

Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo¹

Adaneys Álvarez R.²
Ingrid Carolina Gómez B.³

Instituto de Psicología – Universidad del Valle, Cali (Colombia)

Recibido: 23/06/2010

Revisado: 08/11/2010

Aceptado: 17/11/2010

Resumen

Objetivo. La investigación tuvo como objetivo establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. **Método.** Estudio de tipo descriptivo-cualitativo. Las participantes, cinco, mujeres profesionales que trabajaran en la modalidad de empleo, entre 25 y 50 años de edad, convivieran con su pareja y tuvieran hijos entre 0 y 11 años de edad. Se utilizó el análisis de contenido para analizar la información recogida a través de la entrevista estructurada con preguntas abiertas. **Resultados.** Se encontró que la sobrecarga de rol -tanto en lo laboral como en lo familiar- afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol. Con respecto a las implicaciones psicosociales, se encontró que la salud se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Se halló; como factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia, el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades). **Conclusiones.** La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar; se requiere que los diferentes estamentos planteen estrategias que permitan conciliar la interfase de la relación trabajo-familia.

Palabras clave. Relaciones familiares, relaciones profesional-familia, perspectiva de rol, sobrecarga de rol, conflicto de rol, ambigüedad de rol.

Abstract

Objective. The purpose of this research was to establish indicators of the family-work conflict from the role perspective, and their psychosocial implications, in working women. **Method.** Descriptive-qualitative study. The five participants were professionally qualified women between 25 and 50 years old, who lived with

¹ Artículo de Investigación derivado de estudio conducido en el Grupo de Investigación Psicología Organizacional y del Trabajo, del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, durante los años 2008 y 2009.

² Psicóloga, Magíster en Psicología, con énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo. Universidad del Valle. Docente tiempo completo. Universidad Católica de Pereira (Colombia). Correspondencia: adaneys.alvarez@hotmail.com.

³ Magíster en Educación. Profesora investigadora, Grupo de Investigación Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle, Cali (Colombia). Correspondencia: icgomez@univalle.edu.co

their partner, and had children of between 0 and 11 years old. Content analysis was used to analyze the information gathered, using a structured interview with open questions. **Results.** It was found that the role overload in the work, as well as the family context affects women as a precursor to work-family conflict, which is explained by the working conditions (workload and method of hiring) and the double working shift. Other factors which explain the work-family conflict are conflict and the ambiguity of the role. With respect to the psychosocial implications it was found that health is affected with changes in mood and physical tiredness. Among the protecting factors which help women reduce the work-family conflict are those of social support (domestic and partner) and internal resources (taking decisions and setting priorities). **Conclusions.** The arrival of women in the labor market has had repercussions on the family structure; the different social classes are now required to put forward strategies which will help to reconcile the interface existing in the work-family relationship.

Keywords. Family relations, professional-family relations, role perspective, role overload, role conflict, role ambiguity.

Resumo

Escopo. A pesquisa teve como escopo estabelecer indicadores do conflito trabalho-família desde a perspectiva do rol e suas implicações psicossociais, em mulheres profissionais na modalidade de emprego. **Metodologia.** Estudo descritivo-qualitativo. As participantes foram cinco mulheres profissionais que trabalharam na modalidade de emprego, entre 25 e 50 anos de idade, que conviveram com sua parceira e que tiveram filhos entre 0 e 11 anos de idade. Foi utilizada a análise de conteúdo para analisar a informação coletada através da entrevista estruturada com perguntas abertas. **Resultados.** Foi achado que a sobrecarga do rol –no laboral e no familiar– afeta às mulheres como antecedente do conflito trabalho-família, o que é explicado pelas condições laborais (carga de trabalho e formas de contratação) e a dupla jornada de trabalho. Outros fatores que explicam o conflito trabalho-família são o conflito e a ambigüidade do rol. Com respeito às implicações psicossociais foi achada que a saúde é afetada com as mudanças de ânimo e fadiga física. Foram achados como fatores protetores que ajudam às mulheres na diminuição do conflito trabalho-família, o apoio social (doméstico e de parceira) e os recursos internos (a toma de decisões e o estabelecimento de prioridades). **Conclusão.** A incorporação da mulher no mercado de trabalho tem tido repercutes na estrutura familiar; foi requerido que os diferentes atores planejem estratégias que permitam conciliar a interfase da relação trabalho-família.

Palavras chave: Relações trabalho-família, conflito trabalho-família, perspectiva de rol, sobrecarga do rol, conflito de rol, ambigüidade de rol.

Introducción

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, desarrollados en las últimas décadas, han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan un nuevo ciclo en la vida de las personas. Estas nuevas dinámicas, demandan cambios significativos en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: trabajo y familia. Con relación a la primera, el trabajo como categoría central se ha ido transformando en un modelo influido por el capitalismo, cuyo propósito radica en un orden racional, donde se unen el capital y el trabajo. Este nuevo orden inspiró una dependencia

entre trabajador y capital, pues el primero buscaba su subsistencia a través de ser contratado, y el segundo necesitaba de su desarrollo y crecimiento a través del trabajador contratado. Dicha relación, como lo señala Bauman (2006), se asocia a la idea de permanencia, en procura de salir adelante juntos y ver cumplir sus metas. En este sentido, el empleo se constituye como una forma de trabajo que se consolidó en el Siglo XX, el cual es definido por Blanch (1996) como

" (...) del latín implicare: (comprometer a alguien en algo) por la presencia de una relación de orden jurídico contractual y de carácter voluntario entre dos partes: un

empleado, que vende su esfuerzo, su habilidad y su conocimiento y un empleador que lo compra". (p. 87).

Dicho modelo estableció relaciones duraderas, en tiempo, las cuales estaban sujetas a la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo por todo el tiempo de su existencia. Esta concepción de trabajo que marca relaciones sólidas de largo plazo, empieza a fragmentarse para dar paso a un nuevo orden social: la modernidad líquida, donde la movilidad y flexibilidad del trabajo irrumpen para generar nuevas formas de organización del trabajo (Bauman, 2006), y con ello, los efectos que a nivel psicosocial puedan tener las personas por las condiciones, representadas en carga laboral, jornadas de trabajo, responsabilidad y compromiso del cargo. La flexibilidad de las nuevas formas de trabajo ubica a las personas en esferas de incertidumbre y vulnerabilidad. En este orden de ideas, la estructura familiar también se transforma, en cuanto qué tanto el hombre como la mujer asumen roles que van más allá de ser padre y madre, buscando así una mayor proyección profesional y laboral en aras de obtener mejores condiciones de calidad de vida.

De acuerdo con lo anterior, el trabajo es una categoría central en la organización social, que ligado a una concepción positiva, se convierte en una fuente de bienestar y salud. Sin embargo, su transformación demanda nuevas exigencias por parte de las personas, lo que puede llevar a marcar una relación negativa que compromete no sólo a la persona en sí misma, sino también a su entorno, del cual forma parte la familia. Al respecto, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo brinda una nueva visión de la dinámica familiar, en cuanto sus roles se modifican, si se piensa desde una perspectiva tradicional de modelo de familia (ya que se asume un rol productivo, además del rol de cuidadora), lo que pone de manifiesto un modelo nuevo de familia pero a su vez la capacidad de adaptación que le demanda a las mujeres un nuevo orden laboral por un lado, y por otro, el viejo orden social. Lo anterior, conlleva a que la relación entre la dimensión laboral y familiar puede en algún momento superponerse llevando a una interferencia de roles ya que las mujeres interactúan de forma paralela entre las actividades laborales con las actividades familiares, lo que puede llevar al conflicto trabajo-familia (Williams y Aliger, 1994, citados por Otálora, 2005).

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias. Marín, Infante y Rivero (2002) plantean que el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos; por su parte, Navarro Ardoy (2004) anota que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo.

