

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGIA

TESIS DE GRADO

**PROCESOS DE ADAPTACIÓN FAMILIAR ANTE LA FLEXIBILIZACIÓN
LABORAL: ESTUDIO DE CASOS DE TRES FAMILIAS EN LAS QUE AL
MENOS UNO DE SUS MIEMBROS SE DESEMPEÑA EN JORNADA DE
HORARIOS FLEXIBLES**

**Trabajo Final de Graduación sometido a consideración del Tribunal
Examinador para optar por el grado de Licenciatura en Psicología**

ESTUDIANTES:

**IVANNIA FONSECA CESPEDES
CRISTINA BARBOZA JIMENEZ**

TUTOR: M.Psc. DIEGO LEÓN-PÁEZ BREALEY

**CAMPUS OMAR DENGO, HEREDIA, COSTA RICA
JUNIO DE 2013**

Miembros del tribunal examinador

M.Ps. Shirley León Jiménez
Representante del Decano de la Facultad de Ciencias Sociales

MSc. Tamara Fuster Baraona
Representante del Director de la
Escuela de Psicología

MPsc. Diego León-Páez Brealey
Tutor

MSc. Teresita Campos Vargas
Lectora

M.Ps. Ana León Saborío
Lectora

Cristina Barboza Jiménez
Sustentante

Ivannia Fonseca Céspedes
Sustentante

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito analizar los principales procesos de adaptación familiar ante la flexibilización laboral de tres familias, en donde al menos uno de sus miembros se desempeña en jornadas de horarios flexibles. Se profundizó en aspectos tales como la familia y el trabajo, la dinámica familiar, la comunicación y la escala de las necesidades de Maslow.

La temática se abordó desde la Teoría Sistémica, y como método se utilizó el hermenéutico.

Dentro de las principales conclusiones, se destaca el hecho de que la jornada de horarios flexibles requiere de la participación de una tercera persona; en el caso de las familias que participaron en el estudio, se trataba de las abuelas maternas. Se observó también que la etapa del ciclo vital en el que se encuentren las personas, influencia sobre la decisión de aceptar un trabajo con este tipo de jornada. Emerge también el tema del género y la forma en que las mujeres asumen este tipo de jornada, además de la participación periférica de los padres con respecto al cuidado de los hijos.

Dedicatoria:

A mi Dios, por haberme permitido concluir este nuevo proyecto, que a pesar de las dificultades que se presentaron, volví a retomar esta meta para finalizarla. Por la salud y sabiduría para llevar a cabo, por haberme puesto en mi camino aquellas personas que creyeron en mí.

A mi esposo Adrián y mi hijo Fabricio, que me acompañaron siempre en este proceso y estuvieron involucrados en cada paso y desarrollo de esta investigación. Por haberme apoyado y confiado en mí incondicionalmente.

A mi madre Estrella que hoy ve concluido una etapa de la cual siempre me brindó su ayuda y sobre todo su apoyo. Gracias a su educación y formación hoy soy la mujer que soy.

A la familia de mi esposo, quienes son una parte muy importante en mi vida y a mis suegros quienes construyeron una empresa para brindar trabajo a la familia y me tomaron en cuenta para ello, ambos me facilitaron el espacio y tiempo para el estudio y desarrollo de esta tesis.

A mi compañera de tesis Ivannia, que gracias a su siempre y oportuna ayuda logramos llegar juntas al final de este hermoso proyecto. Todo este tiempo me demostró su inteligencia, prudencia y su amistad. Gracias por confiar en mí como compañera para ir en busca de esta meta, la Licenciatura.

Al profesor Diego León y a las lectoras, las profesoras Teresita y Ana, quienes nos brindaron todo el apoyo incondicional, que con su sabiduría supieron guiarnos por el camino correcto para ir avanzando con esta investigación. Gracias por creer en nuestra propuesta que hoy vemos culminada.

Cristina Barboza Jiménez

Dedicatoria:

Después de tanto tiempo de estar en un mismo proyecto, no tengo más que agradecerle a Dios, primero por su infinita bondad para conmigo, y segundo, por haberme dado el don de la perseverancia, que me permitió no desistir en el camino.

A mi esposo, por su constante empuje y apoyo durante todo el proceso, gracias.

A Cristina, mi compañera, por tolerar y saber sobrellevar los desacuerdos que surgieron en el camino. A ella y su familia, gracias por la amistad.

A mi familia, que ha sido testigo del largo camino que ha significado culminar con esta etapa, gracias por su confianza y apoyo sin límites ni dudas. Amigos y amigas que también han seguido esto de cerca, finalmente les puedo decir: ¡sí se pudo!

A Diego ¡profe' mil gracias! Por aceptar cuando nadie más lo hizo; a usted, Teresita y Ana, muchas gracias por acompañarnos en este proceso, sus aportes fueron sumamente valiosos. Pero más allá de esto, quiero agradecerles el haber aceptado formar parte de esta investigación, a pesar de sus otras múltiples ocupaciones.

Ivannia Fonseca Céspedes

Índice

INTRODUCCION	9
CAPITULO I	11
1.1. Antecedentes	11
1.2. Justificación	19
1.3. Presentación del Problema	23
1.4. Objetivo General	24
1.5. Objetivos Específicos	24
CAPITULO II	25
CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO	25
2.1. Referente Conceptual	25
2.2. Marco Teórico	28
2.2.1. Trabajo y Globalización	29
2.2.2. Familia y estructura familiar	40
2.2.3 Familia y Trabajo: Procesos de Transformación	54
2.2.4 Comunicación en la familia	60
CAPITULO III	67
MARCO METODOLOGICO	67
3.1 Tipo de estudio	67
3.2 Definición conceptual y operacional de las categorías de análisis	69
3.2.1 Familia y estructuras familiares	69
3.2.2 Familia y procesos de transformación	69
3.2.3 Trabajo	70
3.2.4 Comunicación en la familia	70
3.2.5 Necesidades humanas	71
3.3 Criterios de selección y fuentes de información	71
3.3.1 Criterios de selección de los (as) participantes	71
3.3.2 Criterios de exclusión	72
3.3.3 Acceso al campo	72
3.3.5 Descripción del Escenario: Familias participantes	72
3.6 Estrategia Metodológica	74
3.6.1 Técnicas de recolección de la información	74
3.6.2 Técnicas e Instrumentos	74
3.7 Estrategias de Análisis de la Información	79

CAPITULO IV ANALISIS DE RESULTADOS	81
4.1 Algunas generalidades de las unidades de análisis	81
4.2 Constitución de la familia nuclear	82
4.2.1 El ciclo vital de cada familia	84
4.3 Percepción de las familias sobre sí mismas	93
4.4 Familia y trabajo	99
4.5 Comunicación en la familia	106
4.6 Necesidades	110
CAPÍTULO V	115
CONCLUSIONES, COMENTARIOS, RECOMENDACIONES O PROPUESTAS	116
Conclusiones	116
Recomendaciones y propuestas	123
Bibliografía	126
ANEXOS	131

Índice de cuadros

Cuadro N° 1: Antiguo Pacto versus Nuevo Pacto _____	29
Cuadro N° 2: Impacto psicosocial de la flexibilidad y la precariedad laboral ____	31
Cuadro N° 3: Familias desligadas y Familias aglutinadas_____	38
Cuadro N° 4: Comunicación con señales digitales y señales analógicas _____	55

INTRODUCCION

Las transformaciones a las cuales se ve enfrentado el mercado laboral hoy en día, obligan a realizar ciertas modificaciones en las familias.

La modalidad de trabajo flexible, facilita el ingreso de una mayor cantidad de personas a la fuerza laboral, ya que en algunos casos por situaciones como el cuidado de los niños, sobre todo a las mujeres se les dificulta ingresar a un trabajo que sólo tenga horarios durante el día. Ante esta situación, las familias se ven en la necesidad de incorporar nuevos estilos de comunicación, nuevos vínculos, formas de relacionarse, espacio y tiempo para compartir, entre otros aspectos a los cuales han debido adaptarse.

La presente investigación amplía el concepto tradicional de trabajo y aborda los procesos de adaptación familiar ante la flexibilización laboral, haciendo un estudio de casos de tres familias en las que al menos uno de sus miembros se desempeña en jornada de horarios flexibles. Desde 5 categorías como lo son: familia y estructuras familiares, familia y procesos de transformación, trabajo, comunicación en la familia y las necesidades humanas.

Partiendo de estas premisas es que se realizó el acercamiento a la realidad de estos tres grupos, con el apoyo también de los instrumentos: el genograma, la pregunta circular y la observación, se pudo llegar a las diferentes conclusiones.

Una de ellas son las características en común que tuvieron las tres familias, como la búsqueda de la estabilidad laboral, el respaldo de la CCSS, una satisfacción por el puesto actual y una conformidad que no permite ascender a puestos superiores.

Otro tema que destacó en el presente estudio fue el género, se pudo observar que el trabajo con jornada flexible, se asume de forma distinta si se es hombre o si se es mujer, lo cual tiene que ver con los roles socialmente asignados, aun cuando estos han variado, aspectos como la responsabilidad del cuidado de los hijos e incluso de los padres, siguen cayendo en las mujeres.

Definitivamente debe haber un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, para ello debe existir colaboración de parte tanto del sector público como privado para que se brinden las posibilidades de llevar a cabo un espacio para ambos rubros, ya que no es posible que haya un bienestar social si las familias no cubren sus necesidades básicas y las empresas a su vez, necesitan de la mano de obra que desarrollen la economía del país.

Esta investigación no pretende llegar a conclusiones acabadas o definitivas, por el contrario, su objetivo es ser una herramienta para aquellos diferentes grupos de profesionales que se interesen por indagar más en la temática de los horarios flexibles y su influencia en las familias costarricenses o en cualquier otro contexto.

CAPITULO I

1.1. Antecedentes

La forma de pensar y los estilos de vida del ser humano están condicionados a los diferentes contextos socioculturales, esta realidad está en constante transformación y con ella cambian las ideologías, modelos y visiones del mundo. Las familias, como grupo social, no están ajenas a estos cambios, también han tenido que crear mecanismos para adaptarse a las diferentes etapas históricas.

La evolución que han tenido las familias en términos de trabajo según Ferrell y Hirt (2003) han involucrado importantes transformaciones en la estructura, funciones y roles en los diferentes individuos. Estos autores indican que primero “eran autosuficientes y producían en el hogar todo lo necesario, incluidos los alimentos, ropa y mobiliario. Además los recursos naturales abundantes y el clima templado estimularon actividades como la agricultura, pesca, navegación, entre otras” (p.21).

Luego el siglo XIX marcó un cambio muy importante debido a que, con la Revolución Industrial llegó el desarrollo de nuevas tecnologías, las fábricas concentraban incluso la mayoría de los recursos necesarios para generar los productos: materiales, máquinas y trabajadores. “El trabajo en las fábricas se volvió especializado y los trabajadores se enfocaron en una o dos tareas. Al volverse más eficaz su trabajo, aumentó la productividad y se vendieron más bienes a precios más bajos” (p.22). Ya las familias no eran autosuficientes ni dueñas de su propia producción, ya fueron dependiendo del trabajo fuera del hogar.

Costa Rica es parte de esas transformaciones laborales y debido a esos cambios las empresas han tenido que crear mecanismos inteligentes para sobrevivir en un mercado cada vez más exigente en todo sentido, en tecnología, en personal especializado, en producción, en calidad, entre muchos otros aspectos. Esto no ha

evitado que se hayan dado las crisis económicas, sin embargo, ante este contexto es que nace el concepto de flexibilidad laboral y sus derivaciones.

Para efectos de la presente investigación, se considera eje transversal el concepto de flexibilización laboral de Blanch (2008, p.12) quien la define de la siguiente forma: “Flexibilización organizacional del trabajo, como tendencia histórica, significa un proceso de transición desde un modelo predominantemente rígido, cerrado, vertical, centralizado y burocratizado hacia otro donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad”.

A nivel nacional se han encontrado trabajos de varios autores y han sido considerados relevantes en términos de afinidad al tema investigado. Cabe destacar que en esta búsqueda no se encontraron referencias en donde los temas de flexibilización y familia se trabajaban en conjunto. A continuación se detallan estos aportes:

- En la Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica, Mora (2005) publica un artículo denominado “Ajuste y Empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado”. Este autor expone diversas definiciones del término “precarización del empleo” siendo relevante la siguiente “Situaciones laborales en las que las condiciones de trabajo se han deteriorado” (p. 29). A raíz de esta frase, Mora expone diversas formas por medio de las cuales el trabajo asalariado se ha ido convirtiendo en precario, como la contratación de trabajadores (as) a tiempo parcial o la caída de ingresos por debajo de los mínimos fijados por ley; ambos factores inciden de forma directa en el bienestar del empleado (a). Otro aspecto mencionado por este autor es la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social, lo que puede esclarecer el vínculo entre funcionamiento del mercado laboral y los niveles de bienestar de los hogares. Además, afirma que el mercado laboral se aprovecha del exceso de fuerza de trabajo y esto pone en riesgo hogares donde las personas tengan empleos inestables. Para este autor, el hecho de tener un empleo

no asegura un bienestar económico-social, ya que la precarización laboral expone a quienes la padecen a la pobreza y a la vulnerabilidad.

- Además, Pérez (2005) en un extracto de su Ponencia presentada en el Seminario “Persistent Inequalities in Latin America”, en Princeton University, ofrece un panorama a nivel centroamericano de la realidad económica, el estudio denominado “Algunas hipótesis sobre desigualdad social y mercado de trabajo” incluye un apartado especial llamado “La modernización globalizada y el predominio de la exclusión laboral”; Pérez explica que la flexibilización laboral es una parte de la precarización de las relaciones salariales que se viven hoy, producto de un declive principalmente del empleo público, que a su vez, es muestra de crisis en lo laboral. Menciona a Costa Rica como el país Centroamericano con más desarrollo de la región y destaca al sector público como el que ha tenido mayor importancia del empleo formal regulado. En este mismo artículo, De la Garza (citado por Pérez) afirma que la flexibilización laboral tiene mayor incidencia en los países más desarrollados debido a que cuando se presentan “rupturas de pactos corporativos las empresas tienden a imponer unilateralmente la flexibilización” (p. 14). Otro aspecto importante de rescatar, mencionado por De la Garza, es el hecho de que el Estado aparece como un gran inductor de la flexibilización, legislando o promoviendo negociaciones.

- Otro aporte es el realizado por Arguedas (2007) en la Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica. En este artículo realiza una crítica titulada “Costa Rica: La desigualdad social de hoy”, donde expone a una América Latina con una realidad económico-comercial que cuenta con el apoyo de los grupos de poder de las naciones que promueven y facilitan, incluso constitucionalmente, modificaciones de las formas comerciales (refiriéndose a los Tratados de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana -CAFTA- y las leyes de implementación) que llevan a diversas transformaciones que van desde:

- a) variaciones complementarias de apoyo a las inversiones para el favorecimiento de una mayor acumulación económica, de grandes proyectos comerciales extranjeros y nacionales;
 - b) aplicación de la flexibilidad laboral con cambios que permiten rebajar los costos de la mano de obra, para aumentar las ganancias;
 - c) modificaciones en las tradiciones, cultura, política de los países y
 - d) distorsiones de la percepción del mundo y de la propia integración a ese mundo, de manera individual y colectiva.
- En la Revista de Ciencias Económicas de Costa Rica Mora (2008) publica un artículo titulado “Una reflexión introductoria sobre la naturaleza de la actual crisis global y los límites del capitalismo”, propone que hemos pasado por tres crisis generales y todas han influido en el mercado laboral. Para explicar la primera menciona a Marx, quien distingue dos momentos importantes: la subsunción formal (la transformación del trabajo en trabajo asalariado) y la subsunción real (primera revolución industrial). En la segunda crisis, el trabajador ya no es dueño de su proceso laboral ni intelectual como sí lo era el artesano pre-industrial, ahora es parte de un producto de la división manufacturera. Por último, la tercera crisis, la describe como una desvalorización que lleva consigo contradicciones como: la exclusión social, el desempleo tecnológico y la precarización laboral. Describe este último aspecto como un grado de explotación de trabajo inmediato, amenazando a su vez, las condiciones de la vida de manera global.
 - Por último, existen asociaciones que se han preocupado por difundir información acerca de los derechos y deberes tanto de los empleados como de las empresas, un ejemplo de ello es la Asociación de Servicios y Promoción Laboral (ASEPROLA), que en el año 2005 realiza una campaña regional en contra de la flexibilización laboral denominada “La flexibilización laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras”. Elabora un

módulo de capacitación donde define la flexibilización laboral como “un concepto que surge de las necesidades empresariales para competir mejor en un mundo y un mercado globalizado, su objetivo principal es lograr que las empresas reduzcan sus costos de producción y generen más ganancias” (p.13). En este estudio el concepto en cuestión es visto con una connotación negativa para quienes la padecen y beneficiosa únicamente para las empresas. Este trabajo toma en cuenta las opiniones y vivencias de los trabajadores con la flexibilización laboral; los diferentes testimonios exponen la disconformidad que se ha creado a partir de esta modalidad, versus la oportunidad de tener un trabajo digno en un contexto social centroamericano donde existe una alta tasa de desempleo.

Por otra parte, en el ámbito internacional es preciso recalcar las siguientes investigaciones:

- Desde el campo de la sociología, Bilbao (1999) en la Revista ARXIUS expone en su artículo “La globalización y las relaciones laborales”, cómo los diferentes modelos de organización económica inmersos en el contexto globalizado, generan cambios importantes en las relaciones laborales y donde la precarización de algunos segmentos del mercado de trabajo son la consecuencia de la reorganización de las producciones, proceso denominado “flexibilidad”. Este autor define “flexibilidad” como “la respuesta implícita de la puesta en primer plano de la competitividad” (p. 134). Entiende el término “precariedad” como lo opuesto a la estabilidad y por lo tanto el aumento de inseguridad en la fuerza laboral.
- Por otro lado, destaca la investigación realizada por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, llevada a cabo por Rosa y Collingan (2002), denominada “El Trabajo por turnos en lenguaje sencillo”, publicado en su página oficial en internet. En este estudio son tomados en cuenta los efectos inmediatos de la flexibilidad laboral en la vida social y familiar, un ejemplo que se expone es la afirmación de que la mayoría de los eventos sociales y familiares tienen lugar por las noches o durante los

fin de semana y estos son “sacrificados” de alguna manera, por las personas que tienen jornadas por turnos. Por otra parte, los autores mencionan también efectos negativos a mediano o largo plazo, como lo son: cambios en los horarios de alimentación o problemas con el sueño tales como el insomnio, que a su vez puede provocar cansancio y afectar el desempeño en el trabajo y en la vida en general.

- Por otra parte, Perelló (2006) en Venezuela elabora un artículo publicado en la Revista Gaceta Laboral de Venezuela: “Reformas laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos Paradigmas del derecho de trabajo”. Como eje central del artículo la autora entiende la globalización como un fenómeno que sirve para “justificar” las diferentes y numerosas reformas laborales. Es a partir de esta idea que realiza todo un desglose relacionando la globalización con flexibilidad laboral. A partir de esto Perelló afirma “El derecho del trabajo... debe ser flexible para adaptarse al cambio de circunstancias que se suceden en toda economía libre de mercado de la cual él forma parte inevitablemente” (p.387). Comprende la flexibilidad laboral como la capacidad de adaptación de los actores a la serie de cambios que se han dado a partir de la globalización, aun más, lo considera como una necesidad, que ha acarreado como efectos más perniciosos y de acuerdo con la autora, la generación de desempleo o el surgimiento de nuevas y precarias formas de empleo.
- En Venezuela, la Escuela de Gerencia Social del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo de Caracas (2006), realiza una investigación sobre la Flexibilización y Precarización Laboral. A través de un artículo publicado en Internet, explica que aquellas legislaciones o instituciones que fueron creadas para proteger los derechos de los trabajadores, se ven afectadas directamente por la flexibilización laboral y la desregulación del mercado de trabajo, dando como resultado un menor control de parte del Estado en lo que a normas en las diferentes empresas respecta, así como a la desindicalización de los trabajadores y además

enfatisa aspectos como la inestabilidad, incertidumbre y desprotección laboral, lo que denomina como precarización del trabajo.

De acuerdo con la revisión de antecedentes, existen dos ejes centrales en estas investigaciones donde se propone a la flexibilización laboral, por un lado, como la impulsora del desarrollo de las diferentes economías y como la forma más moderna de ayudar a los países en desarrollo a adaptarse a un mercado competitivo, donde al parecer el beneficio es para la sociedad. Por otro lado, están los defensores de los derechos laborales que abogan por el bienestar del individuo en su lugar de trabajo (véase Mora 2005 y Pérez 2005). Por ejemplo en Costa Rica la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), considera que este tipo de jornadas atenta contra los derechos laborales que tanto trabajo costó conseguir. También la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), una ONG Centroamericana, recalca que la flexibilización laboral atenta contra los derechos que fueron obtenidos por los trabajadores hace bastantes años. Estas posiciones coinciden con la mayoría de antecedentes internacionales.

Todas estas posturas ratifican que no hay estudios por parte de los grupos sociales, que se preocupen por indagar en el impacto que las condiciones de flexibilización podrían producir en la familia; más bien, el único interés visible es buscar la defensa de los derechos laborales del trabajador únicamente en su lugar de trabajo, dejando de lado las transformaciones que eventualmente podría enfrentar la dinámica familiar. También se comprueba que la mayor parte de la documentación existente, es en contra de la implantación de las políticas propias de la flexibilización laboral; de todos los estudios encontrados, únicamente dos se declaran a favor de la flexibilidad laboral, argumentando como mayor beneficio la importancia de la productividad en el mercado globalizado.

A partir del análisis de antecedentes, se ha podido inferir que en Costa Rica la mayoría de los estudios realizados alrededor del tema están basados en general en aspectos jurídicos, políticos e ideológicos, es decir, en las eventuales

modificaciones que sufrirían algunos de los artículos del Código de Trabajo en tiempos de crisis (Rodríguez, 2004; Naranjo, 1994; Abdallah y Paz, 2004).

A pesar de estas eventuales modificaciones en la legislación, no se está considerando a la familia del trabajador como una parte fundamental, ya que esta puede verse afectada por los cambios que se han mencionado, ya sea en los horarios modificados, readecuación de los salarios y del tiempo con sus familias, entre otros. Este es precisamente un vacío que existe en términos de estudios en Costa Rica, por lo que la investigación realizó un abordaje de la temática, indagando sobre los procesos de adaptación familiar a las nuevas condiciones laborales como es la flexibilización laboral dentro de la dinámica de tres hogares, en donde uno de los miembros de la familia trabaja en esta modalidad.

Es decir, el enfoque de la investigación estará centrado en las eventuales repercusiones del fenómeno de la flexibilización laboral en las familias, quienes no ajenas a los cambios sociales deben optar por la adaptación.

1.2. Justificación

Las tendencias del desarrollo, producto de la globalización, traen consigo una serie de consecuencias, por ejemplo, la crisis económica que se vive a nivel mundial, obligando a muchos trabajadores (as) a adaptarse a nuevas y heterogéneas condiciones laborales, impulsadas por la necesidad de pertenecer a la fuerza laboral para poder suplir sus necesidades básicas, a pesar de que se enfrenten a condiciones a veces desfavorables, como lo son algunas de las condiciones propias de la flexibilización laboral. Se considera que estas circunstancias inciden de manera diferente en cada familia, (positiva o negativa) según sea el caso y por esto es indispensable conocer algunas características para poder analizar la influencia con el contexto de interés.

A pesar de la relevancia del tema, durante la revisión de antecedentes se constató que la flexibilización laboral no ha sido abordada desde el plano psicológico, tanto en el ámbito nacional como en el plano internacional, siendo la presente investigación pertinente dado el vacío en la producción académica y profesional que existe en este campo.

La flexibilización laboral se ha convertido en una práctica común y nuestro país no es la excepción. En este contexto, se convierte en tema central e imprescindible para la investigación, ya que las familias se deben adaptar a las nuevas condiciones que impongan el patrono y el mercado laboral en un tiempo determinado. A nivel social se convierte en un tema de mucho interés conocer los posibles cambios y resultados a nivel de interacción en la dinámica familiar, ya que una vez más se podría estar hablando de una nueva modificación del desempeño de los roles por ejemplo, o un rompimiento de paradigma en lo concerniente al trabajo en el hogar.

Por otra parte, León (2006) explica que la flexibilización también ha estado asociada al incumplimiento de las legislaciones laborales, al debilitamiento del poder de la negociación de los trabajadores, a la desindicalización de los (as) trabajadores, a la reducción del rol regulador del Estado, entre otros aspectos que

umentan (de manera económica, social y emocional) la inseguridad para el empleado y libera a las empresas de derechos básicos laborales.

La investigación adquiere importancia también a nivel político, en la medida que estos puntos que menciona León tienen afectación directa en los espacios laborales de los trabajadores costarricenses, poniéndolos cada vez más en una posición social y económica vulnerable, y el Estado se ha convertido en aliado de los sectores que aplican la flexibilización laboral, por ejemplo vale citar el denominado Plan Escudo presentado por el expresidente de la República, el señor Oscar Arias, el 29 de enero de 2009. Según información publicada en La Gaceta número 64 del 01 de abril de 2009, fue presentado como alternativa para enfrentar la crisis económica mundial que se presentaba en ese entonces; se fundamentaba sobre cuatro pilares: familias, trabajadores, empresas y sector financiero, con respecto al tercer pilar contenía una medida que pretendía apoyar a las empresas que sirven como proveedores del Sector Público, la cual consistía en reducir a 30 días naturales el plazo máximo para que las unidades financieras cancelen sus facturas, a efecto de que las empresas puedan recuperar rápido sus inversiones. Puede pensarse que el hecho de reducir los plazos obliga a las empresas a trabajar más para cumplir los plazos.

Todos estos puntos que se han mencionado no ocurren como hechos sociales aislados, sino que tendrán una afectación directa y/o indirecta en los núcleos familiares de los trabajadores.

Además esta situación de vulnerabilidad de los empleados ya está afectando nuestro país y la Cámara de Industria de Costa Rica en su informe anual 2009 expuso que la crisis se manifestó directamente sobre el sector de la economía y la industria. Mencionan que la producción industrial se contrajo casi un 4.2% y el Banco Central proyectaba una contracción para el 2009 de un 4.9%. En este informe que comprende de julio del 2008 a junio del 2009, ya se habían perdido de 10 y 15 mil empleos en nuestro país (p. 8). Esto favorece el incremento de la pobreza que según el XV Informe del Estado de la Nación, en el 2008 la proporción de hogares en situación de vulnerabilidad se mantuvo invariable con

respecto al 2007, en 13,1%, siendo el tercero más alto desde el año 2000, sugiriendo que los ingresos de muchos hogares superaron la línea de pobreza. De acá se rescata la importancia que actualmente tiene la oferta laboral en nuestro país, que al ir en detrimento condiciona el bienestar económico y emocional de las familias limitándolas en diferentes sentidos, por ejemplo, acceso a créditos bancarios, superación académica, superación personal, en general a una mejor calidad de vida y la satisfacción de necesidades de toda índole.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) por medio de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples realizada en el 2009, devela que la tasa de desempleo¹ tuvo un incremento con respecto al 2008, ya que aumentó de 4.9% a 7.8%. Estos números representan una realidad social preocupante, que compete a todas las disciplinas, con el fin de analizar los impactos que estas cifras causan a corto, mediano y largo plazo. Estas cifras son relevantes, ya que al evidenciarse un aumento en la tasa de desempleo, se está mostrando la imposibilidad del Estado de brindar condiciones dignas a sus ciudadanos, nuevamente se reitera la exposición o vulnerabilización en la que quedan los empleados, debiendo adecuarse al trabajo, independientemente de las condiciones a las que deba adaptarse.

