

## Accésit Profesores e Investigadores: Dña. Marina Romeo Delgado.

# La psicología y su contribución en la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral



**Dra. Marina Romeo**

Profesora Titular de la Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona

El hecho de recibir el Accésit en la categoría de Profesores e Investigadores en la Gala de Premios de la Fundación Alares, supone un reconocimiento muy importante al trabajo que desarrollo, al tiempo que me anima a mí y a mi equipo de trabajo a seguir trabajando en aras de una sociedad que permita el desarrollo integral de las personas mediante la mejora de la calidad de vida de éstas.

Este premio reconoce la trayectoria científico-profesional de la Dra. Marina Romeo, profesora titular de la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona, Directora de la Cátedra Universidad de Barcelona-Fundación Adecco para la Integración Laboral <http://www.ub.edu/catedrainlab/>, Internal Coordinator del Master Erasmus Mundus in Work Organizational and Personnel Psychology (WOP-P) en la que participan la Universidad de Barcelona, la Universidad de París, la Universidad de Coimbra, la Universidad de Bolonya, y la Universidad de Valencia e Investigadora Principal del Grupo de Innovación Docente Consolidado GIDC-CAV, además de Profesora visitante invitada por las Universidades de Portland (Estados Unidos), Universidad de Guelph (Canada), Universidad de Coimbra (Portugal), Universidad de Cetys (México).

Su trabajo investigador resulta innovador, dado que la mirada epistemológica en que se sitúa proviene de la Psicología, y más concretamente de la Psicología Social, cuando habitualmente son los profesionales del ámbito jurídico y financiero los que se han preocupado por la conciliación entre la vida familiar y laboral. Su perspectiva añade a la concepción jurídica, centrada en el desarrollo de jurisprudencia en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación, tener

en cuenta la experiencia y percepciones que el individuo tiene sobre el grado de equilibrio o desequilibrio experimentado entre su vida laboral y familiar. Es decir, diagnosticar los grados de ajuste percibido por el sujeto entre ambos ámbitos e intervenir en aquellas situaciones que dicho desajuste conlleva un impacto negativo en su bienestar y calidad de vida.

Desde ésta conceptualización, sus trabajos han analizado la influencia recíproca entre los contextos laboral y no laboral. Dicha influencia puede consistir en un balance o equilibrio positivo, por un lado, o en un conflicto o interferencia por otro. El balance se produce cuando las actividades y aspiraciones de un dominio, ya sea el laboral o el familiar, son compatibles con las actividades y aspiraciones del otro. El conflicto o interferencia es entendido como algo negativo, dado que se parte de un desequilibrio en la interacción entre el trabajo y las actividades familiares y/o personales. No obstante, si bien en la literatura científica anglosajona predominan los estudios que se centran en el conflicto o interferencia entre ambos ámbitos, sus trabajos incluye tanto el impacto positivo como el negativo de esta relación, siendo el grupo de investigación que coordina pionero en España a la hora de integrar ambas perspectivas y de analizar el impacto de éstas en la salud y el bienestar de las personas.

Resulta especialmente relevante el hecho de que los estudios realizados con su equipo investigador constatan la existencia diferencial de las vertientes positiva y negativa de la relación entre la vida familiar y laboral, lo que conlleva que los responsables organizacionales no únicamente deben preocuparse en desarrollar estrategias y políticas que permitan reducir la interacción

**El hecho de recibir el Accésit de la Fundación Alares, supone un reconocimiento muy importante al trabajo que desarrollo, al tiempo que me anima a mí y a mi equipo a seguir trabajando en aras de una sociedad que permita el desarrollo integral de las personas mediante la mejora de la calidad de vida de éstas.**

negativa entre ambos ámbitos, sino que además deben promover estrategias y políticas que permitan el desarrollo de interacciones positivas entre ambos. Es en este sentido que su trabajo consultor se orienta a dotar de estrategias y conocimientos a los profesionales de los Recursos Humanos para que se preocupen tanto de diseñar puestos de trabajo a tiempo parcial, con horarios flexibles, y con opciones de recuperación durante el trabajo, como de desarrollar una cultura organizativa que promueva el enriquecimiento además de contar con el apoyo y sensibilidad de los jefes y supervisores. Además de encontrar soluciones concretas, tales como el desarrollo de servicios de asesoramiento en materia de conciliación laboral y personal.

Gracias a la investigación que desarrolla se han evidenciado empíricamente los aspectos organizacionales que facilitan el equilibrio entre la vida laboral y familiar. En este sentido señalar que las personas que tienen claramente definido su rol laboral y que reciben apoyo por parte de sus jefes y superiores, presentan un mayor equilibrio entre ambos ámbitos. En cambio, recibir demandas contradictorias en el entorno laboral dificulta el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Otro importante hallazgo en sus estudios ha sido la constatación que el desequilibrio entre la vida laboral y familiar provoca efectos negativos en la salud de las personas y la efectividad organizacional. En concreto, en sus trabajos se

muestra como dicho desequilibrio conlleva un aumento en los niveles de ansiedad y depresión de las personas (Romeo, Berger, Yepes-Baldó, y Ramos, 2014; Romeo, Yepes-Baldó, y Berger, R, 2014; Romeo, Berger, Yepes-Baldó, y Jiang, 2013; Berger, Romeo, Yepes-Baldó, García, y Bolina 2013); y que una menor interferencia del ámbito familiar en el laboral conlleva mejoras en la efectividad (Romeo, Berger, Yepes-Baldó, y Torres, 2013). Todo ello ha permitido que su trabajo consultor se oriente a dotar de estrategias y conocimientos a los profesionales de los Recursos Humanos para que tengan en cuenta tales efectos a la hora de promover políticas y acciones de conciliación.

Con el objeto de analizar en qué medida los resultados alcanzados en sus estudios son estables, ha replicado sus investigaciones en otros países (Alemania, Chile, China, Filipinas y México), lo que le ha permitido analizar el peso que las variables culturales tienen en la percepción de los procesos de conciliación (Romeo, Yepes-Baldó, Boria y Torres, 2015; Berger, Romeo, Yepes-Baldó, y Prado, 2014; Romeo, Berger, Yepes-Baldó, y Torres, 2013; Romeo, Berger, Yepes-Baldó, y Jiang, 2013; Berger, Romeo, Dimitrova, y Spieß, 2013; Berger, Romeo, Yepes-Baldó, García, y Bolina, 2013).

Para finalizar señalar que este galardón viene a refrendar la tarea desarrollada de la Dra. Romeo en aras de la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral desde la vertiente investigadora. ■



Dña. Marina Romeo recogiendo el accésit de mano de Dña. Mar Alarcón, Directora General de trabajo de la Comunidad de Madrid.