Dado que en los diferentes países del mundo se han estado experimentando cambios sociales y económicos masivos, que afectan estas dos esferas centrales de la vida de muchos individuos, se ha encontrado que estas influencias macro-ambientales irrumpen en la vida cotidiana de los individuos y hacen que se den cambios en las estructuras del trabajo y la familia. Ejemplos, situaciones tales como si las tasas de divorcio aumentan y las mujeres frecuentemente tienen que salir a buscar trabajo fuera del hogar o cuando tanto el padre como la madre deben trabajar para poder enfrentar las obligaciones financieras; padres y madres comienzan a comunicarse con sus hijos a través de medios electrónicos y digitales, mientras éstos son cuidados por "niñeras", incrementan las demandas de rol y estrés en los trabajadores que deben hacer esfuerzos por equilibrar las relaciones de la interfase trabajo-familia (Joplin, Francesco, Shaffer y Lau, 2003).

Actualmente, la relación trabajo-persona, trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación trabajo-familia, generando con ésta una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las personas deben asumir responsabilidades del hogar como también las laborales.

Históricamente y como lo señala Hirdmann (1989, citado por Schvarstein y Leopold, 2005), la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de "padre proveedor-madre cuidadora", demarcando claramente una división

sexual del trabajo, donde la mujer asumía un rol reproductivo sin que tuviera remuneración alguna; el hombre, por el contrario, asumía un rol productivo en cuanto por norma debía asumir su trabajo como fuente de ingreso económico para proveer la subsistencia familiar. Kanter (1977, citado por Marín et al., 2002) plantea que hasta hace unas décadas las responsabilidades y roles inherentes a estos ámbitos eran desempeñados por hombres y mujeres de forma separada debido a la tradicional división de roles por sexos. Sin embargo, los cambios sociales, políticos e ideológicos han llevado a la mujer a la búsqueda de igualdad en relación con los hombres, siendo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, una de ellas. En este sentido, la transformación del trabajo tanto a nivel productivo como reproductivo marca, a finales del Siglo XX, una resignificación en la relación de estos ámbitos (Schvarstein y Leopold, 2005).

Abarca (2007) anota que algunas de las causas por las cuales la mujer se ha incorporado en el mundo del trabajo ha sido el aumento de la educación, la necesidad de contar con dos ingresos en una familia y los cambios sociológicos que promueven una mayor igualdad con los hombres. Sin embargo, la vida familiar no se ha dejado de lado, planteando de esta manera un dilema difícil de resolver en cuanto existe una implicación personal y social, aspecto que se sustenta en lo señalado por Bailyn (2002, citado por Abarca, 2007), quien señala que mujeres, familia y empresas se ven afectadas. Las mujeres terminan dejando de lado su desarrollo de carrera profesional para responder por los cuidados de la familia, específicamente el de los hijos, aspecto que influye en la empresa ya que se pierde el aporte que éstas puedan dar a la misma, pero al mismo tiempo, la sociedad se ve afectada en cuanto los hijos terminan siendo cuidados por terceros y no directamente por la mujer como referente principal en el proceso de crianza.

Aguirre y Martínez (2006) señalan que el ingreso de la mujer al mercado del trabajo, el aumento cada día de parejas en los que los dos deben trabajar, el nivel y calidad de vida son algunos de los cambios que desde lo sociopolítico y económico se han gestado. Estos cambios ponen en disyuntiva tanto a hombres como mujeres en el tiempo que deben y quieren invertir no sólo en lo familiar, sino en lo laboral. El ingreso de la mujer al mercado de trabajo le ha exigido asumir un nuevo rol de carácter productivo, manteniendo el viejo rol de cuidadora. Es así cómo la relación trabajo-familia

cobra un interés fundamental, cuando aparece la necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, lo cual ha marcado nuevos referentes tales como la doble carrera, el doble trabajo o doble ingreso, términos que hacen referencia a la situación familiar en la que los dos miembros de la pareja deben esforzarse para mantenerse en un empleo. De este modo, se complejiza el número de roles que deben asumir las parejas de doble carrera, llevando en algún momento al desbordamiento de los mismos ya sea en lo familiar o laboral. (Chinchilla, Poelmans y Tarrés, 2004, citados por Aguirre y Martínez, 2006).

Lo anterior, deja ver la importancia que tienen la dimensión familiar - laboral, y cómo ellas se influyen mutuamente. Al respecto Guerrero (2003) señala que la forma de actuar en un contexto laboral está mediada por las experiencias de las personas en otras áreas de su vida, especialmente la que corresponde a la familia. Esta última es donde la mujer históricamente ha tenido un papel relevante en la estructuración de la familia como institución social. En este sentido, la responsabilidad en lo familiar afecta lo laboral al igual que lo laboral afecta lo familiar. Geurts et al. (2005) definen el concepto de interacción trabajo-familia como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo). En este orden de ideas, Aguirre y Martínez (2006) anotan que aunque la relación trabajo-familia ha sido objeto de estudio, desde un enfoque negativo, no se puede dar por sentado dicho principio, ya que existen propuestas que ubican dicha relación desde un enfoque positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito de lo familiar. Este último ha servido de base para el planteamiento de la teoría ajuste trabajo-familia, la cual comprende el conflicto trabajo-familia; el conflicto familia-trabajo; facilitación trabajo-familia y facilitación familia-trabajo.

Los desarrollos de dicha teoría se han centrado principalmente en dos vertientes: una, el estudio del conflicto trabajo-familia, el cual se describe como la interferencia que puede darse desde lo laboral a lo familiar (WFI). La otra, hace referencia al estudio del conflicto familia-trabajo, donde lo familiar afecta lo laboral (FWI). (Hughes, Galinsky y Morris, 1992, citados por Marín et al., 2002). En comparación con estos estudios, se ha

encontrado que los de mayor interés investigativo se han centrado en el conflicto trabajo-familia, teniendo como fuente principal de desarrollo, el país de los Estados Unidos. Una de las razones se halla en el hecho que la dinámica organizacional marca una estructura rígida que hace más difícil que los límites se puedan sobrepasar, mientras que la familia se estructura a través de dinámicas más flexibles, lo cual hace más fácil el rompimiento de patrones. Lo anterior hace que se perciba más un efecto negativo, desde lo laboral hacia lo familiar, que viceversa (Carlson y Frone, 2002, citados por Abarca, 2007).

Greenhaus y Beutell (1985) explican el conflicto trabajo-familia teniendo como base los roles que ejerce la persona. Así, cuando los roles que se asumen en lo laboral impiden el desarrollo de roles en el contexto familiar, la relación se hace incompatible por presión que surge producto de las exigencias en lo laboral. A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si son los roles en el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o si son los roles familiares que dificultan las responsabilidades laborales (conflicto familia-trabajo). Guerrero (2003) señala que el conflicto trabajo-familia se explica por tres dimensiones: conflicto inter-rol, que surge cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro. Dicho de otro modo, cuando el rol familiar es incompatible con el laboral; un ejemplo lo constituye, cuando los horarios laborales se cruzan con los familiares. Sobrecarga de rol, cuando tanto el rol laboral como el familiar poseen las mismas y exigencias haciendo que se compita por los recursos personales. Éste tiene que ver con las limitadas energías con que se cuenta para cumplir con el rol. Acumulación de roles, contraria a las otras dimensiones, se define como el ejercicio de múltiples roles, permitiendo mayor interacción social y desarrollo personal.

Marín et al. (2002) señalan que la literatura ha identificado numerosos antecedentes del conflicto trabajo-familia. La interferencia entre los ámbitos laboral y familiar procede tanto de fuentes internas a los ámbitos (intra-ámbitos) como entre los ámbitos (inter-ámbitos). Las fuentes entre ámbitos analizan el conflicto trabajo-familia como un conflicto inter-rol en el que los comportamientos a realizar en un determinado rol laboral son incompatibles con expectativas propias del rol familiar o viceversa. Por

su parte, Otálora (2007) anota que un sinnúmero de circunstancias confluyen para promover el conflicto trabajo-familia; principalmente, entre ellas están el aumento en el número de familias con dos salarios, el del número de padres solteros y el de las cifras de expectativa de vida, que obliga a un grupo importante de empleados a hacerse cargo de sus padres adultos mayores. Katz y Kahn (1997) plantean que los roles son un conjunto de acciones recurrentes del individuo que se interrelacionan con las acciones repetitivas de los demás para obtener los resultados deseados. En este sentido, se pensaría que las personas al asumir distintos roles, podrían verse enfrentadas a una exigencia en el desempeño de éstos, lo cual dependiendo de los recursos propios de la persona y de su entorno afectarían positivamente o negativamente.

