

# Conciliación y bienestar familia- trabajo

---

GABRIELA TOPA  
CANTISANO



# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

# Índice

1. Introducción

2. Primeras aportaciones a la investigación sobre conciliación entre el trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos sobre la interacción trabajo-familia

4. Conflicto entre el trabajo y la familia

5. La perspectiva de mejora de roles

6. El equilibrio entre el trabajo y la vida

7. La investigación sobre parejas de doble carrera

8. Relaciones entre el trabajo y la familia y el desarrollo de la carrera tardía

# 1. Introducción

El estudio científico de la conciliación entre el trabajo y la familia ha crecido enormemente en las últimas décadas.

Esta investigación está centrada en la *intersección* de las experiencias de los empleados en su vida laboral y en su vida familiar (Romeo et al., 2014).

Esta interacción puede ser vista como un equilibrio o como un conflicto o interferencia.

Motivos del creciente interés:

- aumento de la heterogeneidad en las estructuras familiares
- el número de familias en la que los dos padres están empleados también ha aumentado
- las expectativas cambiantes tanto de los empleadores como de los empleados
- el equilibrio entre el trabajo y la familia ha trascendido para convertirse en un tema de interés público.

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

## 2. Primeras aportaciones a la investigación sobre conciliación entre el trabajo y la familia

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en los países desarrollados se produjo aproximadamente en los años '70, aunque con importantes disparidades entre regiones, pero esto trajo aparejada la aparición de las parejas con dobles carreras.

Greenhaus y Beutell (1985) clasificaron diferentes tipos de conflicto trabajo-familia:

- aquellos basados en el tiempo,
- los originados por la tensión y
- los relativos al comportamiento

## **2. Primeras aportaciones a la investigación sobre conciliación entre el trabajo y la familia**

A partir de ese momento y hasta la actualidad la preocupación por la interacción entre el trabajo y la familia ha sido creciente y ha alcanzado también a las empresas, llegando a formar parte de las memorias de Responsabilidad Social Corporativa y de los indicadores de Buenos lugares para trabajar (Pérez et al., 2018).

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía



El fundamento teórico sobre la interacción trabajo-familia surge en la década de 1960 y expone que hay tres mecanismos que ayudan a entender la interacción:



a) la segmentación,



b) la compensación y



c) el desbordamiento

### 3. Enfoques teóricos sobre la interacción trabajo-familia

### 3. Enfoques teóricos sobre la interacción trabajo-familia

- La *segmentación* consiste en la idea de que el trabajo y la familia son esferas independientes que no se relacionan entre sí.
- La *compensación* sugiere que los individuos compensan la insatisfacción en un rol aumentando su participación en el otro rol o buscando recompensas en el otro rol. Esta hipótesis propone la existencia de una relación inversa entre las variables laborales y familiares.
- El *desbordamiento* sugiere que las experiencias en un ámbito se trasladan al otro, de tal manera que los cambios en un terreno, ya sea el laboral o el familiar, conducen a cambios relativos en el otro ámbito. Este desbordamiento puede ser positivo o negativo (Piotrkowski, 1979).

# Acumulación de roles

- Desde esta perspectiva, el trabajador experimenta interferencia y tensión porque asume roles laborales y familiares que le exigen esfuerzo y dedicación, como el de trabajador, progenitor, hijo, cuidador, etc.
- El trabajo pionero de Goode (1960) se basó en la *hipótesis de la escasez*.
- Esta propuesta sostiene que los individuos poseemos una cantidad finita de recursos, tales como tiempo, energía y atención, y que las organizaciones son *codiciosas* porque tienden a demandar que les dediquemos la mayoría de esos recursos.
- La idea subyacente es que, cuantos más roles acumule un individuo, mayor será la probabilidad de que se enfrente a demandas contradictorias y, por lo tanto, sufra tensión y angustia.

# Mejora de roles

- ❑ Se trata de un punto de vista alternativo con respecto a la acumulación de roles.
- ❑ Sugería que las ventajas de la participación en múltiples roles superaban las desventajas (Marks, 1977).
- ❑ La hipótesis de la mejora sugiere que la combinación de ciertos roles podría tener un efecto positivo sobre el bienestar, porque la participación en un rol se facilite o se haga mejor en virtud de la ejecución del otro rol.

# Mejora de roles

- ❑ Partiendo de la suposición de que la energía de que disponemos los individuos es ampliable, Crouter (1984) usó el término *desbordamiento positivo* para describir las circunstancias en las que las actividades en un rol apoyan, facilitan o mejoran las actividades en el otro rol.
- ❑ Aunque esta teoría también reconoce que el efecto positivo tiene un límite y que, más allá de dicho límite, puede darse una sobrecarga de roles que tenga efectos negativos sobre el bienestar.



