con las tareas del cuidado de otras personas” (Gastañares, 2008, p. 25). Esto demuestra que es importante sensibilizar a la población en relación con las políticas conciliatorias, para que se conozcan los beneficios que les aportan, tanto en el ámbito laboral como en la vida familiar y personal, que les permite lograr el equilibrio de sus tiempos y mejorar su salud y calidad de vida para ellos/as y sus familias, y de esa forma elijan hacer usufructo de ellas.

La investigación antes mencionada que Dikkers et al. (2005) realizan, muestra que se “utilizan con más frecuencia los horarios flexibles que las ayudas para el cuidado de los niños” (Gastañares, 2008, p. 26).

Por lo general quienes se benefician de la organización flexible del trabajo son los empleadores, porque quienes trabajan optan por jornadas reducidas “con el fin de conciliar mejor su actividad laboral con otras obligaciones”. De acuerdo con un informe realizado por la OMS (2011) en Europa de un total de 34,3 millones de personas que trabajan con jornadas reducidas, el 78 % son mujeres y no lo hacen por decisión propia (p.7).

Esto refleja la desigualdad a la hora de distribuir los roles familiares, pues es la mujer la que hace uso de estrategias conciliatorias para cumplir con las exigencias de los roles, porque es quien se tiene que ausentar por enfermedad o emergencias familiares. Y al hacer uso de ellas puede armonizar su vida laboral con la familiar y personal, presentado menos problemas de estrés y agotamiento.

Para lograr un “entorno laboral más atractivo para mujeres y hombres con responsabilidades familiares”, se recomienda que las organizaciones proporcionen estrategias conciliatorias como, el apoyo social de superiores como de compañeros; recursos instrumentales y prácticas dirigidas a reducir el estrés como pueden ser: el teletrabajo, el horario flexible, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, cuidado de niños o personas mayores proporcionado por la organización, bajas extendidas de maternidad y/o paternidad. (Gastañares, 2008, p.30)

En cuanto a las nuevas tecnologías que difuminan “las fronteras entre la vida laboral y la privada”, produciendo efectos nocivos para la salud, hay un “nuevo enfoque de política, conocido como el derecho a desconectar” a ser aplicado en las Organizaciones que “puede incluir la limitación del funcionamiento de los servidores de correo electrónico de la empresa después de las horas de trabajo, así como durante los fines de semana y las vacaciones”. Este derecho se aplica en Francia por medio de un artículo del código del trabajo, que tiene como objetivo “asegurar el respeto de los períodos de descanso y de vacaciones de los trabajadores y su vida personal y familiar” (Hadwiger y Schmidt, 2019, p.8).

En resumen, uno de los aspectos del entorno psicosocial del trabajo es el equilibrio trabajo-familia y para reducir la exposición a los riesgos psicosociales la OMS (2011) recomienda, entre otros:

- Instaurar planes estructurados de horarios flexibles, autoprogramación, intercambio de turnos, permisos periódicos no programados, teletrabajo y trabajo virtual, semana laboral comprimida, previsibilidad del horario de trabajo, permisos con o sin sueldo por motivo de emergencias familiares o enfermedades prolongadas de un miembro de la familia, y bajas por nacimiento o adopción de un hijo.
- Instaurar políticas encaminadas a instalar guarderías en el centro de trabajo (para dejar a los niños durante el tiempo de trabajo o después de la escuela) y ofrecer una sala limpia y privada para la lactancia materna o la extracción mecánica de leche materna. Esto facilitará la reincorporación de la mujer al trabajo tras la baja por maternidad y será beneficioso desde el punto de vista físico y psicológico para el niño y, por tanto, para la comunidad.

- Establecer vías de comunicación accesibles y asequibles (...) y flexibilizar y acomodar los lugares de trabajo de manera que los trabajadores puedan ocuparse de sus obligaciones familiares durante la jornada laboral, en especial en situaciones de emergencia.
- Instaurar una cultura de trabajo que apoye las relaciones y obligaciones familiares.

(OMS, 2011, p.17)

En línea con las recomendaciones mencionadas, en el Uruguay se han dictado leyes que disponen la creación de servicios y normativas a favor de los/as trabajadores/as (las que se expondrán en el IV Capítulo), que tienen como objetivo la facilitación de estrategias que colaboran en la conciliación trabajo-vida familiar y personal, con un enfoque de género y que atienden las transformaciones demográficas y familiares.

Por su lado el SNIC (2019), parte de políticas de conciliación del estado uruguayo, en su página institucional de estudios realizados da cuenta que, uno de cada tres jóvenes uruguayos expresa que las mujeres no deberían elegir estudiar alguna cosa que obstaculice el proyecto de familia.

Este porcentaje es alto y preocupante ya que por el rol del género que se asigna socialmente, se pronostica conflicto trabajo-vida familiar y personal.

La OMS (2011) confirma lo antes expuesto, al informar que las mujeres y los hombres que tienen niños a cargo y se benefician de iniciativas que promueven la conciliación trabajo-familia, “gozan de una vida personal y una vida profesional más satisfactoria y una moral más alta, tienen un mayor compromiso, menos estrés y mejor salud física”. Los empleadores también se benefician dado que disminuyen “los retrasos, las ausencias y la rotación de personal” y aumenta la productividad. Quienes recurren más a los planes de flexibilidad son las mujeres pues “suelen tener más conflictos entre su vida laboral y familiar que los hombres”, porque se ocupan con más “frecuencia de las responsabilidades familiares” (p.18).

En las organizaciones ocuparse de la salud, la calidad de vida y el bienestar de quienes trabajan en ellas es generar lugares de trabajo adecuados, es propiciar entornos de trabajo saludables, que mejoren la salud general de las personas y eso se logra con la colaboración de los/as trabajadores/as. Así las políticas organizacionales, además del Estado, juegan un rol preponderante en la creación y promoción de políticas de conciliación.

B) Dimensión Personal

Diferentes estudios han demostrado que determinadas características de la personalidad actúan como moderadoras entre las causas del conflicto y el conflicto y sus consecuencias. Kinnunen Vermulst y Mäkikangas (2003) confirmaron “que la estabilidad emocional moderaba

las relaciones entre el conflicto trabajo-familia y el agotamiento y la depresión” (Sanz-Vergel et al., 2013, p.414).

Las estrategias personales que pueden ayudar a conciliar según Sanz-Vergel et al. (2013) son: “gestión del tiempo”, “establecer prioridades”, “renegociar roles” (“expresar nuestras dificultades y tratar de buscar soluciones con otras personas implicadas”), “incluir los *hobbies* y la familia como parte de la agenda”, “tomarse un momento para descansar” (desconectarse un rato al día haciendo una actividad en el tiempo libre) y “expresar emociones positivas” ya que compartir “cualquier evento positivo, ayuda a generar una espiral de bienestar” (p.419).

En un estudio realizado por Allen y Kiburz (2012), se demostró que, si una persona desarrolla la capacidad de poder estar en el presente, el aquí y ahora, la estrategia del *mindfulness*, centrándose en el rol que ocupa en ese momento, el beneficio que obtiene es un mayor equilibrio trabajo-familia.

Renegociar los roles en el hogar proporcionaría una sensación de bienestar psicológico en pro de reducir el estrés, dado que generalmente para cumplir con todos los roles las personas le restan horas al sueño y en el caso de las mujeres además le quitan horas a su vida personal, acrecentando de esta forma el estrés (Alles, 2005).

Haerenstam y Berejot (2001) realizaron en Suecia un estudio a 1764 personas y concluyeron que cuando una pareja comparte las responsabilidades familiares, financieras y del hogar ambos presentan un nivel de bienestar psicológico óptimo.

Pero compartir un momento positivo, va a depender del grado con el que una persona “juzga favorablemente la calidad general de su vida”, “qué tan bien se siente (...) y qué tan favorable se compara” con los estándares del éxito. Y esto va a depender de lo afectivo (como experimente los efectos negativos y positivos) y de lo cognitivo (que refiere a cómo percibe el cumplimiento de sus aspiraciones) (Veenhoven, 1991, p.2).