Por su parte, Greenhaus y Beutell (1985) señalan que la demanda de roles, puede desencadenar lo que se conoce como el conflicto trabajo-familia. Los autores plantean que dicho conflicto posee tres componentes: el primero, se relaciona con el tiempo, sustentando, en que el tiempo es un recurso muy escaso. De esta manera, cuando las personas dedican más tiempo al cumplimiento de uno de los roles, ya sea de índole laboral o familiar, se limita la posibilidad de cumplir con las exigencias del otro, lo cual puede repercutir negativamente en el bienestar de la persona en cuanto invierte energías que sobrepasan su capacidad. El segundo, se basa en las presiones, éste se relaciona con la tensión que genera uno de los roles, interfiriendo en el cumplimiento del otro. El tercero, basado en el comportamiento, se relaciona cuando en un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro. Lo anterior, muestra claramente la relación directa entre trabajo y familia, lo que hace pensar en la interferencia recíproca que puede darse entre estas dos dimensiones, generando un conflicto entre trabajo y familia o entre la familia y el trabajo, sino se cuenta con un ajuste entre los roles de la familia y del trabajo (Aryee, 1999, citado por Otálora, 2007). Este autor señala que el conflicto entre trabajo y la vida familiar se manifiestan por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo, incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo. De igual forma, señala que entre los factores que pueden influir desde la familia hacia el trabajo, se encuentran: el cuidado de los niños y adultos mayores. Plantea que en las familias en donde ambos cónyuges trabajan, en las

que sólo la madre o el padre vive en la casa y en las que hay hijos pequeños, son más vulnerables a experimentar el conflicto trabajo – familia.

Por otra parte, el ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro. Este aspecto hace que se entre en contradicción y que se haga difícil responder de la misma manera al trabajo como a la familia. (Zedeck y Mosier, 1990).

En este orden de ideas, el análisis del conflicto trabajo-familia se deriva de la teoría de roles; un ejemplo de esto corresponde al estudio de estrés organizacional en Michigan, realizado por Kahn et al. (1964). El estudio muestra que cuando un rol se sobrepone a otro, se obtienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas. Frone, Yardley y Market (1997) plantean un modelo de interfase trabajo-familia, en donde el apoyo social, el compromiso de tiempo y la sobrecarga se consideran antecedentes; el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo como las variables centrales, y el sufrimiento, insatisfacción y desempeño como los impactos o consecuencias. Desde esta perspectiva, el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas, en cuanto la implicación laboral influye en el conflicto, especialmente porque el tiempo que se dedica al trabajo disminuye, en cantidad y calidad, el tiempo dedicado al ámbito familiar; de otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona por la interferencia que se puede tener a la hora de responder por las actividades laborales en los espacios familiares (Rodríguez, 2009).

En las últimas décadas, el conflicto trabajo-familia y sus implicaciones en las personas, se ha convertido en un tema de gran interés para los investigadores (Aguirre y Martínez, 2006; Blanco y Feldman, 2000; Joplin et al., 2003; Juárez, 2007; Kinnunen y Mauno, 1998; Marín et al., 2002; Martínez, Vera, Paterna y Alcázar, 2002; Moreno-Jiménez, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009; O'Driscoll, Brough y Calliath, 2004; Otálora, 2005; 2007; Parasuraman y Simmers, 2001; Paschoal y Tamayo, 2005; Paterna y Martínez, 2002). Es importante señalar, que los estudios realizados se han convertido en los pilares de nuevas investigaciones, las cuales han permitido el diseño y ejecución de programas de bienestar y de asistencia al empleado, que permitan conciliar las responsabilidades del trabajo

y la familia. Se considera entonces pertinente que desde el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo, el rol del psicólogo debe estar orientado a la investigación que permita no sólo identificar los problemas relacionados con el conflicto trabajo-familia, sino también encontrar caminos de solución en la disminución de los efectos negativos en esta relación. De esta manera, este estudio tuvo como objetivo identificar si se presenta el conflicto trabajo-familia y las implicaciones psicosociales que tiene en mujeres profesionales en la modalidad de trabajo empleo.

Método

Tipo de estudio. La investigación es de tipo exploratorio-descriptivo, desde un enfoque cualitativo.

Participantes. Cinco (5) mujeres profesionales de distintas ramas del conocimiento, quienes trabajaban a nivel profesional en la modalidad de empleo, con implicación de jornadas de tiempo completo, cargos a nivel de jefatura y a nivel asistencial; con edades entre 25 y 50 años y que tuvieran una pareja estable e hijos entre 0 y 11 años.

Técnicas de recolección y análisis de la información. Se utilizó como instrumento de recolección de información, la entrevista estructurada con preguntas abiertas, la cual se organizó mediante preguntas guía a partir de las categorías de análisis, establecidas previamente con base en la revisión bibliográfica (véase Tabla 1). La técnica de análisis de información se basó en el análisis de contenido desde la perspectiva de Bardin (1994), el cual es definido como un

(...) conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones, que utiliza procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción, de contenido de los mensajes, indicadores (cuantitativos o no) que permitan la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción / recepción (variable inferidas de estos mensajes), (p.42).

Se destaca la flexibilidad del marco categorial, cuanto, aunque se establecieron las categorías, se contempló la posibilidad de retomar las que emergieron durante el proceso.

Tabla 1. Categorías de análisis para la recolección y el análisis de la información

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA	Sobrecarga de rol	Exigencias a nivel doméstico
		Exigencias a nivel laboral
	Ambigüedad de rol	No claridad de funciones del cargo
		No claridad de acuerdos en funciones del hogar
		Incoherencia en objetivos, responsabilidad y autoridad en el cargo
		Actitud negativa frente a la organización
	Conflicto de rol	Actitud negativa frente al rol familiar
		Incongruencia de expectativas personales y de la organización
		Inadaptabilidad con el sistema de valores y creencias en la organización
		Inadaptabilidad con el sistema de valores y creencias en el hogar.
Asignación de funciones sin recursos para llevarlas a cabo		
Realización de tareas sin tener en cuenta normas, valores o procedimientos		
IMPLICACIONES PSICO-SOCIALES	Salud psicológica	Realización de tareas o funciones diferentes a las de su formación.
		Cambios de estado de ánimo (tristeza, rabia, irascibilidad, ansiedad, angustia, indiferencia)
	Salud física	Agotamiento mental
		Cefaleas
		Dolores musculares
		Problemas gastrointestinales
		Cansancio físico
		Ahogamiento
	Relaciones interpersonales	Palpitaciones
		Aumento presión arterial
Poca interacción con la familia		
Poca interacción con amigos		
Relaciones interpersonales	Poca interacción con compañeros de trabajo.	
	Aislamiento social	
	Discusiones frecuentes	
		Relaciones conflictivas

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
FACTORES PROTECTORES	Recursos internos de la persona	Seguridad en sí mismo
		Toma decisiones
		Emprende acciones inmediatas
		Planeación de acciones
		Establece prioridades
	Apoyo social	Soluciona problemas
		Apoyo de la pareja
		Apoyo de familiares
		Apoyo de hijos
		Apoyo de jefe y/o compañeros
		Apoyo de amigos
		Apoyo de instituciones

Procedimiento. Se realizó un estudio piloto con el objetivo de validar el guión de la entrevista semi-estructurada construido a partir de las categorías de análisis; el piloto permitió la reestructuración del marco categorial y de los indicadores. Posteriormente, se realizaron las entrevistas las cuales fueron grabadas, previo consentimiento informado de las participantes. Teniendo en cuenta que la técnica de análisis fue el análisis de contenido, se realizó, en primera instancia, una lectura fluctuante del documento a analizar, lo cual permitió acercarse al texto para reconocer los elementos relacionados con las unidades de análisis explicitados durante la fase de entrevistas y establecer las primeras inferencias en torno al tema de investigación. Posteriormente, se llevó a cabo el proceso de codificación de la información, que en palabras de Bardin (1994) corresponde a *“la transformación, efectuada según reglas precisas de datos brutos del texto, transformando ésta que por recorte, agregación y enumeración permite tener una representación del contenido o de su expresión, susceptible de esclarecer al analista acerca de las características del texto”* (p. 103). En este sentido, se llevó a cabo la sistematización y se recortaron de cada entrevista las unidades de registro; posteriormente, la información se organizó en archivos distintos, éstos fueron señalados con colores distintos en aras de facilitar la clasificación con base en las categorías de análisis. De igual forma, se procedió a realizar lo mismo con las reglas de enumeración, en cuanto se

identificaron las alusiones por número, intensidad y co-ocurrencia que se explicitaron en torno a las unidades de registro. Lo anterior se convirtió en los elementos para la presentación de los resultados y su respectivo análisis, basado este último en la interpretación de los datos ya codificados, producto del discurso de las participantes, como también de los planteamientos teóricos establecidos en el marco conceptual.