La presente investigación realizó un acercamiento a lo que ya es una realidad, es decir a la flexibilización laboral y sus implicaciones en tres familias desde la Teoría Sistémica, e interesándose por una de las problemáticas que hoy en día viven muchas familias en Costa Rica, y es la carencia de estudios en esta temática lo que convierte este estudio en pionero desde la psicología. Además este sería un aporte al conocimiento en el ámbito educativo, ya que este tema ha sido tradicionalmente abordado desde otros enfoques tales como la política, la administración, la economía, la legislación laboral, entre otros.

¹ El INEC (2009, p. 19) define la tasa de desempleo de la siguiente forma: Porcentaje de la población desocupada con respecto a la fuerza de trabajo.

Este estudio promueve a su vez, que otros profesionales en psicología continúen interesándose por esta temática de una manera integral, convirtiéndose en un pilar para continuar en la investigación del tema o bien de otros que de ella se desprenden, porque si bien es cierto la flexibilización laboral no ha sido estudiada sino hasta en los últimos años, esta práctica es antigua y se viene dando de forma solapada en el sector público (fuerza pública, profesionales en salud, entre otros). Otro tema que se desprende sería la relación bidireccional entre los sistemas familia y trabajo, en donde los acontecimientos que afecten a uno de estos, se verá también afectado el otro.

Así mismo, la investigación concuerda con uno de los paradigmas de la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional, el enfoque sistémico, en el cual “ plantea la preeminencia de los sistemas, las interacciones y la comunicación como aspectos centrales que configuran su objeto de estudio”. De esta manera se percibe a la familia como un sistema que a su vez se relaciona con otros en donde está inmerso, tal y como son los contextos laboral y social; esto de cara a las diversas transformaciones que ha experimentado y experimenta la familia costarricense, es decir, se devela cómo esta interrelación cambiante entre los sistemas puede estar afectando de alguna manera a las familias.

1.3. Presentación del Problema

El contexto donde se desarrolla esta investigación permite acercarse a las vivencias de 3 familias y a sus diferentes percepciones basadas desde las propias experiencias con respecto al tema de flexibilidad laboral, este acercamiento permitirá conocer esta realidad y los efectos que conlleva. Como menciona Minuchin (2001) “la familia cambiará a medida que cambie la sociedad” (p.83) y Costa Rica no escapa de incorporar importantes procesos de transformación basados en una realidad laboral que también exige medidas para modificarse y adaptarse a contextos económicos difíciles.

Ambos temas son de gran interés para las autoras de la presente investigación, por varias razones, estas se describen a continuación:

- ❖ Durante la revisión del material existente, se evidencia que el interés que ha existido alrededor del tema de flexibilización laboral ha sido básicamente político, jurídico, social y económico. Al momento de realizar la investigación, no se había encontrado estudio alguno en donde se expusiera la relación que tiene la flexibilización laboral y los eventuales cambios que pueda producir en la dinámica familiar de una familia.
- ❖ Una de las investigadoras laboró en una empresa transnacional por 7 años donde se emplea la flexibilidad laboral y la contratación de mano de obra a tiempo parcial, a pesar de desconocer el término en un inicio de la investigación, éste fue emergiendo en el proceso y despertó el interés por las diversas situaciones a las que se vio sometida, una de ellas por ejemplo, terminar su jornada a la 1:00 am e ingresar ese mismo día a las 7:30 am. Esto generó interés en la investigadora y de ahí inicia el proceso que llevó a la elaboración del presente estudio.
- ❖ Esta experiencia previa permitió tener un panorama más amplio sobre esta temática y comprender que en nuestro país son muchas las empresas que han ido incorporando cambios en la estructura de producción e incorporando cada vez más la flexibilización en sus estrategias de

contratación laboral. Se comprende a su vez que este modelo económico en constante transformación y búsqueda de soluciones, encontró en la flexibilidad laboral una respuesta que se adaptaba a la necesidad de cumplir con las exigencias de los mercados globalizados, colocándolo en el centro de los programas de reorganización de la producción y a su vez, cumpliendo con las necesidades de competitividad (Bilbao, 1999).

- ❖ La flexibilidad laboral ha sido estudiada desde algunos enfoques ya mencionados, sin embargo, no se encontró algún estudio que hubiera evidenciado un acercamiento a esas personas que viven esta condición laboral. Este interés conlleva a formular la gran pregunta a investigar:

¿Cuáles son los principales procesos de adaptación en la dinámica de tres familias ante la flexibilización laboral, donde al menos uno sus miembros labora en jornada flexible?

1.4 Objetivo General

Analizar los principales procesos de adaptación familiar ante la flexibilización laboral de tres familias, en donde al menos uno de sus miembros se desempeña en jornadas de horarios flexibles.

1.5. Objetivos Específicos

- Conocer la percepción que tienen las familias y los trabajadores respecto a la flexibilización laboral.
- Identificar los principales procesos de transformación en la dinámica y la estructura familiar a partir de la jornada flexible.
- Indagar sobre los diferentes estilos de comunicación que tienen cada una de las familias y si estas se han visto alteradas a partir de la flexibilización laboral.

CAPITULO II

CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

2.1. Referente Conceptual

Se ha elegido como referente conceptual la teoría general de sistemas, la cual fue propuesta en primera instancia por Bertalanffy (1992). Este autor plantea un sistema como una totalidad, compuesta por elementos y las relaciones que se pueden dar entre ellos, y en el que las relaciones son más importantes que los elementos en sí mismos (Bertalanffy, 1992). Producto de las relaciones entre los elementos, y de estos con el entorno, surgen las estructuras, tema que ocupa un lugar importante en este trabajo.

En concordancia con lo que propone Bertalanffy, Bowen (1998) también explica la relación entre distintos sistemas por medio de la frase que se propone a continuación.

Teoría General de Sistemas:

“El estudio de la familia ofrece un ordenamiento totalmente nuevo de modelos de teorización sobre el hombre y su relación con la naturaleza y el universo”. (Bowen 1998, p.24)

Para Guang (1999), el desarrollo histórico-cultural de la familia como institución social se dio en el siglo XX, posterior a Darwin, donde surge una línea de investigación más histórico-antropológica y menos biológica, dirigido por C. Lévi-Strauss. A partir de ahí define a la familia como una estructura, sin embargo posteriormente este concepto es cuestionado por los científicos sistémicos.

Uno de ellos fue Ludwing von Bertalanffy, primer expositor de la Teoría General de los Sistemas, quien formuló su propuesta en los años treinta y en varias publicaciones después de la Segunda Guerra Mundial logra una propuesta teórico - metodológica integradora y holística para el tratamiento de problemas científicos, tomando en cuenta la afectación que provoca un sistema en sus partes, y como a su vez las partes afectan al sistema; desde esta perspectiva concibe al sistema

como un conjunto organizado de partes interactuantes e interdependientes, que se relacionan formando un todo unitario y complejo (Bertalanffy, 1992).

Según Bertalanffy (1987, p. 196-197) “Ahora buscamos otro modo esencial de ver el mundo: el mundo como organización. Esta tendencia está señalada por el surgimiento de un haz de nuevas disciplinas como la cibernética, la teoría de la información, la teoría general de los sistemas, la teoría de los juegos, de la decisión, de las colas y otras; en la aplicación práctica están el análisis de sistemas, la ingeniería de sistemas, la investigación de operaciones, etcétera.”

La propuesta de Bertalanffy llevó, según Guang (1992) al “*principio de la totalidad*” donde todo afecta a todo; nada es indiferente a nada (...) donde sería imposible alterar un solo elemento sin perturbar a la totalidad (p.14). Se parte entonces de que los Sistemas Generales (planetarios, biológicos entre otros) pueden afectar también a los Sistemas Particulares (como la familia) y viceversa, rompiendo así con el paradigma de la individualidad, esto es lo que se conoce como las teorías ecológicas o ecosistémicas.

Para Minuchin (2001, p. 81) “las Revoluciones Francesa, Rusa, China, carcomieron la estructura familiar tradicional de esos países, en un intento para acelerar el progreso hacia un nuevo orden social”. Estos cambios se siguen presentando a medida que existan necesidades económicas, políticas y sociales donde la globalización ha tenido un papel protagónico en esas transformaciones del núcleo familiar y este ha tenido que adaptarse a las nuevas realidades sociales.

Al concebir a la familia como un organismo vivo, integrado por miembros indisolublemente unidos en la medida que están entrelazados por consanguinidad (Guang, 1999), es que se puede realizar un acercamiento desde un enfoque ecosistémico y es Bronfenbrenner (1987) quien promueve este modelo y da un lugar especial e importante a las constantes transformaciones de la familia para su sobrevivencia y adaptación.

Para este autor, la ecología del desarrollo humano determina “el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo y en las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establece entre estos entornos” (p. 40). Esta acomodación denominada homeostasis de la familia está intrínsecamente relacionada a su entorno social, político, económico, laboral entre otros.

Estos diferentes cambios por los que atraviesan las familias son denominados por el Enfoque Ecosistémico como Transición Ecológica y esta “se produce cuando la posición de una persona en el ambiente ecológico se modifica como consecuencia de un cambio de rol, de entorno o de ambos a la vez” (Bronfenbrenner 1987, p. 46).

Para el presente estudio, estos cambios se pueden observar en el campo laboral cuando un empleado (a) es movido de puesto, de funciones, de horarios y esto puede de alguna manera generar cambios en las relaciones laborales y familiares, además de inseguridad, inestabilidad o bien como lo menciona la Teoría Sistémica, desequilibrios en el núcleo familiar.

Bronfenbrenner (1987), por medio de su teoría ofrece una explicación de la interacción de la persona con su ambiente. De esta manera, incluye cuatro sistemas para entender la realidad en la que están incluidas las familias:

Macrosistema, este se refiere a las “correspondencias, en forma y contenido, de los sistemas de menor orden (micro-, meso- y exo-) que existen o podrían existir, al nivel de la subcultura o de la cultura en su totalidad, junto con cualquier sistema de creencias o ideología que sustente estas correspondencias” (p. 45).

Microsistema: corresponde al “Patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona en desarrollo experimenta en un entorno determinado, con características físicas y materiales particulares” (p. 41).

Mesosistema: “comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente” (por ejemplo en la familia, trabajo y vida social, p. 44).

Exosistema: “se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que le ocurre en ese entorno” (p. 44).

A partir del modelo ecosistémico de Bronfenbrenner, se pueden describir los procesos adaptativos de las personas y sus sistemas, ya que se estudian los factores situacionales que median en dichos procesos. En correspondencia con la investigación, se otorga suma importancia al factor laboral como posible agente de cambio en los procesos adaptativos de las familias. Es decir, se puede hacer alusión al mesosistema, ya que el ámbito laboral y el familiar se interrelacionan entre sí: la modalidad flexible produce ciertas condiciones que inducen tanto a la persona que trabaja en esta modalidad como a quienes forman parte de su hogar, a tomar ciertas medidas de adaptación para perpetuar la estabilidad en la familia.

2.2. Marco Teórico

El presente estudio tiene como objetivo analizar los principales procesos de adaptación familiar ante la flexibilización laboral de tres familias, en donde al menos uno de sus miembros se desempeña en esta modalidad; este acercamiento permite conocer los eventuales cambios que se han producido en las familias. Para ello se hace necesario realizar una conceptualización con el fin de comprender mejor los diferentes procesos por los que atraviesan los sistemas familiares desde la Teoría General de los Sistemas, como lo son: el ciclo vital, los procesos de adaptación, el estrés familiar, la comunicación y los límites, todos estos aspectos vividos en un contexto social, donde se ve influenciado por los

estilos de trabajo que realicen los miembros de la familia y estos a su vez se ven modificados con los diferentes elementos que vaya incorporando la globalización.

Posteriormente estas categorías serán contrastadas con la información facilitada por las familias, una vez finalizada la recolección de los datos, con el fin de dar respuesta al problema de investigación.

2.2.1. Trabajo y Globalización

A medida que el progreso técnico fue transformando la estructura de la producción y el aumento del ingreso y cambiando la composición de la demanda, las relaciones de cada país con su contorno ejercieron una influencia creciente sobre su desarrollo. De este modo, la trayectoria del desarrollo de los países, sus problemas actuales y perspectivas futuras son, en gran medida, resultado de la resolución del contrapunto realidad interna-contexto mundial.

(Beck1999, p.155).

Siguiendo la línea de pensamiento de Beck, cabe subrayar que la globalización ha sido un fenómeno que une a todos los países y les exige tomar medidas para participar en un mercado competitivo, donde la oferta y demanda es constantemente cambiante. Este contexto de competitividad entre los mercados, tiene una característica en común según Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004, p. 68), y consiste en las “exigencias de reducción de costes y de tiempo para la comercialización, lo que hace que las inversiones fijas y a largo plazo (tanto de personas como de capital) se reduzcan dada la rápida obsolescencia de los recursos”, este fenómeno tiene una influencia directa en las condiciones del trabajo.

En este marco de cambios es que según Blanch (2008) se reinventan los mercados implantando las tecnologías de la información y la comunicación según el modelo neoliberal de cada economía y sociedad en específico. Así, “la reorganización tecnológica e ideológica del trabajo constituye el factor más

determinante del cambio en la subjetivación de la experiencia laboral y del sentido y valor conferidos al mismo trabajo” (Blanch 2008, p.12).

Esta realidad es vivida de manera diferente en las sociedades y su impacto en el ámbito laboral es inevitable, ya que dicha reorganización promueve una competencia donde se ponen a prueba las capacidades de negociación de los países en cuanto a sus productos y necesidades.

Con el paso del tiempo los países no sólo adoptan nuevas capacidades, sino que con estos cambios el trabajo también va evolucionando, no cabe duda que su definición varía constantemente. Haciendo un breve recuento a partir de la premisa del reconocido economista Adam Smith, quien entendía el trabajo como “el origen de la riqueza de las naciones”, Ibáñez (2002, p.158-159) realiza una propuesta donde define cuatro características básicas del trabajo:

1. Actividad libre, es decir, voluntariamente prestada, lo que excluye trabajos forzosos o a esclavitud.
2. Actividad retribuida: el trabajo es la forma de conseguir la subsistencia propia y de la familia, así como la identidad social del trabajador.
3. Actividad dependiente: la energía personal del trabajador queda dirigida (organizada, controlada, sancionada) por otro.
4. Por último el trabajo productivo es por cuenta ajena: el trabajador necesita ponerse al servicio de otra persona que posee los medios de producción, lo que significa que el trabajador se desentiende, al menos en principio, de los riesgos inherentes al proceso productivo.

Se parte de este entendimiento del trabajo ya que aún cuando pueda parecer reduccionista, el autor afirma que es a partir de esta postura que han surgido la legislación laboral y la protección al trabajador, aspectos que regulan todas las modalidades de trabajo, incluida por supuesto la modalidad flexible.

Por otra parte, Ibáñez (2002) no sólo toma en cuenta la connotación económica y legislativa del trabajo, sino que además menciona: “El trabajo no sólo permite el acceso a la renta, sino que cumple una función de realización personal e integración social” (p. 159). No se trata de trabajar por trabajar, o sólo por recibir un salario; hay también toda una connotación psicológica detrás del trabajo que se elige, de identificación, de realización y de pertenencia social como bien lo menciona el autor y como anteriormente hacía referencia Blanch cuando mencionaba el sentido conferido al trabajo.

No se puede continuar estudiando el trabajo sin al menos mencionar el aspecto organizacional, que para los intereses de la investigación es entendida desde la teoría sistémica. Para estos efectos vale citar a Muchinsky (2007, p. 253): “la teoría de sistemas ve que una organización existe en una relación interdependiente con su ambiente”, es decir, cada uno de los elementos que componen la organización son de vital importancia, ya que uno afecta al otro y así sucesivamente todas las partes, al mismo tiempo que las partes afectan a uno de sus elementos.

Para integrar una organización, la teoría de sistemas propone que debe estar compuesta por 5 partes, las cuales según Muchinsky (2007, p.254) son las siguientes:

1. *Individuos*: Los individuos traen con ellos sus propias personalidades, capacidades (...) lo cual influye en lo que esperan obtener al participar en el sistema.
2. *Organización formal*: es el patrón interrelacionado de puestos de trabajo que proporciona la estructura del sistema.
3. *Grupos pequeños*: Los individuos no trabajan aislados sino se vuelven miembros de grupos pequeños como una forma de facilitar su propia adaptabilidad dentro del sistema.

4. *Posición o status y rol o papel:* Existen diferencias de posición y papel entre los puestos dentro de una organización y definen el comportamiento de los individuos dentro del sistema.
5. *Escenario físico:* Ambiente físico externo y el grado de tecnología que caracteriza la organización.

Como puede observarse los cinco puntos son rasgos comunes de una organización ya conformada o madura. Además se puede notar la interrelación de cada una de estas partes y como una puede afectar a otra o a varias, la que por lo general se da por medio de redes de comunicación. En síntesis, la organización vista desde la teoría de sistemas, permite entender situaciones diversas que surgen precisamente de la interrelación entre las partes, ya sea a nivel individual (de cada trabajador) o a nivel laboral. Esta teoría está íntimamente relacionada con el *mesosistema*, término propuesto por Bronfenbrenner (1987), en el cual se dan las interrelaciones de dos o más entornos en los que una persona en desarrollo participa activamente, tal es el caso de la interrelación familia - trabajo.

Retomando las necesidades del mercado económico, es a partir de ahí que se ha adoptado el término flexibilidad para poder adaptarse a las diferentes circunstancias por las que ha atravesado la economía y evitar así verse estancada. Blanch (2008, p. 12) al respecto afirma que la flexibilidad:

“Se ha erigido en un factor clave no solo de las condiciones de trabajo y de la experiencia concreta de la actividad y de las relaciones laborales, sino también y sobre todo de las premisas culturales subyacentes al patrón posmoderno de vivir y de trabajar”.

Es decir, que en esta época posmoderna la flexibilidad laboral es cada vez más una práctica común y es que el tema no es nada nuevo ya que, desde las primeras crisis en países como los Estados Unidos, se vieron obligados a prácticas para sobrellevar la situación que estaba afectando de manera significativa la economía. Costa Rica no es la excepción, ya que también ha adoptado medidas flexibles para el mercado laboral, hoy reflejadas tanto en la empresa privada como en el sector público.

Este fenómeno globalizante, como lo menciona Beck, es vivido en cada contexto por la compleja combinación entre lo global, el mercado laboral, la sociedad y por supuesto las familias. Dentro de las principales consecuencias psicosociales de este fenómeno citadas por dicho autor están: vivir en un mercado que le da un valor especial a las leyes de la oferta y la demanda, esto trae como consecuencia vivir en una sociedad de riesgo, vulnerable, que ha socavado la seguridad de tener un empleo fijo, seguro y estable. Por otro lado, afecta los mercados (laboral, cambiario, hidrocarburos, tipo de cambio, entre otros) y los hace cada vez más “impredecibles” quebrantando la estabilidad de las personas y sus familias.

Para comprender las diversas modalidades de la flexibilidad laboral, se realiza una síntesis de las principales formas en que esta práctica laboral es llevada a cabo.

2.2.1.1 Modalidades de la Flexibilidad Laboral según Alcover et al (2004 p. 71):

- **Flexibilidad funcional:** reorientación de las estrategias formativas hacia las metas de la polivalencia, la recalificación, la movilidad, etc., de los empleados.
- **Flexibilidad contractual:** convivencia y/o sustitución de contratos laborales *tradicionales* con otros de carácter mercantil y de relaciones *triangulares*, que dan lugar a la subcontratación, y que liberan a las organizaciones de las cargas de los excedentes de plantilla.
- **Flexibilidad financiera:** diferenciación e individualización de los salarios en función de criterios como la cualificación o el rendimiento y productividad personal.
- **Flexibilidad numérica y temporal:** estrategias de ajuste de la cantidad de personal o de tiempo de trabajo a los imperativos de la producción y las exigencias de la demanda.
- **Flexibilidad tecnológica:** políticas y prácticas de rápida sustitución y/o renovación parcial o completa de los sistemas tecnológicos tanto de

producción como de apoyo a la ejecución, y que acelera la obsolescencia tanto de la propia tecnología como de las competencias para su utilización.

- **Flexibilidad geográfica:** estrategias de movilidad interna de los empleados y de ubicación a *distancia* de diferentes funciones productivas o de gestión.

Retomando a Blanch (2008, p. 12) la “Flexibilización organizacional del trabajo, como tendencia histórica, significa un proceso de transición desde un modelo predominantemente rígido, cerrado, vertical, centralizado y burocratizado hacia otro donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad”. Dado que se vive en un proceso transitorio, se encuentran una serie de opiniones sobre las posibles **ventajas** y **desventajas** de este nuevo sistema de organización laboral.

Dentro de las **ventajas** citadas por este autor cabe rescatar las asociadas al desarrollo de los medios materiales y tecnológicos en un mundo globalizado, ya que se brindan oportunidades para el aprendizaje, el crecimiento y la autorrealización laboral. Pero como lado **negativo** de la flexibilización, recalca que “la cascada de efectos colaterales del capitalismo flexible hace del subempleo un problema de salud pública y una nueva fuente de vulnerabilidad social” (Blanch 2008, p. 14).

Para efectos de este estudio, se entenderá el subempleo según Sáiz (2004, p. 23) como “aquellas situaciones en las que el individuo se ve obligado a trabajar a tiempo parcial, aunque a veces desee trabajar más, ganando en proporción por hora trabajada menos que la proporción respectiva de Salario Mínimo Interprofesional o en tareas de baja remuneración”. A partir de esta definición puede notarse el problema de salud pública citado por Blanch y una de las afectaciones considerada como negativas de la flexibilización, en el entendido de que el subempleo puede presentarse en la modalidad de flexibilidad laboral, pero la flexibilidad laboral no siempre está relacionada ni es dependiente del subempleo.

Otros aspectos negativos son mencionados por Alcover *et al*, quienes citan a Millward y Brewerton (2000) y afirman que a partir de la puesta en práctica de la flexibilidad las relaciones laborales han sufrido modificaciones importantes, emergiendo nuevas condiciones de trabajo, que son definidas por los autores como el **nuevo pacto** y estas condiciones han modificado poco a poco las relaciones del **antiguo pacto**. Para explicar esta situación, los autores proponen el siguiente cuadro:

ANTIGUO PACTO	NUEVO PACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad a largo plazo. • Salario equitativo a un buen rendimiento. • Escenario de empleo estructurado y predecible. • Carrera profesional dirigida por la organización. • Recompensa por el tiempo y el esfuerzo invertidos. • Ingresos proporcionales a la experiencia o el estatus. • Perspectivas de promoción y apoyo en compensación por <i>ir más allá de los objetivos</i>. • Confianza e inversiones mutuas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin seguridad a medio ni a largo plazo. • Salario elevado por un alto rendimiento. • Escenario de empleo flexible y ambiguo. • Carrera profesional dirigida por el trabajador. • Recompensa por el rendimiento y los resultados esperados. • Ingresos proporcionales al rendimiento. • Actitudes puramente transaccionales; mentalidad marcada por una relación <i>esto por aquello</i>. • Escasa confianza y mucho cinismo.

Cuadro 1

Esta propuesta explica la transformación que se ha dado en las diferentes condiciones y exigencias laborales, tanto para los hombres como para las mujeres

desde hace aproximadamente un siglo, época en que se inició el antiguo pacto. Además deja en evidencia, que las nuevas condiciones laborales, especialmente las económicas y tecnológicas conducen a diferentes modalidades de flexibilidad.

Otra desventaja en lo que respecta al ámbito laboral, es la *precariedad* o *precarización* Alcover et al (2004, p. 73) definen este término como:

“un proceso multidimensional y con una amplia variedad de efectos y consecuencias (para los individuos, para colectivos enteros –como los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, etc.-, e incluso para las sociedades en su conjunto) resultado de las nuevas exigencias desplegadas por la evolución del capitalismo (tecnológico, universalizante), de la nueva dinámica de la economía (global, financiera, flexible, desregulada), de los nuevos mercados de trabajo y de la nueva sociedad de la información (digitalizada, individualista)”.

La precariedad laboral trae como consecuencia la vulnerabilización del sector trabajador, deteriorando las condiciones laborales por medio de actos tales como la inseguridad o inestabilidad en el trabajo, la reducción o anulación de derechos como prestaciones o seguros, un pago muy bajo por los servicios que se prestan y pocas oportunidades de formación y crecimiento dentro de la empresa. Todo esto con consecuencias a nivel psicológico y social.

En el siguiente cuadro, se exponen el impacto psicosocial de la flexibilidad y la precariedad laboral:

<ul style="list-style-type: none"> • Sobreexplotación del personal subempleado, inducido a trabajar más tiempo por menos salario. • Endurecimiento y empeoramiento de las condiciones de trabajo de la mano de obra irregular e ilegal. • Presión a la baja de los salarios y de la capacidad de consumo. • Inactivación del contrato psicológico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la empleabilidad de personal cualificado y motivado para el trabajo. • Aumento del autoempleo de baja calidad. • Incremento de las horas trabajadas para poder mantener el poder adquisitivo. • Aumento de la accidentalidad en el
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Disminución del control sobre el propio trabajo. • Densificación e intensificación del trabajo. • Desconfiguración del marco de referencia laboral estable. • Minimización de las funciones tradicionales del empleo. • Exclusión social de nuevos inempleables. • Expulsión del mercado de trabajo de personas en la plenitud de su vida profesional y laboral. • Inestabilización de empleos estables. 	<p>trabajo subcontratado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contextos facilitadores de acoso laboral, acoso sexual y desarrollo del síndrome de estar quemado. • Aumento de la precarización de colectivos ya precarios (ilegales, baja cualificación, etc.). • Deterioro de la identidad profesional. • Inviabilidad de la carrera profesional. • Disminución de la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales. • Transferencia del riesgo desde el sistema hacia el individuo. • Deterioro de la calidad de vida laboral.
--	---

Cuadro 2

La situación descrita anteriormente se confirmó en el Foro de Mujeres del INAMU llevado a cabo en abril del 2005, donde indicaron que los 3 tipos de flexibilidad laboral: **de hecho** (en la práctica), **legal** (aprobación de leyes que tiende a la desregulación laboral) y **jurisprudencial** (interpretación restrictiva de las normas laborales) afectan de manera directa a las mujeres jefas de hogar por las siguientes razones: al extender las jornadas remuneradas recargan al doble o triple la jornada laboral esto a su vez reduce el tiempo para cumplir las responsabilidades familiares. Menos tiempo de estudio, menor preparación, menores oportunidades de acceder a otros empleos, además, reduce las posibilidades de organización.

Aunque se hace referencia a mujeres jefas de hogar, se puede ampliar la población a hombres y jóvenes que trabajan en la modalidad flexible, ya que los aspectos que se mencionan también los afecta a ellos. Ante esta realidad, se hace necesaria una conciliación para que trabajo y familia no se perciban como enemigos sino que exista un equilibrio necesario y el tiempo compartido para ambos; dicha conciliación se hace posible según las estrategias de adaptación a estas situaciones que acoja cada familia.

Esto ha sido parte de los grandes cambios que obligan a una reestructuración familiar, donde los cónyuges-pareja tengan que buscar empleo y posiblemente alguien más cuide de sus hijos. “El principal factor de cambio de todo este proceso es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo –no al mundo laboral en el que la mujer ha participado siempre...” (Bel 2000, p. 250). Estos cambios provocan que se asuman nuevos roles para ambos padres, nuevas responsabilidades pero que se irán redefiniendo gradualmente hasta poderse consolidar: “Un cambio social de esta magnitud requiere tiempo, tanto para que el hombre asuma totalmente su responsabilidad, como para que la mujer esté dispuesta a delegarla” (Bel, A. p.252), convirtiéndose así, en otro reto más para la familia de hoy.