Además de lo afectivo y lo cognitivo se deben de tener en cuenta las relaciones vinculares, ya que varias investigaciones destacan “que aquellos individuos más felices y satisfechos sufren menos malestar, tiene un mejor dominio del entorno y poseen mejores habilidades sociales para vincularse con los demás” (Casullo et al., 2002, p.13)

Para Noor (2002) el apoyo familiar es muy importante, ya que, si una “persona cuenta con una familia y/o pareja que comprende su situación laboral, proporcionándole comprensión y apoyo a nivel tanto instrumental como emocional, será más probable que” logre la conciliación (Sanz-Vergel et al., 2013, p.414).

De lo contrario, si el entorno familiar no coopera de acuerdo con Kinnunen et al. (2006), éste “es una fuente de estrés, y se ha considerado el principal antecedente del conflicto familia-

trabajo. Especialmente el número de hijos en edad preescolar dificulta compaginar estos dos ámbitos” (Sanz-Vergel, et al., 2013, p.411).

La familia es “uno de los más importantes recursos emocionales para enfrentar el estrés laboral” (Guerrero, 2003, p.79).

Junto con el apoyo social (que permite enfrentar y resolver las problemáticas de la vida fuera del trabajo) permiten conciliar los ámbitos del trabajo-vida familiar y personal.

Para las mujeres que migran en busca de un mejor bienestar para su familia, el apoyo familiar es muy importante ya que muchas veces tienen que dejar a sus hijos en su país al cuidado de familiares. Algunos datos demuestran que estas mujeres trabajadoras migrantes que, en América Latina representan más del 50% de quienes migran en busca de un mejor trabajo, “experimentan las máximas tensiones entre el trabajo y las responsabilidades familiares” por tener la familia a la distancia (OIT-PNUD, 2009, p.82).

Estas madres a distancia, en las TIC’s encuentran un aliado que complementa esa delegación del cuidado de sus hijos/as y otros dependientes; “sin embargo, experimentan sentimientos de culpa, angustia y miedo por el bienestar de los hijos” (OIT-PNUD, 2009, p.84).

Para Fox y Dwyer (1999) el desempeño laboral puede verse entorpecido por preocupaciones generadas en el ámbito de la pareja.

Otro aspecto personal es cuando, en el ámbito laboral, las personas se enfrentan a “situaciones que resultan estresantes y que exigen de ellos pensar y actuar con rapidez para resolverlas”, las acciones y pensamientos que realizan para adaptarse les “permiten la resolución de los problemas” y les permiten “enfrentarse al problema (...) regular sus emociones y disminuir los efectos angustiantes de la situación” (Marsollier y Aparicio, 2011, pp.212-213).

Estas acciones y pensamientos son las llamadas “estrategias de afrontamiento”, definidas por Lazarus y Folkman (1991).

También características de la personalidad “pueden amortiguar o exacerbar la aparición del conflicto, así como sus efectos” (Sanz-Vergel, et al., 2013, p.412).

Greenhaus y Beutell (1985) encontraron que las personas con patrones de conducta Tipo A, están asociados con altos niveles de conflicto trabajo-familia. Estos se caracterizan por “trabajar más horas, exigir más de sí mismas o dar mayor importancia al trabajo que las personas Tipo B” (p.83), que son más flexibles, dóciles, relajadas, más sociables y con tendencia al bienestar emocional.

Así las diferencias individuales, en parte, son moderadoras del conflicto trabajo-vida familiar y personal.

Además de las características personales, cada generación tiene particularidades que las distinguen a la hora de manejar la relación trabajo-vida familiar y personal.

C) Dimensión Generacional

Cada generación tiene determinadas creencias, valores y expectativas en relación con el trabajo, el entorno laboral que desean, las motivaciones y actitudes laborales, el desarrollo profesional, su calidad de vida si como la conciliación trabajo-vida familiar y personal.

En la actualidad en las Organizaciones conviven varias generaciones: “*Baby Boomers*” (nacidos entre 1946 y 1964); generación “X” (entre 1965 y 1980); generación “Y” o “*Millenials*” (nacidos entre 1981 y 1995) y generación “Z” (a partir de 1996).

Según Mondy (2005) la generación de los “*Baby Boomers*” se caracteriza por “la disciplina, el orden y el respeto a los demás; sobresalen por su estabilidad laboral, su lealtad institucional, preferencia por empleos a tiempo completo, bajo ausentismo y organizaciones jerárquicas” y son rentables para las organizaciones dado que al contratarlas se reducen los costos en capacitación por las habilidades y la extensa experiencia que poseen (Dávila, 2012, p.27).

La siguiente generación llamada “X”, de acuerdo con Cristina Simon (2008),

son considerados escépticos, pragmáticos y viven una transformación del modelo familiar tradicional por cuanto sus madres se han incorporado masivamente al mercado laboral. Fueron los primeros en adoptar el mundo tecnológico caracterizado por el teléfono móvil, televisión por cable e internet. (Dávila, 2012, p.28)

Además, rompen con lo tradicional, transforman las estructuras jerárquicas de las organizaciones, en ambientes informales, más horizontales y flexibles, son leales y comprometidos. Procuran conciliar trabajo-familia con el logro de un equilibrio entre sus metas profesionales y la calidad de vida, desarrollando habilidades para el logro de los objetivos propuestos (Dávila, 2012, pp.28-29).

A esta generación le sigue la “Y” también llamada generación “*Millenials*” que se caracterizan por: ser honestos, responsables, funcionan mejor al trabajar en equipo, tienen facilidad para adaptarse a los cambios, tienen ganas de aprender, son enérgicos, aportan nuevas ideas y están al día con el uso de herramientas tecnológicas. Pretenden “un feed-back fluido con sus jefes” y buscan calidad de vida ante todo (Navós, 2015, p.50).

De acuerdo con Simon (2008:29), es la generación menos exigente en la valoración de la conciliación trabajo-familia-vida (Dávila, 2012, pp.29-30).

“Desean un trabajo que les ofrezca flexibilidad, la posibilidad de estar presentes *part-time* o dejar el trabajo temporalmente para tener hijos, viajar o compartir momentos con amigos” (Golik, 2013, p.110).

Mientras que los “*Millenials*” “cabalgan entre lo analógico y lo digital”, quienes pertenecen a la generación “Z” “son 100% nativos digitales”, por lo tanto, el “uso de las TIC en toda relación social, laboral o cultural; su creatividad y adaptabilidad a los entornos laborales emergentes”, son los rasgos que los caracterizan, es así como “la capacidad para organizar y transmitir la información de estos jóvenes es extremadamente flexible, fusionable y compartida”. “Es una generación que no viene a trabajar, sino a vivir una experiencia profesional que les satisfaga y que sea afín a su forma de entender el mundo” y que además “no aspira a tener el mismo trabajo toda la vida. La flexibilidad laboral y los continuos cambios en el mercado de trabajo forman parte de su imaginario colectivo” (Vilanova, 2019, pp.43-44).

Además “por encima de todo, priorizan el buen ambiente laboral, la conciliación y la posibilidad de desarrollar su carrera profesional frente a otro tipo de factores como la estabilidad y un buen salario”, también para los “Z” “es más importante la salud, la formación, las relaciones familiares, el éxito en el trabajo o el medio ambiente, que su tiempo de ocio” (Vilanova, 2019, pp.45-50).

Podemos concluir que la generación “*Baby Boomers*” acumulan las demandas de cuidar de la familia con la de cuidar a los familiares ancianos como la Generación “X” y por tanto son quienes padecen más el conflicto trabajo-vida familiar y personal.

La generación “Y”, dedica su tiempo a la familia y da disfruta de su tiempo personal, de su tiempo libre y que no centra su vida en el trabajo, busca trabajos que le permitan conciliar, así que podemos concluir que esta generación no presenta tantos conflictos entre trabajo- vida familiar y personal, porque buscan la flexibilidad laboral y si este se interpone renuncian a él.