# Conflicto trabajo-familia o work-family conflict (WFC)

---

Perspectiva dominante de la investigación durante mucho tiempo que ha sido examinar los aspectos negativos de la combinación de roles laborales y familiares

Aunque el enfoque de conflicto entre el trabajo y la familia ha sido dominante durante décadas, más adelante otros autores han propuesto la existencia de un lado positivo en la interfaz entre el trabajo y la familia.

Se han propuesto constructos diferentes entre sí, pero altamente relacionados, tales como

- desbordamiento positivo,
- facilitación trabajo-familia (Grzywacz & Bass, 2003),
- enriquecimiento entre el trabajo y la familia (Greenhaus & Powell, 2006).

# Equilibrio trabajo-vida, o work-life balance (WLB)

- ❑ La mayoría de los estudiosos están de acuerdo en que las interacciones conflictivas entre el trabajo y la familia y las interacciones positivas, como la mejora de los roles, son conceptualmente distintos (por ejemplo, Hanson et al., 2006), es decir que una cosa no es simplemente la ausencia de la otra.
- ❑ La evidencia empírica también apoya la distinción dado que se ha encontrado que los dos tienen antecedentes y consecuentes diferenciados (por ejemplo, Aryee et al., 2005).
- ❑ Además, las correlaciones entre los dos constructos tienden a ser bajas (Greenhaus & Powell 2006).
- ❑ Más recientemente, se ha propuesto que las interacciones entre el trabajo y la familia se explicaban mejor desde la perspectiva del *equilibrio trabajo-vida, o Work-Life Balance (WLB)* (Romeo et al., 2014).

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

# 4. Conflicto entre el trabajo y la familia

Thomas y Ganster (1995) definieron el conflicto trabajo-familia como una forma específica de conflicto entre roles, en el que las presiones procedentes del desempeño laboral se vuelven incompatibles con las presiones procedentes del rol que el trabajador desempeña en su familia.

La investigación posterior distingue la direccionalidad del conflicto.

La interferencia familiar con el trabajo, o conflicto familia -trabajo, se considera un constructo distinto de la interferencia laboral con la familia o conflicto trabajo-familia.

El conflicto trabajo-familia implica en sí mismo presiones simultáneas de los roles laborales y familiares, pero la direccionalidad del conflicto sólo se evidencia cuando la persona ya ha tomado una decisión procurando la resolución del conflicto.

Dichas decisiones generalmente se decantan por favorecer al trabajo antes que a la familia

## 4.1. Dimensiones del conflicto entre el trabajo y la familia

La clasificación de dimensiones más difundida es la propuesta por Greenhaus y Beutell (1985), que consiste en:

- a) conflictos basados en el tiempo, ocurre cuando el tiempo dedicado a las actividades exigidas por un rol inhibe el cumplimiento de responsabilidades del otro rol.
- b) conflictos basados en la tensión, se produce cuando las presiones de un rol impiden el cumplimiento de los requisitos del otro rol.
- c) conflictos basados en el comportamiento, se produce cuando las conductas necesarias para cumplir un rol son incompatibles o incongruentes con los patrones de comportamiento necesarios en el otro rol.

## 4.1. Dimensiones del conflicto entre el trabajo y la familia

Carlson y Frone (2003) propusieron otra clasificación de la interferencia entre trabajo y familia, a partir de dos dimensiones, interna y externa.

La interferencia *externa* se refiere a la interferencia generada por demandas en una función que inhiben o impiden la participación en la otra función.

La interferencia *interna* está representada por la preocupación psicológica que genera un rol y que interfiere con la capacidad de participar plenamente en el otro rol, aunque se esté físicamente presente en él.

Los resultados parecen apoyar que la dimensión de interferencia externa se asocia principalmente con las horas de trabajo, mientras que la interna se asocia con la implicación psicológica en el trabajo, pero esta clasificación no ha recibido mucha atención de la investigación posterior.

## 4. 2. Antecedentes del conflicto entre el trabajo y la familia

---

Las primeras investigaciones tendieron a centrarse en los factores demográficos, como el género y el estado civil

---

Durante mucho tiempo se ha hipotetizado que el género se asociaría con la dirección del conflicto, dado que los hombres tienden a pasar más tiempo en el ámbito laboral que las mujeres, los hombres deben experimentar más conflicto trabajo-familia que las mujeres.

---

Por el contrario, dado que las mujeres tienden a asumir la responsabilidad principal en el ámbito doméstico, las mujeres deben experimentar un mayor conflicto familia-trabajo que los hombres.

---

La investigación meta-analítica apoya esta hipótesis, pero los tamaños del efecto son pequeños (Byron, 2005).

