**Ficha de formación**

|  |  |
| --- | --- |
| **Título**  | **TRASTORNOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL**  |
| **Palabras clave** | Conciliación laboral, agotamiento, salud personal, elecciones estratégicas |
| **Idioma** | Español |
| **Objetivos / Metas / Resultados de aprendizaje** | * Explicar el término de conciliación laboral y distinguir los diferentes tipos de trastornos.
* Discutir los beneficios de la conciliación laboral para los individuos y las organizaciones.
* Identificar formas de mejorar la conciliación laboral desde el punto de vista individual y organizativo.
 |
| **Área de formación:** |
| **Online / Marketing Digital / Ciberseguridad** |  |
| **E-Commerce / Financiación** |  |
| **Bienestar Digital** | **X** |
| **Smart work / Nómadas digitales** |  |
| **Descripción** | La conciliación de la vida laboral y familiar (Work-life balance – WLB) es un tema que se explora cada vez más y que interesa tanto a la organización como a los individuos. Los beneficios individuales son una mejor salud y calidad de vida, lo que influye en la productividad y el rendimiento de la organización. Esta unidad, titulada Trastornos de la conciliación de la vida laboral y familiar, analiza las explicaciones de la conciliación laboral y distingue entre los diferentes tipos de trastornos de conciliación. También aborda y explica los beneficios de la conciliación tanto para el individuo como para la organización e identifica las formas de mejorarla y reducir los trastornos relacionados. |
| **Contenidos organizados en 3 niveles** | 1. **Salud y trastornos de la conciliación de la vida laboral y familiar.**

**1.1 Trastornos de la conciliación laboral.**1.1.1 Qué es la conciliación de la vida laboral y familiar. 1.1.2 Trastornos de la conciliación laboral. 1.1.3 Estrategias individuales para mejorar la conciliación laboral. 1.1.4 Estrategias organizativas de mejora de la conciliación laboral. |
| **Autoevaluación (preguntas y respuestas de elección múltiple)** | 1. **El trastorno de la conciliación laboral se debe a:**

a.- el buen funcionamiento en múltiples roles en casa y en el trabajo **b.- interferencias entre el trabajo y la vida familiar/doméstica** c.- un alto control personal de los trabajadores1. **Las estrategias individuales pueden clasificarse en dos tipos:**

 **a.- actitud y capacidad** b.- habilidades físicas y digitales c.- de gestión y organización1. **Una actitud positiva está:**

a.- negativamente relacionada con la conciliación laboralb.- no relacionada con la conciliación laboralc.- **positivamente relacionada con la conciliación laboral**1. **El apoyo organizativo:**

**a.- reduce los conflictos entre el trabajo y el hogar**b.- incrementa los conflictos entre el trabajo y el hogarc.- no está relacionado con los conflictos entre el trabajo y el hogar1. **Las disposiciones de trabajo flexibles:**

a.- incluyen un horario de trabajo fijo y un régimen de trabajo a tiempo completob.- reducen la satisfacción en el trabajo y crean conflictos entre el trabajo y la vida privadac.- **mejoran la satisfacción y la moral en el trabajo** |
| **Recursos (vídeos, enlace de referencia)** | * The RIGHT Way to Do Work-Life Balance <https://www.youtube.com/watch?v=O0yxJH2i0DE>
* How to Improve Your Work-Life Balance Today

<https://www.businessnewsdaily.com/5244-improve-work-life-balance-today.html>  |
| **Material relacionado** |  |
| **PPT relacionado** | ESMERALD\_WLB\_UNIDU\_COMPOSITE.pptx |
| **Bibliografía** | * Adkins, C. and Premeaux, S. (2012), “Spending time: the impact of hours worked on work‐family conflict”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 80 No. 2, pp. 380‐389.
* Carlson, D., Grzywacz, J., Ferguson, M., Hunter, E., Clinch, C. and Arcury, T. (2011), “Health and turnover of working mothers after childbirth via the work‐family interface: an analysis across time”,Journal of Applied Psychology, Vol. 96 No. 5, pp. 1045‐1054.
* Chen, Z. and Powell, G. (2012), “No pain, no gain? A Resource‐based model of work‐to‐family enrichment and conflict”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 81 No. 1, pp. 89‐98.
* Clark, S. (2000), “Work/family border theory: a new theory of work/life balance”, Human Relations, Vol. 53 No. 6, pp. 747‐770.
* Goetzel, R. and Ozminkowski, R. (2008), “The health and cost benefits of work site health‐ promotion programs”, Annual Review of Public Health, Vol. 29, pp. 303‐323.
* Greenhaus, J. and Powell, G. (2006), “When work and family are allies: a theory of work family enrichment”, Academy of Management Review, Vol. 31 No. 1, pp. 72‐92.
* Kalliath, T. and Brough, P. ( 2008), “Work‐Life balance: a review of the meaning of the balance construct”, Journal of Management & Organization, Vol. 14 No. 3, pp. 323‐327.
* Mescher, S., Benschop, Y. and Doorewaard, H. (2010), “Representations of work‐life balance support”, Human Relations, Vol. 63 No. 1, pp. 21‐39.
* Meyer, J. and Maltin, E. (2010), “Employee commitment and well‐being: a critical review, theoretical framework and research agenda”, Journal of Vocational Behaviour, Vol. 77 No. 2, pp. 323‐337.
* Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. International Journal of Stress Management, 12(1), 43.
* Premeaux, S., Adkins, C. and Mossholder, K. (2007), “Balancing work and family: a field study of multi‐dimensional, multi‐role work‐family conflict”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 28 No. 6, pp. 705‐727.
* Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. International Journal of Management Science and Information Technology, 1(1), 30-34.
* Zheng,C, Molineux,J, Mirshekary,S and Scarparo,S 2015, Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing, Employee Relations, vol. Vol. 37, no. Iss 3, pp. 354-379
 |
| **Proporcionado por** | **UNIVERSITY OF DUBROVNIK** |