La generación “Z” al igual que la “Y” buscan y se apoyan en políticas conciliatorias que les permita conciliar su vida, pero líderes como son en el uso de las TIC’s están expuestos a los efectos negativos que provocan conflicto en los ámbitos trabajo-vida familiar y personal por traspasar un ámbito a otro al difuminarse las barreras.

Capítulo III: Consecuencias del conflicto trabajo-vida familiar y personal en la salud de los/as trabajadores/as

Este capítulo condensará algunos aspectos que ya han sido presentados a lo largo de los capítulos anteriores y que tienen que ver específicamente con cómo el conflicto trabajo-vida familiar y personal incide de forma directa e indirecta sobre la salud de las personas.

La definición de salud plasmada en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud que fuera adoptada en 1946 (y que entró en vigor en 1948) mantiene su vigencia y dice: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948, p.1).

El ámbito del trabajo y de la familia “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” (Báez y Moreno, 2010, p. 46).

Además, lo que ocurre en un ámbito, ya sea negativo o positivo, afecta o salpica al otro ámbito, explicación que da Piotrkowski (1978), cuando se refiere a la teoría del Spillover.

En el mundo actual ese estado de completo bienestar físico, mental y social se ha visto amenazado como consecuencia de las transformaciones en el mundo del trabajo y en la conformación y/o disolución de las familias, moderado por las características personales y generacionales de quienes trabajan, como fue expuesto en el Capítulo II. Es el conflicto trabajo-vida familiar y personal, el que amenaza ese estado, y uno de los riesgos psicosociales que más consecuencias negativas provoca sobre la salud física y mental de las personas que trabajan.

De estudios realizados se identificaron algunas de las consecuencias del conflicto trabajo-familia en la salud de las personas: “síntomas somáticos” (como la fatiga, el dolor de cabeza y náuseas), “emociones negativas” (ansiedad, la depresión y la irritabilidad), “disminución de la calidad de sueño” (interrupciones, menos horas, sensación de poco descanso) y “menor bienestar psicológico” (una “sensación de insatisfacción con la vida a nivel general”) (Sanz-Vergel, et al., 2013, p.413).

En Suecia, en un estudio en el que participaron 2867 trabajadores, se concluye que la ausencia en el trabajo por enfermedad por tiempo prolongado está asociado al conflicto trabajo-familia (Lidwall et al., 2009).

Los factores considerados en el Capítulo I del presente trabajo, que causan ese conflicto trabajo-familia-vida personal son debido al tiempo, a la tensión y al comportamiento de rol.

En relación con el tiempo, cuando la jornada laboral es prolongada, este estresor impacta en el ámbito familiar, generando “cansancio, dolores de cabeza y tensión” y problemas mentales como lo son el “estado de distracción, preocupaciones, irritabilidad”, provocando conflicto trabajo-familia (Gastañares, 2008, p.36).

Por eso es necesario que las personas tengan un período en el que puedan recuperarse de esos efectos negativos causados por las características del entorno de trabajo. Cuando las jornadas laborales son extensas y eso no le permite atender las exigencias que le demandan sus compromisos extralaborales o los niveles de activación son altos no logran conciliar.

Los niveles de activación del sistema nervioso autónomo dependerán de los recursos que tenga cada persona a la hora de afrontar las situaciones cotidianas, si las competencias que tiene no son suficientes a la hora de superar esos retos, se generarán niveles de ansiedad.

El conflicto trabajo-vida familiar y personal basado en la tensión causa estrés; riesgo psicosocial “que de forma acumulativa actúan sobre el trabajador provocando alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a nivel organizacional” que “supone un estado de deterioro del funcionamiento que tiene un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental” (Báez y Moreno, 2010, p.26).

La disminución de la calidad del sueño es otra de las consecuencias del conflicto trabajo-vida familiar y personal. Esta alteración puede “modificar y alterar procesos cognoscitivos, metabólicos y circádicos” de las personas, por lo tanto, es muy importante “la cantidad y la calidad del sueño” para el bienestar y la salud de las personas (Del Río, 2006, p.19).

Cuando alguien no duerme lo necesario baja el rendimiento en el día y presenta otras alteraciones como la irritabilidad que le pueden generar más conflicto, en la interacción con las personas en el trabajo como con su familia en el hogar.

Asimismo, cuando disminuye el tiempo dedicado al cuidado personal, esto impacta directamente en la salud de las personas, porque no tienen esa recuperación necesaria, no duermen menos, no se alimentan de forma correcta, no siguen tratamientos médicos porque no pueden asistir a consulta por incompatibilidad de tiempos. Los problemas de salud se van incrementando y se vuelven crónicos por no tener la asistencia adecuada en el momento justo.

Si además no tienen tiempo libre en el que pueda recuperarse, distenderse, reflexionar, realizar actividades que beneficie su salud física y emocional como el ejercicio, o actividades sociales que le permitan vincularse y generar oportunidades de crecimiento personal, la persona comienza a rendir menos en el trabajo y a tener problemas familiares que van a repercutir en forma negativa en la conciliación trabajo-vida familiar y personal.

La ECTSSU realizada en el Uruguay en su apartado presencia de problemas de salud, da cuenta del promedio moderado que obtuvieron los dolores en el cuello/nuca y espalda (un 43,10 % y un 47,40%, respectivamente) presentes en ambos géneros y en todas las actividades, con un aumento moderado en el sector servicios, y otros problemas como “dolor en miembros superiores e inferiores o en la mano, el dolor de cabeza y el estrés” presentes en un promedio más bajo. En general los promedios fueron ligeramente más altos para las mujeres que para los hombres, en todos los problemas de salud (Martínez-Iñigo y Crego, 2013, pp.93-94).

En cuanto a problemáticas de índole psicológica, de los datos obtenidos la ECTSSU destaca el estrés con un 25,20%, la depresión un 9,30% y un 10,20% las relacionadas con el sueño.

También encontraron la presencia de otros síntomas como la preocupación, “el agotamiento emocional, el bajo estado de ánimo, la tensión” y “sensación continua de cansancio”. También en estos promedios “las mujeres obtuvieron promedios superiores a los de los hombres (...) aunque las diferencias fueron leves” (Martínez-Iñigo y Crego, 2013, pp.94-95).

Si bien los promedios informados por la ECTSSU son moderadamente altos, las problemáticas se deben a diferentes causas y no todas pueden atribuirse al conflicto trabajo-vida familiar y personal.

El conflicto trabajo-familia-vida personal también influye sobre las decisiones reproductivas, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos (ENCoR) (2015), dentro de los factores que inciden en ella, la encuesta indica que cambios que se producen tanto en lo laboral como en lo familiar les provoca cierta incertidumbre que influye en la toma de decisión.

Entre los encuestados para ENCoR, “los varones tienden a responder con mucha frecuencia que no reúnen las condiciones económicas o de tiempo”, resultado que interpretan por el rol de proveedor que se adjudican cuando se imaginan ser padres. Sin embargo, son los varones quienes “tienen intenciones de tener más hijos respecto a las mujeres” (ENCoR, 2015, p.33).

Los hombres no se visualizan como pares de las mujeres, se ven como proveedores por eso es por lo que tienen mayor carga de tiempo de trabajo pagado, con jornadas extensas, mientras que los roles se siguen distribuyendo por género. A la mujer se le continúa asignando el rol de las responsabilidades de familiares, las tareas del hogar y el cuidado de familiares además del trabajo remunerado.

De los varones entrevistados, más de la mitad manifestó estar en desacuerdo al plantearles que “una mujer puede tener un trabajo a tiempo completo teniendo hijos menores de 3 años”. El “48% de los varones y 57% de las mujeres está de acuerdo con que la vida familiar se perjudica si la mujer tiene un trabajo a jornada completa” (ENCoR, 2015, p.40).

El porcentaje más elevado por parte de las mujeres puede estar demostrando que por la sobre carga de rol, la mujer siente que no puede conciliar trabajo-vida familiar y personal porque no puede atender las responsabilidades de los roles asignados como quisiera.