Resultados

Los resultados se presentan a partir de los criterios señalados en el análisis de contenido, teniendo como base la información recogida en la entrevista a partir de las categorías de análisis previamente establecidas.

Conflicto trabajo-familia

En esta categoría, la frecuencia más alta está dada en la subcategoría sobrecarga de rol (indicadores exigencias a nivel doméstico y exigencias a nivel laboral). En segundo lugar, en la subcategoría conflicto de rol (indicador incongruencia de expectativas personales y de la organización), y en tercer lugar, en la subcategoría ambigüedad de rol (indicador no claridad de funciones del cargo).

En lo que respecta a sobrecarga de rol, las mujeres entrevistadas señalan a las exigencias, a nivel laboral y doméstico, como aspectos que les demandan invertir recursos, como tiempo y energía.

"...entonces yo trabajaba los sábados, y decía Dios mío, yo salía a las 6 1/2 y yo trabajaba por el Seguro Social, entonces yo salía a las 6 y media de la tarde después que yo llegara aquí con los trancones que habían entonces era una hora de trayecto, entonces, llegaba con la lengua afuera y era muy complicado entonces eso afectaba mucho en muchas cosas..."

"...pero un día como hoy no pude acordarme de eso, a las 3 de la tarde me sonó el celular y era mi esposo y se me olvidó que tenía que ir a almorzar, me llamó y ... Me acabo de acordar que tengo familia y esposo no y me dijo porque el niño decía que quería a mi mamá..."

"...yo digo que es extenuante, porque nosotras las mujeres seguimos siendo el eje del hogar, somos el eje del hogar y así digan que me apoya, igual uno sigue, que está pendiente de que tiene que mercar, que hay que llevar la ropa arreglar, la señora que viene a planchar, todo, todo, todo!, entonces uno siente que uno es el centro para que funcione..."

"...entonces llego a la casa y que la comida, estar con mi esposo como dedicarle tiempo a él, entonces es difícil repartir todo ese tiempo y la atención que recae no solamente con el niño, sino mi esposo y las otras responsabilidades, y es difícil, hay veces como que no duermes..."

Dentro del grupo se encuentran diferencias, ya que las que se ubican en la modalidad de empleo con contrato a término indefinido y jornadas laborales de tiempo completo señalan a las exigencias laborales y familiares con una frecuencia mayor, que las de contrato a término fijo con jornadas de tiempo parcial. Estos resultados permiten inferir, que pueden existir aspectos que marcan la diferencia, en cuanto a que las mujeres con contrato a término fijo pueden "disponer" de más tiempo dado que las jornadas laborales así lo permiten. En el caso de estas dos mujeres, se pudo comprobar que una de ellas trabajaba medio tiempo, y la otra, tiempo parcial. Las mujeres con contrato a término indefinido deben cumplir jornadas laborales de ocho horas y, por las responsabilidades de las

tareas en el cargo, este tiempo puede extenderse. Esto se pudo comprobar cuando que las mujeres vinculadas con contratos a término indefinido, con cumplimiento de jornadas de tiempo completo, plantean que no pueden disponer de más tiempo para el rol familiar.

De otro lado, al encontrarse las exigencias familiares con la mayor frecuencia, hace pensar que el rol desempeñado por estas mujeres, en lo familiar, es una constante y que prevalece ante el rol laboral, lo que se encuentra en concordancia con lo históricamente señalado, y es el hecho de que la mujer socialmente se mantiene con un rol de mayor implicancia con la familia.

Los resultados encontrados en la subcategoría ambigüedad de rol muestran que las frecuencias más altas están asociadas con aspectos de tipo laboral, específicamente en lo relacionado con la No claridad de funciones, políticas y responsabilidad en el cargo.

"...soy como una jefe virtual, de todas maneras, tengo unas personas a quien coordinar, pero yo realmente jefe no soy, soy un líder de un tema, eh, yo marco tarjeta común y corriente, como los demás funcionarios, eso no me ha permitido flexibilizar mis horarios, no..."

"...de pronto si hay alguna falta de información, es de la empresa, pienso sobre todo con mi empresa nueva, que de pronto desconocen como los requerimientos o lo que nosotros necesitamos que nos dejen claro, y por falta de eso, a veces hay ciertas cosas que dicen no es que esto no era así, no era lo que queríamos, de pronto por esa parte; pero en cuanto a la organización de la empresa como tal, sí yo ya lo tengo claro, lo tengo claro en este momento..."

Los resultados relacionados con la subcategoría conflicto de rol, muestran que la mayoría de mujeres hacen alusión a lo relacionado con la incongruencia entre expectativas personales y de la organización; aspectos como la inadaptabilidad con el sistema de valores y creencias en la organización, aparecen con una baja frecuencia al igual que la asignación de funciones sin tener los recursos necesarios.

"...Pues realmente como yo ya he estado en una empresa con un contrato indefinido

con prestaciones, puedo comparar y sí me parece desfavorable, me parece que no es como lo ideal, no es lo ideal, no es lo que yo quisiera pero en este momento es lo que más se acomoda a mis expectativas, a lo que yo he estado buscando a mis expectativas en el momento actual de mi vida...”.

“...Estoy a gusto pero no satisfecha, no me siento incómoda, satisfecha no, que me sienta a gusto no, porque sé que voy a lograr otras cosas, o hacer otras cosas, entonces cuando yo logre hacer otras cosas ya podría decir que estoy satisfecha. Entonces estoy a gusto pero no satisfecha con lo que estoy haciendo...”.

Teniendo en cuenta los resultados mencionados, se puede inferir que las tres subcategorías muestran que están relacionadas con la interferencia de roles que pueden llevar al conflicto trabajo-familia; en este sentido la sobrecarga de rol puede jugar un papel importante, al igual que el conflicto de rol, y se pueden constituir en antecedentes del conflicto trabajo-familia.

En cuanto a intensidad, de acuerdo con la codificación de los datos, se encontró que la subcategoría con mayor valor fue la sobrecarga de rol (exigencias a nivel laboral y exigencias a nivel doméstico).

En segundo lugar, se encontró la subcategoría de conflicto de rol, donde se destaca el indicador incongruencias de expectativas personales y de la organización, seguido de inadaptabilidad con el sistema de valores y creencias en la organización, y por último, la inadaptabilidad con el sistema de valores, creencias en el hogar y realización de funciones sin recursos para llevarlas a cabo.

En tercer lugar, se encuentra la subcategoría de ambigüedad de rol (no claridad de funciones del cargo y poca claridad en objetivos, responsabilidad y autoridad en el cargo).

El resultado de esta categoría es congruente con los resultados en frecuencia y permite inferir que las mujeres del estudio identifican la sobrecarga de rol y conflicto de rol como dos variables que pueden llevar al conflicto trabajo-familia.