Familia y trabajo ha sido también para Adroher, S. y Núñez J. (2003, p. 54) un tema de estudio y aseguran que “el efecto que el trabajo tiene sobre el desarrollo de los hijos depende de un complejo conjunto de factores culturales, evolutivos, familiares y socioeconómicos”. Afirman que desde los años 70 las investigaciones se han enfocado en identificar los efectos nocivos del desempleo en el varón y en el trabajo extradoméstico de la mujer, pero que han sido sesgados pues ya se esperaban que fuera resultados negativos. A pesar de lo anterior, cita una investigación (Hoffman y Youngblade 1999; Goffriend y Killian; 1999, Nickols, 1994) donde concluyen que “el empleo de los dos cónyuges no tiene por sí mismo ningún efecto sobre el desarrollo de los hijos, es decir, no es en sí mismo perjudicial ni positivo” (p. 54).

Así, Adroher, S. y Núñez J. (2003 p. 58) describen los tres ajustes más frecuentes para aquellos padres que trabajan y las denominan: Estrategias de afrontamiento:

- 1- Aumento de la implicación del padre: se refiere a la división de las tareas domésticas y a un equilibrio en la crianza de los hijos, además de una mejor distribución y balance de los roles en la familia.
- 2- Cuidado no parental: hace referencia a la participación de otros miembros vinculados con la familia o bien personas de confianza que no pertenecen al núcleo familiar y cumplen la función del cuidado de los hijos, llámese abuelos, tías, vecinos, amistades, grupos profesionales, guarderías, centros educativos, entre otros.
- 3- Poner límites al trabajo: generalmente se dan después del nacimiento de algún hijo, esto provoca que se evalúen los compromisos y la participación en actividades que el mismo trabajo genera, por ejemplo: giras largas, horas extras etc.

Las anteriores son parte de algunos cambios a los que ha tenido que adaptarse la familia para su continuidad, cada miembro ha tenido que adoptar y/o aprender diferentes roles y funciones con el fin de generar la flexibilidad que la familia requiere para mantenerse como lo que hoy es, la célula de la sociedad.

Partiendo del hecho de que la flexibilización laboral es un tema cada vez más presente en las instituciones, tanto públicas como privadas de nuestro país, los procesos de adaptación a las condiciones que este tipo de jornada induce son de vital importancia. Se consideró incluir diversas posturas con el fin de tener un panorama más amplio con respecto a la flexibilidad laboral y sus implicaciones a nivel familiar, así como también se incluye una de las poblaciones considerada vulnerable a nivel social: la población femenina. Conocer sobre estos temas contribuye a la comprensión integral del papel que cumplen el trabajo y la familia en esta investigación, aspectos que a continuación se desarrollan.

2.2.2. Familia y estructura familiar

Definir el concepto familia ha sido un tema discutido por diferentes autores y enfoques, máxime en tiempos donde cada vez más se dan casos de divorcio, familias monoparentales, madres que trabajan o los roles entre padre y madre que han variado con el tiempo. Para efectos de la presente investigación se tomará el concepto familia brindado por el enfoque sistémico a través de Minuchin (1998, p. 47) el cual lo define como un: “grupo de personas unidas emocionalmente y/o por lazos de sangre, que han vivido juntos el tiempo suficiente como para haber desarrollado patrones de interacción e historias que justifican y explican tales patrones”. Además de considerar que la unión de “dos personas con la intención de formar una familia, constituye el comienzo formal de una nueva unidad familiar” (p. 47). Se parte de este concepto ya que no hay distinción de género y se basa en la unión emocional, antes que la unión consanguínea, además de tomar en cuenta el tiempo en que conviven las personas, convirtiéndose la familia en un sistema abierto en constante transformación, tal y como lo es hoy en día.

Por otra parte Minuchin (2001, p.39) ubica a la familia dentro de la sociedad y la define como “una unidad social que enfrenta una serie de tareas de desarrollo. Estas difieren de acuerdo con los parámetros de las diferencias culturales, pero poseen raíces universales”. Dentro de cada sociedad la familia va a ser vista y conformada de forma distinta, el papel que desempeñe va a ser diferente, afín con las necesidades y demandas culturales y sociales de cada región.

Las familias atraviesan por un proceso de constantes cambios, en donde no se puede definir un solo tipo, esto se debe a que “la cultura prescribe distintas conductas para los individuos en diferentes etapas del ciclo vital” (Minuchin, 1998, p. 50). Los cambios propios del ciclo vital se pueden entender a nivel interno de cada familia, sin embargo existen los cambios que surgen como producto de las condiciones externas, por ejemplo cuando el proveedor de la familia se queda sin empleo, o cambia de empleo y de horario, cuando la madre sale a trabajar por primera vez en su vida o uno de los abuelos llega a vivir con la familia. Al respecto de todos estos cambios Schaffer (2000, p. 261) afirma “la familia es una entidad

dinámica, muy capaz de adaptarse al cambio de circunstancias, y sobre todo a lo largo del siglo XX ha experimentado una transformación drástica”.

Al responder la familia a cambios internos y externos debe ser capaz de “encarar nuevas circunstancias sin perder la continuidad que proporciona un marco de referencia a sus miembros” (p.87). Como ya se ha mencionado, los cambios internos son propios del ciclo vital de cada familia, mientras que los cambios externos estarán relacionados con el contexto en el que se desenvuelve.

Al respecto Minuchin (2001, p.82) asegura que “todo estudio de la familia debe incluir su complementariedad con la sociedad” ya que “los conceptos de las funciones familiares también cambian a medida que se modifica la sociedad”, creando estructuras extrafamiliares para adaptarse a las nuevas corrientes de pensamiento y a las nuevas realidades sociales y económicas.

Para este autor, “los cambios siempre se orientan desde la sociedad hacia la familia, nunca desde la unidad más pequeña a la mayor” (p. 84). Cuanto mayor flexibilidad y adaptabilidad requiera la sociedad de sus miembros, más significativa será la familia como matriz del desarrollo psicosocial. Minuchin afirma (2001, p. 84) “en que un sentido genérico la familia cambia y se adapta a las circunstancias históricas, también la familia individual se adapta constantemente”, afrontando los cambios e ingeniando procesos de adaptación a las circunstancias históricas que le corresponde vivir.

Minuchin (2001, p. 106-107) propone el esquema conceptual, término que considera es de suma importancia durante el estudio de las familias. El esquema conceptual tiene en cuenta estas tres facetas:

- *Una familia se transforma a lo largo del tiempo, adaptándose y reestructurándose de tal modo que pueda seguir funcionando.*
- *La familia posee una estructura que solo puede observarse en movimiento... los límites de los subsistemas deben ser firmes, pero, sin embargo, lo suficientemente flexibles como para permitir una modificación cuando las circunstancias cambian.*

- *La familia se adapta al estrés de un modo tal que mantiene la continuidad de la familia al mismo tiempo que permite reestructurarse.*

En concordancia Minuchin (2001) menciona que la familia puede pasar por 4 momentos que él denomina estresantes y ellos son determinantes a la hora del acercamiento a la familia, los detalla de la siguiente manera:

- ❖ Contacto estresante de un miembro de la familia con fuerzas extrafamiliares: puede referirse a un problema del trabajo de uno de los dos cónyuges y que esto afecte a su pareja.
- ❖ Contacto estresante de la familia en su totalidad con fuerzas extrafamiliares: se pueden dar por problemas económicos que atraviese la familia, esto afectará a todo el núcleo.
- ❖ Estrés en los momentos transicionales de la familia: se refieren a las diferencias en alguna de las etapas por las que esté pasando la familia.
- ❖ Problemas de idiosincrasia: se puede dar de manera transitoria o permanente. Por ejemplo transitorio se puede percibir cuando en una familia se enferma un miembro, el resto de la familia cubre sus necesidades, sin embargo cuando cura o sana, la familia se reacomoda de forma que todos vuelven a cumplir las otras funciones. De manera permanente, se da cuando en una familia nace un niño con problemas físicos y que la misma se haya adaptado a sus diferencias sin embargo, cuando este crece e inicia su proceso de socialización, esta nueva etapa puede crear gran tensión en el grupo familiar (p.106).

Dentro de la teoría de sistemas enfocada en la familia, se afirma que los sistemas familiares tienen a su vez, subsistemas y a través de ellos también se desempeñan funciones; “los individuos son subsistemas en el interior de una familia. Las díadas, como la de marido-mujer o madre-hijo, pueden ser subsistemas” (Minuchin, p.88). Estos son formados por generación, sexo, interés o

función y cada uno de ellos poseen niveles diferenciados de autoridad. Minuchin (2001, p. 92) describe los subsistemas en tres tipos:

1-El subsistema conyugal: “se constituye cuando dos adultos de sexo diferente se unen con la intención expresa de constituir una familia” (Minuchin 2001, p. 92). Este autor asegura que la familia debe tener dos cualidades para llevar a cabo sus tareas y son las siguientes:

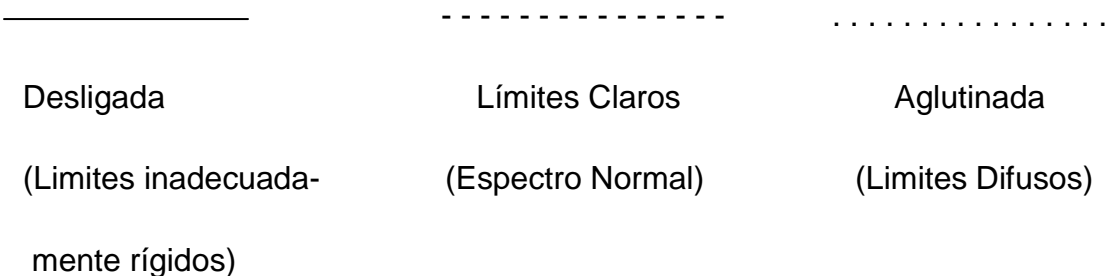
- a- Complementariedad: consiste en que cada esposo pueda “ceder sin sentir que se ha dado por vencido” (2001, p. 92). De esta manera pueden ofrecer parte de su individualidad para lograr un sentido de pertenencia.
- b- Acomodación Mutua: se da cuando la pareja toma lo mejor de cada uno y se estimula para prolongarlo y en caso de aquellas conductas negativas intentar modificarlas.

2-El subsistema parental: se da cuando en la pareja se incorpora un individuo, generalmente un hijo, ambos tienen que aprender a destacar los espacios para la convivencia con el hijo como con el cónyuge, es desempeñar las funciones de padre o madre sin tener que renunciar o anular al subsistema conyugal.

3-El subsistema fraterno: se da cuando se establecen relaciones con iguales, partiendo de la premisa de que hay más de un hijo en la familia. En este subsistema los niños pueden aprender a socializar, a negociar, a compartir, conocer otros límites y a cumplir otras funciones; esta independencia crea en ellos mayor capacidad y habilidad para enfrentarse al mundo externo.

Para el modelo estructural sistémico los límites en los subsistemas son un aspecto de significativa importancia. Para Minuchin estos límites (2001, p. 88) “están constituidos por las reglas que definen quienes participan, y de qué manera”. La función principal de los subsistemas es “proteger la diferenciación del sistema” (p.89).

Minuchin (2001) explica que en cuanto a los límites hay 3 tipos y se diferencian gráficamente de la siguiente manera.



Para este autor los límites de los puntos extremos del continuo tienen diferencias importantes y se pueden distinguir de la siguiente manera (p.92):

Desligada	Aglutinada
<ul style="list-style-type: none"> • Tolera una amplia gama de variaciones individuales entre sus miembros sin afectar a los otros. • Tiende a no responder cuando es necesario. • Los padres pueden permanecer inmutables ante los problemas escolares de un hijo. • Sus límites tienden a ser rígidos hacia lo interno y flexibles hacia lo externo, dificultando el sentido de cohesión y pertenencia, y expulsando a sus miembros hacia la individuación 	<ul style="list-style-type: none"> • La conducta de un miembro afecta de inmediato a los otros. • Responde a toda variación en relación con lo habitual con una excesiva rapidez e intensidad. • Los padres pueden verse sumamente afectados porque un hijo no come el postre. • Sus límites tienden a ser difusos hacia lo interno y rígidos hacia lo externo, creando un fuerte sentido de cohesión y pertenencia, que dificulta la entrada de miembros externos a la familia. Suele dificultar los procesos de individuación de sus miembros.

Cuadro 3

Estos postulados son esenciales para la investigación, ya que expone las diferencias que pueden existir entre una y otra tipología: las formas de enfrentarse a los cambios podrían estar determinadas por el tipo de familia y la forma en que manejan sus límites, de tal forma que a una familia desligada el hecho de que uno de sus miembros tenga jornadas flexibles y deba permanecer en su trabajo durante varios días continuos podría no afectarle, mientras que en una familia aglutinada esta condición afectaría a todos los miembros de la misma forma en que afecte a la persona implicada.. A partir de lo expuesto, es preciso mencionar que no basta con investigar la relación trabajo - familia, sino que esta relación va a depender además de la tipología, los mecanismos que utilicen para enfrentarse a los cambios propios de la evolución del ciclo vital y los procesos de adaptación que desempeñen para afrontar también los cambios de nivel externo.

En este sentido Minuchin (2001, p. 87) afirma que cuando existen situaciones de desequilibrio del sistema, “es habitual que los miembros de la familia consideren que los otros miembros no cumplen con sus obligaciones. Aparecen entonces requerimientos de lealtad familiar y maniobras de inducción de culpabilidad”. Esto sucede sobre todo en las familias de tipología aglutinada.

Por otra parte, para entender un poco más sobre la estructura familiar, Minuchin y Fishman (1983, p. 86-87) acuñan el término de *pautas transaccionales* las cuales:

...regulan la conducta de los miembros de las familias y son mantenidas por dos sistemas de coacción: el primero es genérico e implica las reglas universales que gobiernan la organización familiar, el segundo es idiosincrásico, e implica las expectativas de los diversos miembros de la familia. El origen de estas expectativas se encuentra sepultado por años de negociaciones explícitas e implícitas entre los miembros de la familia, relacionada a menudo con los pequeños acontecimientos diarios. A menudo, la naturaleza de los contratos originales ha sido olvidada, y es posible que nunca hayan sido explícitos. Pero las pautas permanecen.

Basándose en esta definición, se puede comprender cómo las conductas aprehendidas en la etapa de la niñez, son replicadas en la adultez y posteriormente cuando se tiene hijos, además del origen transgeneracional de las pautas y dinámica familiar. Es posible que en algún momento haya aspectos

aprendidos que se pasen por alto, sin embargo, lo más común es que las pautas transaccionales de los padres, determinen la forma en que una familia se organiza, y esta familia a su vez, replicará las pautas de los padres de sus padres.

Dentro de las familias se da también un fenómeno que vale la pena mencionar, llamado por Schaffer (2000, p. 258) como “*Influencias mutuas*” en donde aclara: “cada aspecto del sistema está mutuamente implicado con todos los demás aspectos”. A partir de este supuesto se entiende cómo la conducta de uno de los miembros de la familia, afecta y se ve afectada por los demás miembros, y esto se puede evidenciar dentro del sistema, por ejemplo en la influencia que ejerce la relación marital de los padres en los hijos. Y también las del mesosistema, cuando se da una situación conflictiva a nivel familiar, puede afectar el desempeño de la persona a nivel laboral.

Dentro de su transformación, una familia atraviesa distintas etapas a lo largo de su desarrollo. A continuación se presenta el Ciclo Vital para explicar cada una de estas etapas y los cambios que son propios de cada una de ellas.

2.2.2.1 Procesos de transformación internos: El Ciclo vital

De acuerdo con McGoldrick y Gerson (2003), el ciclo vital son las diversas etapas que vive cada familia con el paso de los años. Durante estas etapas, los miembros viven transiciones que llevan a las familias a enfrentarse con constantes transformaciones en su estructura y dinámica, para adaptarse a los requerimientos de cada estadio.

Las circunstancias en cada núcleo varían inevitablemente. Ante los cambios que puedan vivirse, es preciso que cada uno de los miembros desarrolle capacidad de adaptación con el fin de asegurar su subsistencia; al respecto Minuchin (2003, p. 87) afirma “La existencia continua de la familia como sistema depende de una gama suficiente de pautas, la disponibilidad de pautas transaccionales alternativas, y la flexibilidad para movilizarlas cuando es necesario hacerlo”.

Las pautas transaccionales son mantenidas a través de reglas universales que logran gobernar la dinámica familiar (jerarquías, límites y complementariedad). El

origen de dichas expectativas se encuentra en las negociaciones implícitas y explícitas realizadas por los miembros. Las transacciones repetidas ayudan a mantener el sistema y son las que determinan de qué manera, cuándo y con quién relacionarse.

Elsner, Montero, Reyes y Zegers (1988) exponen el ciclo vital dividido en 8 etapas:

I. Hacia el encuentro del otro

Esta etapa inicia con una preparación desde la niñez, ya que la primera experiencia de unión de cada individuo se realiza con la madre. Igualmente es muy importante la edad juvenil, donde la persona desarrolla aptitudes personales y sexuales para una vida en pareja.

El amor ocupa una posición importante en esta etapa, donde más allá del aspecto romántico, se busca madurez, entendida como un proceso que admite analizar las diferentes características del otro, buenas y malas, que permitan la posible elección de pareja.

Para Elsner *et al* (1988, p. 27) intervienen también los procesos inconscientes: “encontrar a otro que pueda suplir lo que a la persona le falta, es encontrar por lo tanto un complemento”. La complementariedad puede ser positiva o negativa, se dice que en toda relación hay elementos de ambas.

Finalmente, se da el compromiso cuando la pareja se siente en la capacidad y desea formar su propia familia. En esta etapa son fundamentales las pautas de comunicación y de toma de decisiones satisfactorias para ambos.

II. Recién Casados

Según Elsner *et al* (1988), en todas las culturas esta etapa está marcada por un acto ceremonial y posterior a este acto se da el comienzo de la intimidad, la cual se refiere tanto al inicio de la convivencia de la pareja como al desarrollo de una comunicación sexual y afectiva, hoy por hoy se sabe que en la mayoría de los casos, la intimidad en las parejas inicia mucho antes del matrimonio, excepto sólo

en algunos casos que por razones personales las parejas postergan su intimidad hasta después de dicha ceremonia.

Elsner *et al* (1988), también afirma que hombres y mujeres han sido educados en el tema sexual de distinta forma, lo que podría provocar que las expectativas de cada uno, se vean hasta frustradas ya que por lo general son diferentes. Aspectos como la relación con las familias de origen, distribución del tiempo, la distribución de los quehaceres del hogar, las relaciones laborales y el manejo del ingreso económico son temas que las parejas deben tener claro y tratar de definir sobre todo en los inicios de su convivencia. Al respecto las autoras mencionan: “la realidad de cada pareja es distinta y esta realidad puede llevar a que cada uno tenga que enfrentar su convivencia de diferente manera, haciendo énfasis en unos aspectos más que en otros” (p. 44).

Al respecto, Minuchin (2001) menciona que la pareja se enfrenta a la “tarea de separarse de cada familia de origen y de negociar una relación diferente con los padres, hermanos y parientes políticos” (p. 40) Este autor llama a esto pautas transaccionales que constituyen “una trama invisible de demandas complementarias que regulan muchas situaciones de la familia” (p. 40).

III. Camino a la Familia

Esta etapa inicia cuando la pareja decide tener un hijo. “El primer hijo constituye uno de los acontecimientos más importantes que enfrenta una pareja, porque conlleva a formar una familia, involucrarse con alguien y asumir el ser padre por el resto de la vida”, afirman Elsner *et al* (1988, p. 47).

En diversas ocasiones, la decisión de tener un hijo está influida por factores externos, tales como la presión de las familias o la presión social que se da en las parejas que no tienen hijos.

La vivencia del embarazo es muy importante, no sólo para la mujer sino para la relación de pareja, ya que bien puede procurar el acercamiento de los cónyuges por medio del apoyo mutuo ante la nueva experiencia, y por otra parte, puede

propiciar alejamiento cuando no se comprende el estado de embarazo o cuando este no se desea. Si se trata de rechazo por parte del hombre, la mujer generalmente busca alianzas con su madre, familiares y amigas que le brinden el apoyo necesario, propiciando el alejamiento de la pareja.

IV. Y ahora somos tres

Con la llegada del primer hijo, la pareja debe enfrentar diversos cambios y cada miembro de la pareja también enfrenta cambios por separado. La maternidad y la paternidad les introducen más fuertemente a la red total de parientes. Dentro de los cambios de la pareja, vale recalcar la readecuación que deben hacer del tiempo, ya que en sus espacios íntimos cambian los límites que poseían previo al nacimiento.

Para Minuchin (2001, p. 41) con el nacimiento del hijo, aparece un nuevo grupo de subsistemas, donde la familia debe reorganizar y renegociar sus fronteras. “Las funciones de los cónyuges debe diferenciarse para enfrentar a los requerimientos del niño, de atención y alimento y para encarar las restricciones así impuestas al tiempo de los padres”.

El hijo puede causar en los padres reacciones psicológicas como la identificación excesiva con el pequeño. Vale destacar el énfasis de los padres en la vida de los hijos, Elsner *et al* (1988, p. 62) afirman “los padres son responsables de la socialización primaria de sus hijos y de incorporarlos en los sistemas de socialización formal”. Esto sucede de tal forma que según los autores, ocurre un impacto de trascendencia para el niño si uno de los padres se ausenta durante los primeros cinco años de vida de este.

A partir del nacimiento del primer hijo, las familias pueden adquirir o asumir diferentes estilos. Surgen por ejemplo las relaciones triangulares, la coalición padre-hijo o la patología desvío-ataque. Por otra parte, también existen las familias nutridoras y las familias conflictivas.

En las familias nutridoras, generalmente la estructura es flexible y los límites entre sus miembros son claros, lo que permite en los hijos un desarrollo de la individualidad más completa, con posibilidades de comunicación y expresión abierta. Caso contrario, en las familias conflictivas el grupo es rígido y los límites poco claros, lo que induce a familias de tipología ya sea desapegadas o desligadas, o entretejidas o aglutinadas. En el caso de estas últimas, el conocimiento del propio ser se dificulta, los miembros están poco diferenciados y son los padres quienes mayormente deciden sobre sus hijos respecto de cómo pensar y actuar.

V. La familia se abre al mundo: Etapa escolar

Claramente definida por la incorporación del niño al sistema escolar, en esta etapa la familia vive otro proceso de asimilación y ajuste, y los padres en ocasiones pueden tener conflictos durante esta etapa, ya que, según las autoras (1988, p. 85) los padres muchas veces no están preparados para dejar que su hijo se separe ya que esta etapa es el inicio de un distanciamiento progresivo del mismo con la familia. Los padres no siempre son capaces de renunciar a su autoridad y de confiar su “pequeño” a otras personas.

Es preciso hacer hincapié en que los conflictos no son perjudiciales para la pareja, sino que son propios de las relaciones entre las personas, que son únicas y diferentes entre sí. Lo que podría causar problemas es la forma en que cada pareja resuelve sus conflictos, estas formas pueden ser constructivas o destructivas.

VI. Cuando los hijos son adolescentes

Este suceso puede causar perturbación en la familia por las diferentes situaciones que puede desencadenar. Si en la familia se han presentado periodos de inestabilidad, la entrada de los hijos a la etapa adolescente podría ser difícil. Actualmente se presenta un fenómeno referente a la madurez biológica ya que esta se está presentando cada vez más en edades tempranas, en contraste con la madurez social y psicológica que se ha ido retardando.

La adolescencia se caracteriza por 3 periodos:

1. La prepubertad: caracterizada por cambios corporales como la aceleración del crecimiento y madurez sexual, cambios en la personalidad y formas de pensamiento.
2. La pubertad: se completan las transformaciones físicas iniciadas en la prepubertad, se caracteriza por el egocentrismo y la ambivalencia en el ámbito familiar.
3. La adolescencia: de naturaleza esencialmente social, la personalidad pasa a ser extrovertida y desarrolla capacidades para desempeñarse en el rol adulto.

Para los padres suele ser difícil esta etapa, ya que requiere de ellos una redefinición de los límites, en ocasiones también el medio social dificulta la relación padres-hijo por la diversa cantidad de mensajes que se manejan en este medio, como la formación de grupos que en ocasiones son nocivos para los adolescentes.

Al respecto Minuchin (2001, p. 95) explica que “a medida que el niño madura, especialmente en la adolescencia, los requerimientos planteados por los padres comienzan a entrar en conflicto con los requerimientos de los hijos para lograr una autonomía adecuada a su edad (...) los padres imponen reglas que no pueden explicar en el momento o que explican en forma incorrecta, o consideran que los fundamentos de las reglas son evidentes, mientras que para los niños no es así”.

Para Elsner *et al* (1988) en esta etapa las familias también enfrentan la crisis de la mitad de la vida, aunque hombres y mujeres la viven en matices distintos, esta crisis básicamente se caracteriza por una reevaluación de la vida de cada uno de los padres, sus proyectos y sus metas trazadas y el cumplimiento de estas. Al hacer referencia a esta posible crisis se debe rescatar la solidez y fortaleza que debe tener la pareja, considerándose la base para el buen funcionamiento de la familia.

VII. El encuentro con un nido vacío

Se caracteriza por la partida de los hijos del hogar, ya sea por independización o bien para formar su propia familia. Estos hechos pueden causar tensión y hasta amenazar la sobrevivencia del núcleo familiar.

Según Elsner, existen dos tipos de familias: la primera son aquellas que dejan partir, estas son las que más se acercan a las sanas o nutridoras, en estas los padres e hijos interactúan en un ambiente de aceptación y respeto mutuo. Por otro lado, están las familias que impiden la partida, son aquellas con estilos de interacción disfuncionales. Con respecto a este tipo de familias las autoras (1988, p. 118) mencionan que “Las familias que no permiten la separación de alguno de sus miembros pueden, paradójicamente, dar la impresión de ser familias muy unidas. Sin embargo, se puede tratar de una pseudo cercanía”.

En esta etapa prácticamente la función de padres deja de ser prioridad y deja a la pareja sola, reencontrándose en sí mismos y redescubriéndose. Para Minuchin (2001, p. 43) en esta etapa “a medida que los hijos abandonan la familia, reaparece la unidad original de marido y mujer, aunque en circunstancias sociales totalmente distintas. La familia debe enfrentar el desafío de cambios tanto internos como externos y mantener, al mismo tiempo, su continuidad, y debe apoyar y estimular el crecimiento de sus miembros mientras se adapta a una sociedad en transición”.

Este período coincide con la época de climaterio, que por tradición ha tenido mayor repercusión en las mujeres, en el ámbito social, sin embargo, en el aspecto físico ambos pueden notar cambios. Varía también la relación con los padres que han envejecido, se pone de manifiesto lo que las autoras denominan “madurez filial” que consiste en la aceptación de la vejez de sus padres y su inevitable muerte.

El último hecho al que se enfrenta la pareja en esta etapa es a la nueva experiencia de ser abuelos. Puede haber sentimientos encontrados, ya que por una parte se vive la vejez y por otro lado la continuación del Yo por medio de una nueva generación.

VIII. Los años dorados

El proceso de envejecimiento es complejo y está influenciado por distintos aspectos: la concepción que ha creado la sociedad occidental con respecto a la vejez, los distintos cambios a nivel físico como la pérdida de la salud física y a nivel personal, la pérdida de seres queridos, entre otros.

Con respecto a la pareja, generalmente en esta etapa hay una reafirmación de apoyo y confianza, que ayuda a sobrellevar las limitaciones físicas en caso de que existan. Cada pareja además debe enfrentar en este período un hecho inevitable como lo es la muerte de uno de sus miembros antes que el otro. Según lo indican las autoras, de todas las crisis de la vida, la muerte del cónyuge puede ser la más severa.

