

# Entre el Trabajo y la Vida Personal: dos mundos en tensión.

“IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas  
de Servicios Públicos 2009”

Elisa Ansoleaga  
Juan Pablo Toro



programa de  
estudios psicosociales  
del trabajo  
facultad de psicología

- 
- Premisas fundamentales.
  - El conflicto, sus determinantes y sus consecuencias.
  - Alternativas de acción.

# Premisas

---

- Transformaciones globales del mundo del trabajo (tecnológicas, económicas, sociales) han implicado, a modo general, intensificación, flexibilización, extensión de las jornadas y en términos generales precarización de las condiciones laborales.
- El Estado no ha quedado ajeno y los procesos de modernización han afectado los modos de organizar el trabajo.
- Transformaciones en la familia y en la sociedad, modifican los roles tradicionales y afectan la subjetividad de las personas.
- Todas estas transformaciones tensionan a las personas y el tránsito entre estos dos espacios primordiales -trabajo y familia- resulta muchas veces costoso para el equilibrio psicológico.

## TRANSFORMACIONES EN EL ESPACIO DEL TRABAJO

- Proceso de modernización del estado tensiona los espacios de trabajo principalmente por la irrupción de nuevas formas de gerenciamiento:
  - ✓ Eficacia y eficiencia.
  - ✓ Transparencia – accountability.
  - ✓ Gestión por objetivos, evaluación del desempeño.
  - ✓ Rol ciudadano, perspectiva de derecho (usuario, beneficiario –pasivo/paciente- es concebido como agente, ciudadano).