“No, es que la organización ni se daba cuenta, (sonrisa), porque todo el mundo se iba y yo me quedaba trabajando (...)

no, ellos lo único que veían era los resultados en el trabajo y ya, yo inclusive, muchas veces el fin de semana me traía cosas aquí también, de todas maneras eso a veces lo hago, de lecturas que no puedo hacer, las hago acá, pero como diferente, ya consciente de que le tengo que dedicar mucho a la casa, pero allá no!, el jefe se iba, todos se iban y yo me quedaba en mi trabajo y ya!..”.

“...Pues, porque colapsé, es decir en esa dinámica que yo traía y esas tres semanas que duré trabajando, tres semanas absolutamente seguidas y no solamente doce horas, sino catorce y quince horas cada semana, con todo lo que me produjo el saber (...) que personas que me tenían que dar insumos no me daban, entonces fue una crisis que empecé a elaborar...”.

Implicaciones psicosociales

Los resultados en esta categoría muestran que la mayoría de las mujeres entrevistadas hacen mayor alusión a la subcategoría relacionada con problemas de salud psicológica, donde el factor predominante es cambio en estado de ánimo. Le sigue la subcategoría relacionada con problemas de salud física (cansancio físico). Y por último, se encuentra la subcategoría relacionada con problemas a nivel de relación interpersonal, específicamente en lo relacionado con discusiones frecuentes.

“...entonces se juntaron las dos cosas... se juntaron el tener un periodo que casi tres semanas duré sin descansar ni un día, inclusive, eso fue en un diciembre, ni un día, pasé tres semanas seguidas sin descansar y estuve al final de esa jornada colapsada emocionalmente... estuve irritada, estaba mal, estaba... entonces estaba irritada ya, peleé con mis compañeros, estaba irritada aquí, porque llevaba tres semanas y además saliendo diez de la noche, sábados, domingos, seguidos sin descansar, al final de eso, entregué el trabajo y al médico...porque estaba mal emocionalmente...”.

“...hay algo que sí me afecta, es que me da una gastritis, una gastritis horrible...”.

"...digamos que lo máximo que uno puede tener ya es problema de estrés, eso si el mismo trabajo y a veces la intensidad de los profesores hace que uno sí se llene de estrés, de migrañas..."

"Bueno, digamos que a nivel familiar a veces llega uno como tan cansado, tan lleno de palabras de las personas que uno quisiera llegar a su casa a no escuchar nada..."

"Me genera pues ansiedad, me empieza a dar como cierta frustración como no voy a poder con eso, no voy a hacer bien una cosa o la otra, será que sí estoy haciendo bien las cosas, bueno me empiezo como a interrogar, bueno y en la salud como se refleja me da dolor de cabeza y a veces que ni como, entonces es que me descuido de pronto un poquito por estar con tanta cosa, como pensar en las responsabilidades..."

"...en ese momento no estoy de genio o de pronto con mi esposo estoy callada como de mal genio, como que me da rabia con él por lo que yo digo bueno yo finalmente soy la responsable de todo o la que la asume mayor parte soy yo..."

Lo anterior, muestra que la salud puede verse afectada cuando existen factores que pueden llevar al conflicto trabajo-familia. En este caso, las mujeres hacen alusión a que la salud psicológica es la que más se afecta, teniendo en cuenta que la sobrecarga de rol lleva a experimentar cambios en la salud física y psicológica de las personas.

Los resultados en esta categoría, en relación a intensidad, respaldan lo encontrado en frecuencia; así por ejemplo, se encuentra que existen implicaciones psicosociales, manifestadas en la salud psicológica, física y en relaciones interpersonales. Se destacan los problemas a nivel psicológico, específicamente lo relacionado con cambios en el estado de ánimo. Le siguen los problemas a nivel de salud física, especialmente lo relacionado con cansancio físico, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales. Por último, se encuentran los problemas en relaciones interpersonales, manifestado en discusiones frecuentes y retraimiento.

"...el gerente depositó toda la confianza en mi desempeño, entonces pienso que sí la responsabilidad es muy grande; de todas formas me tiene tanta confianza en el trabajo que yo hablo y eso me genera mucho estrés claro; que me genera estrés por la parte de mi responsabilidad"

"Acelere, siempre en un acelere, pero igualmente me tengo que calmar eso ya después de llegar cansada aquí de alguna forma hay que buscarle solución pero no quiere decir que me voy a ponerme a gritar ni nada, no porque no saco nada con eso, sino que hay algo que sí me afecta, es que me da una gastritis, una gastritis horrible!, es más a manera fisiológica lo que me está afectando"

"De pronto ya que por la tarde llego muy cansada, entonces llego a relajarme, lo único es que no tener esa misma disponibilidad de estar con sus hijo de cuando uno viene de un cansancio normal de un trabajo y muchas veces a las 8 de la noche ya estoy con los ojos cerrados"

"Me genera pues ansiedad, me empieza a dar como cierta frustración como no voy a poder con eso no voy a hacer bien una cosa o la otra, será que sí estoy haciendo bien las cosas, bueno me empiezo como a interrogar, bueno y en la salud como se refleja me da dolor de cabeza y a veces que ni como, entonces es que me descuido de pronto un poquito por estar con tanta cosa como pensar en las responsabilidades"

Factores protectores

Los resultados en esta categoría muestran que la frecuencia más alta está en la subcategoría relacionada con el apoyo social, en lo concerniente con el apoyo de la pareja, seguida de apoyo de familiares y de apoyo doméstico. Aspectos como apoyo de jefes y compañeros y apoyo de hijos se mencionan poco. Los resultados muestran que las mujeres no hacen alusión al apoyo de instituciones y amigos.

“... es la colaboración de J que esté pendiente de los niños tengo a LD que ella es la que maneja aquí la casa, entonces yo pues los contacto y pues igualmente es una semana no son varios meses mi ausencia, es cada 15 días, de todas formas esto yo lo hablo con él antes de.. Para que sea de común acuerdo, igualmente yo no puedo decirle a la empresa no voy, porque, bueno, me van a decir usted no sirve...”.

“...el me ha ayudado mucho, pues en las noches digamos que él ayuda con la preparación del tetero mientras que yo lo cambio y me ayuda a bañarlo... cuando estaba bebecito me ayudó mucho porque pues ambos no éramos expertos y uno que se angustia un poco más, y entonces él me ayudaba para sacarle los gases, entonces siempre era algo como muy compartido y los fines de semana definitivamente él sabe que digamos que es una parte como de descanso mía, también entonces él lo saca a pasear, él, bueno hace cosas y se encarga digamos de una buena parte del día, entonces así también pues yo me siento un poco más aliviada y como que me colabora más...”.

“Si yo cuento con el apoyo de mi esposo, pero de todas maneras juegan un rol y yo lo veo así, ellos no se les puede pedir más, he llegado a esa conclusión (risas), sí, pero el hecho de que las recoja a la madrugada, vaya las deje y las traiga, es un apoyo maravilloso porque eso para mí es muy duro, yo salir a la madrugada pues por los hijos, entonces ahí juega un papel importantísimo...”.

“El apoyo es de mi hermana, mi hermana, ella tiene dos niñas pero el tiempo que ella tiene o que ella puede. Ella me ha colaborado mucho con los dos niños y en guardería o sea D está en guardería, conté con la suerte de una guardería que la reciben de siete de la mañana a seis de la tarde, entonces yo prácticamente estaba bien todo el día porque ella estaba en un sitio donde yo sabía que estaban preparados para trabajar con niños...”.

Con respecto a la subcategoría recursos internos de la persona, la mayor frecuencia por número de alusiones fue lo correspondiente a toma de decisiones, seguido de emprender acciones inmediatas y establecer prioridades. Es importante anotar que se observa una diferencia en los resultados entre las mujeres que están con vínculo laboral de tiempo completo y las que están con contrato con tiempo parcial, ya que estas últimas presentan las frecuencias más altas que las primeras, aspecto que se evidencia en las entrevistas, ya que fue una decisión por parte de las mujeres de trabajar con un vínculo laboral que no implicara tiempo completo una vez se tuvieran hijos.

“...porque, pues quiero, quiero, pues no tanto como la decisión que tomé cuando tuve el niño, yo después de los tres meses decidí renunciar para poder tener un trabajo que me permitiera estar con mi niño, un trabajo de medio tiempo y así yo trabajo por las mañana y por la tarde estoy con él, me puedo dedicar a él...”.