Las etapas del ciclo vital, no están obligatoriamente ligadas a las edades, según de Lourdes (2007, p. 8) “cuanto más joven sea la pareja que inicia el ciclo, sus propios padres y abuelos se verán enfrentados a otras etapas del ciclo”. Para esta autora también existen los ciclos alternativos, estos no se ajustan por ejemplo a las etapas descritas por Elsner *et al* (1988), modificando el orden del ciclo vital ya que este se encuentra directamente relacionado al contexto sociocultural donde la los cónyuges se hayan desarrollado o bien se hayan presentado otras circunstancias que provoca se haya interrumpido el ciclo, por medio de un divorcio o la muerte de uno de los dos, o bien si la pareja no tuvo hijos, entre otras razones que alterarían el ciclo.

Es determinante ubicar a cada familia en cada una de las etapas para poder analizar y comprender su dinámica, sus roles, su estilo de vida, incluyendo sus crisis que ya sean de menor o mayor intensidad se pueden presentar en el núcleo familiar debido a los cambios que pueden presentarse. Como parte de estos cambios se considera el trabajo como una de las variables fundamentales e indispensables para ofrecer un soporte en el desarrollo de la familia y en el caso de las tres familias en estudio, el impacto que tiene es diferente para cada núcleo, de ahí la importancia del siguiente apartado.

2.2.3 Familia y Trabajo: Procesos de Transformación

El trabajo y los ingresos económicos representan uno de los elementos básicos en el inicio de toda familia; se puede decir que en gran medida, la –auto-exigencia de cubrir estas necesidades es lo que lleva al individuo a preocuparse por mantener una situación laboral que le dé la oportunidad y la capacidad de satisfacer sus necesidades y la de su núcleo familiar.

La permanencia en un trabajo está ligada a una serie de aspectos de compensación salarial pero también de otro muy importante y complejo como es la motivación, a este concepto se le relacionan otros como: comportamiento organizacional, desempeño y la satisfacción laboral. La motivación determina entonces cómo un estado interno hace que las personas se comporten de una manera u otra en contextos determinados. Para entender este proceso se describe a continuación la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow por medio de la siguiente pirámide:



Jerarquía de necesidades de Maslow

Jose Sande
www.compartiendo-conocimiento.com

Maslow (1991, p.23) propone como primera o básica la necesidad fisiológica y afirma lo siguiente: "no hay duda que estas necesidades fisiológicas son las más prepotentes de todas las necesidades". El ser humano en su necesidad primaria buscará su sustento fisiológico (alimentarse, respirar, descansar, vestido, vivienda, entre otras), además de condiciones mínimas de subsistencia, para luego ir desarrollando otras necesidades y deseos más elevados. Se convierte esta necesidad en un elemento básico para la familia, quien buscará abastecerla mediante los ingresos económicos que provengan de alguno o bien de los dos padres de familia, lo que explica por qué las familias buscan en sus horarios libres tener otro trabajo de medio tiempo o de horas, para compensar de alguna manera, el soporte económico de la familia y cubrir las necesidades básicas de subsistencia. A pesar de que las necesidades fisiológicas son propias del ser humano, las demás surgen a medida que transcurre el tiempo y el contexto donde se desarrolle cada persona o cada núcleo. El o los jefes de hogar asegurarán su alimento y el de su familia antes de cubrir la segunda necesidad.

Para Maslow (1991) la necesidad de seguridad, incluye estar libre de amenazas, peligros y privaciones, implica la autoconservación. Es la tendencia a la conservación en situaciones de peligro. Actualmente las amenazas no solo se refieren a desastres provocados por fenómenos naturales o al vandalismo, sino que forman parte de una amplia gama de situaciones sociales como: perder el empleo, perder una hipoteca, reducción del salario, entre muchas otras, que le provocarían al ser humano y a la familia en general, un estado de inestabilidad o riesgo.

La tercera necesidad corresponde al sentido de pertenencia y las necesidades de amor, al respecto el autor afirma (1991, p. 28) "Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto, cuando están insatisfechas, una persona sentirá intensamente la ausencia de amigos, de compañero o de hijos". Tener redes de apoyo, compañía, personas en quienes se pueda confiar, no estar siempre solo o sola, poderse comunicar, son rasgos característicos de la necesidad de sentido de pertenencia y amor. Este factor es fundamental en el ambiente laboral, con los amigos y en la familia, ya que contar con redes de apoyo y con fuentes importantes de comunicación permite el crecimiento profesional y personal de cada uno (a).

La necesidad de estima es la siguiente en la pirámide, está íntimamente ligada con lo que popularmente se conoce como "reconocimiento del otro". Al respecto Maslow (1991, p. 31) afirma "La satisfacción de la necesidad de estima conduce a sentimientos de autoconfianza, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, de ser útil y necesario en el mundo". Hace referencia también a la imagen positiva que cada uno tenga de sí mismo, basada en la aprobación y el reconocimiento por parte de los demás.

Finalmente, se encuentra la necesidad de autorrealización, para Maslow (1991, p. 32): "Se refiere al deseo de la persona de la satisfacción personal". Como ejemplo de esta necesidad se puede citar alcanzar una meta o lograr un sueño a nivel

individual (terminar una carrera, crear un libro, tener un puesto, etc) como puede darse también a nivel familiar (construir una casa, tener un hijo, etc). Para alcanzar cada una de las necesidades y llegar a la de autorrealización, es necesario haber alcanzado una identidad personal y un sistema estable de valores.

El ser humano tiene necesidades que deben ser satisfechas y esto es lo que lo motiva a actuar de una u otra forma. Se puede observar que también el trabajo se convierte en una necesidad para el ser humano y para Luque, Gómez y Cruces (citados por Guillén y Guil 2000, p.149) “el trabajo se configura como una realidad socialmente construida”, esta frase incluye toda una serie de implicaciones que acarrea laborar en una empresa, por ejemplo la adjudicación de funciones, tanto a nivel institucional como social, además provee estatus y según estos mismos autores “el trabajo puede ser una importante fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, ya que gran parte de los contactos e interacciones que las personas mantienen con otras a lo largo de su vida, se dan en el contexto laboral” (p.153).

Según Muchinsky (2007) el área laboral se ha convertido en un campo de mayores exigencias y constantes cambios, la inserción laboral de la mujer es uno de ellos y esto ha obligado una reestructuración en la organización de la dinámica familiar (p.359).

Partiendo de la importancia de los aspectos laborales y familiares se ha tomado el *Modelo de Extensión* de Muchinsky (2007, p.360) para explicar esa relación. Este modelo aclara lo siguiente:

... “hay una semejanza entre lo que ocurre en el ambiente de trabajo y lo que ocurre en el ambiente familiar... Las experiencias laborales de una persona influyen en lo que hace fuera del trabajo. Se supone que las actitudes en el trabajo se arraigan y son llevadas a la vida en el hogar, afectando una orientación básica hacia sí mismo y los miembros de la familia... la satisfacción laboral de un individuo mejora la vida familiar”.

Este modelo de extensión fue clave para poder llevar a cabo un análisis en este trabajo, puso en evidencia también que la calidad de las relaciones que se den en el ambiente laboral son de suma importancia tanto dentro como fuera de la organización, teniendo implicaciones mucho más allá del lugar de trabajo y un horario laboral flexible.

Muchinsky (2007, p. 362) afirma que “Los cambios en el patrón social de la participación del trabajador, han obligado a las compañías a hacer adaptaciones para sus trabajadores”, esto con el fin de buscar un equilibrio entre el trabajo y la familia y por supuesto para no descuidar la productividad en el trabajo. Continúa Muchinsky citando a Frone, quien menciona como ejemplo los horarios de trabajo flexible como iniciativa de las organizaciones para reducir el conflicto trabajo - familia.

Zaiter (1991) por su parte explica sobre las relaciones en el ambiente laboral, afirma que las mismas están estrechamente vinculadas con un *bienestar psicosocial* general, asevera lo siguiente:

“El proceso que se realiza en la interacción entre el individuo y la sociedad, implica para los seres humanos un continuo transformarse y transformar... Al procurar un bienestar psico-social, se debe tomar en cuenta las necesidades humanas. Necesidades de: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad... en su dimensión existencial se relacionan con el ser, el tener, el hacer, el estar” (p. 140).

Por medio del trabajo los individuos puedan lograr una realización que les permita alcanzar satisfacción de las necesidades que menciona la autora. Para conocer estas necesidades se debe analizar desde una perspectiva sistémica donde el individuo es visto de una manera integral, con su contexto, relaciones laborales y familiares. Al respecto Zaiter (1991 p. 143) agrega que:

“es necesario considerar el (la) obrero (a), en la totalidad de sus manifestaciones sociales; sin separar ni abstraer, su forma de participación en la situación laboral de su vida familiar y cotidiana. Por lo cual reviste importancia el determinar qué mediaciones se dan

entre la situación laboral y la familia, y cómo incide la condición del trabajo sobre la vida familiar del (la) obrero (a) y sus relaciones en otros ámbitos de la vida social”.

En concordancia con el Modelo de Extensión propuesto por Muchinsky, las experiencias que el individuo vive en el trabajo son llevadas de alguna u otra forma a los demás contextos en los que interactúa, entre ellos la familia.

Al respecto, Arlene Skolnick (citada por Minuchin, 1998) menciona tres áreas que pueden influir directamente en el ámbito familiar, la primera de ellas es la **económica**, la cual hace referencia tanto a la incorporación de la mujer al trabajo como al aumento de los trabajos mal pagados. La segunda área es la **demográfica**, es decir familias más pequeñas debido a la dificultad de crianza y carga económica que implican los niños; por último, el **“aburguesamiento psicológico”**, el cual tiene que ver con mayores exigencias a nivel de superación personal de cada uno de los miembros de la familia.

Al igual que otros autores, menciona que “la familia debe responder a cambios internos y externos y, por lo tanto, debe ser capaz de transformarse de modo tal que le permita encarar nuevas circunstancias sin perder la continuidad que proporciona un marco de referencia a sus miembros” (2001, p. 87). Se puede entender como parte de los cambios internos, la evolución misma de la familia a través de su ciclo vital y los externos, la presión de las nuevas exigencias que se presentan en la sociedad, como por ejemplo la incorporación de la mujer al campo laboral remunerado (fuera de su hogar), esto ha representado un avance en la adaptación de la familia a esta necesidad.

Zaiter (1991, p. 139) al respecto indica que “El hombre y la mujer trabajadores, presentan un conjunto de problemas psico-sociales, lo cual está marcado por el hecho de que la forma en que se integran y realizan su trabajo, implican repercusiones en su desarrollo como seres humanos y en sus relaciones sociales”. En concordancia con la teoría de sistemas, cada subsistema, desde el

individuo entendido como la unidad más pequeña del sistema familiar hasta una organización como un sistema más grande, se afectan e interrelacionan mutuamente. El ser humano, como ser social, no puede formar un sistema separado del contexto al cual pertenece. Por esta razón, es que se hace necesario buscar la forma de adaptación más conveniente, que le permita tanto a él como a su núcleo familiar enfrentar los cambios de forma tal que no se vean afectados negativamente sus intereses, ya sean laborales o familiares. No obstante parece que el contexto posmoderno, la sociedad, la socialización “exigen” un ser humano exitoso (laboral y económicamente), independiente, casi aislado de sus contextos tradicionalmente significativos.

La forma en que la sociedad exige a los nuevos mercados abrirse a modalidades flexibles, obligan también a las familias asumir nuevos roles, responsabilidades, horarios de las jornadas que han sido creadas para nuevas necesidades y condiciones.

2.2.4 Comunicación en la familia

“La comunicación sostiene y anima la vida. Motor y expresión de la actividad social y de la civilización... (O’ Sullivan, J. p. 15) ”

La búsqueda del ser humano por encontrar nuevos y variados medios para poder comunicarse es una meta que cada día se proponen las grandes industrias tecnológicas. Hoy por hoy se puede observar toda una amplia gama de formas de comunicación que están asociadas directamente al internet, todo al alcance de adultos y niños. Sin embargo, esto no necesariamente ha mejorado la calidad de comunicación entre los miembros de la familia y para González (1997) “estos avances han tenido un costo, que el hombre tenga cada vez más dificultad para comunicar de manera directa lo que piensa, lo que es, lo que siente.” (p. 8).

Para indagar más en este término es preciso mencionar a González (1997) quien nos aclara que “comunicar es algo esencial del hombre pues si este ha de formar parte de grupos sociales, si ha de buscar la convivencia con sus semejantes, si se

ha de considerar como integrado a la sucesión de generaciones que ha formado a la humanidad, no tiene otro medio de lograrlo que por medio de la comunicación”

Según esta autora hay 3 niveles de comunicación: la intrapersonal, la interpersonal y la social.

La comunicación intrapersonal: hace referencia a la autoimagen, es la comunicación que tiene la persona con sí misma.

La comunicación interpersonal: es aquella que se establece con las personas que están a nuestro alrededor inmediato.

La comunicación social: se refiere a aquella que establecemos con los demás grupos humanos, llámese grupo deportivo, social o laboral.

Queda claro que en todos los espacios de nuestra vida está la comunicación, es una realidad que González (1997) resume de la siguiente manera: “el ámbito de la comunicación es mucho más amplio que el de las relaciones humanas” (pag 20). Y al respecto Mucchielli (1998, p.79) dice que “*el elemento básico del estudio de la comunicación ya no es el -mensaje-, sino el comportamiento total: tanto verbal como relativo a las posturas o a los gestos*”. Por lo tanto la comunicación interhumana “*constituye un sistema gestual, de actitud y de comportamiento a la vez, que hay que estudiar globalmente en cuanto sistema*”.

Este autor señala que para comunicar se utilizan dos grandes categorías de señales: las señales digitales y las señales analógicas, cada una de las cuales consiste en lo siguiente:

Señales Digitales	Señales Analógicas
<i>Son las palabras, comprensibles a partir de un</i>	<i>Son gestos, posturas, paralenguaje, que no</i>

<i>determinado código.</i>	<i>remiten a códigos concretos.</i>
<i>Se refiere al contenido de los intercambios</i>	<i>Se refiere a la relación entre los interlocutores</i>
<i>Designa la conciencia, lo explícito, el análisis</i>	<i>Se da a nivel inconsciente y se desarrolla fuera de la inteligencia y de la voluntad</i>

Cuadro 4

Siendo la comunicación un proceso global es que responde a un conjunto de aspectos que según Mucchielli (1998, p. 77-78) constituyen la estructura fenomenológica del intercambio interpersonal, considera que hay cinco estrategias para poder comprender el complejo proceso de la comunicación.

1. La Estrategia Informativa: es la primera modalidad reconocida debido a que toda comunicación aporta información.
2. La Estrategia de Colocación: se refiere al lugar que ocupa cada uno en el momento de comunicarse, o bien la búsqueda del reconocimiento de una posición.
3. La Estrategia de Movilización: hace referencia a la influencia que de alguna manera se genera al comunicarnos con los otros, los hacemos partícipes de nuestro creer, pensar y hacer, por medio de la voluntad de influir en el otro.
4. La Estrategia de Relación: la comunicación siempre va a determinar una relación que pretende mantener con su interlocutor.
5. La Estrategia Normativa: no se puede comunicar sin situarse en una sistema de reglas compartidas.

Estas son de gran importancia ya que por medio de ellas se puede identificar aspectos del manejo del sistema interno de la comunicación y vínculos entre los miembros de las familias.

Por otro lado, Mucchielli (1998, p. 110) explica que el ser humano puede adoptar una posición donde la comunicación es paradójica, es decir, que se da cuando “la comunicación contiene dos mensajes que califican recíprocamente de modo

conflictivo. En su forma mas simple, la comunicación paradójica aparece como una orden que contiene una contradicción en sí misma”. Este tipo de comunicación contiene a la vez las señales digitales y analógicas que según el autor pueden desdoblarse fácilmente y entrar en contradicción.

González (1997) agrega a esto que “las palabras además del contenido intelectual que buscan transmitir, llevan implícito un contenido emocional...las palabras siempre llevan mezclado algo de sentimiento y emoción; no existe en sentido estricto, abstracciones puramente orales. De ahí que un buen receptor debe siempre interpretar el nivel de significación que estas llevan implícito” (pag 55). Como afirma Langevin (1986, p. 16) “la comunicación no verbal es el espejo de nuestras emociones más ocultas. En efecto todas las partes de nuestro cuerpo lanzan mensajes que permiten la exteriorización de nuestros sentimientos”.

Con respecto a la comunicación en la familia, Watzlawick et al (1997, p.130) afirman que “dentro de la familia la conducta de cada individuo está relacionada con la de los otros y depende de ella. Toda conducta es comunicación, y, por ende, influye sobre los demás y sufre la influencia de estos” (p. 130). Para comprender mejor este proceso este autor explica de la siguiente manera los cinco axiomas de la comunicación:

Axioma 1: La imposibilidad de no comunicar:

“No hay no-conducta, o, para expresarlo de modo aun más simple, es imposible no comportarse. Ahora bien, si se acepta que toda conducta en una situación e interacción tiene un valor de mensaje, es decir, es comunicación, se deduce que por mucho que uno lo intente, no puede dejar de comunicar. Actividad o inactividad, palabras o silencio, tienen siempre valor de mensaje: influyen sobre los demás, quienes, a su vez, no pueden dejar de responder a tales comunicaciones y, por ende, también comunican”. Watzlawick et al (1997, p. 50).

De esta forma, en la relación social, en la interacción con el otro, no es posible no comunicarse, ya que desde el silencio hasta las diversas expresiones faciales sin el uso de palabras son comunicación, por lo tanto toda conducta comunica algo.

Axioma 2: *Toda comunicación tiene un aspecto de contenido y un aspecto relacional, tales que el segundo clasifica al primero y es, por ende, una metacomunicación.*

Para estos autores, en toda comunicación existen dos elementos básicos: “un elemento de contenido, que se refiere a lo que queremos decir sobre algún objeto, y un elemento de relacionamiento, que se refiere a la relación existente entre los interlocutores. Lo importante es que el contenido en general es transmitido mediante un código digital, tal como el lenguaje, en cuanto la índole del relacionamiento es indicado mediante un código analógico o no verbal” (p. 56).

Aunque dependiendo del tipo de comunicación que se maneje en un momento determinado, uno u otro de estos dos elementos podría ser más relevante, un mensaje compuesto de uno sólo de estos aspectos no es posible.

Axioma 3: *La naturaleza de una relación depende de la puntuación de las secuencias de comunicación ente los comunicantes.*

Para Watzlawick et al (1997, p.63) “el hombre es el único organismo que utiliza tanto los modos de comunicación analógicos como digitales”, donde “el aspecto relativo al contenido se trasmite en forma digital, mientras que el aspecto relativo a la relación es de naturaleza predominantemente analógica” (p. 65).

Cuando dos personas se comunican, entran en juego las percepciones y la subjetividad de cada uno, por lo que el mensaje puede ser comprendido de una forma diferente de la que el emisor quería transmitir. La naturaleza de una relación depende de la puntuación de la secuencia de comunicación entre los participantes.

Axioma 4: *Los seres humanos se comunican tanto digital como analógicamente.*

“El lenguaje digital cuenta con una sintaxis lógica sumamente compleja y poderosa, pero carece de una semántica adecuada en el campo de la relación, mientras que el lenguaje analógico posee la semántica pero no una sintaxis adecuada para la definición inequívoca de la naturaleza de las relaciones” (Watzlawick et al 1997, p.68).

En el caso de estos dos tipos de lenguaje, el lenguaje digital sería el referente a la comunicación oral o escrita, de forma muy específica, mientras que el lenguaje analógico se refiere a un lenguaje más de símbolos e íconos, por tanto, de carácter más universal.

Axioma 5: *“Todos los intercambios comunicacionales son simétricos o complementarios, según que estén en la igualdad o en la diferencia”.*

Este axioma hace referencia a los intercambios que se dan entre distintas personas, según está basado en la igualdad o en la diferencia. La simetría se da cuando las personas intercambian aspectos (estilos de vida, deberes, derechos entre otros) que los hacen ser “iguales”, como por ejemplo el grupo de pares.

Mientras que los complementarios serían los que comparten diferentes tipos de comportamiento, como por ejemplo un jefe y un subalterno o en la familia propiamente el padre y su hijo.

La comunicación se da cuando se habla, cuando hay cambios en el tono de la voz, cuando se guarda silencio, con la miradas, con las posturas del cuerpo, con la presencia, con la ausencia; es un proceso continuo y cada una de las personas le da un significado a estos códigos y aprende a interpretar cada uno de los símbolos, gestos y estilo propio para saber en realidad qué se desea comunicar.

Para efectos de la presente investigación, se hace necesario indagar sobre este pilar tan importante en la familia y en la sociedad como es la comunicación. Es una destreza que se aprende primero en la familia de origen y este a su vez, determina en gran medida como nos comuniquemos con los demás.

Se puede mejorar con cada etapa de la vida, también se puede ir adquiriendo nuevas formas y estilos, al igual que cada uno de los núcleos familiares en estudio fueron construyendo sus propias estrategias de comunicación tanto con sus parejas como con sus hijos y demás miembros a medida que atravesaban cada una de las etapas del ciclo vital. Entonces se podría asumir que la comunicación es también un elemento en constante transformación al igual que la familia y cada una de ellas elabora sus propios esquemas para llevarlo a cabo y para ello se debe tomar en cuenta las diferencias interpersonales, el tipo de lenguaje, las circunstancias, las edades de cada uno de sus miembros para lograr una buena comunicación.

Una vez que se ha recorrido cada una de las categorías de análisis, mismas que a su vez conforman el marco teórico, es necesario continuar con el marco metodológico, en este se hará un recorrido por el tipo de estudio que se eligió para la presente investigación, las definiciones conceptuales y operacionales de las categorías de análisis, los criterios de selección y aquellas otras fuentes de información y por último las estrategias metodológicas. Todo esto a continuación en el capítulo tres.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Considerando el tema de la presente investigación: “Procesos de adaptación familiar ante la flexibilización laboral: Estudio de casos de tres familias en las que al menos uno de sus miembros se desempeña en jornada de horarios flexibles”, el referente conceptual de la Teoría de Sistemas, los objetivos, el problema de investigación y objeto de estudio, es que se ha elegido el tipo de investigación cualitativa, que permite realizar un acercamiento y análisis integral de los diferentes elementos por los que se ha mostrado interés. Tomando la definición que propone Pérez (2003) este tipo de investigación consiste en:

...un proceso activo, sistemático y riguroso de investigación dirigida (...) con descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal y como son expresadas por ellos mismos. (citado por Sandín 2003, p.121)

La investigación cualitativa ayuda a comprender un fenómeno determinado, ya sea de carácter social, educativo o laboral. En este caso interesa conocer las experiencias de los trabajadores con jornadas flexibles, indagando sobre sus lugares de trabajo e interactuando con su núcleo familiar.

3.1 Tipo de estudio

Se propone una investigación cualitativa, del tipo **descriptivo-interpretativo**. El método descriptivo permite según Dankhe en Barrantes (2002, p. 131) “especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Desde el método interpretativo se garantiza una visión holística del problema, ya que este permite atender la descripción de las situaciones evaluadas, además “pretende recoger no solo lo que aporta esa realidad o situación en el momento sino vincularla con otros

componentes personales o situaciones que ayude a lograr una visión más contextualizada, personal, vivencial y experiencial”. (Ferrerres 1997 citado en documento en internet http://www.tdr.cesca.es/TESIS_URV/AVAILABLE/TDX-0619107-141631/83parteCAP5Metodol.pdf)

Además de este método descriptivo - interpretativo, la investigación toma en cuenta un abordaje metodológico de orden hermenéutico que Álvarez-Gayou (2004. p.80) define “como la teoría y la práctica de la interpretación”. Para realizar el análisis de los datos se pretende interpretar la información recopilada a través de las técnicas empleadas a lo largo del proceso. Por su parte, Barrantes (2000) define la hermenéutica como el estudio sobre la apariencia; ciencia que tiene como tarea descubrir lo que aparece, donde no hay una única realidad cognoscible, sino una red compleja de significados que definen la forma de entender la situación, por ende el conocimiento es posible de acuerdo a la posición que asume el sujeto frente a la realidad en su interacción con los otros.

Por tanto, se comprende que la hermenéutica es la ciencia de la interpretación. No obstante, como se menciona en Alvarado (2004) al preocuparse esta ciencia por los significados construidos por los sujetos en el transcurso de su vida, exige indagar en los fenómenos y eventos tal como son percibidos y sentidos por las personas para así develarlo y ser objeto de análisis, permitiendo aproximaciones lo más cercanas a esos significados. Este método no pretende llegar a verdades universales o permanentes, debido a que se encuentra dentro del marco cualitativo, sin embargo, recurre a técnicas que procuran la validez de los resultados.

Estas aproximaciones a los significados se pueden realizar debido a que según Ricoeur (citado por Abarca, 2004), las acciones dejan huellas o marcas en el tiempo y ellas pueden leerse. Según Dilthey en Abarca (2004), al utilizar el método hermenéutico, se pueden conocer los significados de los códigos o símbolos que se presenten, interpretar lo mejor posible las palabras, textos, gestos, conservando la particularidad del contexto del cual forma parte, consciente de que hay grados de verdad y que a ella se llega por aproximaciones.

3.2 Definición conceptual y operacional de las categorías de análisis

Como categorías de la investigación se proponen familia, procesos de transformación en la familia, trabajo, comunicación en la familia y necesidades humanas, a continuación se detalla cada una.

3.2.1 Familia y estructuras familiares

Definición Conceptual: De acuerdo con Minuchin, Lee, y Simon (1998, p.47) “Una familia es un grupo de personas, unidas emocionalmente y/o por lazos de sangre, que han vivido juntos el tiempo suficiente como para haber desarrollado patrones de interacción e historias que justifican y explican tales patrones”.

La familia se visualizó no sólo como las personas que conviven en una misma casa, se tomaron en cuenta aquellas personas que de alguna u otra forma son parte importante de la estructura, e interfieren en asuntos trascendentales de una familia como es la decisión de tener hijos; personas unidas por lazos de sangre y/o afectivos aún cuando no convivan bajo un mismo techo.

3.2.2 Familia y procesos de transformación

Definición conceptual: La familia es un sistema en transformación tanto en lo interno como en lo externo; se puede entender que aquellos cambios internos dependen de las diferentes etapas del ciclo vital por el que atraviese cada familia y para (Minuchin, 1998, p. 50) “la cultura prescribe distintas conductas para los individuos en diferentes etapas del ciclo vital”. También existen los cambios que surgen como producto de las condiciones externas “originada en los requerimientos para acomodarse a las instituciones sociales significativas que influyen sobre los miembros familiares” Minuchin (2003, p. 96).

Los conceptos familia y procesos de transformación, se entendieron como todos aquellos cambios que pudieron surgir a raíz de trabajar en un horario flexible, y que a su vez permitieron la adaptación de las familias a las nuevas condiciones de convivencia a las cuales debieron enfrentarse, con el fin de dar continuidad y buscar la estabilidad en las relaciones familiares.

3.2.3 Trabajo

Definición Conceptual: Por su parte el trabajo se va a entender tal y como lo define Brown (1987, p. 228): “una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto de la vida que confiere condición y liga a la sociedad”. A esta definición vale agregar el significado psicológico y social del trabajo brindado por Muchinsky (2007, p. 347), quien afirma que el trabajo otorga a la persona “una fuente de identidad y unión con otros individuos, además de ser una fuente de logro personal.”

Se visualizó el trabajo como una parte fundamental de las personas, que otorga identidad, estatus y un alto sentido de pertenencia. Además, influye en el estilo de vida y formas de interacción de las familias, de tal forma que puede definir ciertos patrones de convivencia en las mismas.