Otros estudios que verifican las consecuencias negativas provocadas por la falta de conciliación encontraron que, el conflicto trabajo-familia se asocia con hipertensión, depresión, desórdenes de humos y de ansiedad, abusos de sustancias y una salud física pobre en general (Frone, et al., 1997).

Feldman, et al. (2008), observaron que las gratificaciones experimentadas por las mujeres “en la relación trabajo-familia son mayores cuando la mujer desempeña un mayor número de

roles y experimenta mayor autoestima y bienestar”, sin embargo, las gratificaciones son menores “cuando es mayor el número de síntomas notificados, la ansiedad y la depresión” (p.485). Cuando el nivel educativo es alto y son muchos los roles que desempeña el nivel de conflicto es alto.

Las gratificaciones a las que hace referencia pueden ser el aprendizaje de cosas en el ámbito laboral que sirven para el rol de padres y el estudio evidenció que se relacionan con menor ansiedad y depresión, así como con mayor autoestima y bienestar. Mientras que las interferencias como la “dificultad para dedicar tiempo a los hijos por el cansancio producto del trabajo” (Feldman, et al., 2008, p.488), se asocia a mayor depresión, presencia de ansiedad y un número mayor de síntomas físicos y psicológicos. Observación que corrobora otros hallazgos encontrados que sugieren que, la salud mental se asocia negativamente con los conflictos trabajo-familia.

Como se ha visto hasta el momento la conciliación trabajo-vida familiar y personal es uno de los riesgos psicosociales que se relaciona negativamente con la salud física y mental de las personas, principalmente a las mujeres y en especial cuando tienen menores a cargo y/o cuidado de familiares dependientes, afectándolas en todos los ámbitos en los que interactúa, y por eso merece particular atención de las organizaciones, los estados, las empresas y los psicólogos mediante medidas concretas, las políticas conciliatorias y un cambio en la cultura de nuestra sociedad.

Capítulo IV: Políticas Conciliatorias

“Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar” nacieron en la Unión Europea, “aparece por primera vez en un documento de 1974, definidas como aquellas “políticas destinadas a ampliar los recursos (renta, servicios y tiempo) para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres” (UNAF, 2019, pp. 19-23).

A partir del preocupante aumento del conflicto trabajo-familia-vida personal, la OIT y el PNUD han propuesto políticas públicas que requieren de la puesta a punto de los gobiernos juntamente con el diálogo social y la participación ciudadana, dado que los cambios en la organización del trabajo y la producción, así como las transformaciones de los hogares y las demográficas impactan en la conciliación (OIT-PNUD, 2009).

Dentro de las transformaciones demográficas tenemos el aumento de la población envejecida, la baja natalidad y el aumento de los movimientos migratorios. Este último es causado tanto por los países de origen como los de destino. “En los últimos años, los flujos migratorios desde América Latina y el Caribe se han feminizado” y la mayoría deja a su familia

en su país de origen, debido a la distancia, “experimentan las máximas tensiones entre el trabajo y las responsabilidades familiares” (OIT-PNUD, 2009, pp.81-82)

Las mujeres comparten el rol de proveer ingresos junto con los hombres, pero en el ámbito familiar como se ha expuesto, la mujer es la que lleva adelante la mayor cantidad de responsabilidades. En cuanto al funcionamiento de las sociedades se da por sentado que hay una persona en el hogar que se dedica por completo al cuidado de la familia. La provisión de infraestructura y servicios por parte del gobierno y empresas aún no ha aumentado lo suficiente y los horarios que ofrecen porque no son compatibles con los horarios con los que dispone una familia tipo en la que todos trabajan de forma remunerada. Y ¿quién es la persona que corre de un lado a otro para cumplir con las obligaciones?.

Quienes van de un lado a otro generalmente son las mujeres y son quienes “viven la tensión entre ambas esferas con culpa y altos niveles de insatisfacción” (OIT-PNUD, 2009, p.71).

Según Durán (2004) y Camacho y Martínez (2006) hay tres tipos de estrategias conciliatorias: 1) de secuencia: para alternar los tiempos y puede incluir “licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y especial del trabajo”; 2) derivativa: es el trasladar tareas que realizaban los integrantes de la familia hacia los servicios públicos y el mercado, como por ejemplo “la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar” y 3) de reorganización de roles: que “implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral” como por ejemplo la licencia por paternidad (OIT-PNUD, 2009, p.79).

La OIT y el PNUD (2009) ponen a consideración las siguientes medidas conciliatorias, que deberían ser diseñadas de acuerdo con el contexto nacional:

- Adaptar los horarios de los servicios públicos a las necesidades de trabajadores con responsabilidades familiares y fomentar su descentralización geográfica, de manera de reducir el tiempo requerido para la realización de trámites (y mejorar la cobertura particularmente en las zonas más pobres).
- Evaluar el impacto de la ampliación de los horarios escolares y pre-escolares y del año escolar, además de la provisión de transporte escolar y atención de salud en las escuelas.
- A fin de aliviar las tareas domésticas, garantizar a toda la población el suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda y ampliar el acceso a electrodomésticos. Desarrollar programas de construcción de viviendas funcionales con el fin de facilitar la vida familiar.
- Promover políticas que apoyen la integración social de personas con discapacidad y enfermedades crónicas y su incorporación al mercado de trabajo. Para esto se deben considerar las áreas de infraestructura, transporte, educación, salud y empleo. (p.118)

En cuanto a políticas conciliatorias que refieran a jornadas extensas de labor, Corea en el 2004 comenzó a reducir la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, en forma gradual dependiendo de la cantidad de personal de la empresa, con el objetivo de mejorar la calidad de vida. Sin embargo, a pesar de la normativa si bien se redujo el promedio de las horas trabajadas de 50.4 horas en 2001 a 44 horas en 2011, aún se mantiene un porcentaje considerable (22%) de personas que trabajan 52 horas en la semana, medición que excluye a empresas con menos de 5 personas (Marinakis, 2018).

Según la UNAF (2019), en Europa “los países nórdicos, Francia y Holanda despuntan por sus jornadas semanales reducidas”, “mayor número de días de vacaciones pagados” y “menor dedicación media al trabajo a la semana”, pero solo “Holanda reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a reclamar horarios flexibles, teletrabajo o reducción de jornada, mientras el resto sólo garantiza el derecho a la reducción de jornada” (p.111). La mayoría de los países europeos sobre los “permisos de maternidad la mayoría reconoce entre 14 y 21 semanas a un nivel de remuneración dispar” y en esto sobresalen los países anglosajones que “ofrecen los permisos de mayor longitud, pero peor remunerados” (pp.111-112). En cuanto a los permisos por paternidad es muy variado, pero “Suecia, en cambio, es un caso ejemplar, pues combina longitud de permiso y de periodo posible de disfrute, buena remuneración, flexibilidad, periodo intransferible para padres e incentivos económicos para un reparto igualitario”, en cambio en los países anglosajones y mediterráneos, en Francia y Holanda “los permisos parentales no están remunerados o lo están escasamente” (p.112). En cuanto a servicios públicos y universales de educación infantil, Francia y los países nórdicos son los que más invierten en ello.

Los países mediterráneos como Portugal, Italia, Grecia y España “conforman un modelo de bienestar con una tradición y unas características distintas”, tienen entre otros, “mercados de trabajo precarizados y con altas tasas de paro (...) y grandes zonas de protección exigua o de total desprotección (familia; dependencia; vivienda) y un familiarismo peculiar”, que involucra a la familia nuclear y a la extensa (Naldini, 2006, citado en UNAF, 2019, p.33).

Ese familiarismo es el que precisamente ha hecho que las solidaridades familiares sustituyan “tradicionalmente la falta de y la poca flexibilidad de los servicios públicos y privados de cuidados” (UNAF, 2019, p.33).