“...Hay eso, es muy complicado porque igual uno no quiere dejar ni lo uno ni lo otro, pero obviamente la prioridad es la que escogí, y es la familiar y yo pienso que si uno tiene muy claro o sea eso muy claro, pues entonces no hay nada que pensar si, si les sirvo así y no por nada si les sirvo así bien, y si no les sirvo pues no puedo sí, esa fue la elección y yo en eso soy (...) siempre he sido igual o sea yo independientemente de la decisión que tomé o sea si yo tomé una decisión es por ahí donde me voy y no tengo nada que pensar no hay nada que hablar...”.

“...lo que sí es que muchas veces se trae cosas aquí en la cabeza, entonces te aíslas, es como si uno se aislara del mundo en que está, estás en la casa pero tenés la cabeza en el trabajo y qué vas a hacer mañana y (...) o sea es muy poquito las veces que me pasa... pero si uno es aquí en la casa pero es como un robot pensando en la oficina lo que tiene que afrontar al otro día pero eso son muy pocas veces, ...”.

“...eso fue algo que se pensó, nos sentamos, lo hablamos y sacamos lápiz

y papel y dijimos: listo nos apretamos, porque es una entrada menos pero lo podés hacer y por el bien del niño y de una familia...".

"...pienso que es bueno, no he tenido ningún problema, la verdad es esa, porque precisamente por el tipo de contrato que yo tengo y como le digo siempre he sido muy clara, mire yo tengo un niño así y así y asa; en el colegio está y yo a las 8 tengo que llevarlo y a las 3 lo recojo, no hay discusión...".

"...hay situaciones en las que sí es indispensable que, porque si se enferman, en fin o sea le toca a uno porque pues a mí me da mucha pena y todo con la empresa, la quiero mucho y soy muy responsable y todo, pero primero están mis hijos, dependen de la universidad para darles de comer, pero si ellos están enfermos primero están ellos...".

"...esto no es algo que yo voy a cambiar sola, entonces me pregunté qué estoy haciendo, estoy acabando con mi salud, desatendiendo mi familia, entonces desde ese momento... eso fue una crisis como de hace dos años, un diciembre (...) yo decidí que las cosas iban a cambiar y entonces que yo iba a salir a la hora en que debería salir...".

En relación con la intensidad en esta categoría, se encontró que tanto los recursos internos como el apoyo social son señalados como atenuantes del conflicto trabajo-familia. En este sentido, la toma de decisiones, emprender acciones inmediatas y establecer prioridades son indicadores que las mujeres explicitan como forma de responder por el rol laboral y familiar. En relación con el apoyo social, se destaca el apoyo de pareja, el apoyo de familiares y el apoyo doméstico.

"Sí, lo decidí básicamente por el nacimiento del niño, la idea mía fue hasta el último momento pues yo llevaba muchos años pues la verdad yo trabaja muy a gusto (...)"
"(...) entonces yo soy muy clara en ese tipo de vinculaciones en que yo trato de disponer del tiempo, el único tiempo"

"(...) yo después de los tres meses decidí renunciar para poder tener un trabajo que me permitiera estar con mi niño, un trabajo de medio tiempo y así yo trabajo por las mañana y por la tarde estoy con él, me puedo dedicar con él".

No, es la colaboración de J que esté pendiente de los niños tengo a LD que ella es la que maneja aquí la casa entonces yo pues los contacto y pues igualmente es una semana no son varios meses mi ausencia cada 15 días de todas formas esto yo lo hablo con él antes de.. para que sea como un como un acuerdo igualmente yo no puedo decirle a la empresa no voy porque bueno me van a decir usted no sirve...".

"...entonces en muchas ocasiones me ha tocado pedir favores a otras personas porque es necesario llevar al niño o a la niña a un control médico y para mí es imposible porque ese día hay muchas cosas que hacer o mi jefe ese día estaba muy estresado...".

Discusión

Los hallazgos del estudio plantean que existen indicadores que pueden llevar al conflicto trabajo-familia; se encontró que la sobrecarga de rol es a lo que más aluden las mujeres del estudio, como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales que suponen las nuevas formas de trabajo, tales como la doble jornada de trabajo, la carga de trabajo y la modalidad de contratación. Al respecto, los cambios que se han gestado a lo largo del proceso de globalización, en cuanto a las nuevas formas de trabajo existentes en nuestro contexto, no son aislados y de igual forma han afectado en muchas de las esferas de lo social, especialmente la estructura familiar. El hecho de acelerar cada día más el ingreso de la mujer al mercado de trabajo remunerado, que si bien es cierto, ha traído cuestiones positivas, también se resalta y pone en evidencia la desigualdad social a la que ésta se expone; en este sentido, la mujer ha multiplicado su rol, el cual alterna entre cuidadora y proveedora, aspecto que como lo plantea Sunkel (2006), la mujer ha dejado de ser una "ama de casa a tiempo completo" para ingresar al mercado laboral y constituirse en un nuevo aportante al

ingreso familiar. Lo anterior, deja de manifiesto que si bien es cierto que la mujer ha logrado obtener una mayor participación en el trabajo remunerado, también le ha quitado tiempo para el cuidado de su familia, estableciendo una relación poco equilibrada entre lo laboral y familiar, dejando al descubierto la desigualdad de roles entre hombres y mujeres. Así por ejemplo, se sigue manteniendo la visión que la mujer es la persona responsable de las tareas del hogar; lo anterior es un supuesto que se sigue inmerso en nuestra cultura, la cual se enmarca en los patrones de crianza, obedeciendo a postulados machistas que se pueden sustentar en lo explicitado por las mujeres del estudio, dejando al descubierto que hay una división entre el rol del hombre y de la mujer con respecto a la familia; de esta manera y de acuerdo con Sunkel (2006) no se ha producido un cambio en la redistribución de tiempos entre hombres y mujeres con respecto al tiempo que dedican al hogar.

Desde esta perspectiva, los resultados son coherentes con los hallazgos encontrados por Blanco y Feldman (2000), en cuanto, si no existe una igualdad en la distribución de roles en el contexto familiar, las mujeres pueden verse afectadas en su bienestar. Lo anterior, se sustenta en lo señalado por las participantes del estudio al referirse que son ellas las que deben asumir casi la totalidad de la responsabilidad en el hogar, y que es cierto que cuentan con el apoyo de la pareja pero que éste no es lo suficientemente equitativo. Esto deja marcada la diferencia entre mujeres y hombres, existentes por lo menos para las mujeres del estudio, por cuanto la doble jornada a la cual se ven expuestas evidencia la renuncia o el aplazamiento de sus expectativas y propósitos para su proyecto de vida. Así por ejemplo, se deja de lado la posibilidad de desarrollo profesional y debe reducir las jornadas en lo laboral para poder cumplir con el cuidado del hogar, aspecto que se complejiza si se tiene en cuenta las condiciones del hogar en relación con la existencia de niños pequeños y cuidado de adultos mayores, al igual que la posibilidad de apoyo. Esto lleva a la mujer a recurrir constantemente a un reajuste en su rol profesional y personal, poniendo en desventaja a la mujer, ya que ésta es quien debe asumir de manera directa la conciliación de la vida laboral con la familiar a costa de su proyecto laboral.