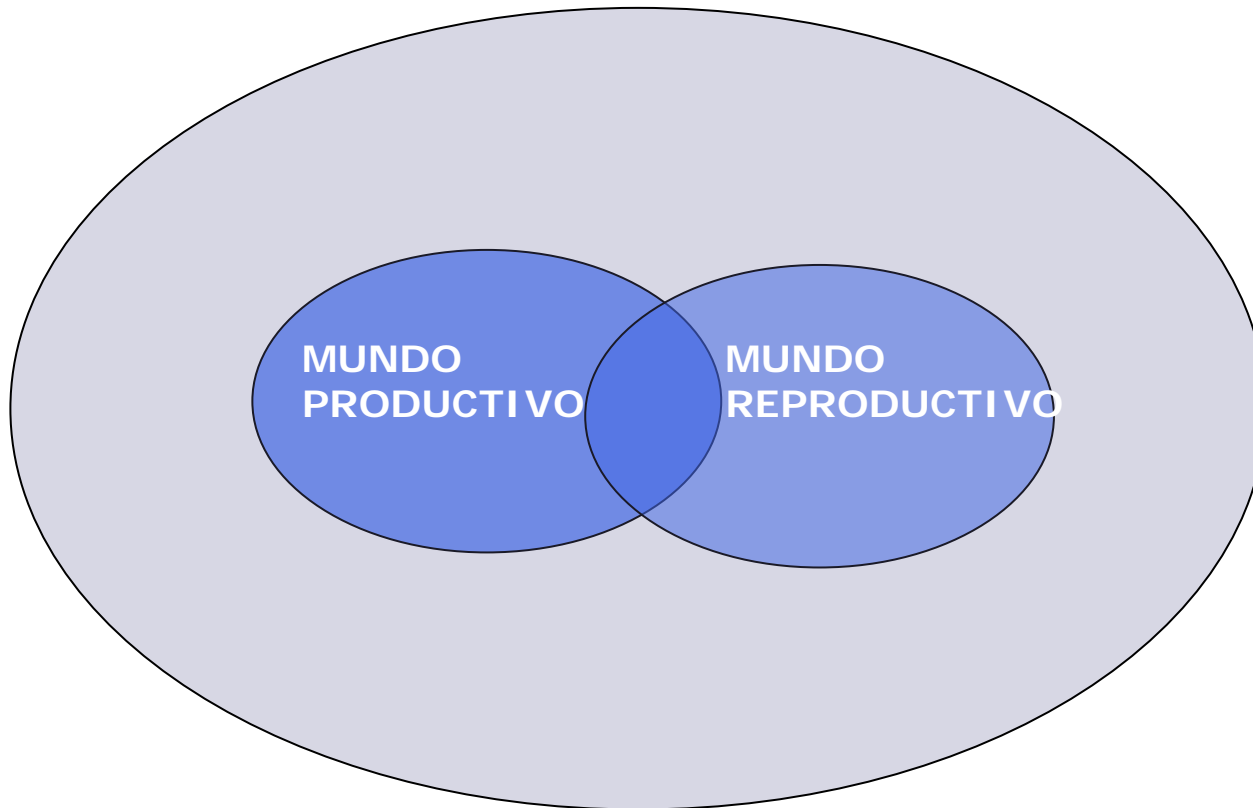
---

## TRANSFORMACIONES EN EL ESPACIO DE LA FAMILIA

- ❑ Modificación del contrato de género implícito en la “sociedad salarial”
- ❑ Crecimiento del empleo femenino como ámbito de autonomía y de proyecto de desarrollo personal de la mujer