## 4. 2. Antecedentes del conflicto entre el trabajo y la familia

---

El número de niños en el hogar se relaciona sistemáticamente y de forma consistente con ambos tipos de conflicto, sin embargo las relaciones posiblemente sean más complejas, puesto que esta variable probablemente interactúe con el género y con los patrones de participación de ambos progenitores en las tareas de cuidado de los hijos.

La importancia del trabajo y de los roles familiares para una persona, es decir su implicación laboral y familiar, también se relacionan con el conflicto trabajo-familia, puesto que a mayor implicación en un rol, más probable es que uno experimente un conflicto dentro de ese rol

## 4. 3. Consecuentes del conflicto entre el trabajo y la familia

Ambos tipos de conflicto están asociados

- con resultados laborales como satisfacción laboral, compromiso organizacional, intención de abandono, así
- como con resultados familiares (p. ej., satisfacción conyugal y familiar) y resultados de salud física y psicológica (p. ej., depresión, quejas de salud física, trastornos por abuso de sustancias y bienestar psicológico, entre otros).

Asimismo, hay un número creciente de estudios que apunta posibles vínculos entre el conflicto y los comportamientos perjudiciales para la salud asociados con la dieta y el ejercicio

Grzywacz (2000) informó una relación directa entre conflicto trabajo-familia y obesidad.

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

## 5. La perspectiva de mejora de roles

Dentro de la mirada positiva de la interfaz entre el trabajo y la familia se han propuesto varios constructos diferentes entre sí, aunque relacionados.

- *desbordamiento positivo* se define como la transferencia del estado de ánimo, las habilidades, los comportamientos y los valores desde el trabajo a la familia o de la familia al trabajo
- *facilitación* se refiere a la medida en que la participación en un ámbito de la vida proporciona ganancias que contribuyen a mejorar el desempeño en el otro (Wayne, et al., 2007).
- *enriquecimiento* se define como la medida en que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida (desempeño y afecto positivo) en el otro rol a través de la transferencia de recursos o afecto positivo de un rol a otro

Por lo que se refiere a la investigación empírica, los estudios que han examinado los predictores de la mejora de roles hasta la fecha son limitados.

# 5. La perspectiva de mejora de roles

## Consecuentes

- mayor satisfacción laboral y compromiso organizacional (p. ej., Boyar & Mosley, 2007),
- mayor satisfacción conyugal y familiar (Voydanoff, 2005).

## Variedad de resultados de salud y bienestar,

- como la calidad del sueño (Williams, Franche, Ibrahim, Mostaza, & Layton, 2006),
- el bienestar general

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

# 6. El Equilibrio entre el trabajo y la vida

---

Las propuestas teóricas sobre las interacciones entre el trabajo y la familia han avanzado hacia el concepto de *equilibrio trabajo-vida*, o *Work-Life Balance (WLB)* (Romeo et al., 2014).

Por WLB se entiende el proceso en el cual el funcionamiento de un trabajador en un ámbito ya sea el laboral (work) o el no laboral (home), es influenciado positiva o negativamente por las situaciones vividas en el otro ámbito (Geurts & Demerouti, 2003).

## 6. El Equilibrio entre el trabajo y la vida

Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff, y Kinnunen (2005)

proponen cuatro tipos de interacciones posibles entre el trabajo y la vida familiar:

---

Interacción negativa entre trabajo y vida (negative WHI): Reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral.

---

Interacción negativa entre vida y trabajo (negative HWI): Reacciones negativas generadas en la vida familiar que dificultan el funcionamiento en el trabajo.

---

Interacción positiva entre trabajo y vida (positive WHI): Reacciones positivas generadas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el ámbito familiar.

---

Interacción positiva entre vida y trabajo (positive HWI): Reacciones positivas generadas en las actividades familiares que facilitan el funcionamiento en el trabajo

---

## 6. El Equilibrio entre el trabajo y la vida

Greenhaus y Allen (2010) han definido el equilibrio entre el trabajo y la familia como la medida en que el desempeño y la satisfacción de una persona en el trabajo y en los roles familiares sean compatibles con sus *prioridades vitales de rol* en cada momento concreto de la vida.

Las *prioridades vitales de rol* se refieren a la prioridad relativa o al énfasis puesto en los diferentes roles de la vida (Friedman & Greenhaus, 2000).

Por ejemplo, las personas centradas **en la carrera o en la familia** colocan el trabajo o la familia, respectivamente, en el centro de sus vidas se identifican más estrechamente con aquel rol al que den mayor prioridad.

En cambio, las personas centradas en **carrera y familia**, ponen un énfasis similar en ambos roles, y su identidad personal se deriva de sus experiencias en *ambos* roles.

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

## 7. La investigación sobre parejas de doble carrera

---

Se ha desarrollado poca investigación sobre las relaciones entre el trabajo y la familia a nivel de pareja y sobre los efectos cruzados de un miembro de la pareja a otro.