Se puede pensar entonces, que las nuevas condiciones, producto de las nuevas formas de trabajo, tienen un efecto directo que se manifiesta

en la esfera familiar que, sumado a la doble jornada por parte de la mujer, complejizan la relación trabajo-familia. La mujer se convierte en un actor de las nuevas formas de organización y relaciones laborales, donde la heterogeneidad y inestabilidad, reconfiguran el significado del trabajo y con éste su referente identitario (Stecher, Godoy y Díaz, 2005). En este sentido, Beck y Beck (2003) plantean que a la medida en que las mujeres se iban liberando de su vinculación con la familia, sus biografías experimentaron un fuerte impulso individualizador, abriendo un nuevo campo de acción que le brinda oportunidades, pero a su vez también le otorga conflictos y presiones puesto que ya no se sustentan de aquella estructura de viejo orden social; dicho de otro modo, la mujer gana autonomía, pero pierde el sustento de "hombre proveedor"; aspecto este que denota un aumento en las responsabilidades familiares que se traducen en contradicciones y ambivalencias. Ambivalencias observadas en la multiplicidad de roles, las cuales plantean tensión entre el ser trabajadora productiva y el hecho de ser madre y esposa. Así, la dualidad entre lo laboral y no laboral plantea lo que Beck y Beck (2003) señalan como la transformación de la existencia para los demás en la vida propia, aspecto que implica una consecuencia directa en la individualización de la mujer, siendo, así, ésta menos plena para ella que para el hombre ya que este último sigue manteniendo el lugar del viejo orden social a diferencia de la mujer que tiene que dar respuesta a diferentes acciones, llevando a una tensión que puede desencadenar el conflicto trabajo-familia.

En cuanto a las implicaciones del conflicto trabajo-familia, se encontró que la salud se ve afectada a nivel psicológico y físico. La primera se afecta en lo relacionado con cambios en el estado de ánimo, y la salud física en lo referente al cansancio físico. En este sentido y como lo plantean las investigaciones, el buen estado de salud depende de las condiciones que brinde el entorno laboral, pero también de las capacidades de las mujeres para afrontar cualquier situación de tensión entre lo laboral y familiar; de igual forma, cobran importancia los aspectos socio demográficos, tales como el número de hijos, el estado civil, nivel educativo, edad y número de roles desempeñados (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008). En este sentido y como los plantean dichos autores, el control de estas variables explica la relación entre el trabajo y la familia; así, lo que se puede observar

con respecto a los resultados de la investigación es que las mujeres del estudio poseen una pareja estable que les da la posibilidad de tener apoyo, aspecto que, como bien lo señalan Greenhaus y Parasuraman (1999), se constituye en un factor importante en el bienestar y satisfacción con el rol familiar y laboral. Con respecto al número de hijos de las mujeres entrevistadas, en su mayoría está entre uno y dos, con edades que implican un cuidado por parte de estas mujeres; este es un aspecto que, según lo planteado por los autores, resulta una variable que puede ser controlada por ellas, en la medida que existan recursos de apoyo tanto a nivel personal como social. En este sentido se pudo constatar con los resultados del estudio que las mujeres participantes comentan que el tener hijos obedeció a una decisión tomada en acuerdo con sus parejas. Sin embargo, todas coinciden que éstos le implican una responsabilidad que trasciende lo laboral.

Respecto al número de roles, los resultados dan cuenta que las mujeres resaltan el tener que cumplir con varios roles, muchas veces al mismo tiempo y que aunque se prioriza el rol familiar, no dejan de sentir en algún momento la tensión entre su rol familiar y laboral, ya que implica en ambas esferas tener que invertir recursos como tiempo y energía. En este sentido, se destaca lo que los autores han señalado respecto a la incompatibilidad entre la multiplicidad y simultaneada de roles, lo que las hace más vulnerables al conflicto trabajo-familia.

Los resultados muestran indicadores de interferencia en la relación trabajo-familia que llevan a que las mujeres expliciten situaciones a nivel de salud. En este entorno, aspectos como tener poco tiempo para dedicar al hogar, por el desgaste de energía, y cansancio físico, producto del trabajo remunerado, llevan a que estas mujeres experimenten síntomas tanto a nivel físico como psicológico. Entre éstos se destacan los cambios de humor y estrés, como factores que intervienen negativamente no sólo en la salud, sino también en la interacción de éstas con el entorno; al respecto, vale la pena mencionar que las mujeres pertenecen a un contexto donde se destaca una posición social y económica estable. Esto favorece, en alguna medida, que se cuente con recursos para afrontar en determinado momento situaciones conflictivas que puedan surgir entre lo laboral y familiar. De igual forma, el hecho de contar con una familia de relación sólida, donde la confianza, comunicación y apoyo mutuo son características, lo anterior tiene relación con lo encontrado en las investigaciones en cuanto

a que la salud de las mujeres resulta más afectada si éstas pertenecen a contextos socialmente pobres, caracterizados por poca comprensión, tolerancia y ayuda que llevan la existencia de conflictos entre el rol laboral y familiar, afectando la salud.

En relación con los factores protectores, los resultados señalan que existen factores protectores que ayudan a disminuir el conflicto trabajo-familia, entre éstos se encontró el apoyo social, donde se destaca el del esposo, servicio doméstico y ayuda de familiares. De acuerdo con las investigaciones revisadas, éste se convierte en una variable moduladora entre situaciones estresantes relacionadas con el desempeño de roles simultáneos (Gómez, 2004). En este sentido, una manera de afrontar la doble jornada por parte de las mujeres es poder gestionar acciones orientadas al apoyo social, el cual incluye los acuerdos de pareja en reparto de tareas a nivel doméstico; el apoyo contratado, como es el servicio doméstico y el apoyo de familiares. De otro lado, los resultados muestran que las mujeres acuden a estrategias de afrontamiento que implican un reajuste en lo conductual, emocional y cognitivo, de acuerdo con lo señalado por Vera-Martínez y Martín (2009).

Lo conductual tiene que ver con la capacidad que se tiene para reemplazar o limitar una actividad. Así por ejemplo, en relación con lo conductual las mujeres explicitaron, sobre todo las ubicadas en trabajo independiente y las de empleo fijo con flexibilidad de horario, tomar decisión en algún momento frente a dejar de hacer actividades laborales para poder cumplir con las responsabilidades familiares, tales como asistencia a reuniones de padres en colegio, visitas de control médica para los hijos. Cabe señalar que para las mujeres con empleo fijo y jornadas de tiempo completo se les hace más difícil utilizar esta estrategia, por las condiciones laborales de éstas.

Lo emocional, hace referencia a la reducción de expectativas personales y a la búsqueda de apoyo emocional con el fin de asumir de manera positiva las exigencias a nivel laboral y familiar. Al respecto, los resultados permiten dar cuenta de esta estrategia, que muchas de las mujeres contaron que para afrontar las situaciones de estrés, producto de la sobrecarga o tensión por el trabajo, en algún momento cambiaron de actitud, variando su propio esquema de comportamiento ya que buscaron la ayuda de otro para llevar a cabo actividades que ellas no consideraban debían hacer los otros. En lo referente a la ayuda emocional, se explicitó tener

como recurso, el diálogo con las parejas para tratar asuntos desde lo laboral y familiar.

Lo cognitivo hace referencia a la priorización y planeación de actividades. Al respecto, los resultados muestran que este recurso es utilizado por las mujeres ubicadas en la modalidad de trabajo independiente, mientras las de empleo tienden más a planear las acciones, es decir a programar las actividades familiares teniendo como referente su trabajo remunerado. De igual forma, la toma de decisión se convierte en otro recurso.

Los factores protectores se constituyen en elementos moderadores del conflicto trabajo-familia. Así el reajuste de rol podría considerarse como un aspecto clave para reducir el conflicto trabajo - familia y estaría asociado a los recursos internos que posee cada persona para experimentar la relación entre lo laboral y familiar. Esto es coherente con los resultados de las investigaciones revisadas, ya que cada persona experimenta de forma distinta, en relación con las demandas y presiones ejercidas desde el trabajo y la familia el conflicto, trabajo-familia (Abarca, 2007).

Es importante mencionar que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se convierte en un hecho positivo, que le ha permitido alcanzar escaños de igualdad frente al rol masculino, señalando un cambio en la división sexual del trabajo y con éste la posibilidad de desarrollo personal y profesional. Sin embargo, se ha desconfigurado los límites del mismo puesto que ya no es sólo el hombre proveedor, sino que la mujer también asume este rol, marcando así una relación poco equilibrada ya que al rol de cuidadora se le suma el de proveedora, lo que hace a la mujer más susceptible del conflicto trabajo-familia. El dedicarse a la esfera laboral ha tenido unos efectos en la responsabilidad del hogar, pues la mujer ha tenido que alternar su vida profesional con su vida familiar. El proceso de globalización marca ritmos de vida acelerados, poniendo de manifiesto que la mujer debe aportar desde lo económico y por ende la dedicación de tiempo de hombres y mujeres, pero sobre todo de estas últimas a las actividades laborales, terminan quitándole tiempo a la familia de tal forma que como lo señalan los hallazgos el cansancio y estrés recae directamente en la estructura familiar.