- ❑ Emergencia de una “nueva masculinidad”: rol más protagónico en la crianza y nutrición afectiva en la familia
- ❑ Familias monoparentales, mujeres jefas de hogar, diversidad de modelos familiares.

# Tensiones

---



## ¿A quiénes afecta y quién debe hacerse cargo?

---

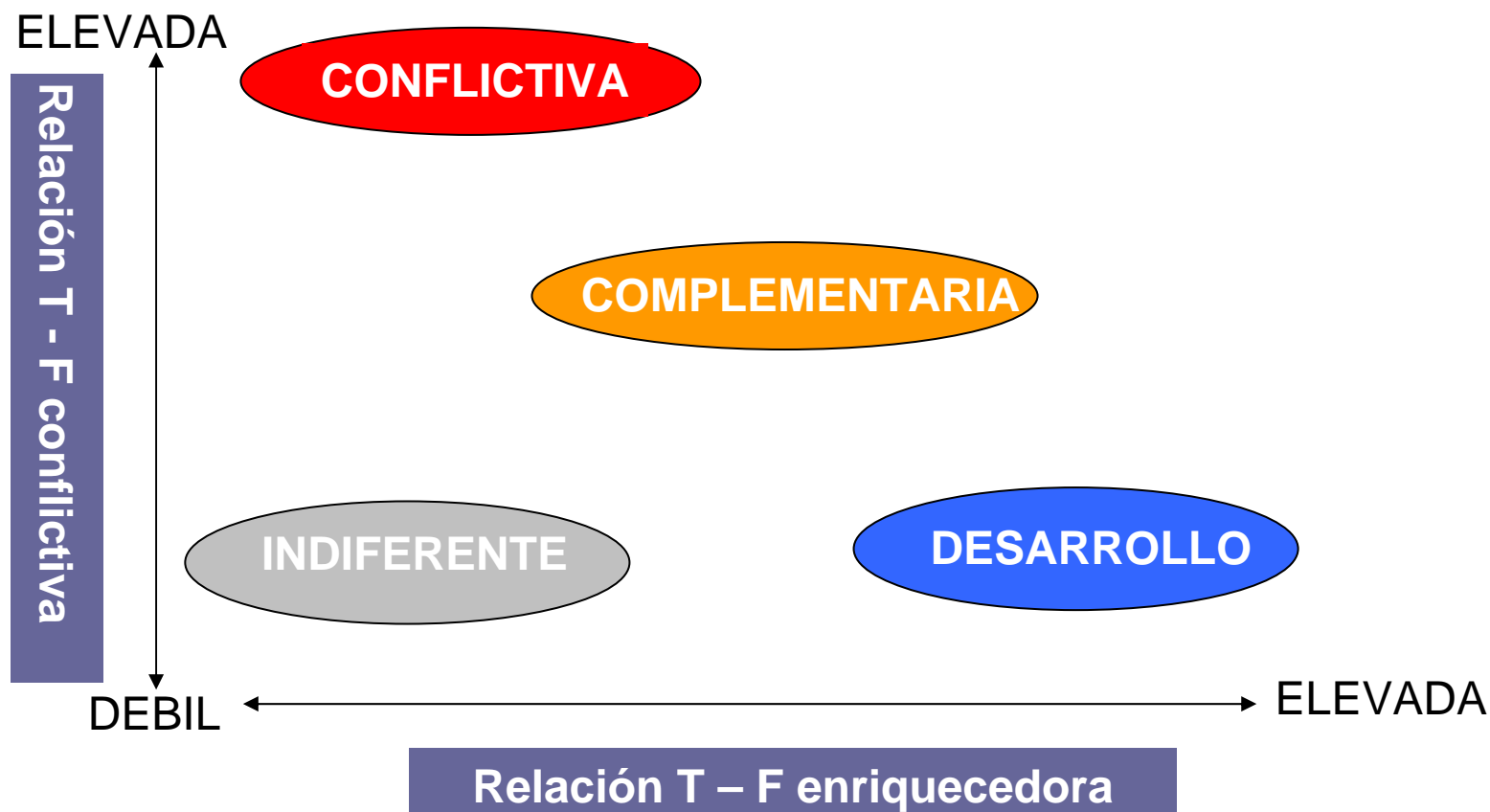
Hasta ahora se ha concebido como un problema:

- Individual
- Femenino
- Dependiente de la voluntad y posibilidades de los gestores de RRHH.
- No es meramente un problema individual, ni de las mujeres, ni de las organizaciones.

- 
- Es un problema de la sociedad.
  - Lo que está en juego es la reproducción de la sociedad.
  - La sociedad en su conjunto debe reconocer y atender a esta situación.

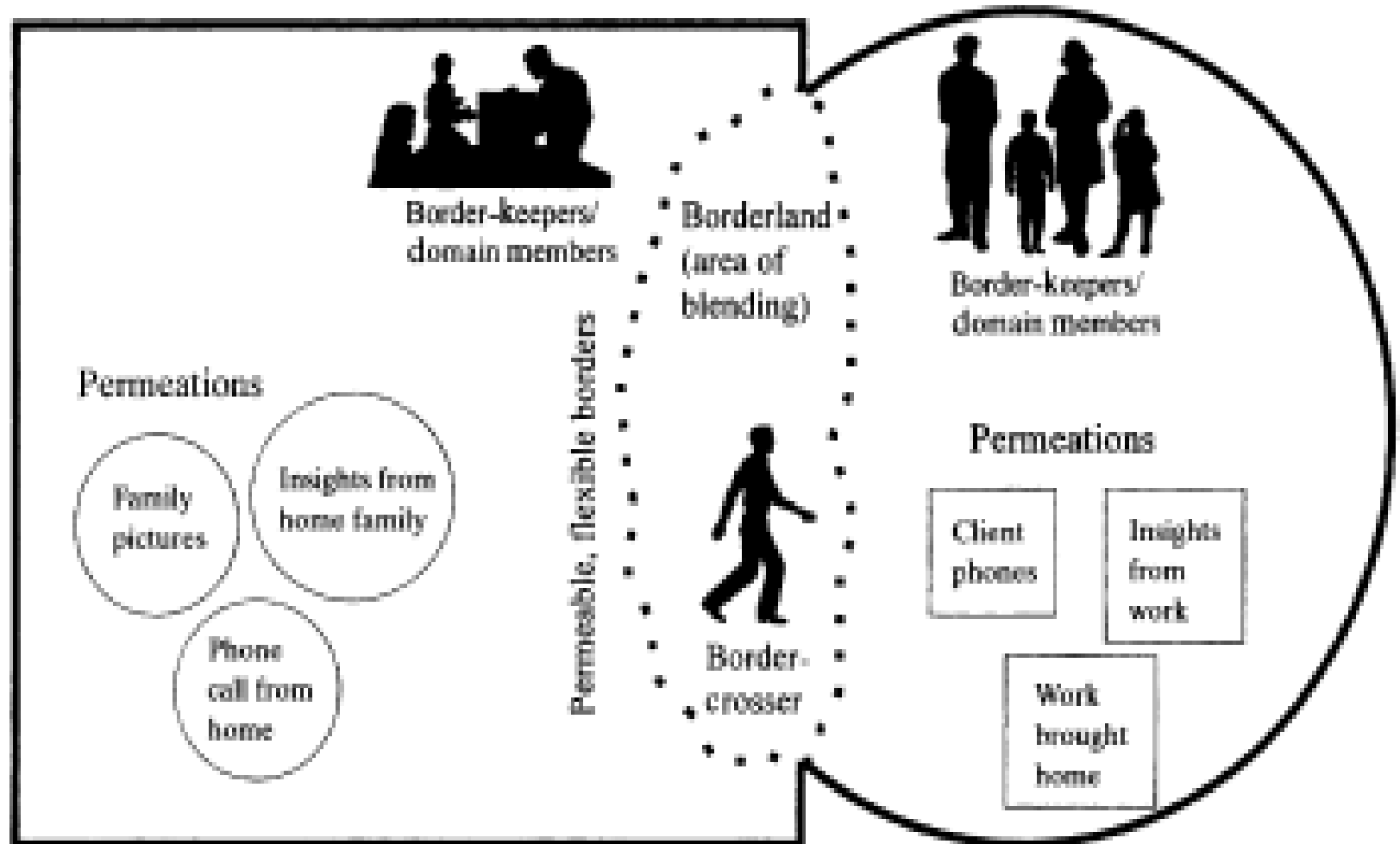
# RELACIONES TRABAJO - FAMILIA

Pueden o no ser conflictivas, enriquecedoras o ambas simultáneamente.



Work

Family



Conflictos de intereses - Transacciones - Negociaciones.

## RELACIONES TRABAJO - FAMILIA

---

- Espacio del trabajo y espacio de la familia son determinantes en la construcción de subjetividad:
- Anclajes fundamentales de la identidad personal.
- Despliegue de proyectos de vida.
- Posibilidades de autodeterminación y control.

# Condiciones que median el grado de conflictividad: Personales



- De la familia: hijos, número, edades, nuclear, extensa.
- Diferencias individuales; p.e. competencias para negociar, asertividad.
- Grado de apoyo de áreas no laborales (familia, amigos, comunidad);
- Actitudes familiares no relativas al trabajo (satisfacción con la vida, con la familia, compromiso con ella, relación de pareja);
- Estrés; salud y bienestar físico.
- Nivel de interacción trabajo – familia y familia – trabajo.
- Factores económicos.

# Condiciones que median el grado de conflictividad:

## Organizacionales

---



programa de  
estudios psicosociales  
del trabajo  
facultad de psicología

- Estructura, procesos y atributos del puesto de trabajo.
- Grado de apoyo organizacional.
- Actitudes laborales: compromiso, satisfacción, motivación.
- Actitudes frente a la carrera.
- Existencia de políticas y prácticas institucionalizadas de conciliación.

---

Algunas consecuencias de una relación conflictiva entre los dos ámbitos.

- Personales: desde el malestar a la enfermedad. Tensión psíquica, estrés, sufrimiento , porque no se dispone de recursos con los cuales armonizar esto.
- Organizacionales: motivación, compromiso, desempeño.

# Rol de RRHH

---

- Posicionar el tema más allá de los asuntos personales como un problema de la organización.
- Identificar rutas posibles en las estructuras actuales.
- Avanzar hacia la institucionalización de prácticas existentes.
- Proponer generación de políticas.

Muchas Gracias