---

Rapoport y Rapoport (1969) acuñaron tempranamente el término familias de doble carrera para designar un tipo de estructura familiar en la que ambos progenitores desarrollan carreras profesionales y vida familiar a la vez.

---

La vida laboral y la vida familiar en las parejas de doble carrera son *interdependientes*.

---

Es decir que las experiencias y resultados laborales y familiares de cada miembro de la pareja se ven afectados por su propio conjunto de circunstancias, así como por las de su pareja

## 7. La investigación sobre parejas de doble carrera

---

Las investigaciones sugieren que los roles laborales y familiares dentro de las parejas siguen siendo consistentes con los roles de género tradicionales, en los que los hombres están orientados primordialmente a la carrera y las mujeres a la familia.

---

El reparto de las funciones de cuidado cuando un hijo de una familia biparental está enfermo o el reparto de las labores domésticas continúa siendo desequilibrado

---

Además, las parejas a menudo se enfrentan a decisiones en las que el avance profesional de un miembro se produce a expensas del avance profesional del segundo miembro de la pareja

---

El estado civil de un hombre tiene menos probabilidad de influir en su elección de roles profesionales, mientras que las responsabilidades familiares a menudo interfieren con el éxito profesional femenino.

## 7. La investigación sobre parejas de doble carrera

Dentro de la literatura sobre la interfaz trabajo-familia y su relación con el estrés, los *efectos cruzados* designan el proceso por el cual las tensiones que experimenta un trabajador afectan las tensiones experimentadas por un compañero dentro del sistema social de dicho individuo

Westman y Vinokur ya propusieron en 1998 que había tres mecanismos por los cuales se produce el efecto cruzado.

- Cruce directo, lo cual ocurre entre parejas que están estrechamente relacionadas y tienen reacciones empáticas entre sí.
- El cruce indirecto implica el intercambio interpersonal a través de algún mediador, que podría ser un hijo, una suegra/madre, etc.
- El estrés experimentado por un miembro de la pareja activa una secuencia de interacción negativa, que resulta en interacciones conflictivas (Westman, Vinokur, Hamilton, & Roziner, 2004).
- La tercera forma en que el cruce se produzca a través de factores de estrés comunes como la tensión financiera, la amenaza de pérdida de empleo, entre otros.

# Índice

1. Introducción

2. Primeras  
aportaciones a la  
investigación sobre  
conciliación entre el  
trabajo y la familia

3. Enfoques teóricos  
sobre la interacción  
trabajo-familia

4. Conflicto entre el  
trabajo y la familia

5. La perspectiva de  
mejora de roles

6. El equilibrio entre el  
trabajo y la vida

7. La investigación  
sobre parejas de  
doble carrera

8. Relaciones entre el  
trabajo y la familia y el  
desarrollo de la  
carrera tardía

# 8. Relaciones entre el trabajo y la familia y desarrollo de la carrera tardía

- Una gran proporción de los empleados no sólo tienen la responsabilidad del cuidado de los niños, sino también del cuidado de los padres y de otras personas dependientes (Topa & Alcover, 2019).
- El proceso de desarrollo de la carrera tardía está sometido a la influencia de múltiples factores, que operan a diferentes niveles
- Los trabajadores que tratan de mantener un equilibrio entre su trabajo y las obligaciones de cuidar a sus familiares mayores muestran con frecuencia problemas que se han designado como *Elder-care-work conflict*.
- En España, Alcover, Fernández – Salinero, Desmette y Topa (2021) han validado la escala de Conflicto entre cuidado de los mayores y trabajo. Se validó con muestras españolas la escala de Henry & Desmette (2017) ECWC Scale , adaptada de Hepburn & Barling (1996). Esta escala está compuesta por 2 subescalas (interferencia de trabajo con el cuidado de los mayores, e interferencia del cuidado de los mayores con el trabajo), con 4 ítems cada una.

## 8. Relaciones entre el trabajo y la familia y desarrollo de la carrera tardía

---

Ahora bien, aunque el impacto del *elder-care-work conflict* sobre el desarrollo de carrera tardía parece claro, hay algunas investigaciones incipientes que señalan que su efecto se amplía, porque no solo tiene impacto directo, sino que además se combina con otros factores, como la *perspectiva de tiempo ocupacional futuro* (Topa & Zacher, 2018).

En relación con los factores contextuales, se postula que las responsabilidades de cuidado de miembros de la familia puede asociarse tanto **positiva** como **negativamente** con la búsqueda de auto-empleo en las personas mayores, dependiendo de las necesidades de cuidado de la familia y de la propia situación de auto-empleo (tiempo de trabajo, nivel de estrés o distancia del trabajo al hogar)