En la región se está avanzando con relación a las políticas conciliatorias, precisamente en Chile con apoyo técnico de la OIT “se puso en marcha el Código de Buenas Prácticas Laborales” que dentro de las directrices que contiene se encuentra la “conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares”, entre otras (Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile citado en OIT-PNUD, 2009, p.133)

En el 2017 la Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile aprobó una Resolución que exige a los Servicios Públicos a “elaborar y aplicar un protocolo de conciliación, para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de sus funcionarios, que consideren, entre otros, las características de la organización del trabajo, de sus personas y principales tensiones conciliatorias” (DNSC, 2018, p.4).

Avances en el Uruguay

En la Constitución de nuestro país existen “algunos artículos que, si bien no son específicos respecto a la conciliación con corresponsabilidad, permiten defender los derechos de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares”, ellos son el Art. 40°) que hace referencia a la familia como base de nuestra sociedad; el Art. 41°) se refiere a “quienes tengan a su cargo numerosa prole tienen derecho a auxilios compensatorios, siempre que los necesiten” en cuanto a la educación y cuidado de los hijos; el Art. 53°) hace referencia al deber que tiene todo habitante de la República “de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica” y el Art. 54°) sobre “la justa remuneración; el descanso semanal y la higiene física y moral” (PNUD, 2013, p.23).

Con relación a la reglamentación y servicios que tiendan a articular las tensiones que se viven entre el mundo del trabajo y el familiar, en el Uruguay existen antecedentes en el ámbito laboral, algunos de los cuales a continuación se describen.

Con el impulso de PNUD, UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) y autoridades del INAU (Instituto Nacional del Niño y el Adolescente) se inició en el año 1988 el Plan CAIF, en el marco de las políticas públicas que tienen como objetivo “garantizar la protección y promoción de los derechos de los niños y las niñas desde la concepción a los tres años”, en contextos de vulnerabilidad social dando apoyo a las familias (Zaffaroni y Alarcón, 2014. p.102).

La ley N° 16.104 de 1990 y sus modificativas, en cuanto a la regulación de Licencias de los Funcionarios Públicos, específicamente los Art. 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°) del Capítulo III, sobre las Licencias por Maternidad y por Paternidad y el Art. 28°) sobre la licencia por lactancia.

Si bien se dispuso licencia por paternidad, la ley para funcionarios públicos marca una diferencia entre los géneros, dándole solo 10 días hábiles a los hombres, frente a 13 semanas otorgadas a la mujer.

En algunos entes estatales tales como (...) ANTEL, ANP, OSE y UTE se autorizan ausencias por casos de enfermedad repentina grave de un familiar debidamente acreditado por un certificado médico y autorización de hasta tres horas mensuales para salir a realizar diligencias sin necesidad de justificar (PNUD, 2013, p.72).

También existe el “Programa de Calidad con Equidad de Género llevado adelante por Inmujeres (desde primeras acciones en el período 2006-2011)” (PNUD, 2013, p.7), que es, una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de personal en forma más justa y equitativa. (MIDES, 2019, párr.1)

Para el ámbito privado se dictó la ley N° 18.345 de 2008 sobre las Licencias Especiales con goce de sueldo para los Trabajadores de la Actividad Privada, el Art. 5°) expresa las condiciones para obtener la licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva. Y la ley N° 19.161 de 2013, de Subsidios por Maternidad y por Paternidad para Trabajadores de la Actividad Privada, que otorga 10 días continuos para los hombres (menos que en el ámbito público) y un mínimo de 14 semanas para las mujeres, una semana más que en el ámbito público. A diferencia del ámbito público en algunos casos previstos en la ley el cuidado del recién nacido podrá usarse en forma indistinta y alternada tanto por la madre como por el padre, una vez finalizado el período de amparo al subsidio previsto por maternidad, hasta que el/la niño/a cumpla cuatro meses de edad.

Ley N° 18.651 del 2010 sobre Protección Integral de Personas con Discapacidad en sus Arts. 61° y 62°) especifica para “toda trabajadora o todo trabajador que tenga o adopte un hijo o hija con el Síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas” puede solicitar una licencia adicional de 6 meses, a la licencia por maternidad o paternidad.

De acuerdo con lo dispuesto por la Ley N° 18.899, de fecha 25 de abril de 2012, se ratificó el “Convenio Internacional del Trabajo N° 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011, adoptado en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra en el año 2011” (Ley 18.899, 2012, art. único).

Ya que el trabajo doméstico,

es infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. (Convenio Internacional del Trabajo N° 189, 2011, párr.4)

Desde el Consejo de Políticas Sociales el gobierno aprobó la Ley N° 19.353 (2015) que dispone la Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) en donde uno de los

objetivos es “Propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo, integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador” (literal F del art. 9).

El SNIC promueve responsabilidades entre Estado, mercado, sociedad y familias, además redistribuye el cuidado entre las mujeres y los hombres transformando así la división del trabajo por género en las familias y valoriza la tarea para quienes se dedican al cuidado de las personas.

A partir de la ley “todas las niñas y niños, personas con discapacidad y personas mayores en situación de dependencia tienen derecho a ser cuidadas”, en ese sentido en el Plan de Nacional de Cuidados 2016-2020 se da prioridad a la primera infancia (0 a 3 años) y a las “personas con discapacidad y las personas mayores de sesenta y cinco años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria” (SNIC, 2015, pp.5-8).

Se han ratificado convenios de la OIT y se han realizado diferentes actividades en diferentes organizaciones como:

- ✓ la acción de sensibilización con un mensaje de corresponsabilidad impreso al “dorso de los recibos del sueldo el texto del Compromiso de Corresponsabilidad”, cuando este aún se entregaba en papel impreso, en las Obras Sanitarias del Estado (OSE) (PNUD, 2013, p.64).
- ✓ la creación de dos salas de lactancia en el edificio central de OSE, que puede ser usada “tanto por las empleadas de la empresa como por las clientes que asisten a realizar trámites”, “práctica de conciliación que no solo hace que la empresa sea más amigable para las mujeres que trabajan allí, sino también para la comunidad” (PNUD, 2013, p.75).
- ✓ OSE tiene el edificio central un Jardín de la Primera Infancia para hijos/as del personal de la empresa (con cupos limitados) que los recibe en el horario central de la jornada laboral.

También por su lado el Sindicato Único de Telecomunicaciones (SUTEL) del personal de ANTEL abrió una guardería en un espacio en la Torre de las Telecomunicaciones donde asisten hijos/as del personal.

En lo que respecta a la jornada laboral en el Uruguay, si bien está reglamentada su duración, con excepción de las previstas en el Decreto 611/80, del 19 de noviembre de 1980, no hay una normativa que de reducción horaria o flexibilización como política conciliatoria. La jornada laboral de 8 horas fue establecida por la Ley N° 5.350 de 1915, que dispone que, “en ningún caso excederá de 48 horas por cada seis días de labor”. Y para el sector rural la jornada laboral y el régimen de descansos se estableció por la Ley N° 18.441 del 2008 y también es de 8 horas diarias. Limitándose también a ocho horas diarias la jornada laboral para los/as trabajadores/as domésticos/as de acuerdo con la Ley N° 18.065 de 2006.

En cuanto a las Tecnologías de la Información (TIC’s) si bien aún no hay reglamentaciones en el derecho laboral del Uruguay en cuanto al “derecho a desconectar”, en el 2018, el entonces

Ministro de Trabajo en una nueva edición de las Jornadas de Informática de Actualización Profesional (JIAP) organizadas por la Asociación de Informáticos del Uruguay (AsIAP), manifestó la preocupación del gobierno y que por ello “tiene a estudio, además, iniciativas tendientes a otorgar el derecho a los trabajadores a desconectarse fuera del horario laboral ante la eliminación de las fronteras entre la vida personal y laboral que ha generado las nuevas tecnologías” (MTSS, 2018, párr.11).

Otras estrategias que apuntan a la conciliación pero que depende de las empresas, instituciones y organizaciones son las actividades para niños/as en época de receso escolar, pero que aún no están sistematizadas bajo ninguna normativa. Algunas de ellas son las ofrecidas por el Fondo Social de la Construcción para los hijos/as de trabajadores que aportan al fondo social entre los 3 a 15 años con jornadas recreativas durante los meses de julio y setiembre y campamentos gratuitos (FCS, 2018).

