

**para
cuidar**
a los que usted quiere

Para lograr armonía y prestar cuidados

A usted se le ha establecido una fecha límite para entregar un trabajo, ello le provoca mucha tensión y además, esta semana su padre se ha despertado todas las noches. La enfermera no llegó a tiempo a la casa y su supervisor le ha preguntado por qué volvió a llegar tarde. Entre llevar a su madre a sus citas con el médico y controlar las crisis que se han presentado, usted ha dejado de hacer mucho de su trabajo y siente que está defraudando a sus colegas. Su padre necesita cuidados a tiempo completo, pero usted no puede renunciar a su trabajo o pedir una licencia.

Los hijos adultos que prestan cuidado a sus padres mayores enfrentan problemas como éstos todos los días. Para muchos, el trabajo es una necesidad financiera y/o una fuente de satisfacción. Sin embargo, las responsabilidades del cuidado de los padres y de otras personas y el buen desempeño en el trabajo entran en conflicto y aquellos que quieren hacer las dos cosas bien pueden quedar atrapados en el medio de las dos tareas. Como resultado, pueden distraerse en el trabajo, agotarse emocionalmente y quedar físicamente exhaustos.

Aunque es difícil lograr equilibrio entre el trabajo y los compromisos familiares, muchas personas han desarrollado

estrategias eficaces que pueden ayudar. Además, los empleadores y las organizaciones de las comunidades brindan cada vez más apoyo a trabajadores que prestan cuidado a otras personas. Esta hoja de datos presenta un panorama de los problemas que enfrentan empleados y empleadores. También sugiere ideas que pueden ayudarlo a manejar sus responsabilidades con mayor eficiencia y a armonizar estas dos importantes responsabilidades de manera más eficaz.

Prestadores de cuidado en el trabajo

Cerca de 22 millones de trabajadores estadounidenses son también prestadores de cuidado a sus padres, o familiares mayores y amigos. Aunque comparten con sus empleadores el objetivo común de utilizar al máximo el tiempo productivo en el trabajo, también toman en serio sus compromisos familiares. A pesar que la prestación de cuidados a la familia puede interferir, a veces, con el desempeño en el trabajo, un estudio reciente, realizado por National Alliance for Caregiving y AARP, halló que la mayoría de empleadores comprenden estas exigencias. Sin embargo, muchos empleados no se encuentran muy dispuestos a conversar sobre sus responsabilidades de cuidado con sus supervisores, dado que tienen

AARP es una organización sin fines de lucro, no partidaria y conformada por sus miembros, que se dedica a hacer mejor la vida de las personas de 50 años o más. Proporcionamos recursos de información, promovemos apoyo en asuntos legislativos, del consumidor y legales, apoyamos a nuestros miembros en el servicio a sus comunidades y ofrecemos una amplia gama de beneficios exclusivos, productos especiales y servicios a nuestros miembros. Estos incluyen *AARP The Magazine*, que se publica cada dos meses, el informativo mensual *AARP Bulletin*, la revista trimestral en español *Segunda Juventud*, la publicación *Live and Learn*, también trimestral y dirigida a los miembros de la Asociación nacional de maestros retirados (NRTA) y nuestro sitio en la Internet www.aarp.org. Tenemos oficinas en los 50 estados del país, en el Distrito de Columbia, en Puerto Rico y en las Islas Vírgenes de los Estados Unidos.



The power to make it better.™

601 E Street, NW
Washington, DC 20049
www.aarp.org

©2003 AARP. Reimpresión sólo con permiso.



Para lograr armonía y prestar cuidados

temor a que afecte su estabilidad en el trabajo, o a su desarrollo profesional.

Es natural que las empresas se preocupen por el impacto económico de la prestación de cuidados dado que la disminución de la productividad afecta negativamente a los negocios. Buscando reducir estas interferencias, algunas empresas están brindando apoyo en el trabajo a los prestadores de cuidado. Por ejemplo, algunos empleadores han creado programas que proveen información y referencias a servicios de la comunidad, tales como, consejería, cuidado de respiro, o asesoría legal; o que brindan ayuda económica para utilizar servicios de la comunidad, tales como servicios diurnos para adultos; grupos de apoyo en el trabajo para los prestadores de cuidado; licencias pagadas para labores de prestación de cuidado; y flexibilidad en el horario de trabajo. Sin embargo, muchos trabajadores que prestan cuidado no aprovechan estas facilidades.