3.2.4 Comunicación en la familia

Definición conceptual: “Dentro de la familia la conducta de cada individuo está relacionada con la de los otros. Toda conducta es comunicación, y, por ende, influye sobre los demás”. (Watzlawick, 1997, p. 130). No es posible no comunicarse, afirma Watzlawick (1997), silencios y gestos son tan comunicativos como las palabras mismas, su interpretación es de suma importancia.

La comunicación en cada una las familias es un aspecto que van construyendo con el pasar de la convivencia y son relevantes tanto el lenguaje analógico como digital a la hora de indagar en la dinámica familiar. Se pudo observar distintos símbolos que utiliza cada una de las familias para comunicarse, que en muchas ocasiones sustituyen las palabras. Cada gesto, conducta, palabra y silencio fue tomado en cuenta para el análisis.

3.2.5 Necesidades humanas

Definición conceptual: Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que ha cambiado a través del tiempo y de las culturas, son la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las mismas. Las necesidades explican el comportamiento humano ya que la única razón por la que una persona hace algo es para satisfacerlas. Maslow las clasificó en 5 grupos o niveles, estableciendo una jerarquía que forman la “Pirámide de Maslow”. "Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente" (...) *En seguida surgen otras (y superiores) necesidades* y estas dominan el organismo más que el hambre fisiológica. Y cuando éstas a su vez están satisfechas, de nuevo surgen otras necesidades (todavía más superiores) y así, sucesivamente.” (Maslow 1991, p. 24-25).

Investigar sobre el tema trabajo, indirectamente indujo a que las necesidades surgieran como categoría emergente. Se entiende esta categoría como todas aquellas condiciones de vida básicas que cada hombre y mujer requiere para sobrevivir y vivir mejor, en la sociedad. Una vez que estas necesidades estén satisfechas, el ser humano va en busca de otras necesidades de autorrealización, las mismas pueden ser proyectos familiares o laborales, implican cumplir con otros criterios de superación y mejorar el estilo de vida.

3.3 Criterios de selección y fuentes de información

3.3.1 Criterios de selección de los (as) participantes

Se trabajó con tres familias donde uno de los miembros se desempeña en horarios flexibles, todos laboran en instituciones públicas en el área de la seguridad; además cumplieron con las siguientes características:

1. Trabajan bajo la modalidad de trabajo flexible.

2. Viven en una misma casa padre e hijos, madre e hijos o padre, madre e hijos.
3. Tienen más de dos años de laborar para la misma empresa.
4. Tienen un hijo o más.
5. Edad entre los 25 y los 55 años.

Es importante aclarar que aspectos como la escolaridad, el género y el lugar de residencia son indiferentes para los efectos del estudio.

3.3.2 Criterios de exclusión

Se considera como criterios de exclusión todo lo opuesto a los criterios de inclusión.

3.3.3 Acceso al campo

Las entrevistas y encuentros con las unidades de análisis de esta investigación se realizaron en los lugares de habitación de cada una de ellas. En todos los casos el primer acercamiento con las familias se realizó vía telefónica, por medio de este primer contacto se pudo constatar que se cumplía con los requisitos para formar parte de la investigación. Una vez que las familias accedieron a participar del trabajo, se concretó la primera cita, en la que las investigadoras visitaron los hogares de las y los participantes, les explicaron en qué consistía la investigación y se firmó un contrato donde se les aseguró a las familias que la información suministrada es confidencial, así como hubo un compromiso explícito de realizar una devolución del trabajo en cuanto se finalizara.

3.3.5 Descripción del Escenario: Familias participantes

3.2.5.1 Familia A

Reside en Puriscal, compuesta por tres personas, Gustavo el padre (54 años), María la madre (29 años) y su hijo Jose (2 años). María labora en un Centro

Penitenciario Semi Institucional para mujeres del Ministerio de Justicia, ubicado en San Isidro de Heredia carretera al Zurquí, mientras que Gustavo labora en el Centro Penitenciario la Reforma. Ambos laboran con el mismo tipo de jornada, denominada 8x8, que consiste en trabajar una semana consecutiva internados en el Centro Penitenciario, y luego tienen una semana libre. Un fin de semana al mes, ambos deben tener disponibilidad en caso de que el Ministerio de Seguridad requiera de sus servicios. Cuando tienen la semana libre, ambos se encargan del cuidado de su hijo Jose, mientras que durante la semana que están “por dentro” (como ellos lo denominan), los padres de María (Esmeralda y Manuel) se encargan del cuidado del niño en su casa de habitación, donde además conviven con su hijo menor Antonio.

3.2.2.2 Familia B

Esta familia es vecina de Cachí de Cartago. Está compuesta por seis personas: Julio el padre (50 años), Alicia la madre (44 años), y sus cuatro hijos: Armando (19 años), Pamela (17 años), Steven (8 años) y Leo (6 años). Julio se desempeña como oficial de seguridad en la Universidad de Costa Rica en San Pedro, lleva más de 20 años en este lugar de trabajo y su horario obedece a la modalidad flexible: trabaja 3 días en un mismo horario, descansa un día y medio, ingresa nuevamente 3 días en un horario distinto y así sucesivamente. Alicia también trabaja para esta institución en la sede de Paraíso, en un puesto administrativo durante medio tiempo. Actualmente, cuando ambos se encuentran en su jornada laboral, los dos hijos mayores, además de estudiar, se encargan del cuidado de los hijos menores. Anteriormente, cuando los hijos mayores estaban pequeños, la familia de Alicia la apoyaba en esta labor.

3.2.2.3 Familia C

Esta familia es vecina de Puriscal. Está conformada por cuatro personas: César el padre (27 años), Mónica la madre (27 años), Isaac su hijo (2 años) y Lourdes la mamá de Mónica, suegra de César, dueña de la casa donde viven (57 años). César labora como oficial de seguridad de la Fuerza Pública del Ministerio de Seguridad Pública, se destaca en la Delegación de Escazú. Su jornada de trabajo

es flexible, trabaja dos días en la noche durante doce horas, luego dos días durante el día (doce horas) y finalmente descansa dos días completos. En cuanto a Mónica es ama de casa y junto con su madre se encargan del cuidado del niño.

3.6 Estrategia Metodológica

En este apartado se detallan cuáles fueron las técnicas utilizadas y consideradas las más adecuadas para realizar un acercamiento con cada una de las tres familias y así recolectar la información. También se narra brevemente cómo fue la interacción de las entrevistadoras con las familias que colaboraron con el trabajo.

Las técnicas utilizadas fueron: entrevista circular, genograma y observación. En el análisis de los datos se describe el procedimiento de la triangulación, el cual indica cómo se llega a la interpretación de los datos.

3.6.1 Técnicas de recolección de la información

Las técnicas utilizadas en este estudio fueron elaboradas basadas en el tipo de estudio cualitativo. Estas lograron abordar el objeto de estudio, asegurando la validez y confiabilidad de la información. La aplicación de las técnicas seleccionadas se hizo pensando en un orden lógico, donde cada vez se intentaba profundizar más en los temas de interés con las familias permitiendo alcanzar los objetivos propuestos, así como responder la pregunta de investigación.

3.6.2 Técnicas e Instrumentos

3.6.2.1 Entrevista Circular

Según Zuñiga (2003), la entrevista se define “como una conversación generalmente oral entre dos seres humanos, de los cuales uno es el entrevistador y el otro el entrevistado”. Se realiza con el fin de obtener información sobre un

tema en específico, siendo esta uno de los procedimientos más utilizados en la investigación social.

Para Zúñiga (2003) la entrevista procura algo más que la recolección de datos, puesto que se utiliza también para informar, educar u orientar entre otros usos, conforme al propósito que se persigue.

Dentro de los diversos tipos de entrevista, se elige la entrevista focalizada o en profundidad, en la cual el encuestador “tiene una lista de cuestiones para investigar derivadas del problema general que quiere estudiar, a ese problema se establece una lista de tópicos en los que se focaliza la entrevista, quedando esta librada a la discreción del entrevistador” (Zúñiga 2003, p. 3). Este tipo de entrevista permite sondear razones y motivos, además ayuda a esclarecer determinados factores debido a la flexibilidad que la caracteriza.

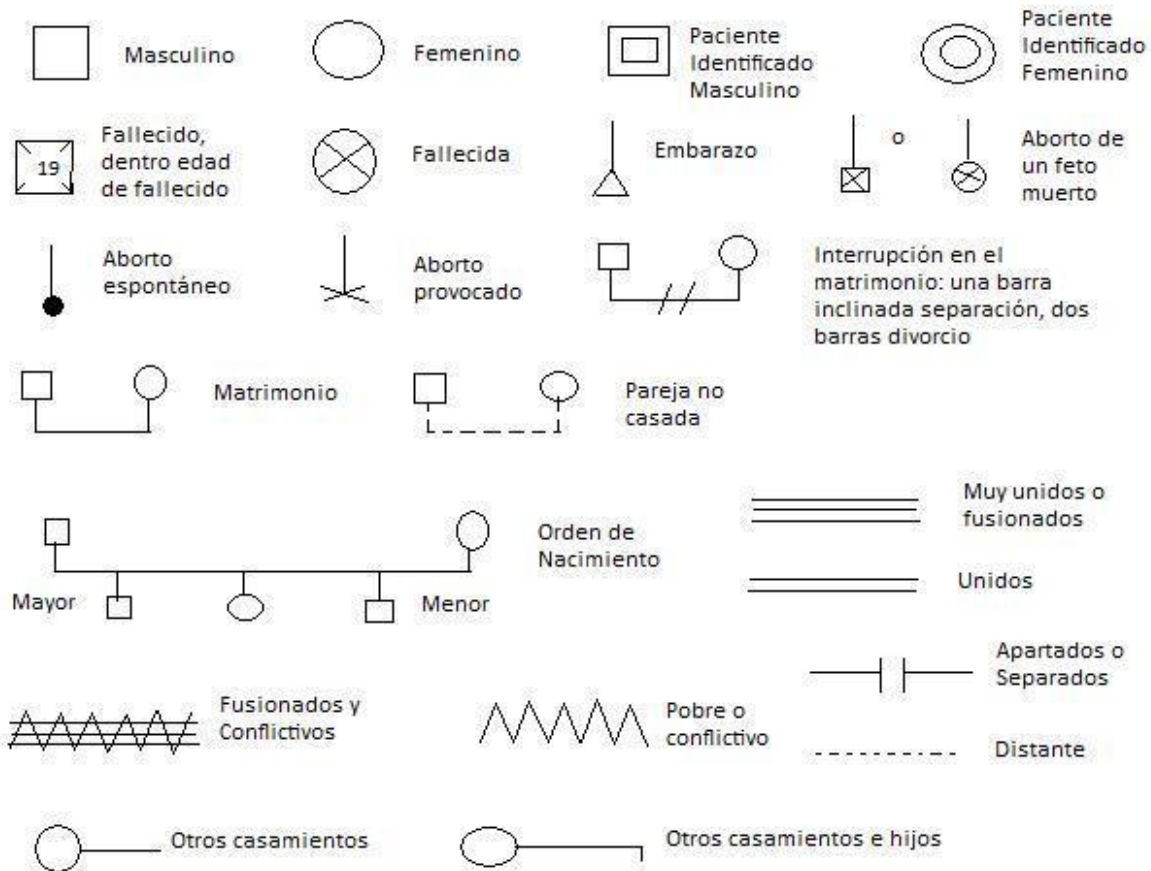
Durante la entrevista, las investigadoras pudieron interactuar con varios miembros de la familia, hubo preguntas dirigidas tanto a la persona o personas que trabajan en la modalidad flexible, como a los otros miembros, tomando en cuenta sentimientos y pensamientos en torno a la modalidad de trabajo flexible y su influencia en la familia. Es decir, las preguntas formuladas fueron a nivel familiar, se buscaba la participación de varios miembros, lo mismo que en el Genograma.

3.6.2.2 Genogramas

Para McGlodrick y Gerson el genograma (2003, p.17) “es un formato para dibujar un árbol familiar que registra la información sobre los miembros de una familia y sus relaciones durante por lo menos tres generaciones” para ello se requiere un entendimiento tanto del contexto actual como histórico de la familia. Para estos autores crear un genograma supone tres niveles:

- 1) Trazado de la estructura familiar
- 2) Registro de la información sobre la familia y
- 3) Delineado de las relaciones familiares.

Según McGlodrick y Gerson (2003), para la elaboración de un genograma se utilizan los siguientes símbolos, al lado de cada uno el significado:



Una vez que se ha trazado la estructura familiar, el esqueleto del genograma, se puede agregar información sobre la familia particular (McGlodrick y Gerson (2003, p. 35):

- a) información demográfica
- b) información sobre el funcionamiento y
- c) sucesos familiares críticos

Para McGlodrick y Gerson (2003, p. 33) “la información recogida sobre cada persona se sitúa junto a su símbolo en el genograma” también es recomendable colocar la edad de cada persona dentro de su figura. Además, el punto focal del genograma es la “persona índice” (representada por el trabajador o trabajadora en

jornadas discontinuas para efectos de la investigación) y los detalles sobre los demás se muestran en el genograma en relación con esta persona. “La complejidad de este dependerá, por lo tanto, de la extensión y la profundidad de la información incluida” (p. 40).

Para que este instrumento brinde la información deseada, es muy importante la recopilación de información, por tanto y según estos autores, debe elaborarse dentro del contexto de una entrevista familiar. “La recopilación de información sobre la familia y la construcción del genograma debería ser parte de la tarea más general de unirse y ayudar a la familia” (p. 45). Además agregan “se puede obtener información para el genograma entrevistando a sólo un miembro de la familia o a varios. Obviamente, reunir información de distintos miembros de la familia aumenta la confiabilidad y proporciona la oportunidad de comparar perspectivas y observar interacciones en forma directa” (p. 46).

McGlodrick y Gerson (2003, p. 48-49) agregan:

En el contexto familiar amplio, el objetivo es recoger información sobre por lo menos tres o cuatro generaciones, incluyendo abuelos, padres, tíos, tías, hermanos, cónyuges e hijos de la persona índice (...) También se debe inquirir sobre amigos, clero, guardianes, maestros, doctores, etc., que son importantes para el funcionamiento de la familia y esta información debe ser incluida en el genograma.

A partir de esta información se rescata la importancia de otras personas, que aunque no sean miembros de la familia nuclear o no compartan la misma vivienda, pueden influir de alguna u otra forma en el funcionamiento de la misma.

El genograma busca según McGlodrick y Gerson (2003, p. 139) un “contraste y equilibrio en la estructura, roles, funcionamiento y recursos de la familia, permitiendo deducir hipótesis sobre cómo la familia se adapta a los desequilibrios que pueden estar tensionando el sistema”. Para estos autores el equilibrio y su desequilibrio hablan del todo funcional de un sistema familiar. Los sistemas familiares no son homogéneos y por lo general en la misma familia se dan características contrastantes. Estas características son las que convierten a los

genogramas en un instrumento de recolección de datos de vital importancia para la investigación.

Este instrumento fue sumamente valioso, ya que se detectaron por ejemplo afinidades de algún miembro de la familia con otros que incluso están geográficamente lejos. Silencios y gestos también fueron interpretados durante la etapa de aplicación de este instrumento.

3.6.2.3 Observación

Para Klaus (2003, p. 144) la observación “es una forma de intervención en la que el observador se introduce en el suceso, es decir, a) la observación se realiza (mediante la recopilación de datos) en el campo no falsificado del suceso, b) el observador participa en el suceso”. La observación se lleva a cabo al mismo tiempo que se desarrollan las entrevistas en profundidad y se construye junto con las familias el genograma.

Para realizar la observación, se cuenta con una guía que indica los puntos focales en los cuales se presta especial atención. Estos puntos son bien definidos por Louro (2002, p.36) y readecuados según el interés de las investigadoras, quedando de la siguiente forma:

1. La disposición a la participación en la entrevista
2. La actitud que expresa cada uno en la sesión de trabajo
3. La forma en que son recibidas las investigadoras.
4. El lugar en el cual se ubica cada integrante del grupo familiar
5. Lenguaje no verbal

Para cada una de las sesiones con las familias se construyó una bitácora, donde se tomaron en cuenta estos puntos, como fundamentales para poder comprender el desenvolvimiento de la familia así como para alcanzar los objetivos propuestos.

Tanto durante la aplicación de las entrevistas como durante la elaboración del Genograma de cada unidad de análisis, la observación fue posible: miradas de complicidad o culpa, gestos muy propios de cada familia, silencio en algunos momentos de tensión, darse cuenta de estos aspectos fue posible gracias a la observación.

Una vez que se han descrito las técnicas utilizadas, a continuación se presenta el proceso de análisis de los datos.

3.7 Estrategias de Análisis de la Información

Basado en Hernández, Fernández y Baptista (2006) cuando se hayan recolectado los datos se procederá a la organización de los mismos, es decir, los datos arrojados por las diferentes técnicas utilizadas se subdividirán en las categorías de análisis que son los ejes de la investigación. Una vez que se tenga un panorama general de las categorías y lo que se ha construido a partir de quienes colaboraron con la investigación, se continúa interpretando toda la información que se posee, esto a la luz de la revisión de los datos.

Este proceso es llamado triangulación de los datos y para Berg citado por Ruiz (2012, p. 330):

Cada método revela facetas ligeramente diferentes de la misma realidad simbólica. Cada método es una línea diferente de visión dirigida hacia el mismo punto, la observación de la realidad social y simbólica. Al combinar varias de estas líneas, los investigadores obtienen una visión de la realidad mejor y más sustantiva, un conjunto más rico y más completo de símbolos y de conceptos teóricos y un medio de verificar muchos de estos elementos. Este uso de múltiples líneas de visión es el que se denomina usualmente como “Triangulación”.

Para llevar a cabo la triangulación fue preciso contrastar los resultados de las distintas técnicas utilizadas: entrevista, genograma y observación, cada una de estas arrojaba información esencial para la investigación.

Este proceso se llevó a cabo de una forma muy rigurosa, ya que gracias a éste los resultados de la investigación adquieren validez, confiabilidad y veracidad.

Cuando los datos fueron revisados, clasificados e interpretados, se intentó encontrar las similitudes y diferencias, para finalmente poder generar las conclusiones con respecto al tema que se está trabajando.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Algunas generalidades de las unidades de análisis

En primera instancia y a manera de síntesis, se presenta un cuadro resumen con las principales características de las tres familias que colaboraron con el estudio.

Unidades de análisis	FAMILIA A		FAMILIA B		FAMILIA C	
	Nombre	Edad	Nombre	Edad	Nombre	Edad
Composición familiar	María	29	Julio	50	César	27
	Gustavo	54	Alicia	44	Mónica	27
	Jonathan	27	Armando	19	Isaac	2
	Johanna	24	Pamela	17	Lourdes	57
	Jose	2	Steven	8		
	Manuel	56	Leo	6		
	Esmeralda	48				
Lugar de residencia	Puriscal		Cachí		Puriscal	
Unidad de análisis	Conformada por María, quien trabaja como vigilante en el Centro Semi institucional de la		La integra Julio, que trabaja como guarda de seguridad de la Universidad de Costa Rica, su		Conformada por César quien trabaja como agente de policía del MSP.en Puriscal, su	

	mujer en San Isidro de Heredia, su pareja Gustavo y su hijo pequeño Jose.	esposa Alicia y sus 4 hijos: Armando, Pamela, Steven y Leo	esposa Mónica, su hijo Isaac y Lourdes la madre de Mónica.
Tipo de horario	8x8: trabaja durante una semana como interna en el centro y luego una semana libre con un día de “disponibilidad al mes”	Flexible: 3 días de 6 a m a 2 pm, día y medio de descanso; tres días de 2 pm a 10 pm, día y medio de descanso; 3 días de 10 pm a 6 am, día y medio de descanso y así sucesivamente.	Flexible: dos días de 7 am a 7 pm, dos días de 7 pm a 7 am y dos días libres.
Tipo de familia	Segundas nupcias	Parental	Parental con miembros anexos
Ciclo vital	“Y ahora somos tres”	“Cuando los hijos son adolescentes” “en etapa escolar”	“Y ahora somos tres”
Tipología familiar	Relativamente Aglutinada	Relativamente Aglutinada	Relativamente Aglutinada

4.2 Constitución de la familia nuclear

En el caso de la Familia A la pareja se conoció hace 7 años, en el Centro Penitenciario La Reforma; en esa época María trabajaba en el Buen Pastor y en varias ocasiones le tocó custodiar privadas de libertad que visitaban este centro

para la visita conyugal. Gustavo, estaba casado y tenía dos hijos con su anterior pareja cuando conoció a María, ella estaba soltera, actualmente tienen 5 años de convivir como pareja en unión libre, tienen un niño de dos años, viven en Puriscal en una propiedad que pertenecía al papá de María, aproximadamente a unos 100 metros de la casa de sus padres, quienes se encargan del cuidado del niño mientras ella está “por dentro” durante 7 días consecutivos, al igual que el día que debe cubrir “disponibilidad”, una vez al mes. El padre es agricultor y la mamá es ama de casa, viven con su hijo menor (de 18 años).

La pareja B se conoció hace 30 años, ella trabajaba como secretaria en una de las escuelas de la UCR y él ya era oficial de seguridad en esa institución. Tuvieron cuatro hijos: de 20, 17, 8 y 6 años de edad, viven en Cachí de Cartago. Actualmente Julio continúa trabajando como oficial de seguridad en la Universidad de Costa Rica, mientras que su esposa Alicia se desempeña como secretaria de medio tiempo en la Universidad, sede Paraíso de Cartago. Su hijo mayor, Armando, trabaja los fines de semana en un restaurante de la zona donde vive la familia. Pamela está en el último año de colegio y los niños pequeños están en el Kinder y en segundo de la escuela.

La Familia C está conformada por cuatro personas: César Manuel, su esposa Mónica, su hijo y su suegra. Esta pareja se conoció desde la niñez, ya que eran vecinos de la misma comunidad. Actualmente viven con la mamá de Mónica debido a los problemas económicos que han enfrentado; ya que después de “probar” diversas opciones independientes, vivir en esta casa es lo que les ha resultado mejor. Se autodefinen como una familia “normal”. Es importante recalcar que según pudo observarse en el Genograma, en el caso de César se da una repetición de patrones, ya que en su familia, padre, hermanos y tíos han colaborado para el Ministerio de Seguridad.

4.2.1 El ciclo vital de cada familia

Para McGoldrick y Gerson (2003) el ciclo vital son las diversas etapas que vive cada familia con el paso de los años. Durante la vivencia de estas etapas, los miembros se enfrentan a transiciones que llevan a que las familias se enfrenten a constantes transformaciones en su estructura y dinámica, para adaptarse a los requerimientos de cada estadio.

Para efectos de la presente investigación, es importante identificar cada una de las etapas del ciclo vital por el que atraviesa cada una de las tres familias que forman las unidades de análisis, ya que permite identificar la dinámica y los procesos por los cuales pueden estar atravesando, así como determinar la interacción entre los sistemas familiar y laboral, cuando uno de sus miembros labora en horario flexible. Estas etapas del ciclo vital son tomadas de Elsner, Montero, Reyes y Zegers (1988).

Familia A:

Segundas nupcias

Previo a la convivencia con María, Gustavo estuvo casado alrededor de 20 años, de esta relación tuvo dos hijos, actualmente el mayor tiene 27, (la misma edad de María) y su hija de 24 años.

Ahora somos tres

Después de tres años de convivir en unión libre, deciden tener un hijo. Esta decisión según la pareja, siempre fue motivada por María, quien no tenía hijos. Manifiestan que la llegada de Jose los llenó de alegría a pesar que como afirmó Gustavo “yo ya tenía mis hijos”. Previo al nacimiento de Jose, María, solicitó a doña Esmeralda, su madre, que se encargara del cuidado de su hijo, además tenía como “plan B” a su hermana quien también trabaja en el Sistema Penitenciario y los ocho días que ella tiene libre su hermana los trabaja (en el mismo sistema 8x8), es decir que durante la semana en que la hermana está “por fuera” (semana libre) hubiera podido cuidar a su Jose hijo.

Al respecto doña Esmeralda comenta: “ella antes de quedar embarazada me dijo: mami yo tengo un bebé solo si usted me lo cuida, sí ya estábamos de acuerdo. Si porque si no ella no iba a tener un bebé porque no iba a estar tranquila de quién se lo viera verdad”.

Para Minuchin (2001) con el nacimiento de un hijo, aparece un nuevo grupo de subsistemas, donde la familia debe de reorganizar y renegociar sus fronteras. En el caso de esta pareja, el nacimiento del niño provocó modificaciones a nivel interno de la familia, por ejemplo cuando se les está consultando sobre las actividades que realizan después del nacimiento de Jose, María afirma: “antes cuando el chiquito no estaba andábamos mucho, nos gustaba salir”, entonces se les preguntó “¿Ahora salen menos?”, a lo que ella respondió “menos no, ¡nada! Bueno nada no, por ejemplo hay un cumpleaños del abuelito, vamos, se murió alguien y hay que ir a rezar, ese tipo de cosas no me gustan, para nada.... Que la misa, que ese tipo de cosas no me llaman la atención verdad, pero ahora después del nacimiento de bebé, si hay un funeral va María al funeral, si hay un rezo va María al rezo, que hay misa va María a la misa, que 2 de agosto, que a un bautizo... a todo eso va María, de no ser así no puedo salir, el ambiente mío era otro, totalmente otro verdad” (Entrevista 3, familia A).

Esto es parte de lo que Adroher, S. y Núñez J. (2003 p. 58) llama el tercer ajuste más frecuente para aquellos padres que trabajan: Poner límites al trabajo: generalmente se dan después del nacimiento de algún hijo, esto provoca que se evalúen los compromisos y la participación en actividades que el mismo trabajo genera, por ejemplo: giras largas, horas extras etc”.

En este caso, se han dado cambios a partir del nacimiento de Jose y se han establecido nuevos roles y/o funciones como ser abuelos (as), tíos (as) padres y madres entre otros; se puede decir que con este nuevo integrante, se constituyó una fuerza centrípeta alrededor de la cual gira su familia: María, Gustavo y los padres de ella. Es decir, acerca la familia extensa materna a la familia nuclear,

involucrándola en el cuidado de Jose, además que la participa de la etapa “ahora somos tres” a pesar de que su hijo menor tiene 18 años y trabaja fuera de la casa.

Estos cambios son significativos, se trata de una reorganización de la identidad familiar donde se asumen nuevos compromisos emocionales y sociales, cambia la relación de pareja y se ponen en marcha múltiples adaptaciones. Por ejemplo se le consultó a doña Esmeralda si había cambiado algo después de que cuida a Jose y sin ningún titubeo su respuesta fue: “Díay, es lógico que sí”. Luego se le consultó si había dejado de realizar alguna actividad y su respuesta fue: “El dormir en el día... yo antes siempre dormía en el día y ahí se acabó. Y luego cuando está él, la semana que está él, yo no coso. Yo antes hacía sábanas y vendía y no volví a hacer sábanas. Siempre si me encargan algo lo hago, pero la semana “libre” digo yo. También ya no le queda tiempo a uno ni para ir a ver las matillas (refiriéndose a las plantas de su jardín). Cuando está sequito yo lo cojo a él para ir a andar ahí afuera y a correr, pero son cosillas así dedicadas a él” (Entrevista 4, familia A).

En este proceso también se pueden crear conflictos en la pareja durante la negociación en la forma de crianza del nuevo miembro debido a que son “cuatro padres” lo que actualmente tiene Jose, con formas muy diferentes de educar y formar, dos generaciones muy distintas cuidando y criando un nuevo miembro.

Al respecto Schaffer (2000, p. 261) explica que al responder la familia a cambios internos y externos debe ser capaz de “encarar nuevas circunstancias sin perder la continuidad que proporciona un marco de referencia a sus miembros” (p.87). Siendo los cambios internos propios del ciclo vital de cada familia, mientras que los cambios externos estarán relacionados con el contexto en el que se desenvuelve.