Por otro lado, para promover la vida activa y saludable, en el 2011 el Ministerio de Salud Pública (MSP) incorporó el plan “Activa-T en el Trabajo”, con pausas activas de 15 minutos de ejercicio, realizadas dos veces a la semana. El plan se desarrolló por el Ministerio de Turismo y Deporte (MINTUR) que también realizó otros acuerdos con el MGAP y MIDES (Presidencia, 2011). También en la Dirección Nacional de Aduanas, en el 2014, comenzó a funcionar el programa de pausa activa, dos días a la semana, quince minutos (DNA, 2014).

Estamos avanzando, pero aún queda un camino largo a recorrer ya que las transformaciones de este mundo cambiante se suceden de forma acelerada y se imponen desafiantes.

Reflexiones

A partir de la búsqueda bibliográfica acerca de investigaciones y estudios referentes al conflicto y a la conciliación trabajo-vida familiar y personal, se puede afirmar que es necesario y urgente la creación e implementación de estrategias organizacionales y políticas conciliatorias estatales que habiliten la posibilidad de conciliar. Esto, según se ha desarrollado en la monografía, debería ser accesible para personas que trabajan en los ámbitos públicos y privados, para mujeres y hombres, para nuestra sociedad en general, con el propósito último de mejorar el desarrollo y la salud física y mental de los mismos.

Según algunos datos expuestos en esta monografía, el ámbito del trabajo interfiere tres veces más en la familia que la familia en el trabajo. De ello se pueden desprender algunas preguntas como: ¿Porque ese desbalance? ¿Por un mandato social? ¿Una cuestión generacional? ¿O porque las políticas conciliatorias están más dirigidas a solucionar problemáticas que se originan en el ámbito familiar, porque al estado le interesa que las personas trabajen más? ¿O las estrategias no son lo suficientemente prácticas y accesibles en el ámbito laboral, y al ser drásticamente sancionadas y al sentir tanta tensión y presión, las personas aceptan trabajar en

condiciones de riesgo para no perder la fuente laboral? Por lo visto la familia queda relegada a un segundo plano, impactando aún más el trabajo en la vida y salud de las personas.

Otro punto que se ha desarrollado en esta monografía y que también deriva de algunos cambios sociales que han tenido lugar en las últimas décadas tiene que ver con las nuevas tecnologías. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del uso de las TIC's que, si bien permiten atender las responsabilidades de laborales y familiares de forma simultánea, por otro lado, provocan conflicto porque eliminan fronteras? ¿Es posible en el Uruguay aplicar como en Francia, como parte del derecho laboral, el derecho a desconectar, para asegurar el respeto al descanso de las personas que trabajan? Como se expuso, Uruguay cuenta con algunas normativas que buscan mejorar las condiciones de trabajo, pero aún no son accesibles para todas las personas que trabajan en el territorio nacional y además de no estar estandarizado hay diferencias entre el ámbito público y privado.

En nuestro país tiene lugar además un predominio de hogares unipersonales y monoparentales, una preocupante elevada tasa de población envejecida que necesita de cuidados especiales y una tasa baja de natalidad. Ligado a lo expuesto en el párrafo anterior, si bien el Sistema Nacional Integral de Cuidados es un ejemplo nacional que va encaminado hacia posibilitar la conciliación porque presenta múltiples ventajas, se considera insuficiente puesto que no llega a brindar recursos a todos los que necesitan del cuidado, ni a todo el territorio nacional por igual.

Pero solo con el cuidado de las personas no se enmienda el origen del problema ni se evitan las consecuencias que ocasiona el conflicto trabajo-vida familiar y personal en la salud integral de las personas que trabajan.

De acuerdo con los estudios realizados a nivel mundial sobre esta temática, las consecuencias negativas recaen mayormente en las mujeres trabajadoras. Una realidad que golpea principalmente a mujeres que son quienes disminuyen la actividad laboral remunerada y muchas veces tienen que dejar de trabajar o estudiar para dedicarse al cuidado de familiares que lo necesitan. Una de cada diez lo hacen y una de cada cuatro mujeres dejaría el empleo, mientras que solo uno de cada cien hombres lo hicieron. Mujeres que postergan su vida personal, descuidando su salud y dejando de atender enfermedades ocasionadas por esa tensión que surge por no poder cumplir con los requerimientos de los roles, o bien por la doble presencia, por atender simultáneamente el rol laboral y familiar. Mujeres con un tiempo libre casi inexistente, sin posibilidad de generar oportunidades de crecimiento personal. Así, para el estudio sobre este tema y para la implementación de cualquier política se debe atender con una perspectiva de género sin descuidar la implicación masculina.

En relación con esto último, se entiende que la creación e implementación de políticas deben estar acompañadas por estrategias en la educación que apelen a la equidad de rol de forma que naturalicen su participación por igual respecto a las responsabilidades familiares -el cuidado de menores, de personas adultas mayores y de personas dependientes, tareas domésticas, las finanzas y muchas otras-. Estrategias que promuevan cambios culturales durante la educación básica con equidad de género, que vayan de la mano con estrategias familiares para sostener en el tiempo esa educación y lograr una transformación.

Por su parte, este tema debería introducirse en la agenda política con una perspectiva de prevención más que desde la atención al daño que es como se aborda actualmente en casi todo el mundo, apostando a la salud integral y minimizando las consecuencias para la población en general.

Al pensar la salud desde una perspectiva de derecho, también incluye el uso que las personas hacen de su tiempo para la vida personal que es el sostén de los otros tiempos, es el tiempo de recuperación. No hay conciencia de la importancia que tiene para la salud de las personas y la proyección que tiene por sobre los otros ámbitos en los que las personas interactúan. En la búsqueda de literatura para el presente trabajo no se encontraron investigaciones que indaguen en cuanto al uso del tiempo libre que hacen los hombres y mujeres. Incluso la Encuesta del Uso del Tiempo hace foco en el tiempo de trabajo remunerado y el no remunerado, pero no obtiene datos del tiempo de cuidado personal, ni del tiempo libre. La EUT solo visibiliza la división sexual del trabajo en las familias y con ello refleja la realidad de las mujeres uruguayas que son quienes dedican el doble del tiempo del que le dedica los hombres a tareas concernientes al hogar y la familia. Sería interesante realizar una investigación enfocada al ámbito vida personal, para obtener datos del uso que se hace del tiempo con respecto al cuidado personal y al tiempo libre y el ocio con un corte generacional y de género, que permita guiar estrategias y políticas conciliatorias a implantar.

Así, no se debería pensar solamente en la idea de conciliación trabajo-familia sino en la importancia que tiene para la salud de las personas.

A medida que las personas crecen ceden horas de juego, parte de nuestro tiempo libre, al tiempo de trabajo. Una vez que se jubilan se encuentran de golpe con tiempo libre sin saber que hacer y problemas de salud de los cuales algunos son consecuencias del conflicto trabajo-vida familiar y personal. Si hubiera políticas conciliatorias más efectivas que evitaran el conflicto y estrategias dirigidas al buen uso del tiempo libre, tal vez habría menos personas adultas mayores con problemas de salud. Y tal vez tendríamos una población envejecida con una mejor calidad de vida más independiente y por consiguiente menos personas cuidando y más personas ocupándose de su vida personal y profesional.

Por tanto, la búsqueda de la conciliación es una tarea que debe realizarse en conjunto, un debe con la sociedad casi una suerte de rehabilitación desde muy temprana edad, para rescatar la importancia del uso del tiempo personal y del tiempo libre.

En esta línea, sería interesante indagar en la percepción que tienen los hombres y las mujeres en cuanto a las políticas conciliatorias. Especialmente en aquellos que comparten los roles, si sienten que las políticas existentes colaboran en el desempeño, si acompañan y cubren las expectativas y necesidades. Si perciben equidad en cuanto a las normativas que se aplican para la conciliación. ¿En nuestro país se visibiliza que son las mujeres quienes principalmente padecen de este riesgo? ¿Qué pasa con la salud de las mujeres, que en la población de 65 años y más, es más alto el porcentaje de masculinidad? ¿Se relaciona con las consecuencias del conflicto trabajo-vida familiar y personal?