De igual manera, el ingreso de la mujer al trabajo remunerado le ha permitido ganar espacios que le significan tener una vida propia, como lo señala De Martino (2005), en cuanto que salir de la esfera familiar le garantiza la posibilidad de acceder

a un mundo más rico y lleno de posibilidades tanto económicas como sociales, sin embargo, se puede pensar que éste responde más a la búsqueda de resolver un dilema que implica la elección entre el trabajo y desarrollo profesional. En este sentido, el trabajo se convierte para la mujer en un hecho que responde a un deseo de autonomía, realización personal, pero también constituye una trampa que para muchas mujeres pone de manifiesto tensiones que menoscaban su identidad y con ella el proyecto de vida, pues ver el deseo de equidad en el trabajo doméstico se frustra y los esfuerzos infructuosos de lucha ante éste abren el camino de tensiones que pueden llevar a la pérdida de su proyecto de vida. Desde esta perspectiva, los resultados del estudio permiten dar cuenta que aún las mujeres perciben poco apoyo por parte de sus parejas en las labores domésticas, lo cual se entiende desde lo que plantea Beck y Beck (2003), no sólo como una falta de ayuda en la vida cotidiana, sino también como un aspecto de desigualdad arraigado en la estructura familiar que limita la posibilidad de expansión en su proyecto de vida.

Es claro entonces, que coexiste un nuevo y viejo orden social con respecto al rol de la mujer, donde la familia, como principal institución social, tiene que pagar un alto costo ya que ésta asume un papel ambivalente y marcado de disyuntivas constantes que ponen en riesgo no solamente su salud, sino la propia desconfiguración de la familia, así: pérdida de matrimonio, menos números de hijos, relaciones poco sólidas entre hijos y padres, aplazamiento de la maternidad, entre otros, se convierten en la orden del día. Cabe pensar que se hace necesario pensar en el desarrollo de estrategias que permitan desde una coordinación de distintos sectores, el diseño y establecimiento de políticas a nivel de las organizaciones a fin de conciliar el trabajo con la vida familiar. Lo anterior, marcaría la posibilidad de fortalecer la unidad social como la figura más representativa de la cultura humana sin que la mujer tenga que aplazar o desistir de su desarrollo profesional.

Para terminar, los resultados de la investigación hacen pensar que no se puede generalizar la existencia de tensiones o conflicto entre la vida laboral y familiar, porque, como lo plantea esta modernidad flexible, el proyecto de vida de cada mujer se convierte en un proceso individual connotado desde su propia decisión y enmarcado en un carácter arriesgado y reflexivo. De igual forma, encontrar respuestas a las tensiones puede resultar

en vano ya que la correspondencia del trabajo productivo y reproductivo, que surgieron en un modelo de sociedad industrial, es completamente opuesto y distinto al que hoy se enmarca dentro de un modelo de sociedad flexible, quizás entonces y sin desconocer las implicaciones que la transformación del trabajo tiene no sólo en la subjetividad, sino también en la salud de las mujeres, es importante aceptar la coexistencia de estos dos órdenes sociales, buscando, eso sí, un mayor equilibrio entre los roles laborales y familiares por parte de hombres y mujeres, de tal forma que sean equitativos para ambos.

Es importante resaltar que los resultados de la investigación se constituyen en aportes fundamentales para seguir el camino investigativo que permitan identificar las consecuencias del ámbito laboral y familiar, al igual, identificar cuáles son los aspectos que influyen positivamente desde estas dos esferas. Sería de gran importancia en el diseño e institucionalización de políticas y programas de intervención que permitan conciliar la vida laboral con la familiar. Lo anterior, se convierte en un reto para la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, en cuanto que se debe trabajar desde la investigación y nuevos campos de acción en la mejora de la calidad de vida laboral, buscando así el mejoramiento de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de las personas.

Dado que el estudio se centró solamente en mujeres con un nivel de formación profesional, se hace importante que en investigaciones futuras sobre el tema conflicto trabajo se amplíe teniendo en cuenta el sexo masculino, otros niveles de formación, otras modalidades de trabajo y la ampliación de participantes. Lo anterior permitiría establecer un análisis mayor de los factores que intervienen en el conflicto trabajo – familia y profundizar en comparar grupos de mujeres y hombres con distintas características en las condiciones laborales para determinar la presencia o no del conflicto trabajo- familia y así consolidar los hallazgos en pro de una nueva reestructuración equilibrada en los roles de la pareja.

Referencias

- Abarca, N. (2007). *Mujer y Trabajo*. Encuesta Nacional Bicentenario UC -Adimark:-Una mirada al alma de Chile-. Pontificia Universidad Católica de Chile, 36-41.
- Aguirre, Z. y Martínez, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
- Blanch, J. M. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. L. Álvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (Eds.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-119). Madrid: Mc Graw-Hill.
- Bardin, L. (1994). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Editorial 70.
- Bauman, Z. (2006). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. y Beck, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Blanco, G. y Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*, 42(3), 217-255.
- De Martino, M. (2005). Género y subjetividad en el mundo del trabajo. En L. Schvarstein y L. Leopold (Eds.), *Subjetividad y trabajo. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 207-237). Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J. y Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482-489.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., y Market, K.S. (1997). Developing and testing an integrative modelo of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Geurts, S., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M. y Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 117-128.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Greenhaus, J. H. y Beutel, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. y Parasuraman, S. (1999). Research on Work, family, and gender. Current status and future directions. En G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender and Work* (pp. 391-412). Sage: Newbury Park.

- Joplin, J., Francesco, A. M., Shaffer, M. A. y Lau, T. (2003). The macro-environment and work-family conflict. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 3015-326.
- Juárez, G. A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, 9 (1), 57-64.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley and Sons.
- Katz, D. y Kahn, R. (1997) *Psicología Social de las Organizaciones*. México. Trillas.
- Kinnunen, U. y Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Martínez, C., Vera, J. J., Paterna, C. y Alcázar, A. R. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el auto esquema de género. *Anales de Psicología*, 18(2), 305-317.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing). *Psichotema*, 21(2), 331-337.
- Navarro-Ardoy, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115-125.
- O'Driscoll, M., Brough, P. y Calliath, T. (2004). Word/Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunietes International*, 23(1), 36-56.
- Otálora, G. (2007). *El conflicto trabajo-familia: consecuencias para las organizaciones*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Otálora, K. B. (2005). Implicaciones del cuidado de los hijos en el conflicto trabajo-familia: ¿Existe el conflicto en las multinacionales en Colombia? Casos Shell S.A. y Coca-Cola Femsa Colombia. Tesis. Facultad de Administración. Universidad de los Andes.
- Parasuraman, S. y Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Paschoal, T. y Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferencia familia-trabalho no estresse ocupacional. *Psicología: Teoría y Pesquisa*, 21(2), 1-16.
- Paterna, C. y Martínez, M. C. (2002). Compatibilizando trabajo y familia, variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75, 19-37.
- Rodríguez, D. M. (2009). *La implicación laboral: desarrollo para la intervención con familias*. *Psicología Científica*. Recuperado el 1 de julio, 2009 de www.psicologiacientifica.com/la-implicacion-laboral-desarrollos-para-la-intervencion-con-familias.html
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Subjetividad y trabajo. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Stecher, A., Godoy, L. y Díaz, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo de transformación. En L. Schvarstein y L. Leopold (Eds.), *Subjetividad y trabajo. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 71-111). Buenos Aires: Paidós.
- Sunkel, G. (2006). El papel de la familia en la protección social en América Latina. Cepal, *Serie Políticas Sociales*.120. Publicaciones Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Vera-Martínez, J. y Martín, M. P. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de Psicología*, 25(1), 142-149.
- Zedeck, S. y Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.