En esta familia también se observan cambios importantes a nivel de dinámica, no sólo en la familia nuclear de María, sino que también en la familia de sus padres quienes al asumir esta función, previo acuerdo, es claro que les ha demandado de tiempo y energía enfocada a la colaboración de la crianza de su nieto.

Este esfuerzo no tiene una remuneración económica, como lo confirmó doña Esmeralda cuando se le consultó por este aspecto: ¿Recibe usted pago por el cuidado de Jose? Contestándonos lo siguiente: “ella me había dicho que cuánto le iba a ganar y yo le dije que no, que lo que ella quisiera darme. Y ahí ella me da a voluntad de ella, pero así como que yo le ponga un sueldo no. Aparte que ella es muy buena conmigo, digamos, cualquier cosa que uno ocupe entonces mami usted me dice y yo le ayudo, ella siempre ha sido así”.

A este tipo de situaciones Adroher, S. y Núñez J. (2003 p. 58) las ubican como el tercer ajuste más frecuente para aquellos padres que trabajan, siendo parte de las Estrategias de Afrontamiento y de la cual se destaca, para evaluar la situación vivida por esta familia el “Cuidado no parental: hace referencia a la participación de otros miembros vinculados con la familia o bien personas de confianza que no pertenecen al núcleo familiar y cumplen la función del cuidado de los hijos (as), llámese abuelos, tías, vecinos, amistades, grupos profesionales, guarderías, centros educativos, entre otros”.

Familia B

En el caso de esta familia se da la particularidad de que sus hijos nacen en dos momentos o épocas distintas, esto se observa claramente en el genograma. Los dos hijos mayores llegan cuando ellos se encontraban en una situación sentimental y económica estable, sin embargo, posteriormente hubo una situación que no fue detallada por ninguno de ellos, pero que provocó una ruptura en la relación de la pareja y los llevó a tomar decisiones muy importantes. En el caso de Julio no se separó de su familia, sino que siguió viviendo bajo el mismo techo, dicho con sus propias palabras “no he abandonado el barco y ahí estoy” (Entrevista 2, familia B), según su esposa Alicia su relación como pareja sí varió considerablemente asegurando: “si, es que es muy perceptible, cuando usted es testigo del desarrollo de una familia y de una pareja que está enamorada y que las demostraciones de cariño son constantes, son espontáneas, entonces es algo,

que la familia sí tienen que haber observado...” (Entrevista 3, familia B) pero entre él y yo sí existe un gran distanciamiento como consecuencia de las situaciones vividas, y básicamente este... bueno yo creo que mucho decididas por mí”.

Basándose en el segundo axioma de la comunicación de Watzlawick (1997):

Axioma 2: *Toda comunicación tiene un aspecto de contenido y un aspecto relacional, tales que el segundo clasifica al primero y es, por ende, una metacomunicación.*

Se interpreta que el aspecto relacional de este discurso es un reclamo por parte de Alicia, haciendo ver que la relación sería diferente si no se hubiera dado la situación de ruptura, como lo fue en un principio, con muestras de afecto, y que la presencia física de Julio en la casa no es suficiente para conformar una relación de pareja afectiva y sentimentalmente estable.

Cuando se le consultó sobre este cambio que tuvo la pareja ¿las decisiones fueron tomadas por ambos o recibieron consejería o intervención de una tercera persona? Ella responde: A nivel de pareja no porque como le digo yo sí he buscado mucha ayuda no sé él, porque en algún momento sí lo intentamos como pareja pero él desistió casi inmediatamente, entonces diay no, no funcionó” (Entrevista 3, familia B).

Por otro lado, Alicia comentó que ella cumple un papel de madre y se considera “muy muy estricta, o sea para mí eso es una prioridad, igual yo entiendo que soy un ser humano y ya cuando una como mamá tiene que convivir con 4 niños en este caso y bueno y el esposo siempre hay que saber y entender que son personas diferentes, pero mis exigencias en cuanto a valores son altas, son en realidad altas porque en mi vida eso es una prioridad, entonces cuando no se cumplen entonces diay, cómo le digo, cuando alguna circunstancia ha hecho que no se cumpla el ideal, por lo menos mi ideal, entonces eso ha generado frustración en determinados momentos” (Entrevista 3, familia B).

En este sentido Minuchin (2001, p. 87) afirma que cuando existen situaciones de desequilibrio del sistema, “es habitual que los miembros de la familia consideren que los otros miembros no cumplen con sus obligaciones. Aparecen entonces requerimientos de lealtad familiar y maniobras de inducción de culpabilidad.” Esto explica de alguna manera, que la responsabilidad de “salvar” a la familia y llevarla por el camino del ideal ha sido asumida por esta pareja, donde Julio no abandona el hogar y Alicia toma medidas, es decir, no se atreve a “romper su familia” acordando con Julio que no se vaya de la casa por ejemplo, siendo una cláusula de contrato matrimonial implícita.

Por su parte, los dos hijos menores cargan con la demanda de seguir manteniendo a la familia “unida”, conformando una especie de pacto, un signo de que la familia no se disuelve sino que debe permanecer unida a pesar de todo, en donde juegan un papel importante los hijos menores, de “candados” en el mantenimiento de la homeostasis del núcleo familiar.

Es claro que las circunstancias en cada núcleo familiar varían inevitablemente. Ante los cambios que puedan vivirse, es preciso que la familia desarrolle capacidad de adaptación con el fin de asegurar su subsistencia; al respecto Minuchin (2003, p. 87) afirma “La existencia continua de la familia como sistema depende de una gama suficiente de pautas, la disponibilidad de pautas transaccionales alternativas, y la flexibilidad para movilizarlas cuando es necesario hacerlo”. Esta familia ha logrado su subsistencia buscando alternativas y adaptándose a ellas, en el caso de Alicia buscó la ayuda con un sacerdote y un guía espiritual, por su parte comenta que ella cree que su esposo Julio no ha buscado ningún tipo de ayuda.

Cuando los hijos son adolescentes

Se caracteriza por profundos cambios del desarrollo biológico, psicológico y social; Elsner (1988) explica que para los padres suele ser difícil esta etapa, ya que requiere de ellos una redefinición de los límites y en el caso de doña Alicia

describe su realidad de la siguiente manera: “uno tiene que lidiar con la adolescencia de ellos, que ha sido más marcada en uno que en otro, en ella ha sido más difícil para mí, bueno yo creo que para él también ha sido difícil, diay por un montón de cosas que deben darse ahí verdad, tanto el hecho de que sea mujer.. Con él (Armando) yo considero que ha sido más fácil, sí más fácil” (Entrevista 2, familia B).

Agrega doña Alicia: “con los grandes es diferente porque además ellos estuvieron en la primera etapa, en la que vivieron otra situación familiar, fueron testigos del proceso y ya ahora están viviendo esta otra circunstancia en una época de su vida que es especial: la adolescencia” (Entrevista 2, familia B). Es evidente que tanto Pamela como Armando han estado presentes en el cambio de la dinámica de familia, actualmente como cuidadores de sus hermanos menores.

Alicia rescata un cambio importante en su hijo adolescente y es en la relación con ella, él solicita que sus expresiones de amor no sean tan “notorias” ante sus amistades, al respecto menciona: “yo le decía a Armando cuando ya empezó a jugar bola ahí ya él más grande él me decía “mami pero no me digás mi amor” porque él estaba jugando bola y yo “¡vamos mi amor! ¡Dale mi amor!” y él un día me dijo “mami, está bien, está bien” (Entrevista 2, familia B). Cuando hay distanciamiento o conflictos en la pareja, los padres tienden a buscar alianzas con en los hijos, como parece ser este caso, dejando en evidencia la realidad sistémica.

La anterior representa una de las características propias de la adolescencia, la necesidad de buscar nuevos núcleos de pertenencia o grupo de pares que le permita la apertura hacia el mundo exterior y establecer una diferenciación con su núcleo familiar e ir creando su propia independencia, esto a su vez le facilita ir definiendo su identidad. Valga rescatar que además de sufrir la pérdida del cuerpo infantil y de los roles infantiles va reconstruyendo los vínculos con su contexto. Hay dos procesos que podrían estar dificultando este proceso en la familia: la situación del sub sistema conyugal; los requerimientos de cuidado de los hijos

menores, que a su vez tiene que ver con la dinámica de pareja y horario de trabajo de papá y mamá.

La etapa escolar:

Para De Lourdes (2007, p. 8) “las etapas del ciclo vital, no están obligatoriamente ligadas a las edades de la pareja”. Y esto se puede evidenciar en esta familia donde los 2 hijos menores son los que se encuentran en esta fase y (sus otros 2 hijos mayores ya son adolescentes) y al respecto Julio comenta: “Bueno, honestamente uno los quiere igual, sinceramente se lo digo. Lo que pasa es que diay, esos dos chiquitillos estamos más unidos porque diay, ellos están aquí todos los días, o sea yo me vengo y a la hora que yo vengo yo estoy con ellos aquí y convivencia total” (Entrevista 2, familia B).

Con respecto a Julio se pudo observar que la vivencia que tiene con respecto a estas dos etapas (etapa escolar y adolescente) es distinta. El apego que siente por sus hijos menores es evidente. Durante los tiempos de las entrevistas pudo observarse la atención que les prestó, ya que ellos estuvieron presentes casi durante todo el lapso, en algunos momentos jugando con el teléfono celular de Julio; mientras que en un momento su hija adolescente lo llamó un momento y la respuesta fue “ahorita estoy ocupado”, a lo que la hija le respondió un poco molesta “¡pero es sólo un momento!”, pero aún así no le prestó atención.

A partir del discurso de Julio se pudo apreciar que la vivencia de estas etapas no se ve afectada por su tipo de jornada laboral. Él afirma que en ocasiones, cuando sale a las 2:00 pm, puede llegar por ejemplo a las reuniones de la escuela, o si ya los niños pequeños han salido puede llegar y estar con ellos un rato. De igual forma cuando entra en la tarde o en la noche tiene la oportunidad de llevarlos a la escuela. En este sentido, se rescata una relación vincular más cercana de don Julio con sus dos hijos menores, cabe destacar que fueron ellos los que permitieron que esta pareja siguiera unida, siendo colocados como candados de forma inconsciente por ambos padres.

Con respecto a la etapa escolar Alicia menciona: “toda época tiene su encanto y con los hijos uno disfruta todas las épocas. O sea por decirle algo, tanto me complace a mí ir a la escuela a verlos vestidos de indios y de campesinos, como me complace a mí hace poco en agosto que fui a verla a ella en un acto allá en el COBAO en un acto allá de gimnasia, o sea son cosas que a mí como madre ya no me caben en el pecho” (Entrevista 2, familia B).

Familia C

Ahora somos tres

Esta pareja después de conocerse desde niños se casan, actualmente tienen un hijo de 3 años, la esposa de César es ama de casa y viven con la madre de doña Mónica.

Para Minuchin (2001) cuando la pareja inicia su vida también se enfrenta a la “tarea de separarse de cada familia de origen y de negociar una relación diferente con los padres, hermanos y parientes políticos” (p.40) En el caso de esta familia, se separó en un primer momento de sus familias de origen para formar la propia, sin embargo se enfrentaron a diversos problemas económicos que los llevaron a decidir tomar una decisión en pareja y vivir en la casa de la madre de Mónica, lo que obligó a que se realizaran cambios en la dinámica de la familia nuclear que además de integrar un miembro más, la abuela doña Lourdes, se tuvieron que establecer nuevos roles, funciones, reglas, horarios entre otros, creando un nuevo ambiente familiar. Este es un ejemplo de las situaciones a las que se enfrentan algunas familias hoy en día, de volver a vivir con sus familias de origen por diferentes circunstancias, divorcios, separaciones o bien como este caso, la situación económica.

Por otro lado, para Minuchin (2001) con el nacimiento del hijo, aparece un nuevo grupo de subsistemas, donde la familia debe de reorganizar y renegociar sus fronteras. “Las funciones de los cónyuges debe diferenciarse para enfrentar a los

requerimientos del niño, de atención y alimento y para encarar las restricciones así impuestas al tiempo de los padres” (p.41). Esto es fundamental en esta familia ya que al convivir con la abuela materna, deben definir los límites para la educación de su hijo, por ejemplo cuando a Mónica se le consulta ¿cómo es la vida de su familia con un tercero-la suegra? ¿Qué papel juega en la familia? Ella nos comenta: “Bien, ahorita estamos bien... en lo que respecta a nosotros somos muy unidos. Ella sí me ayuda, no en todo, pero tratamos de que si hay algún problema entre los 4 se soluciona” (Entrevista 3, familia C). El hecho de vivir en la casa de la mamá de Mónica hace que en esta familia los problemas no se resuelvan entre tres (padre, madre, hijo) sino entre cuatro. El involucramiento de doña Lourdes es inevitable, ya que forma parte de la crianza del niño y es testigo de la relación de pareja de su hija. A pesar de esto, ni César ni Mónica hacen algún comentario negativo con respecto a Lourdes, más bien, se percibe un agradecimiento por la facilidad de techo que ella les ofrece.

Cuando se le consulta a la pareja por la relación con su hijo nos comenta don César: “Cómo la describiría...mmmm... él es lo mejor que me ha pasado en mi vida... Yo lo amo con todo mi corazón yo creo que le demuestro siempre mi amor y yo siento que él me corresponde también... un poquito” (Entrevista 3 familia C), Su esposa Mónica nos dice: Nos llevamos excelentemente bien, bueno... ahorita que tiene 3 añitos ja ja ja” (Entrevista 3, familia C).

Durante el espacio que se compartió con ellos, no se percibió que existiera algún tipo de complejidad en la convivencia de estas tres generaciones, tampoco sobresalieron temas de jerarquías y se percibe una claridad en los límites y fronteras entre la familia nuclear y la madre.

4.3 Percepción de las familias sobre sí mismas

En la familia A se puede observar un evento importante, ambos evadieron hablar de ellos dos como pareja y se refieren a sus problemas familiares como a aquellos

externos a ellos dos. Por ejemplo: María comenta sobre los problemas familiares “a nivel de pareja no tenemos, pero a nivel de familia si hay un problema por el tipo de trabajo que uno tiene si se presenta alguna situación uno sabe que cuento con mis hermanos y mi mamá que es mi mano derecha. Bueno... la derecha y la izquierda... ella me ayuda mucho. Mi hermana o hermanos me ayudan cuando me acuerdo que no pagué la luz o el agua, - porque no va y me la paga- porque son 8 días, o algún documento.... que por lo general son mis hermanos que uno le pide un favor y ellos van” (Entrevista 2, familia A).

Haciendo referencia al tema de los problemas familiares, su esposo Gustavo afirma: “al menos como en la familia mía la familia es muy grande, somos dieciseis hijos y todos vivos... bueno, ahora faltan dos, éramos trece hombres y tres mujeres, entonces es una familia que siempre hay controversias entre hermanos y toda esa cuestión que al final se solucionan y ya ahora se hablan pero diay se trata de arreglar, y yo les pregunto pero diay porqué se pelearon” (Entrevista 2, familia C).

María es la única que se refiere a su relación de pareja usando una frase muy breve “a nivel de pareja no tenemos” (problemas). Ambos se refieren a sus familias de origen cuando se les pregunta por dificultades o problemas a nivel familiar, evadiendo exponer lo que sucede en la relación de pareja como tal. Pudo observarse que ella se encuentra en una posición “cómoda” en el tipo de trabajo que tiene, mientras que a Gustavo le gustaría que termine de estudiar para que pueda optar por otro tipo de trabajo, lo que le daría mayor oportunidad de cuidar a su hijo, esta situación se convierte para la pareja en un conflicto latente ya que es un tema que evitan conversarlo pero no caer en la discusión, lo que lleva a hacer referencia al axioma 1 de la comunicación humana: toda conducta es comunicación, inclusive hasta no querer hablar sobre este tema, hacerlo explícito y enfrentarlo podría producir un rompimiento con la homeostasis del sistema, que parece ser sostenido por la familia de María.

Cabe resaltar que después de finalizar con la tercera entrevista y previo a la entrevista con la mamá, María por medio de una llamada telefónica a una de las

entrevistadoras, solicitó que no se llevara a cabo esta última entrevista en presencia de Gustavo, ya que esto podría causar algún conflicto entre ellos, esto porque se toca un aspecto evidentemente vulnerable a nivel de pareja y según lo observado, el horario de María no es un tema que se converse.

Familia B.

El esposo define a su familia de la siguiente forma “Díay qué le digo... (silencio) una familia normal”, mientras que la esposa afirma lo siguiente “Este feliz... feliz”. Agrega además que es muy estricta y aboga especialmente por fomentar valores en su casa. Cuando no se cumple el ideal, o tal y como ella afirma “cuando no se cumple **mi** ideal” (Entrevista 3, familia B) haciendo referencia a su familia, esto ha provocado una serie de sentimientos, tales como frustración y dolor, y según su discurso esto la ha llevado a tomar decisiones que beneficien “el buen funcionamiento de la familia”. Esta afirmación está íntimamente relacionada con una de las facetas del esquema conceptual que propone Minuchin (2001, p.106) “Una familia se transforma a lo largo del tiempo, adaptándose y reestructurándose de tal modo que pueda seguir funcionando”.

La reestructuración de esta familia ha sido en beneficio del mantenimiento de la misma tal y como lo afirma Alicia, sin embargo, han sido necesarios algunos cambios por parte de todos los miembros, en los padres enfrentar la frustración y el dolor de que la relación de pareja dejara de funcionar, por parte de los hijos mayores enfrentar los cambios que vivieron sus padres y los hijos menores soportar la responsabilidad de que el matrimonio permanezca.

En relación a las actividades que comparten juntos como familia don Julio menciona: “Mmm... lo que es el convivio aquí en la casa”, esto demuestra que el convivio social es de alguna manera reducido a su núcleo familiar, no se mencionaron actividades con el grupo de trabajo u otro tipo de grupos fuera del hogar. Esto deja entrever que el tipo de familia corresponde a aglutinada por el

hecho de que se dificulta o no hay espacio para miembros externos a la familia y hay límites relativamente rígidos hacia lo externo.

Alicia se refiere a su relación conyugal de la siguiente manera: “no tenemos una relación de pareja normal en el sentido de convivencia”... “el modo de vida de nosotros si es particular, no es como... en este momento o sea, de unos años para acá, se puede decir que la relación de nosotros tiene dos historias, un antes y un después, y del antes se puede hablar de todos los ideales de pareja. La ruptura se dio desde el 2001” (Entrevista 3, familia B.). A pesar de esta situación que menciona doña Ana se le consultó si han buscado algún tipo de ayuda para la resolución de sus conflictos y don Julio indica: “Casi casi que no. Yo creo que aquí es donde... o sea no se sale de aquí, por “a” o por “b” porque es que no hay problemas grandes” (Entrevista 3, familia B). Esta posición es la que ha hecho que se mantenga el equilibrio u homeostasis en esta familia, con respecto a la situación que viven desde el 2001.

Por otra parte Schaffer (2000) afirma que en un sistema se dan las “influencias mutuas”, la relación que en esta familia mantienen los padres, influencia a sus hijos de tal forma que probablemente hagan lo posible para que sus padres no se separen, así como también van aprendiendo, por la información que les transmiten sus padres, que la relación de pareja debe mantenerse a pesar de cualquier problema, todos tienen un rol en la dinámica. El tipo de jornada laboral de Julio se alía con el distanciamiento de esta pareja, ya que por ejemplo cuando la jornada es de 10:00 pm a 6:00 am llega a la casa a descansar, y como lo dijo cuando tiene tiempo libre y está en la casa, se dedica a compartir el tiempo con sus hijos menores. No hay espacio y tampoco se nota interés para el fortalecimiento de la relación de pareja.

En cuanto a la percepción de sus familias de origen don Julio comenta: “dentro de la familia de ellos son muy comunicativos, creo que por el lado mío propiamente tal vez son como un poquillo más fríos, pero si se topan en determinado momento ellos no tienen ningún problema en hablarse, y los que más visitan esta casa por ejemplo son los hermanos de ella, ellos son más unidos todavía que nosotros”.

Esta situación parece trasladarse a la pareja, hay repetición de los patrones aprendidos en la familia de origen esto se conoce como isomorfismo. Así lo afirma Julio, al consultarle si se comentan los problemas del trabajo en la casa él responde: “no no... generalmente problemillas normales nunca, digamos de ahí del puente ahí los dejo y para acá no”. Nuevamente se puede extraer el mensaje relacional: los problemas no se hablan, el problema que tuvieron como pareja dejó de hablarse hace ya más de 10 años y cada día, después del puente regresa al “barco” que decidió no abandonar, aunque el vínculo y la relación que mantiene con Alicia requiere de muchos sacrificios y pérdidas.

Familia C

Esta familia conformada por 4 miembros: Lourdes, César, Mónica e Isaac; tiene un único proveedor económico: el padre. Ha tenido 3 trabajos todos relacionados a la seguridad. Su esposa, ama de casa es quien cuida de su único hijo a tiempo completo y además cuenta con el apoyo de su madre. La pareja habla abiertamente del estilo del trabajo con horario flexible, conocen sus pros y contras, sin embargo lo perciben como un trabajo honesto y digno que les provee estabilidad. Cuando han tenido algún tipo de conflictos menciona César que “lo resolvemos hablando entre nosotros, no buscamos a nadie, como así sacerdote, o algún amigo o guía o algo así no”.

Además, cuando se le consulta ¿cómo describiría a su familia? Nos responde: “A lo que respecta a mi núcleo, es una buena familia, muy bonita, como en todas hay momentos difíciles que se han sabido superar y hasta el momento vamos bien” (entrevista 3 familia C). Su esposa Mónica nos comenta lo siguiente ante la misma pregunta: “Es unida, compartimos mucho, dialogamos. Nos llevamos bien, día y noche entre todo lo que encierra hay bastante unión familiar con los tres, bueno los cuatro, porque vivimos con mami verdad ja ja ja casi se me olvida!!” (Entrevista 3 familia C).

Esta situación fue muy interesante ya que ellos tienen más de un año de vivir con Lourdes y parece que Mónica aún no se adapta al incluir a su madre como parte

del núcleo familiar donde ejerce roles, funciones y es parte de una jerarquía determinada.

Sin embargo, es preciso mencionar lo siguiente: Mónica comentó que el primer lugar donde vivieron fue “en esa casita aquí a la par de mami, y por problemas con ella nos fuimos a vivir a Mercedes Norte” (Entrevista 2, Familia C), después de esto estuvieron en dos domicilios más hasta que los problemas económicos los hicieron regresar a la casa de su madre. También indicó que su familia no tiene problemas con su mamá, ya que tanto ella como César tienen una buena relación.

Ante esta realidad también se podría creer que Mónica siendo la hija menor, considere una cierta demanda social implícita de cuidar a su madre, por lo tanto, además de las situaciones económicas que hayan pasado, existe una razón más de peso psicosocial para ella y esto hace que en los planes a mediano plazo esperen todavía vivir con Lourdes, ya que tienen proyectos de casa propia a 10 años; esto lo confirma César cuando se le consulta ¿cómo percibe a su familia en 10 años? César nos comenta: “Bueno, yo espero a 10 años ya posiblemente yo esté bien avanzado en los estudios, espero haber terminado mi carrera, ella que siga estudiando, con proyectos de casa, puede ser que la familia se haga más grande, me veo así, tal vez más acomodados, más estudiados y más numerosos.” (Entrevista 3, familia C). Su esposa doña Mónica afirma: “Bueno, laboralmente mejor, en cuanto a estudios mejor o muy bien diría yo, más estabilidad económica, pienso que muy bien” (Entrevista 3, familia C). Finalmente César recalca un evento importante en su vida, la muerte de sus abuelos maternos, quienes representaban un papel muy significativo “primero se me fue mi abuelo que para mí fue como otro papá yo prácticamente me crié con ellos y luego se me murió mi abuelita... aún cuando hablo de ellos ...(se le ponen los ojos llorosos espera un momento y continúa hablando) se me corta la voz y quiero llorar... yo los quería mucho... de hecho mi hijo se llama Isaac Misael, Misael como mi abuelo”. Minuchin, Colapinto y Minuchin (2000) hablan de esto cuando se refieren a las pautas de interacción, el hecho de que César nombre a su hijo como su abuelo refleja afiliación, deja entrever el vínculo afectivo que tenía con su abuelo.

4.4 Familia y trabajo

Para Muchinsky (2007), el trabajo otorga a la persona “una fuente de identidad y unión con otros individuos, además de ser una fuente de logro personal.” (p.347)

El trabajo y el impacto en la familia es una realidad vivida de manera diferente en las sociedades, sin embargo parte de este fenómeno ha sido promover una reorganización de las funciones y roles que por muchos años fue asignada a la mujer de la casa. La capacidad de adaptación de la familia ha llevado a saber suplir sus necesidades y ofrecer su continuidad, es por esto que el trabajo obliga de alguna manera, a dejar la crianza de los hijos en manos de terceras personas, más que el cuidado se podría afirmar que se requiere del otorgamiento de la custodia a otra persona, sea familia o no, como es el caso de la familia A y que más adelante se analizará. La necesidad de llevar dos salarios a casa para cumplir con las necesidades básicas es actualmente una realidad que permea la sociedad, aunque esto pueda crear sentimientos tales como la culpa, por la poca cantidad de tiempo que se puede dedicar a los hijos, además del rompimiento con los roles sociales tradicionales, podría estar afectando la autoestima, la necesidad de vincularse socialmente y la autorrealización.

Se pudo observar que en el caso de los tres trabajadores entrevistados, ya tenían esta modalidad de trabajo previo a la convivencia con sus parejas y en el caso de dos de ellos, algunos familiares ya pertenecían a este tipo de sistema de trabajo. Esta repetición de pautas se da en los casos de las familias A y C: tres de los cuatro hermanos de María laboran para el sistema judicial, en el mismo tipo de horario que ella, María fue la primera en ingresar al Ministerio de, pero ya tenía primos y una amiga laborando para dicho Ministerio. En el caso de César, su padre y hermano trabajan como oficiales de seguridad hace ya muchos años según comentó.

Esto se pudo corroborar por medio de la pregunta “¿Cómo se llega a enterar del trabajo en el que está ahorita?” a lo que la familia A responde: “Casi toda la familia o vecinos en el pueblo trabajan ahí, entonces de ese trabajo ya uno tenía acceso a la información, ya sea por parte de la familia o en el caso mío fue una excompañera de colegio, ella me habló de ese trabajo y de los horarios que fue lo que más me gustó, digamos la forma en que ella me explicó y ella ya tenía dos años de trabajar y teníamos tiempo de conocernos” (Entrevista 1, familia A). Previo a este trabajo, María se desempeñaba en una tienda en un centro comercial y debía trabajar todos los fines de semana. Cuando la amiga le habla de este trabajo, considera el horario agradable ya que el énfasis de su atención se concentró en la posibilidad de tener un fin de semana libre.

Se destaca que tres de los cuatro hermanos de María trabajan en La Reforma, según indicó la mamá de María, y el cuarto hermano, de 18 años “ya está haciendo las vueltas para entrar a trabajar en lo mismo, ahí donde están ellos” (Entrevista 1, familia A). Otro punto importante es que mientras ella trabaja, sus hermanos están “por fuera” y viceversa, situación que le impide ver a sus hermanos, excepto cuando alguno está de vacaciones. Esta puede entenderse como una característica propia de las personas que laboran en la modalidad de horarios flexibles, ya que por lo general los tiempos libres no coinciden con los de otros miembros de la familia o amistades.