¿Quiénes concilian los que pueden afrontar los gastos y pueden pagar recursos de apoyo? ¿Los que tienen más oportunidades? ¿Los que no tienen hijos/as ni familia? ¿Los que no trabajan? ¿Los que no se reconocen como pares? ¿O es cosa de mujeres?

Según la evidencia presentada en esta monografía, cuando se logra conciliar el trabajo y la vida familiar y personal, las personas logran desarrollarse y mejorar la salud física y mental. Conciliar es tarea de todos, tanto de los Estados, las organizaciones y la sociedad, como de las personas que trabajan, de los hombres y las mujeres. Es importante investigar y continuar preguntándonos cómo contribuir desde la Psicología para una mejor calidad de vida y salud de nuestra sociedad a partir de intervenir sobre estos temas en el ámbito laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2016). *Conciliar vida profesional y personal: Dos miradas: organizacional e individual*. Ediciones Granica. Bs. As.
- Alles, M. (2005). *La Mujer y El Trabajo: 90 ideas para el autoempleo*. Ediciones Granica. Bs. As.
- Álvarez, R., A., & Gómez B., I. (2011). *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. Pensamiento Psicológico, 9(16), 89-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>
- Andrade, L. & Landero, R. (2015). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1), 185-198. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf>

- Antunes, R. (2004). *Trabalho. En: Gomes, Ch. (Org.)*. Dicionário crítico do lazer. Belo Horizonte. Autêntica Editora, 227-232. Recuperado de <http://www.observatorioqvt.uneb.br/wp-content/uploads/2015/12/livro-dicionário-crítico-do-lazer-christianne-luce-gomes.pdf>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo.
- Báez León, C. & Moreno Jiménez, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. NIPO 792110881. Madrid
- Báez, X. & Galdames C. (2005). *Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo*. Vol. XIV (1), 113-123. Recuperado de https://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwidudHH_LPgAhUuEbkGHVbSCQAQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Frevistas.uchile.cl%2Findex.php%2FRDP%2Farticle%2Fdownload%2F17412%2F18170%2F0&usq=AOvVaw1yysLoZKz6CwnYE-WaYXhl
- Cabella, W., Fernández Soto, M. & Prieto, V. (2015). *Las transformaciones de los hogares uruguayos vistas a través de los censos de 1996 y 2011*. Atlas Sociodemográfico y de la Desigualdad del Uruguay. Recuperado de <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas+Sociodemográfico+Fascículo+6%2C+Las+transformaciones+de+los+hogares+uruquayos+vistas+a+través+de+los+censos+de+1996+y+2011/754f7200-7e29-4ac0-8e9a-f1498ec56325>
- CAF. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Banco de Desarrollo de América Latina. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401?show=full>
- Casullo, M., et al. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Cataldi, Z. & Dominighini, C. (2015). *La generación millennial y la educación superior. Los retos de un nuevo paradigma*. Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales, 12(19), 14-21. Recuperada de <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/121219/A3.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, D.F.
- Dávila Castro, M. K. (2012). *Análisis de la Convivencia entre las diferentes generaciones: Baby Boomers, Generación X y Generación Y, en el sector público; caso Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3069/1/T1124-MDTH-Davila-An%c3%a1lisis.pdf>

Del Río, P. (2006). *Estrés y sueño*. Revista Mexicana Neurociencia, 7(1): 15-20. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexneu/rmn-2006/rmn061d.pdf>

del Uruguay, C.D.R. (25 de abril de 2012). *Ley Convenio Internacional del Trabajo N° 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos 2011*. Montevideo, Uruguay. (Ley 18.899 de 2012). Recuperada de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp753398.htm>

del Uruguay, C. D. R. (18 de noviembre de 2015). *Ley Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados*. Montevideo, Uruguay. (Ley 19.353 de 2015). Recuperada de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp181555.htm>

Dirección Nacional de Aduanas. (2014). *Comenzó a funcionar el “Programa Pausa Activa” en DNA*. Recuperado de <https://www.aduanas.gub.uy/innovaportal/v/13167/6/innova.front/comenzo-a-funcionar-el-programa-pausa-activa-en-dna.html>

Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile. (2018). *Orientación para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo*. Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas. Chile. Recuperado de <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/02/Actualización-2018-Orientaciones-para-la-elaboración-de-Protocolos-de-Conciliación-de-la-vida-personal-y-familiar-con-el-trabajo.pdf>

Durán, M. M. (2010). *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Revista nacional de administración, 1(1), 71-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>

Eurofound. (2017). *Encuesta europea sobre calidad de vida 2016*. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733es1.pdf

Eurofound. (2018). *Encuesta europea sobre calidad de vida 2016*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016>

Eurofound. (2018). *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es>

- Eurofound. (2015). *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Eurofound. (2015). *Primeros resultados: Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Resumen*. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568es.pdf
- Feldman, L. et al. (2008). *Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras*. Salud Pública de México, 50(6), 482-489. Recuperado <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v50n6/09.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2003). *Nuevas Formas de Familia. Perspectivas Nacionales e Internacionales*. UNICEF-UdelaR. Recuperado de http://files.unicef.org/uruguay/spanish/libro_familia.pdf
- Fondo Social de la Construcción. (2018). *Campamentos y actividades para niños/as*. Recuperado de <https://www.fsc.org.uy/beneficios/tiempo-libre/item/5-campamentos-y-actividades-para-ninos-as>
- Funcasta, L. y Martínez-Iñigo, D. (2019). *Working conditions in a global perspective*. En Eurofound and International Labour Organization. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, 143-151. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Gamero, H. (2013) *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad*. Revista Ciencia & Trabajo, 15(47), 94-102. DOI.org/10.4067/S0718-24492013000200010
- Gastañares, I. U., Allende, J. C. & Zorriquetta, R. I. (2008). *Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (18), 17-41. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2961816.pdf>
- Gibbons, M. (2017). *La mayoría de las mujeres de todo el mundo prefiere trabajar y la mayor parte de los hombres convienen en ello*. Trabajo. La revista de la OIT. Número especial del 2017, 28-31. Recuperada de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_554913.pdf
- Golik, M. (2013). *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Cuadernos de Administración, 26(46), 107-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20527100005.pdf>

- Greenhaus, J.& Beutell, N. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review, 10(1), 76-88. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Guerrero, J. (2003). *Los roles no laborales y el estrés en el trabajo*. Revista Colombiana de Psicología, 12, 73-84. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401207>
- Hadwiger, F. y Schmidt, V. (2019). *Negociar por un tiempo de trabajo decente: un examen de las prácticas*. OIT. Relaciones Laborales y Negociación Colectiva. Nota de Información Núm.5. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_732262.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Encuesta Nacional de Comportamientos Reproductivos*. Recuperado de <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/540546/Encor+2015/1b9ea1ce-86db-417b-abb-93814c5ff03f>
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Encuesta Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado*. Recuperado de <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/340523/Uso+del+Tiempo+y+Trabajo+No+Remunerado+2013/5c21b33e-ddde-41cd-a638-4d73e3f75a8d>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Indicadores Demográficos*. Recuperado de http://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a70bf11d-a2a0-4f26-aadb-fe4df9b5fc8b&groupId=10181
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Roca S.A. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/264547698/Estres-y-Procesos-cognitivos>
- Leka, S., et al. (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. OMS. Serie protección de la salud de los trabajadores (3). Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Ley N° 5.350. (19/11/1915). *Jornada Laboral de Ocho Horas*. Recuperado de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9746458.htm>
- Ley N° 16.104. (23/01/1990). *Regulación de licencias de los funcionarios públicos*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16104-1990>