Desde 1993, el estatuto de licencias familiares y médicas (Family and Medical Leave Act) brinda algún tipo de ayuda a los prestadores de cuidado que trabajan. Esta ley federal faculta a los trabajadores que cumplen con los requisitos a tomar hasta 12 semanas de licencia, sin pago de salario, para la prestación de cuidados a familiares, sin perder el trabajo, o los beneficios de salud. A pesar que esta protección es valiosa, no ayuda a aquellos trabajadores que no pueden tomar licencias sin pago. Esta ley también tiene restricciones, tales como el tamaño de la empresa y el tiempo de servicios, que deja a muchos trabajadores sin cobertura.

Para enfrentar la doble exigencia

Las funciones que desempeña cada trabajador que presta cuidado son distintas

y aún en la misma empresa, distintos gerentes pueden ser más o menos comprensivos con la situación. Tome en cuenta las siguientes sugerencias y adopte aquellas que puedan ser útiles para usted:

- **Entérese sobre las políticas de su empresa respecto a prestadores de cuidado** y averigüe si éstas ofrecen beneficios o servicios que pueden ayudarlo con su situación. Pregunte a su empleador si hay algún programa de asistencia para los trabajadores. Si usted prefiere no tratar este asunto con su supervisor, lea el manual de personal de la empresa, u otras publicaciones de recursos humanos.
- **Solicite al departamento de recursos humanos, o de personal, información sobre el estatuto de licencias familiares y médicas (Family and Medical Leave Act).** Si es pertinente, solicite también una copia para su supervisor.
- **Hag a uso de las políticas sobre horarios flexibles de trabajo** y considere la posibilidad de solicitar un horario flexible aún si no hay una política establecida. Si usted trabaja para una empresa grande, en la que otros empleados pueden cubrir las horas en su ausencia, o usted tiene un trabajo en el que se mide los resultados antes que su presencia a determinadas horas, puede ser más fácil para su empleador comprender la situación y permitirle trabajar en un horario inusual.
- **Ofrézcase para trabajar en un turno menos atractivo** a fin de conseguir un horario flexible, o muéstrese dispuesto a compensar el tiempo dedicado a la prestación de

cuidados trabajando días o turnos donde la mayor parte de los trabajadores quieren descansar. Esta flexibilidad hace ver a su empleador que usted está comprometido con la empresa y con su trabajo.

- **Considere la posibilidad de compartir su trabajo o trabajar a tiempo parcial** (como lo hacen muchos prestadores de cuidado), si es factible para usted.
- **Evite mezclar el trabajo con la prestación de cuidado, cuando sea posible.** Si usted tiene que hacer llamadas telefónicas, o buscar información en Internet sobre las necesidades de su padre, hágalo a la hora de almuerzo.
- **Administre bien su tiempo** en casa, en el trabajo y cuando tiene que solicitar tiempo libre para prestar cuidado.
Estrategias a tomar en cuenta: establezca prioridades para cada aspecto, luego ejecute primero las tareas más importantes. Dele las responsabilidades, tanto en el trabajo como en casa; casi siempre, otras personas pueden asumir parte de la responsabilidad. Establezca cierto ritmo de trabajo razonable; no se esfuerce en un aspecto de sus actividades a tal punto que deje de ser eficaz en otros aspectos.
- **Consiga todo el apoyo que pueda sobre la base de recursos de la comunidad.** Mientras que estos recursos pueden ser importantes para todos los prestadores de cuidado, aquellos que tienen trabajos lejos de casa tienen necesidades particulares.

- **Preste atención a sus propias necesidades.**
Estrategias a tomar en cuenta: ahora más que nunca, preste atención a su salud. Coma y duerma bien y ejercítese regularmente. Trate de separar tiempo para realizar las actividades que disfruta, aun cuando su agenda esté copada; divertirse es importante. Tómese un descanso cuando la presión sea excesiva. Aún una caminata corta, o un baño caliente, puede ayudar a aliviar la tensión. Converse sobre sus sentimientos y necesidades con algún consejero que asista a trabajadores, un consejero profesional, o un miembro del clero.
- **Considere la posibilidad de conversar con su supervisor o gerente** respecto a los problemas de la prestación de cuidado. Es mejor que sepan las razones por las que usted llega tarde, o se le nota preocupado, antes que saquen sus propias conclusiones. Es muy probable que la empresa aprecie su honestidad y su sentido de responsabilidad respecto a su familia y a su trabajo.
- **Asegúrese de agradecer a sus compañeros de trabajo** por la consideración y asistencia que recibe de ellos. Tal vez, cuando usted tenga tiempo disponible, pueda aceptar algún trabajo adicional, o algún proyecto especial, a fin de ayudar a alguien que tenga responsabilidades familiares serias, o de cualquier otro tipo.