En el caso de la familia A, el trabajo interviene de tal forma en la dinámica de esta familia, que incluso antes de que María quedara embarazada ella estableció acuerdos con su madre, la persona designada para el cuidado de su hijo. En esta línea la mamá de María hace la siguiente afirmación: “Díay desde antes de estar embarazada, ella me dijo “¿mami yo tengo un bebé pero si usted me lo cuida?”, sí ya estábamos de acuerdo. Si porque si no ella no iba a tener un bebé porque no iba a estar tranquila de quién se lo viera verdad. Entonces dijo “yo tengo que saber, si usted me lo ve yo sí pido un bebé”” (Entrevista 4, familia A).

Para Blanch (2008) la flexibilidad “es un factor clave no solo de las condiciones de trabajo y de la experiencia concreta de la actividad y de las relaciones laborales,

sino también y sobre todo de las premisas culturales subyacentes al patrón posmoderno de vivir y de trabajar” (p. 12). Para esta familia, la decisión de cuidar a su nieto por 8 días consecutivos genera una serie de cambios con su anterior estilo de vida y los mueve a adaptarse a otro muy diferente. Se reitera la modificación en la dinámica familiar, el tipo de jornada laboral de María la obliga a recurrir a un tercero, en este caso su madre, para que se encargue del cuidado de su hijo, si este tercero no existiera, mantener su trabajo tal cual lo desempeña ahora no le sería posible y María se vería en la necesidad de cambiar su jornada laboral o cambiar de trabajo. Se recalca la innegable y estrecha relación que existe entre familia y trabajo, donde se incorpora los horarios flexibles que inducen a las personas a tomar decisiones y acciones laborales que afectan e incluyen a otros miembros que en un principio no estaban involucrados con el cuidado de los hijos por ejemplo.

Con respecto a la flexibilidad laboral están aquellos que están a favor y los que están en contra, con relación a esta última Alcover *et al* (2004) considera que la flexibilización es parte de la precariedad laboral, y sobre esta considera que es una consecuencia que vulnerabiliza el sector trabajador “deteriorando las condiciones laborales por medio de actos tales como la inseguridad o inestabilidad en el trabajo, la reducción o anulación de derechos como prestaciones o seguros, un pago muy bajo por los servicios que se prestan y pocas oportunidades de formación y crecimiento dentro de la empresa” (p.73). En cuanto a las tres familias participaron en esta investigación, no perciben de esta manera su trabajo con condición flexible. Por ejemplo:

La familia A comenta cuando se le pregunta ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? “Bueno, las garantías sociales del trabajo. El seguro, tanto por el INS como el seguro médico, lo que son vacaciones, lo que son licencias: licencia de maternidad, licencia en caso de que se muera un familiar. También es bueno que generalmente en los otros trabajos dan solo un periodo de vacaciones, nosotros tenemos dos, esto por el impacto psicológico que tiene verdad, porque además de las vacaciones de ley nos dan vacaciones profilácticas”. El hecho de que María

sea empleada pública le permite gozar de toda esta serie de beneficios que en cuestiones de seguridad ofrece el Estado. (Entrevista 1. Familia A). Sin embargo cuando se le consulta por lo que menos le gusta de su trabajo responde: “Uy... dejar siete días a mi hijo” (Entrevista 1 familia A).

La inserción activa de la mujer al ámbito laboral hoy en día es una realidad y en el caso de María ella buscó ese trabajo porque lo “necesitaba” y debido a eso, se adaptó a las condiciones del mismo, aun cuando ella se encuentra satisfecha con todas las garantías que su trabajo le ofrece, no puede evitar la “culpa” de dejar a su hijo durante siete días consecutivos. Un aspecto que llama la atención de las investigadoras, es que ella tiene la opción de cambiar el horario de su trabajo, pero no la toma porque “es muy cansado”, en ese caso saldría de casa a las 6:00 am y regresaría a las 6:00 pm aproximadamente y a esa hora debería llegar y encargarse de los oficios domésticos y del cuidado de su hijo. Es clara la contradicción en el discurso de María, que quizá se puede hacer extensivo a la realidad de muchas mujeres, quienes enfrentan la culpa de delegar el cuidado de los hijos y las hijas a terceras personas, versus la imperante necesidad de formar parte del mundo laboral y como se mencionó anteriormente, el ingreso económico de la pareja se hace necesario para cubrir las necesidades básicas y tener una vida digna según la teoría de Maslow.

En el caso de la familia B, don Julio afirma que se enteró de este trabajo casi por casualidad. Un conocido suyo le recomendó que había una oferta de trabajo como oficial de seguridad en la Universidad de Costa Rica y él ya tenía experiencia en eso. Don Julio afirma: “Fui a la Universidad, hice el examen y gracias a Dios ahí estoy” (Entrevista 1, Familia B). De las tres familias, esta es la única en donde él decide este trabajo por cuenta propia, sin influencia de personas cercanas que se desempeñen en la misma labor.

Al preguntarle a don Julio ¿Cree que su familia cambiaría algo de su trabajo? Responde: “Pues digamos no porque este trabajo me da la facilidad y me permite esa satisfacción de estar en mi casa casi a todas las horas, cuando estoy en la noche estoy todo el día en mi casa, independientemente si duermo un rato o así

pero puedo estar con ellos, cuando salgo a las dos, diay aquí en la noche voy a estar, cuando entro a las dos de la tarde diay la mañana estoy con ellos, o sea en realidad en esa parte creo que no, más bien me envidian, y dicen que qué bonito horario” (Entrevista 1, familia B).

Al preguntarle por el espacio en su trabajo para llamar a su familia, esto respondió: “Si claro, diay el teléfono, lo tengo ahí y a cualquier hora ahí nos llamamos”... “Vieras que como en ese trabajo mío en realidad nos pagan muy bien y también es un lugar muy lindo para trabajar como la Universidad de Costa Rica, pues más bien nosotros hemos vivido agradecidos tanto con Dios como con la Universidad, el trabajo es un buen trabajo” (Entrevista 1, familia B).

Julio afirma que a él más bien le envidian el horario del trabajo, tanto él como Alicia coinciden en que este tipo de horario es beneficioso por el hecho de compartir distintos momentos con la familia, por lo que ambos están de acuerdo. Se comentó además que mientras los hijos mayores estaban pequeños, sí requirieron ayuda de otras personas para el cuidado, ya que Alicia trabaja medio tiempo. Ahora que los mayores ya están grandes, no es preciso recurrir a otras personas ya que ellos mismos se encargan del cuidado de los hijos menores cuando los padres no están.

En el caso de la familia C, César se enteró de este trabajo de la siguiente forma: “Conversando con mi hermano que trabajaba en adaptación social, él me dijo que era mejor posiblemente trabajar en fuerza pública, porque no estaba encerrado en un lugar por un periodo, sino que usted iba cumplía el servicio y una vez que salía podía disponer de su tiempo aunque fuera poco” (Entrevista 1, familia C). Al igual que su hermano, el papá de César también trabaja para el Ministerio de Seguridad, específicamente en la Reforma.

Por otro lado cuando a la familia C se le pregunta ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? responde: “Bueno, ahorita donde estoy, tengo tiempo y puedo estudiar, y los días libres que tengo los paso con la familia. Aprovechando esos momentos porque uno no sabe si lo pueden llamar en cualquier momento” (Entrevista 1

familia C). Cuando se le consulta si tienen espacio para hablar con su familia César confirma que sí tienen la oportunidad de comunicarse con su familia por la naturaleza del puesto que ocupa.

En cuanto a la pregunta Qué es lo que menos le gusta, César indica lo siguiente: “Para serle sincero (toma una posición de más comodidad) lo que menos me gusta es... la explotación laboral es la verdad... uno ahí tiene que trabajar hasta 12 horas al día y si cuando va saliendo se presenta una emergencia uno se tiene que ir a atenderla, como se dice en el gremio... uno sabe a la hora que entra pero no a la hora que se sale”. (Entrevista 1 familia C).

Sin embargo y a pesar de conocer esta realidad “explotadora”, esta es la segunda vez que vuelve a ejercer el puesto de policía en el MSP. ya que anteriormente había renunciado. César afirma: “Volví por la estabilidad laboral del MSP. y usted ahí trabaja hasta que usted quiera, o hasta que se quiera “halar” una torta o si es un sinvergüenza para que lo despidan, pero ahí solo hay que ser medio responsable para sostener el trabajo. En cambio en otros lugares hay atmósferas de inestabilidad y miedos porque pueden recortar personal y cosas así, en cambio en el MSP.difícilmente vayan a recortar personal” (Entrevista 3, familia C). Trabajar para el Estado no sólo brinda muy buenas garantías sociales como ya lo había mencionado María, sino que también provoca en los empleados un sentimiento de seguridad con respecto al puesto laboral, esta razón provocó en César el deseo de regresar al sistema, como él lo llama. Esto representa la segunda escala en la pirámide de necesidades e Maslow.

Además pudo notarse que el tema de los horarios no es un asunto relevante en la dinámica de esta familia, es decir, lo que han hecho es adaptarse a las circunstancias que el trabajo va trayendo consigo. Mónica afirma que al principio le costaba dormir si César no estaba, pero ahora ya está acostumbrada . Por su parte César está tranquilo porque sabe que su hijo está con su madre, y que ellos a su vez no están solos porque están en la casa de la mamá de Mónica.

Por otro lado, cuando a don César se le consulta si han pensado en algún momento que su esposa vuelva a trabajar, él nos indica: “Sí yo pienso que ella puede trabajar, ya Isaac ha disfrutado bastante de nosotros y ya es muy independiente como para que ella trabaje, además ya casi entra al pre-kinder y ya le da más tiempo a ella para buscar un trabajito, pero un trabajito que de verdad valga la pena, que sea una buena opción porque gastar en transporte, presentación de ella y hasta ver quién cuida a Isaac para un salario que no valga pues no.. Pero sí yo la motivo a ella para que trabaje y también para que continúe los estudios” (Entrevista 3, familia C).

El vínculo del trabajo y la familia se convierte en un elemento fundamental de la dinámica familiar actual y de alguna manera ha determinado hasta el número de hijos que la familia ha decidido tener, elegir quién los cuida, las entradas económicas que tiene cada núcleo, los diferentes horarios, los lugares para desplazarse, la incorporación laboral de la mujer, son solo algunos de los aspectos importantes para tomarse en cuenta.

La dinámica familiar de cada una de estas familias, se desarrolla y va adaptando según sean las condiciones laborales y los horarios que se impongan. En algunas ocasiones se planean actividades a partir del horario, tal es el caso de la familia B, en donde el horario tiene el mismo rol: tres días un horario, un día y medio libre, nuevamente tres días con el mismo horario y así sucesivamente, por lo tanto no afecta según Julio, en la planeación de las actividades familiares importantes.

En el caso de la familia A, lo que se pudo percibir fue una capacidad de disfrutar cualquier espacio de tiempo libre, no se limitan a un sábado o un domingo, “cualquier día puede ser día del padre, día de la madre, o navidad, si uno está por dentro ni se da cuenta” afirmó Gustavo (Entrevista 2, Familia A). En la familia C, sí se celebran las fechas especiales, según se informó, lo que varía es la hora: si César trabaja de 6:00 am a 6:00 pm se celebra en la noche, si trabaja durante la noche la celebración se hacen en el día.

Familia y trabajo son aspectos en la vida del ser humano íntimamente relacionados. La familia depende del trabajo para cubrir las necesidades básicas de cada miembro, mientras que el trabajo está permeado por la influencia que la familia ejerce en la personalidad de cada individuo, desde su familia de origen. En el caso de la familia A, el hecho de un horario flexible no se conversa porque produce conflicto, pero quizá este horario mantiene la homeostasis del sistema. Cada una de las familias entrevistadas tiene en común que los espacios de recreación se limitan al hogar, es decir, no se construye o alimenta la relación de pareja y los eventos fuera de la casa son sociales-familiares: rezos, cumpleaños, sepelios.

Las tres familias afirmaron tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, sin embargo no se comentó sobre alguna actividad extra-laboral con estas personas, excepto en el caso de la familia B, pero se dio también por motivos de trabajo, es decir, además de la jornada regular, también comparten los tiempos de capacitación o talleres solamente.

4.5 Comunicación en la familia

“Toda conducta es comunicación” Watzlawick (1997, p. 130)

Mucchielli (1998, p.79) afirma que *“el elemento básico del estudio de la comunicación ya no es el -mensaje-, sino el comportamiento total: tanto verbal como relativo a las posturas o a los gestos”*. Por lo tanto la comunicación interhumana *“constituye un sistema gestual, de actitud y de comportamiento a la vez, que hay que estudiar globalmente en cuanto a sistema”*.

Con respecto a la familia A se rescatan varias situaciones importantes durante las reuniones, referentes a las conductas verbales como las no verbales que comunicaron mensajes para las investigadoras. Una de ellas se dio en la primera reunión, para esta se le había solicitado a María que estuviera presente su esposo para conversar sobre la temática y cuando se llegó a su casa, su esposo no estaba, ella comenta que entendió que no debía estar. La otra situación se dio en

la segunda reunión, donde sí estuvo presente su esposo, ella se dedicó al cuidado de su hijo y estuvo retirada de la entrevista. Otro aspecto fundamental se dio después de la última reunión, María llama a una de las investigadoras y le sugiere que mejor la reunión con su madre no se haga en presencia de ella y su esposo ya que el tema que se debía tocar para ellos como pareja, podría causar conflicto ya que siempre ha sido un tema que se evade y que posiblemente su madre “aprovecharía” la situación para recordarle cosas que ella no comparte. Esto podría provocar que su madre le recuerde otros horarios que el mismo trabajo le ofrece o bien, buscar otras opciones laborales que a su vez, le dejaría más tiempo que compartir con su hijo. También podría abrirse un espacio de discusión donde su madre se negara a cuidar más a su hijo.

Esto deja en evidencia que es posible que el “olvido” de la primera reunión, no fuera al azar, pareciera que fue una decisión de ella para evitar que su esposo estuviera. Se evaden ciertos temas, donde además parece que el acercamiento de la mamá de María con Gustavo, sobre todo cuando se traten temas del trabajo y del cuidado de Jose es amenazante, se evita para mantener el statu quo u homeostasis; en la segunda reunión evadió conversar sobre el tema y como alternativa, cuidar a su hijo la dejaba al margen de una participación más activa. Por último, la petición que hace deja al descubierto, su inquietud y de alguna manera el temor de conversar con su madre y esposo juntos sobre el tipo de horario que ella tiene y sobre las otras posibilidades que tiene para cambiarlo y no lo hace. Impedir este encuentro podría evitar un confrontamiento familiar sobre las decisiones que María ha tomado con respecto a su familia y trabajo, no llegar a casa por 8 días como su horario de trabajo la “obliga”.

Lo anterior hace referencia al Axioma 4 de Watzlawick: Los seres humanos se comunican tanto digital como analógicamente. En el caso del lenguaje digital se refiere a la comunicación oral o escrita, que en este caso fue la llamada de María hacia la investigadora. Mientras que el lenguaje analógico es aquel lenguaje más de símbolos e íconos, por tanto, de carácter más universal, se podría interpretar como el “olvido” en citar a su esposo a la primera reunión. Como afirma Langevin

(1986, p. 16) “la comunicación no verbal es el espejo de nuestras emociones más ocultas. En efecto todas las partes de nuestro cuerpo lanzan mensajes que permiten la exteriorización de nuestros sentimientos”.

Al parecer esta familia está organizada en forma tradicional: complementaria (Axioma 5) en la que el hombre y la mujer deberían tener roles claros, no obstante el trabajo y sobre todo los horarios hacen que se “rompa” con esta complementariedad “dibujándose” una simetría que no es del todo real. Parece ser que abordar el tema del trabajo y los horarios de María, cuestionan su rol tradicional como mujer, madre, cuyas responsabilidades fundamentales están en el hogar y el cuidado de su hijo. La diferencia de edades en la pareja es un factor importante que también podría influir en este tema, ya que la edad de Gustavo, que es la misma del padre de María, lo que podría inferir en los estilos de educación y crianza con respecto a los roles y funciones de la mujer y el hombre en el hogar.

En el caso de la familia B cabe resaltar que cuando doña Alicia comenta con las investigadoras sobre la crisis que se presentó en su matrimonio, don Julio solo guarda silencio, junta sus manos sobre la mesa, inclina su cabeza, baja su mirada y puede notarse en la expresión de su rostro tristeza. A pesar de que en ese momento no hubo participación de don Julio de manera verbal, sí se pudo percibir su expresión analógica, cargada de emociones.

Nuevamente el trabajo parece ser un aliado que le ha permitido de alguna manera a Julio evadir el tema que hace años dejó de conversar con su esposa. A su vez, también da pie para que se fortalezca el vínculo con sus hijos menores, estando presente en el hogar durante algunos días en horas de la mañana sólo con ellos. En esta pareja se presenta una escalada simétrica entre los ideales de pareja y familia de Alicia y los de Julio, “solucionados” o sobrellevados en gran medida, por su horario flexible.

Esto para Watzlawick et al (1997, p. 50) es parte del Axioma 1: La imposibilidad de no comunicar: “No hay no-conducta, o, para expresarlo de modo aún más simple,

es imposible no comportarse. Ahora bien, si se acepta que toda conducta en una situación e interacción tiene un valor de mensaje, es decir, es comunicación, se deduce que por mucho que uno lo intente, no puede dejar de comunicar. Actividad o inactividad, palabras o silencio, tienen siempre valor de mensaje: influyen sobre los demás, quienes, a su vez, no pueden dejar de responder a tales comunicaciones y, por ende, también comunican.” En este sentido, y haciendo referencia al axioma 2, es fundamental hacer hincapié en el Genograma: hay dos “camadas” de hijos, con una diferencia de diez años, reflejo de la relación de pareja, pero a la vez del rol que pueden estar cumpliendo los más chicos, un rol de candado, encargados de unir a sus padres, que se ve reforzado por el tipo de horario flexible.

El tercer axioma de la comunicación planteado por Watzlawick, pudo verse reflejado también en la familia B. Alicia ha interpretado la “falta de comunicación” de Julio como desinterés por su relación, por el interés que ella dice haber tenido en solucionar el problema que los distanció hace varios años. Al realizar esta interpretación, o puntuar de esa forma la comunicación con su pareja, se limitan en alguna medida las posibilidades reales de Julio, quien al haber comentado que está a la espera de la devolución de esta investigación por parte de las investigadoras, muestra interés en lo que se le pueda decir con respecto a este tema, que fue un emergente y según se pudo observar, le afectó emocionalmente.

Por otro lado para González (1997) “comunicar es algo esencial del hombre pues si este ha de formar parte de grupos sociales, si ha de buscar la convivencia con sus semejantes, si se ha de considerar como integrado a la sucesión de generaciones que ha formado a la humanidad, no tiene otro medio de lograrlo que por medio de la comunicación”. Según esta autora hay 3 niveles de comunicación: la intrapersonal, la interpersonal y la social; con base en esta teoría aplicada al caso de la familia C, de los tres niveles se podrían aplicar dos de las cuales experimentó César después de su matrimonio: la comunicación intrapersonal y la interpersonal. Entendiendo que la primera hace referencia a la autoimagen, es la

comunicación que tiene la persona consigo misma y la segunda es aquella que se establece con las personas que están a nuestro alrededor inmediato.

Así mismo César comenta que la decisión de volver a trabajar en el MSP. fue una decisión que tomó con el consentimiento de su familia, no fue solo y cuando se le pregunta ¿Qué tipo de situaciones le toma parecer a su familia? Nos dice: “Casi en todo, antes yo no era así, al principio del matrimonio diay uno era un poco más machista y uno no entendía que la familia son varias personas y uno no tenía los pies bien puestos en la tierra y uno no puede vivir solo por uno” (Entrevista 3, familia C). Esto refleja como la comunicación es un proceso que puede pasar de lo individual-intrapersonal, donde se puede tomar decisiones a partir de nuestros propios pensamientos y opiniones a lo interpersonal donde se puede incluir a otras personas, a su esposa como fue el caso de César.

En la misma línea, puede afirmarse que en esta pareja se da un estilo de comunicación complementario, regido por un contexto socio cultural tradicionalista propio del lugar donde viven, donde el esposo, en este caso César, expone sus ideas o propuestas, y su esposa Mónica le da su aprobación. Pudo notarse una complementariedad que favorece la homeostasis de esta familia: él trabaja formalmente, ella se queda en casa cumpliendo el rol de cuidadora del niño y acompañando - cuidando a su madre.

4.6 Necesidades

Según Maslow (1991) el ser humano tiene necesidades que deben ser satisfechas, y esto es lo que lo motiva a actuar de una u otra forma. En el caso de las personas que participaron en la presente investigación, tienen una opinión común con respecto a ascender en la estructura organizacional del puesto en el que se encuentran como se puede ver a continuación.

La necesidad de autorrealización que propone Maslow, podría relacionarse con el deseo de superación profesional de muchas personas, deseo que puede verse

cumplido cuando existe la posibilidad de un ascenso laboral por ejemplo. Sin embargo, cuando se le preguntó a nuestras unidades de análisis si tenían la posibilidad de ascender en sus trabajos, estas fueron las respuestas:

Familia A: “Si claro. Y en cuanto al salario aquí la diferencia es muy poca, porque digamos yo me pongo a analizar ya todos esos puestos digamos del vigilante al jefe de seguridad es muy poca la diferencia, entonces, es mucha mucha responsabilidad.” (Entrevista 1, Familia A).

Se evade la oportunidad de adquirir mayores responsabilidades, aunque ambos miembros de la pareja afirman haber tenido esta posibilidad. El motivo que argumentan es la estabilidad que se tiene actualmente en el puesto, además hoy por hoy tienen la opción de satisfacer sus necesidades básicas y las de su hijo. También se pudo notar el sentimiento de pertenencia y seguridad en lo que a garantías sociales respecta, que le otorga a María el puesto que actualmente ocupa, esta es su mayor motivación en el área laboral. No se apreció que la autorrealización estuviera dentro de sus prioridades hoy en día.

Familia B: “Generalmente, para cambiar de puesto o para ascender sería de supervisor, pero generalmente para eso hay que estar interesado y yo no he estado interesado. Estoy muy muy tranquilo así como estoy, porque generalmente yo tengo aparte de mi trabajo digamos, otro trabajo en el cual yo no podría realizarlo si fuera supervisor. Entonces este... y es mucho más tranquilo para mí. Yo no, no he estado interesado, me lo han ofrecido y todo pero no estoy interesado” (Entrevista 1, Familia B).

Similar al caso anterior, Julio prefiere la estabilidad con la que cuenta ahora, ya que afirma que está “muy tranquilo”. Rescata un aspecto importante: el tiempo, no para pasarlo con su familia sino para dedicarlo a otro trabajo (en la entrevista no se especificó a qué otra actividad se dedica). Es preciso recalcar que además de la jornada flexible, su tiempo fuera de este trabajo lo dedica a otra ocupación laboral, lo que podría indicar que busca una especie de escape para no dedicar mucho tiempo a su familia, excepto cuando debe atender alguna actividad de sus

hijos como reuniones escolares o tiempo de cuidado a los hijos menores, o también cuando hay alguna actividad familiar tal como primera comunión o funerales entre otras. Es decir, la jornada flexible accede a que las personas puedan buscar más de un trabajo, lo cual “compite” con el tiempo familiar y de pareja. Si la conyugalidad no es satisfactoria, o si se es periférico al sistema, parece que el trabajo con jornada flexible se convierte en un aliado para ocupar tiempo fuera del sistema familiar.

Familia C: “¡Claro que sí! por varias argollas... yo tuve un tío asesor del viceministro y por él me pude venir como jefe de la Delegación de Puriscal, después que quitaron al jefe que había. Ahora como les decía, estoy en un puesto fijo en esa embajada tranquilo, sin estrés, claro cuidando alrededor que no haiga nada sospechoso ni peligroso, pero si es muy tranquilo, y en las noches ni se diga, hay que tener cuidado de no dormirse porque al rato puede llegar el comandante de ciudad y encontrárselo a uno haciendo feo, como le pasó a una compañera que le conté” (Entrevista 1, Familia C).

Como se puede observar, a excepción de la Familia C que no queda muy claro, las personas entrevistadas no buscan un ascenso. Por esta razón, se pasa de la teoría de las necesidades de Maslow, a lo que Zaiter (1991, p. 140) denomina *bienestar psicosocial*. Para que este tipo de bienestar se dé deben existir elementos como “Necesidades de: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, recreación, identidad, libertad... en su dimensión existencial se relacionan con el ser, el tener, el hacer, el estar.” Aspectos también relacionados con las necesidades de seguridad de Maslow, específicamente con el sentimiento de estar seguro y a salvo, que brinda por ejemplo tener un empleo estable, tener la posibilidad de atención médica cuando esta sea requerida, y un lugar donde vivir.

En el caso de la Familia A se rescata la necesidad de subsistencia que menciona Zaiter, un ascenso no implica un aumento salarial considerable, más sí implica “exponerse” (necesidad de seguridad de Maslow). En palabras de María “es mucha responsabilidad, se tiene mucho personal a cargo y el simple error de

alguien del personal lo va a afectar a uno verdad, entonces como que no, estar lidiando con personal no es fácil y con población... y al menos yo necesito mi trabajo como para adquirir una responsabilidad así” (Entrevista 1, familia A).

En la Familia B, según el argumento que da Julio, se pueden reconocer las necesidades de ocio y libertad, siendo prioridad antes que la necesidad de autorrealización de Maslow. Ya que según él mismo lo afirma, en el puesto en el que se encuentra está muy tranquilo y aún cuando le hayan ofrecido ascender no lo ha aceptado, además de tener otras actividades que debería dejar de lado en caso de aceptar ser supervisor. Se deduce que el otro trabajo no necesariamente le brinda una mayor autorrealización, puesto que tiene la oportunidad de retirarse (lo que le dejaría más tiempo para dedicarse a la otra actividad laboral) y aún no desea hacerlo.

La Familia C, César dice que está muy tranquilo tal cual está, más bien “demasiado” como él lo afirma, sin embargo no dice qué pasaría si le ofrecieran un ascenso en su trabajo, si renunciaría a la tranquilidad propia del puesto que ocupa actualmente.

Se concluye, que más que un orden generalizado de necesidades, cada persona a partir de su experiencia, tiene su propio orden de preferencia en este tema. Físicamente, se comprenden las dos primeras necesidades que propone Maslow: fisiológicas y de seguridad, sin embargo, a partir de ahí cada persona o bien, cada familia, decidirá cuales son las siguientes necesidades en orden de prioridad para sí misma, o se pueden quedar en las necesidades de orden básico, no preocupándose por satisfacer las de orden superior.

Otro aspecto que vale la pena mencionar, es que el trabajo en sí mismo es una necesidad. Ibáñez (2002) lo define como una actividad retribuida, la retribución que reciben las personas al realizar su trabajo, es lo que les permite en gran medida cubrir las dos primeras necesidades propuestas por Maslow: fisiológicas, de seguridad, además “el trabajo cumple una función de realización personal e integración social” según Ibáñez (2002, p. 159), esta función está íntimamente

relacionada con la necesidad de autorrealización propuesta por Maslow, lo que significa que no necesariamente se debe ascender en un puesto, sino el hecho de poseer un trabajo con condiciones dignas ya da cabida a la autorrealización de algunas personas, este es el caso de las unidades de análisis del presente trabajo, donde los tres trabajadores tienen en común que, aunque trabajan con horarios flexibles, “gozan” de la estabilidad (necesidad de seguridad) que ofrece el sector público.

Por otro lado, Bronfenbrenner (1987) ofrece una explicación de lo anterior, desde la interacción de la persona con su ambiente, donde incluye a cuatro sistemas para entender la realidad en la que están incluidas las familias: el macrosistema, el microsistema, el mesosistema y el exosistema.

El macrosistema podría relacionarse con la vivencia de las familias, quienes enfrentan la realidad económica que actualmente se vive en el país, y que movió a buscar cada uno (a) los trabajos que tienen actualmente, en todos ellos destaca la estabilidad social que les ofrece y que a su vez se transmite a sus familias.

Microsistema: corresponde al “patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona en desarrollo experimenta en un entorno determinado, con características físicas y materiales particulares” (p. 41). Esta estabilidad idealizada por cada una de las tres familias, busca tener un estilo de vida adecuado, con seguridad, de alguna manera también los bienes materiales son parte de las comodidades de la familia, con educación y una formación adecuada de los hijos (as). Independientemente de las circunstancias de cada familia, la búsqueda del trabajo finaliza cuando se logran ubicar en cargos públicos brindando seguridad a la ciudadanía desde diferentes puestos (en la Fuerza Pública, guarda de la UCR, oficial del Centro Semi Institucional para mujeres) estos gremios ofrecen también un microsistema del cual forman parte y es claro que han creado un sentimiento de pertenencia muy fuerte ya que parte de sus proyectos a corto plazo consiste en seguir en sus trabajos actuales y en el caso del oficial del MSP, regresó por segunda vez después de haber renunciado.

Cabe resaltar para el mesosistema la relación entre familia y trabajo, estos dos grandes aspectos para el ser humano han tenido que modificarse y tener la capacidad de adaptarse a las diferentes circunstancias histórico-sociales.

El exosistema se puede contextualizar en las tres familias en estudio, específicamente en el sistema al cual pertenecen, al de seguridad pública, por ejemplo, de suceder una emergencia en Instituciones como El Buen Pastor, La Reforma entre otros, tanto el oficial de la Fuerza Pública como la del Centro Semi Institucional para atención de las mujeres, pueden ser llamados para brindar colaboración aunque se trate de sus días libres. De igual manera pasaría con el oficial de la UCR, si se llegara a presentar alguna situación especial él puede ser llamado a cubrir aunque estuviera fuera de su rol.

No cabe duda que estos cuatro sistemas describen parte de la relación que existe en el ámbito laboral y familiar, como se ha mencionado, estos deben ser elementos aliados y complementarios, los cuales se le debe prestar especial atención desde el ámbito psicológico-social por todas las realidades a las que se enfrentan en la actualidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, COMENTARIOS, RECOMENDACIONES O PROPUESTAS

Conclusiones

Al igual que diversos sistemas en la actualidad, cada día en el mercado laboral ocurren múltiples cambios; dentro de los aspectos que varían se encuentran los tipos de jornadas y la disponibilidad de horarios, convirtiéndolo en un ámbito flexible y sujeto a influencias externas ya sean políticas, culturales, tecnológicas, sociales entre otras.

Así las cosas y en consecuencia, el trabajo ha generado grandes transformaciones en el ámbito familiar y se podría decir que han evolucionado de una manera complementaria, una de estas transformaciones ha sido la incorporación de la mujer a este espacio laboral remunerado, cada vez menos como una opción sino más bien como un requerimiento, esto a su vez ha causado otros cambios tanto a nivel social como a lo interno del núcleo familiar, por ejemplo: la cantidad de hijos que las familias han decidido tener, la división de las tareas del hogar entre la pareja, la necesidad de llevar dos salarios a la economía del núcleo familiar, el cuidado de los hijos hacia terceras personas, entre muchos otros.

Al comparar las familias numerosas de principios del siglo XX, se puede demostrar la diferencia significativa con las actuales; las estadísticas hablan en términos de descensos bruscos de la natalidad con respecto a este fenómeno social. Al respecto Rosero indica que “Costa Rica pasó de un tamaño promedio de familia completa de más de 7 hijos en 1960 a la tasa de 2.4 hijos que registran las estadísticas de 1998” (2000, p.136); y para el año 2010, según publica Leitón (2011) del periódico La Nación, esta cifra baja a 1.8 hijos por familia. Esto ha llevado a que familia y trabajo hayan tenido que conciliar aspectos como: sus

funciones, las responsabilidades, los roles y división del tiempo; todo esto con el fin de crear armonía entre ambos rubros, tomando en cuenta que la familia es un sistema abierto, en constante transformación y, por tanto, no está ajena a lo que pasa en otros sistemas o su entorno.

Existe un abanico de alternativas en cuanto a los diferentes horarios que hoy en día pueden encontrarse en el mercado laboral, a esto se le ha llamado horarios flexibles, los cuales han permitido que los padres y madres puedan llevar a sus hogares dos o más fuentes de ingreso, de esta manera pueden contribuir con la economía y estabilidad familiar. Con respecto a la categoría de flexibilización laboral y la percepción de las familias en torno a este tema, las conclusiones son las siguientes:

- Se pudo observar que este tipo de horarios puede limitar el tiempo que se le dedica a los hijos (as) o a la familia en general. Tomando en cuenta que pueden asignarse roles nocturnos las personas llegan a descansar durante el día, o bien trabajar ocho días continuos como fue el caso de la familia A. Por lo tanto el bienestar económico de la familia implica también un sacrificio en cuanto al tiempo que se dedica a compartir con ellos.
- Un aspecto importante de la investigación fue el hecho de que en las familias de zonas rurales, al menos uno de los miembros trabaja en el área de seguridad en el sector público costarricense, esto supuso cierta igualdad de condiciones laborales en las familias que colaboraron con la presente investigación.
- Se pudo observar que la etapa del ciclo vital y el género influyen directamente en la búsqueda y aceptación de trabajos con este tipo de horarios, esto debido a que María (Familia A), ingresa al sistema penitenciario con este horario, con la “facilidad” de no tener hijos, sin embargo, después de nacer su bebé, se convierte en un factor limitante para dedicarle el tiempo que desea a su hijo Jose. En el caso de las tres

familias, cuando ingresaron a laborar en esta modalidad, no tenían hijos. Se convierte así en una condición conveniente para aceptar un trabajo con horarios flexibles.

- Se logró evidenciar durante las entrevistas, que los padres tienen una participación periférica en el cuidado de sus hijos, siendo las tres madres quienes han tenido a cargo la responsabilidad de ellos o bien de buscar una tercera persona para que cumpla la función de cuidado. Por lo tanto, el nivel de afectación pareciera no ser el mismo de las madres que con los dos padres de familia (el guarda de la UCR y el oficial de la Fuerza Pública), quienes también tienen horarios flexibles. Esta participación periférica de los padres, obedece más al sistema patriarcal, supuestamente presente con mayor fuerza en las zonas rurales, que a la jornada de trabajo por sí misma. Sin embargo, también se hace énfasis en que las jornadas flexibles pueden promover o reforzar dicha posición de los padres.
- Los tres padres de las familias en estudio, se dedican a trabajos relacionados a resguardar la seguridad de los demás, es por esto que el bienestar emocional debe ser un factor de alta importancia. La motivación con la que estas personas trabajen, estará ligada a la satisfacción personal, y a la estabilidad económica y social que les ofrece cada uno de sus puestos; sin embargo, es evidente un estado de comodidad en las tres familias, al punto que evitan puestos superiores a los que ya tienen, argumentando de manera general, que el aumento en el salario no es correspondiente a la cantidad de responsabilidades que podrían asumir.
- Surgió un punto importante con respecto al empleo público y los puestos en propiedad, y es que parece “estancar” a los trabajadores favoreciendo la seguridad laboral y afectando el desarrollo y crecimiento del trabajador en otras funciones que impliquen mayor responsabilidad. Esto impide el ascenso en la pirámide de Maslow a necesidades como el reconocimiento

la autoestima y la autorrealización. Este podría convertirse en un tema abierto para futuras investigaciones.

- Los horarios rotativos y flexibles son una realidad laboral y se puede confirmar, en el caso de las tres familias, que son puestos estatales lo cual corrobora que ha sido una medida tomada desde ya hace mucho tiempo por parte del gobierno y no solo en el campo de seguridad, ya que se puede ver en otro tipo de profesionales trabajando durante horarios nocturnos como los médicos, los bomberos, transportistas entre muchos otros. Definitivamente, es una alternativa laboral necesaria no solo para el sustento de las familias sino también para el desarrollo económico y social del país.

Además, se notaron durante la investigación, algunos procesos de transformación en la dinámica familiar que han debido afrontar las familias, en donde al menos uno de sus miembros, labora en jornadas flexibles:

- La jornada flexible permite que las personas puedan buscar más de un trabajo, lo cual “compite” con el tiempo familiar y de pareja. Si la relación de pareja es disarmónica, o si se es periférico al sistema, parece que el trabajo con jornada flexible se convierte en un aliado para ocupar tiempo fuera del sistema familiar. Además, este tipo de jornadas de trabajo dificultan el compartir con la familia, ya que convierte a quien lo tenga en periférico, poniendo mayor énfasis en el rol de proveedor, un rol tradicionalmente del hombre, quien, como se decía anteriormente, lo asume con menos culpa que la mujer.
- Es ineludible la inclusión de una tercera persona en el rol de cuidado de los hijos, en el caso de las tres familias se ha tratado de la familia extensa materna, quien se ha convertido en “un pilar”. La abuela materna es quien ha tenido la responsabilidad de cuidado de tiempo parcial en el caso de las familia B y C, y de tiempo completo como en el caso de la familia A. Es importante este aspecto ya que las tres familias viven en la zona rural y han buscado a la abuela ya sea

por cercanía o confianza, para que les facilite este rol sin otorgar una remuneración económica acorde a la función que se desempeña, todo esto con una negociación previa a lo interno del sistema nuclear.

- Siguen siendo las abuelas o mujeres las principales cuidadoras, rol que implica paradójicamente pérdidas y ganancias. Dentro de las pérdidas se mencionó por parte de doña Esmeralda (abuela de la familia A), la falta de tiempo libre, de esparcimiento o simplemente de descanso. Como ganancia: aprovechamiento del tiempo y compartir actividades con los hijos, como es el caso de Alicia, y en el caso de María, se deduce que una ganancia es “descansar” de la tarea de cuidar a un niño pequeño.
- El concepto de familia continúa en constante transformación, en correspondencia con aspectos económicos – laborales, sociales, culturales e ideológicos, en general, a todos aquellos exosistemas que de algún modo u otro afectan al sistema familiar. Los miembros siguen condicionados a las diferentes circunstancias en las que se encuentran y deben adaptarse. Por ejemplo, la familia C, vive con su abuela materna y a ella se le percibe como parte de la familia nuclear, resaltando además que Mónica es la hija menor de Lourdes, por lo tanto, cumple con el estereotipo social de cuidar a los padres, en este caso a su madre. Jose de la familia A, le dice a su abuela (madre de María) “mamá” y a su madre “mami” conceptos atribuidos por el niño para dos mujeres cuidadoras, ambas cumpliendo con el mismo rol aunque el vínculo sea diferente. Estas son algunas de las formas en que las familiar deben adaptarse para enfrentar los cambios.
- En el caso de la familia B, la dinámica de pareja influencia o se ve reflejada en el número y lugar de los hijos. Llama la atención que los dos hijos menores de la familia B se les ha atribuido una demanda muy fuerte: la de seguir manteniendo a la familia unida. Esto induce a la formulación de varias

preguntas: si ellos como padres van a seguir creando de forma inconsciente, motivos para que la familia se mantenga unida, o bien, ¿qué pasará cuando sus cuatro hijos sean grandes y se vayan de su casa? ¿Cómo van a manejar el nido vacío?

- Aunado con la conclusión anterior, otro aspecto fundamental es que no se puede hablar de la relación trabajo – familia, sino se estudian previamente cada uno de los sistemas por separado; cada uno tiene sus propias características, dinámica, estructura, realidad, que de alguna forma van a caracterizar este vínculo.
- Se evidencia la jerarquía de las necesidades que plantea Maslow, en donde primero se satisfacen las necesidades materiales, de subsistencia, e incluso de seguridad, para posteriormente acceder a las necesidades sociales y las de orden superior. En esta investigación, los participantes no accesan a las necesidades de orden superior que plantea Maslow, posiblemente por la naturaleza del trabajo, el sistema de empleo público y la condición socioeconómica de la y los participantes, lo cual llamó la atención de las investigadoras. Este es un tema que puede ser abordado en futuras investigaciones que profundicen sobre el temas como motivación humana y empleo público.
- La posible alteración en la vida sexual de las parejas como consecuencia del tipo de jornada flexible es otro elemento muy importante en estas familias. Este aspecto fue mencionado con la familia B, ellos comentaron que por una situación que sucedió en la pareja hace aproximadamente 10 años ellos dejaron de ser “pareja” y continuaron con la función de padres viviendo bajo un mismo techo. La familia C no mencionó nada con respecto a este tema. En el caso de la familia A este puede ser un tema que se evade al igual que evitan conversar sobre el horario de María y esto se pudo comprobar por la forma que

ella manipuló la información para que su esposo no estuviera en la primera entrevista y por como manejó el tema durante las entrevistas con su esposo.

La psicología tiene la posibilidad de contribuir con posiciones teóricas y metodológicas, a la minimización de riesgos o consecuencias que puedan enfrentar las familias y las personas producto de la flexibilización laboral, además de promover la salud ante los cambios en el entorno, es decir, en el proceso de adaptación de la familia. Es necesario continuar con el estudio de estos puntos para analizar y evaluar los cambios que se van implementando para su adaptación.

En el aspecto comunicacional en las familias; a nivel general, se pudo observar que las jornadas flexibles pueden contribuir al mantenimiento de ciertos estilos de dinámica familiar disfuncional, en donde la posibilidad de “hablar” e intercambiar señales digitales todos los días existe, sin embargo, la comunicación puede centrarse en temas de poca trascendencia con el fin de no afectar la homeostasis, es decir, se evaden temas que son necesarios de resolver, como pueden ser el tiempo de convivencia ya sea en pareja o a nivel familiar. En este sentido, se observó lo siguiente:

- En el caso de la familia A, el lenguaje digital difiere del analógico: María afirmó que lo que menos le gusta de su jornada es dejar a su hijo, siente alguna culpa por estar separada de él durante 8 días, este es un aspecto que podría cambiar ya que cuenta con la opción de cambiar su tipo de jornada, sin embargo, argumentando que produciría un mayor cansancio, no está dispuesta a modificar su jornada flexible. El hablar sobre el tema de su horario, significa cuestionar su rol laboral, su relación de pareja y todo lo que han acordado hasta ahora, es decir, tocar el tema es poner en riesgo el equilibrio actual del sistema.
- En el caso de la familia B, existe un problema conyugal de más de diez años de antigüedad. Este tema se evade, aunque está presente de forma latente en la pareja y la familia pero según lo observado no se conversa, “los problemas

se quedan en el puente” dijo Julio, mientras que su esposa lo trajo a colación en una de las entrevistas. Ella afirma que está satisfecha como Julio asume su paternidad, no así la conyugalidad. El tipo de jornada que maneja Julio colabora con la aparente homeóstasis que sostiene el equilibrio del sistema en esta familia. El trabajo es un elemento más que bloquea el diálogo, el encuentro, el vínculo, y se alía con la homeostasis rígida que caracteriza al sistema familiar.

Recomendaciones y propuestas

A aquellas personas que deseen ingresar a laborar en la jornada de horarios flexibles, ya sea en empresas públicas o privadas, se les recomienda:

- En el ámbito personal: considerar que si tiene hijos, lo más probable es que vaya a requerir de la colaboración de una persona cercana que pueda ayudarle con el cuidado. Actualmente, el gobierno costarricense cuenta con el proyecto “Red nacional de cuidado y desarrollo infantil”, dentro de las propuestas de este proyecto está la modalidad de centros infantiles de madre sustituta, los cuales sin duda, vendrían a beneficiar a las madres y padres que se desempeñen en la jornada por turnos discontinuos. También se recomienda al Gobierno de la República, impulsar los proyectos de cuidado para niños, cuyos padres trabajen en horarios flexibles, con el fin de que esta modalidad de trabajo, pueda ser aprovechada por una mayor cantidad de personas.
- En el ámbito laboral: el caso de ingresar al Ministerio de Seguridad o alguna otra empresa estatal, según la experiencia de las personas que colaboraron con la investigación, ingresar al sistema crea un alto grado de compromiso con la institución, así como un sentimiento de estabilidad laboral, otorgado por las diversas garantías que se ofrecen. Este sentimiento de seguridad no motiva o impulsa a los trabajadores a acceder a puestos que impliquen mayor responsabilidad lo cual limita el acceso a ascender, según la escala

de Maslow, al reconocimiento y autorrealización. Se recomienda crear estrategias que permitan mejorar la motivación del capital humano ya que este a su vez permitirá mejorar el clima laboral e incrementará la productividad de la Institución. Tener en cuenta ciertas retribuciones podría crear interés en el personal en incorporar la sana competencia para optar por puestos superiores.

- En el ámbito familiar: considerar la importancia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo asalariado, este aspecto ha estado en constante transformación y hoy por hoy somos testigos de la participación femenina en sectores donde antes no se permitía como política, economía, deportes, entre muchos otros. El desarrollo y cumplimiento de metas profesionales de ambos sexos ha ido creando una sociedad más equitativa, promoviendo una igualdad en capacidades y habilidades entre hombres y mujeres, pero a su vez influyendo en otros sistemas como el familiar que necesariamente requerirá de adaptaciones constantes.

Recomendaciones a la Escuela de Psicología de la UNA:

- Continuar con el estudio de las implicaciones psicológicas y sociales de las transformaciones en los macrosistemas, lo cual conduce a una transformación en la subjetividad de las personas y en la dinámica familiar: los constantes cambios a nivel global, impactan a los sistemas familiares de una u otra forma. En el presente trabajo, se abordó este impacto partiendo de la flexibilización laboral, una práctica cada vez más común en las condiciones laborales actuales. Se considera importante investigar cómo otros fenómenos emergentes, producto de la globalización, influyen también en la familia y la subjetividad de las personas, como la adicción al trabajo y por otra parte: el desempleo y los niveles de ansiedad que esta condición produce, no sólo en el desempleado sino también en su familia, los “ninis” (jóvenes que *ni* trabajan *ni* estudian) en la actualidad (que según las estadísticas son cada vez más), cómo son vistos desde los distintos

sistemas a nivel social y cuáles son las medidas que se están tomando (si las hay), para que este fenómeno no se acreciente.

- Retomar el tema de género, ya que a pesar de que se han registrado una gran cantidad de avances con respecto a la participación de la mujer en los diferentes ámbitos, continúan existiendo roles tradicionales, donde la mujer sigue siendo la principal figura cuidadora de los hijos (as) o nietos (as), y el hombre proveedor y padre periférico. También sobresale la responsabilidad asumida por el hijo menor de cuidar a sus padres, esto en las zonas rurales es común y aún se percibe como un rol tradicionalmente asumido. Se propone profundizar en futuras investigaciones sobre el rol de la mujer en la zona urbana, para identificar si estas labores que se pueden denominar tradicionalmente femeninas (cuido de hijos y responsabilidad del cuidado de los padres en la vejez), se llevan a cabo de la misma forma por las mujeres de esta otra área geográfica que presentan horarios discontinuo.
- Se deja abierta la posibilidad, para futuras investigaciones, la opción de indagar la variable de la dinámica del cuidado de los hijos en las familias de zonas urbanas: ¿a quién dejan a cargo sus hijos y a quién le corresponde esta elección? Esto por cuanto en este estudio las familias que colaboraron con la investigación son de comunidades rurales, lo cual, al no tener las abuelas un trabajo fuera de casa, permite que puedan hacerse cargo del cuidado de sus nietos. En esta investigación las personas que participaron son empleadas por el sistema público - estatal, y tomando también en cuenta que se trabajó tanto con hombres como con mujeres, valdría la pena indagar si el Estado, comunidades y/o empresas privadas ofrecen oportunidades o alternativas de cuidado para los hijos(as) de todas aquellas personas que ingresen a laborar en jornadas flexibles, tales como lo son el sistema 8x8, entre otros, y en caso de que no exista esta opción, como podría responderse la siguiente pregunta: ¿cuál o cuáles podrían ser las medidas que adopten las familias en esta modalidad una vez que decidan tener hijos(as).

Bibliografía

Libros

Abdallah, L. y Paz, L. (2004). Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Costa Rica. San Julio: ASEPROLA.

Adroher, S. (2003). Familia y Trabajo. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw-Hill.

Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA, 2005). La flexibilización laboral desde la perspectiva de las y los trabajadores. San Julio: ASEPROLA.

Beck, U. (1999). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.

Bel, M. (2000). La familia en la historia: propuestas para su estudio desde la “nueva” historia cultural. España: Ediciones Encuentro

Bronfenbrenner, U. (1987). La ecología del desarrollo humano: experimentos en entornos naturales y diseñados. Barcelona: Paidós.

De Lourdes, L. (2001). Dinámica de la familia: Un enfoque psicológico sistémico. México: Editorial Pax.

Gallo, A. (2005). Manual de Hermenéutica. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Guillén, C. y Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill.

González, C. (1997). La Comunicación Efectiva. Cómo lograr una adecuada comunicación en los campos empresarial, social y familiar. México: Ediciones Fiscales ISEF.

Hernández, M. (2003). ¿Flexibilidad o desregulación de la jornada de trabajo?. San Julio: ASEPROLA.

Ibáñez, H. (2002). De la integración a la exclusión: Los avatares del trabajo productivo a finales del siglo XX. España: Editorial Sal Terrae.

Klaus, H. (2003). Introducción a la metodología de la investigación empírica. Barcelona: Editorial Paidotribo

Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad, Madrid: Ediciones Díaz de Santos
McGlodrick, M. y Gerson, R. (2003). Genogramas en la evaluación familiar. Barcelona: Gedisa.

Minuchin, P., Colapinto, J. y Minuchin, S. (2000). Pobreza, Institución y Familia. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Minuchin, S. (2001). “Familias y terapia familiar”. Barcelona: Gedisa Editorial.

Minuchin, S, Fishman, H. (1983). Técnicas de terapia familiar. Barcelona: Paidós.

Minuchin, S., Lee, W. y Simon, G. (1998). El arte de la terapia familiar. Barcelona: Paidós.

Mucchielli, A. (1998). Psicología de la Comunicación. Buenos Aires: Paidós.

Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo. Octava Edición. Estados Unidos: Thomson

O'Sullivan, J. (1996). La Comunicación Humana: Grandes temas contemporáneos de la comunicación. Tercera edición. Caracas: Editorial Texto.

Ramos, L., Adriaenséns, M. y Flores, M. (2003). Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante. Mexico: McGraw-Hill

Ruiz, J, (2012). Metodología de la investigación cualitativa. 5ta edición. España: Universidad de Deusto.

Sáiz, J. (2004). Claves para un nuevo mercado de trabajo: una aplicación a la Unión Europea. España: Editorial Club Universitario.

Schaffer, R. (2000). Desarrollo Social. México: Siglo XXI Editores.

Watzlawick, P., Bavelas, J. y Jackson, D. (1997). Teoría de la Comunicación Humana: Interacciones, patologías y paradojas. Barcelona: Textos Universitarios.

Recursos de Internet

Blanch, J. (2008). Universidad de Manizales: Perspectivas en Psicología. La doble cara de la Flexibilización del Trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización. En línea: Disponible en: <http://www.psych.unc.edu.ar/prensa/Perspectivas%2011%20%20Diciembre%2012%20del%202008.pdf> [Junio, 2010]

Louro, I. y otros (2002). Grupo Asesor Metodológico, Estudios de la Salud de la Familia. Manual para la Intervención en la Salud. En línea: Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/manual_salud_familiar.pdf [Julio 2011]

Mora, M. (2005) Revista de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica. Ajuste y Empleo: Notas sobre la precarización del Empleo Asalariado. En línea: Disponible en: <http://www.vinv.ucr.ac.cr/latindex/rcs002/02-MORA.pdf> [Febrero, 2010]

Pérez Sáinz, J.P. (2005). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO-. Algunas hipótesis sobre desigualdad social y mercado de trabajo. En línea: Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/costar/flacso/perez.pdf> [Marzo, 2009]

Rosa, R. y Collingan, M. (2002). Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. En línea: Disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/97-145sp.html#el> [Marzo, 2009]

Unión Costarricense de Cámaras y Asociación de la Empresa Privada (UCCAEP. 2006). Importancia y aporte del sector productivo privado a la economía costarricense. En línea: Disponible en: www.uccaep.or.cr [Mayo, 2009].

XV Informe del Estado de la Nación (2009). Equidad e Integración Social. En línea: Disponible en http://www.estadonacion.or.cr/pdf/Resumen_equidad.pdf [Febrero, 2010]

Revistas

Arguedas, C. "Costa Rica: La Desigualdad Social de Hoy". Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica. Número 117-118 (III-IV 2007)

Ferrell, O. C., Hirt, G., Adriaenséns, M., Flores, M. A. y Ramos, L. (2003). Introducción a los negocios en un mundo cambiante. Cuarta Edición. McGraw-Hill: México.

Ferrer, A. América Latina y la Globalización. Revista de la Cepal. Buenos Aires, Argentina. Octubre 1998.

Gindling, T. y Oviedo, L. *Hogares monoparentales encabezados por mujeres*. Revista de la Cepal. N° 84, abril 2008.

Mora, H. *Una reflexión introductoria sobre la naturaleza de la actual crisis global y los límites del capitalismo*. Revista Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica. San Julio, Costa Rica. Vol. 26, Número 2, junio-diciembre 2008.

Perelló, N. Reformas Laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho de Trabajo. Revista Gaceta Laboral. Maracaibo, Venezuela. Vol. 12, Número 3, septiembre-diciembre 2006

Rosero, L. *Dinámica poblacional de Costa Rica: Interacción con el desarrollo de la ciencia y la tecnología*. Desarrollo Científico y Tecnológico en Costa Rica: Logros y Perspectivas, Academia Nacional de Ciencias. San José, Costa Rica, Tomo I, 2000.

Tesis

Naranjo, L. (1994). La flexibilidad laboral: el caso de Costa Rica. Tesis de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica.

Rodríguez, Doris. (2004). "Flexibilización de la jornada laboral en Costa Rica". Tesis de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica.

Publicaciones Periódicas

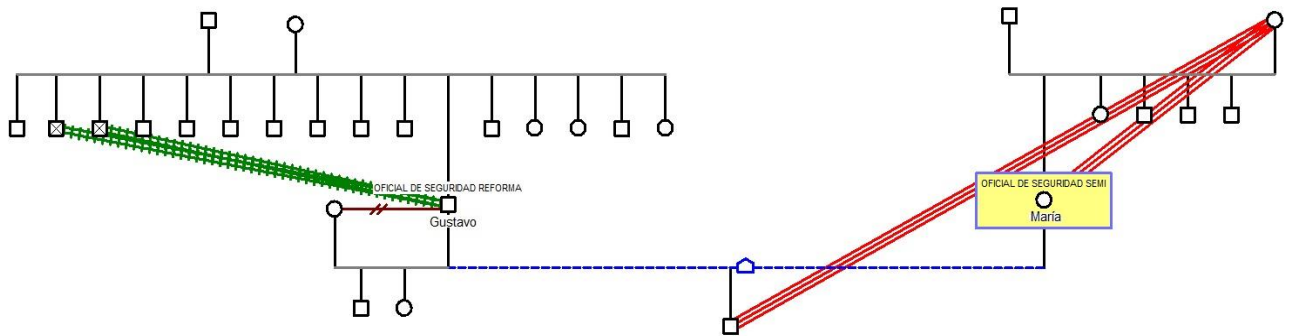
Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta de hogares de propósitos múltiples. Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, Julio 2009

Instituto Nacional de Estadística y Censos. Estadísticas vitales 2008. Población, nacimientos, defunciones, matrimonios, Diciembre 2009.

Leitón, P. (2011). Población enfrenta el menor crecimiento en 147 años. Periódico La Nación, del 21 de diciembre de 2011.

ANEXOS

Genograma Familia A



Genograma Familia B