- Ley N° 18.065. (27/11/2006). *Trabajo Doméstico*. Recuperado de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp417503.htm>
- Ley N° 18.345. (11/09/2008). *Licencias Especiales con goce de sueldo para los Trabajadores de la Actividad Privada*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18345-2008>
- Ley N° 18.441. (24/12/2008). *Jornada Laboral y Régimen de Descansos en el Sector Rural*. Recuperado de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8988584.htm>
- Ley N° 18.651. (19/02/2010). *Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>
- Ley N° 18.899. (30/04/2012). *Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 189 Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos 2011*. OIT. Recuperado de <http://impo.com.uy/bases/leyes/18899-2012/1>
- Ley N° 19.353. (27/11/2015). – *Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19353-2015>
- Lidwall U. et al. (2009). *Work–family interference and long-term sickness absence: A longitudinal cohort study*. European Journal of Public Health, 1–6. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/40686629_Work-family_interference_and_long-term_sickness_absence_A_longitudinal_cohort_study
- López, J. (2006). *Ocio y salud*. Aproximación Multidisciplinar a los Estudios de Ocio, 157-177. Recuperado de http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/ocio/pdfs_ocio/ocio31.pdf
- López, P. R., et al. (2017). *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. Revista de Comunicación de la SEECI, (44), 33-51. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567003/523556567003.pdf>
- Major, V. et al. (2002). *Work time, work interference with family, and psychological distress*. Journal of Applied Psychology, 87(3), 427-436. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.8359&rep=rep1&type=pdf>
- Marinakis, A. (2018). *Antecedentes para la fijación de la jornada de trabajo*. OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/santiago/WCMS_718405/lang--es/index.htm
- Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). *El Bienestar Psicológico en el Trabajo y su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas*. Psicoperspectivas, 10(1), 209-220. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171017587011>

- Martín Hernández, P., Salanova Soria M. & Peiró Silla, J.M. (2003). *El estrés laboral. ¿Un concepto cajón-de-sastre?*. Revista de relaciones laborales (10), 167-185. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Martínez Íñigo, D. (2001). *Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuentes. Una revisión teórica*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17(2), 131-153.
- Martínez-Íñigo, D., Crego, A. (2013). *I Encuesta sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en Uruguay (ECTSSU)*. Recuperado de https://ceis.psico.edu.uy/sites/ceis.psico.edu.uy/files/2019-01/Encuesta_Uruguay%281%29.pdf
- Martínez, C. et al. (2002) *Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género*. Anales de Psicología, 18, (2), pp. 305-317 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16718208>
- Ministerio de Desarrollo Social. (2019). *Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género*. Recuperado de <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2008). *Horario de Trabajo*. Recuperado de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/derecho-laboral-uruguayo/horario-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Estudios sobre trabajo y seguridad social*. Recuperado de https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=cf6ff492-ffee-49c3-89be-fd3fb96ec895&groupId=11515
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Impacto de la tecnología en el mundo del Trabajo*. Recuperado de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/impacto-de-la-tecnologia-en-el-mundo-del-trabajo>
- Muñoz, I. & Salgado, P. (2006). *Ocupaciones de tiempo libre: una aproximación desde la perspectiva de los ciclos vitales, desarrollo y necesidades humanas*. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, (6), 39-45. DOI: 10.5354/0719-5346.2010.110
- Naciones Unidas. (2020). *Envejecimiento*. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>
- Navós, O. (2015). *Nuevas generaciones en las empresas: algunas claves para su gestión*. Horizontes Empresariales, 14(2), 47-54. Recuperado de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2632>

Neffa, J.C. (2002). *¿Que son las condiciones y medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Editorial: Humanitas. Bs.As.

Neffa, J.C. (2003). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Grupo Editorial Lumen. Humanitas. Bs. As.

Olmedo, M. (2010). *Estrés laboral: breve revisión teórica y algunas pautas de intervención*. En Revista Crítica (968), 30-35. Recuperado de <http://www.revista-critica.com/la-revista/editoriales/256-la-sociedad-del-desasosiego>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312301,es:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*. Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio Internacional del Trabajo N° 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Recuperado de <http://impo.com.uy/bases/leyes-internacional/18899-2012/1>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Competencias para el empleo*. Recuperado de <https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Recuperado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/governance/eb/constitution/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores*. Serie

- protección de la salud de los trabajadores N°11. Recuperado de https://www.who.int/phe/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_11/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Recuperado de https://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Recuperado de <https://www.who.int/about/es/>
- Otálora Montenegro, 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. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503407>
- Peiró, J.M. (2010). *Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación*. En Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo, (02), 13-66. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/revista_cientifica/RevistaLarpsico02.pdf
- Pinto, G.A. (2010). *A organização do trabalho no século 20. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.
- Presidencia de la Republica. (2011). *Activa-T en el Trabajo. Salud Pública integra a sus funcionarios a programa para cuidar la salud física*. Recuperado de <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/salud-publica-integra-funcionarios-programa-cuidar-salud-fisica>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Conciliación con corresponsabilidad: Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral*. Recuperado de <https://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/Pob/undp-uy-quia-comp-conciliacion-2013.pdf>
- Rieznik, P. (2001). *Trabajo, una definición antropológica*. Razón y Revolución (7).
- Sánchez-Herrero Arbide, S. (2008). *La importancia de la perspectiva de género en la psicología del ocio*. Anales de psicología, 24(1), 64-76. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/download/31791/30891/0>
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Galvez Herrer, M. (2013). *La conciliación de la vida laboral y familiar*. Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral, 419-436. Recuperado de

https://www.researchgate.net/profile/Ana_Sanz_Vergel/publication/301778662_La_conciliacion_vida_laboral_y_familiar/links/572a108208aef7c7e2c4efe7/La-conciliacion-vida-laboral-y-familiar.pdf

Semenova, N., Zapata, J. & Messenger, T. (2015). *Conceptualización de ciclo vital familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2015*. CES Psicología, 8(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4235/423542417006>

Sistema Nacional Integrado de Cuidados. (2015). *Plan Nacional de Cuidados 2016-2020*. Recuperado de <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/61181/1/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020.pdf>

Sistema Nacional Integrado de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *Quiero dejar todo pronto, así puedo salir tranquila*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Sistema Nacional Integrado de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *Cuidar es cosas de mujeres*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Sistema Nacional Integral de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *Paula es una crack, deja todo por la familia*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Sistema Nacional Integral de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *A mi viejo lo cuida mi hermana, a ella le sale mejor*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Sistema Nacional Integral de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *Cuando sea grande quiero manejar un avión*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Sistema Nacional Integral de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *Yo que se que hay de comer, pregúntale a tu madre*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Sistema Nacional Integral de Cuidados. (Productor). (2019). Video: *Deja a tu padre tranquilo que trabajó todo el día*. De <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

Unión de Asociaciones Familiares. (2019). *Informe UNAF. Políticas de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar en la Unión Europea*. Recuperado de <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Políticas-de-conciliación-en-la-Unión-Europea.pdf>

Uruguay. (1934). *Constitución de la República Oriental del Uruguay*. Recuperado de <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>

Uruguay. (1952). *Constitución de la República Oriental del Uruguay*. Recuperado de <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>

- Vilanova, N. (2019). *Generación Z: los jóvenes que han dejado viejos a los "millennials"*. Economistas, (161), 43-51. Recuperada de http://www.cemad.es/wp-content/uploads/2019/05/07_NuriaVilanova-1.pdf
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., & Scott, B. A. (2014). *Driving it home: How workplace emotional labor harms employee home life*. Personnel Psychology, 67(2), 487-516.
- Weber, M. (1990). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Recuperado de https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/844986/mod_resource/content/1/weber-max-la-etica-protestante-y-el-espíritu-del-capitalismo.pdf
- WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). *¿Qué calidad de vida? Grupo de la OMS sobre la calidad de vida*. Foro Mundial de la Salud.17. Recuperado <http://www.who.int/iris/handle/10665/55264>
- Zaffaroni, C. y Alarcón, A. (2014). *25 años del Plan CAIF: una mirada en profundidad a su recorrido programático e institucional*. Montevideo: Gráfica Mosca. Recuperado de: <https://www.unicef.org/uruguay/spanish/25-anos-CAIF-web.pdf>
- Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura Foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta