

Utopía

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Linguística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

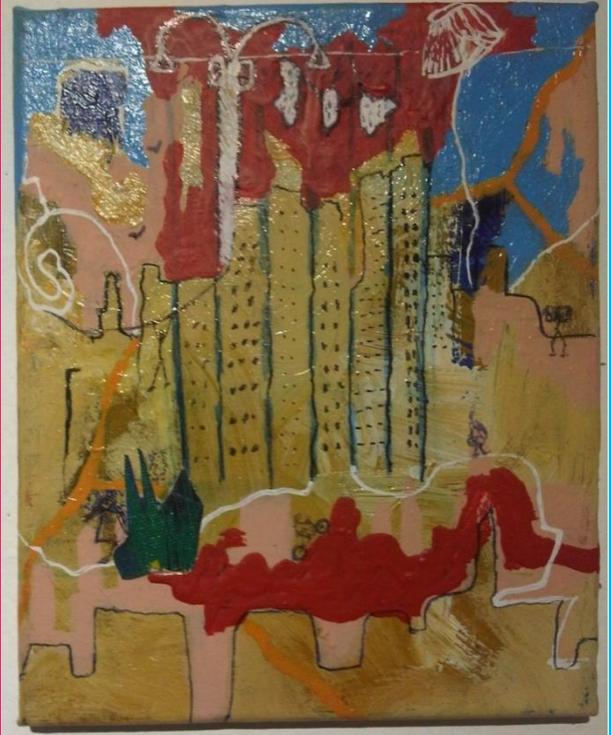
Año 38, 2022, Especial N°

29

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSN e: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2022. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Dándole

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 25 x 30 cm

Técnica: Acrílico sobre tela

Año: 2012

Interacción trabajo-familia en investigadores de una universidad pública

Norma Aguilar-Morales

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

ORCID: 0000-0002-7292-3029

gialca@hotmail.com

Resumen

Este trabajo tiene como finalidad identificar los principales factores del conflicto trabajo-familia en investigadores de una universidad pública del sureste de México. Es de corte cualitativo, empleando una encuesta en línea a través de un formulario de Microsoft. Se plantearon tres preguntas abiertas para identificar las conexiones negativas y positivas de la relación trabajo-familia y familia trabajo. Las respuestas se analizaron con el apoyo del software ATLAS.ti 9. Los resultados muestran evidencia de que los hombres experimentan una interacción positiva familia-trabajo y las mujeres una interacción negativa trabajo-familia, ellas perciben que esta situación frena su avance profesional.

Palabras clave: Trabajo; conflicto trabajo-familia; roles; recursos.

Work-family interaction in researchers of a public university

Abstract

The purpose of this work is to identify the main factors of work-family conflict in researchers at a public university in southeastern Mexico. It is qualitative, using an online survey through a Microsoft form. Three open questions were posed to identify the negative and positive connections of the work-family and work-family relationship. The answers were analyzed with the support of the ATLAS.ti 9 software. The results show evidence that men experience a positive family-work interaction and women a negative work-family interaction; they perceive that this situation slows down their professional advancement.

Keywords: Work; work-family conflict; roles, resources.

1. INTRODUCCIÓN

Dos factores presentes en la vida de las personas son el trabajo y el ámbito personal o familiar, teniendo que hacer malabares para cumplir con los deberes de dichos ámbitos a la vez., teniendo como fundamento dos teorías: la teoría del rol, la cual expresa que cuando una persona desempeña múltiples roles, esto le genera conflicto por no poder cumplir con todos de manera exitosa por las demandas contradictorias de tiempo; y la teoría de la conservación de los recursos, que se enfoca en la búsqueda de recursos y la conservación de los que ya se poseen.

La interacción trabajo-familia se define como el grado en que los roles que la persona desempeña en su trabajo asociados a las demandas y presiones del entorno laboral se conjugan con los roles, presiones y demandas personales y familiares, cuando no son compatibles se genera un desequilibrio que puede tener dos direcciones: conflicto entre el trabajo y la familia que se presenta cuando los compromisos laborales interfieren con la vida familiar, y el conflicto familia trabajo se presenta cuando las responsabilidades familiares interfieren con las obligaciones del trabajo (PATLÁN, et al.; 2017; RECUERO & SEGOVIA, 2021).

El trabajo académico conjuga una lista de actividades interminables y de exigencias cada vez mayores para cumplir con indicadores y lineamientos tanto internos como externos que tienen una repercusión en los ingresos económicos y en el prestigio profesional, lo que lleva a los investigadores al desempeño de diversas actividades que consumen tiempo que en muchos casos se resta a las actividades del ámbito personal y familiar.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La teoría del rol expresa que cuando una persona desempeña múltiples roles, esto le genera conflicto por no poder cumplir con todos de manera exitosa por las demandas contradictorias de tiempo, por lo cual el conflicto trabajo-familia es considerado un tipo de conflicto entre roles (POWELL & GREENHAUS, 2010).

Por su parte, la teoría de la conservación de los recursos se enfoca en la búsqueda de recursos y la conservación de los que ya se poseen, siendo los recursos que se valoran de cuatro tipos: objetos, condiciones, características personales y enérgicos (HOBFOLL, 1989). Ambas teorías se relacionan con la situación que viven en su día a día los profesores

investigadores en las universidades mexicanas, especialmente los de alto rendimiento que se encuentran adscritos al Sistema Nacional de Investigadores [SNI].

El rol como profesor investigador exige cumplir con actividades de docencia, investigación, tutoría, gestión, vinculación y difusión del conocimiento, teniendo que cumplir con un sinnúmero de comisiones tanto internas como externas para cubrir los requerimientos, a veces contradictorios entre sí, de organismos que lo evalúan para poder conservar su nivel de ingresos o acceder a mejores niveles, teniendo que hacer malabares para cumplir con sus roles y obligaciones laborales y con los personales y/o familiares, lo cual le genera altos niveles de estrés. En la tabla 1 se presentan varios estudios realizados en torno a la interacción y conciliación trabajo-familia.

Tabla 1. Investigaciones realizadas en torno al tópico interacción trabajo-familia

Autor (es)	Objetivo/Método	Hallazgos
(GAETE et al., 2019).	Estudio cualitativo, cuyo objetivo fue comprender el fenómeno del techo de cristal desde las percepciones y experiencias de profesoras-investigadoras que hubieran ejercido cargos directivos.	La maternidad y la crianza de los niños es una barrera personal para desempeñar un cargo directivo. La doble jornada dificulta la conciliación de actividades laborales con las familiares.
(FARDELLA & CORVALÁN, 2020).	Estudio cualitativo. El objetivo fue examinar repertorios interpretativos construidos por mujeres investigadoras en torno al tiempo y el conflicto trabajo-vida.	La doble jornada laboral, la elección entre carrera científica o maternidad y la responsabilización por la conciliación trabajo-familia son parte del denominado conflicto trabajo-vida en la academia, pero las académicas buscan activamente su reconciliación. El tiempo es una dimensión del conflicto trabajo-vida que reproduce las desigualdades de género en las universidades.
(RODRÍGUEZ & DABOS, 2017).	Revisión de literatura cuyo objetivo fue integrar la teoría sobre estrategias individuales para lograr el equilibrio trabajo-vida,	Los conflictos entre la vida laboral y personal causan resultados negativos en los individuos (insatisfacción y estrés) y en las organizaciones

Autor (es)	Objetivo/Método	Hallazgos
	identificando sus efectos en los individuos y en la organización que los emplea.	(aumento de rotación y ausentismo). La gestión del equilibrio trabajo-vida no siempre es una decisión puramente individual, sino que existen estrategias que se co-construyen con la organización que los emplea y con las personas involucradas en cada uno de los dominios (compañeros de trabajo, jefes, familiares, amigos e incluso clientes). Los efectos de la implementación de la gestión individual en el logro de un efectivo equilibrio se encuentran menos desarrollados que los antecedentes y consecuencias del equilibrio trabajo-vida (en particular, respecto a las políticas y prácticas organizacionales de conciliación).
(GÓMEZ-URRUTIA & JIMÉNEZ-FIGUEROA, 2019).	Estudio cualitativo realizado en Chile cuyo objetivo fue reconstruir los discursos sobre las posibilidades y limitaciones que surgen desde el mundo del trabajo remunerado para hacer posible instalar una agenda de conciliación de responsabilidades laborales y familiares, con equidad de género.	Se encontró que se sigue identificando a las responsabilidades familiares como femeninas, lo que no es compatible con las exigencias organizacionales de productividad asociadas a largas horas de trabajo, lo que plantea un obstáculo para lograr la equidad de género en el binomio trabajo-familia.
(GABINI, 2019).	Artículo de revisión cuyo objetivo fue conocer cuál es el avance acerca de la teoría e investigación sobre la articulación trabajo-familia.	Para capturar la multidimensionalidad del fenómeno se deben tener en cuenta los conceptos y la dirección en la que se genera el impacto (trabajo-familia o familia-trabajo). Se ha estudiado más el conflicto que los aspectos positivos.
(GUZMÁN et al., 2021).	Estudio cualitativo cuyo objetivo fue identificar las	Se encontró que las entrevistadas expresaron un avance laboral

Autor (es)	Objetivo/Método	Hallazgos
	<p>estrategias que emplean las académicas de la universidad para enfrentar las tensiones y dificultades originadas por el binomio familia-trabajo remunerado como consecuencia de la existencia de elementos estructurales y subjetivos que dificultan la compatibilidad de ambos ámbitos con el desarrollo profesional de las mujeres.</p>	<p>lento, anclado a cargas psicosociales que provocan desatenciones y postergaciones de las responsabilidades laborales-familiares, desatención propia, así como malestares, conflictos y sobrecargas de trabajo. La carrera académica está atravesada por serias desigualdades de género que se agudizan conforme avanza el ciclo. Las participantes expresaron su dificultad para disponer de tiempo para realizar la infinidad de tareas académicas y el desgaste que les provoca tratar de equilibrar el trabajo, el estudio, la vida personal y las relaciones de pareja.</p>
(MARÍN et al., 2002).	<p>Estudio cuantitativo cuya finalidad fue analizar los antecedentes en la génesis de percepciones conflicto trabajo-familia y viceversa. De acuerdo con la teoría de rol, se hipotetiza que las tensiones de rol familiar generan percepciones de conflicto familia-trabajo y que las tensiones de rol laboral se asociarán con percepciones de conflicto trabajo-familia.</p>	<p>Las mujeres mostraron mayor vulnerabilidad a las tensiones de rol que los hombres. Estos, que mostraron diferencialmente mayor tendencia al equilibrio entre roles laborales y familiares, padecieron índices de interferencia ligeramente menores al de las trabajadoras. Se proponen nuevos trabajos para profundizar en las complejas relaciones entre los ámbitos de desarrollo humano.</p>
(RIQUELME et al., 2012).	<p>Estudio cuantitativo cuya finalidad fue analizar la relación entre Equilibrio trabajo-familia, Apoyo familiar, y Autoeficacia parental en funcionarios públicos, determinando las diferencias entre hombres y mujeres.</p>	<p>Se encontró que los hombres no dedican la misma cantidad de horas al trabajo y a la familia que las mujeres, no existe el mismo nivel de compromiso psicológico en ambos dominios y existen distintos niveles de satisfacción en el trabajo y el hogar. Los hombres pasan más tiempo en su trabajo, y por ende dedican una menor cantidad de tiempo a su familia en comparación con las mujeres.</p>

Autor (es)	Objetivo/Método	Hallazgos
(LYU & FAN, 2020).	Estudio cuantitativo realizado en China que investigó el papel del trabajo y el género en el conflicto entre el trabajo y la familia.	Los resultados mostraron que no hubo diferencia significativa entre hombres y mujeres en el conflicto trabajo-familia (tanto el trabajo interfiriendo con la familia como la familia interfiriendo con el trabajo). Ni los hombres ni las mujeres disminuirían su compromiso laboral cuando el trabajo interfiriera con los asuntos familiares. Sin embargo, cuando las familias interferían en el trabajo, era menos probable que las mujeres participaran en el trabajo que los hombres.
(LEE et al., 2022).	Estudio cuantitativo realizado en Corea, cuyo objetivo fue investigar la asociación entre el conflicto trabajo-familia [WFC], síntomas depresivos y moderadores potenciales en la asociación de trabajadoras adultas.	Los resultados mostraron evidencia de que Las trabajadoras con niveles altos de WFC tenían más probabilidades de tener síntomas depresivos que aquellas con niveles bajos de WFC. En análisis estratificados, los niveles altos de WFC se asociaron con las probabilidades más altas de síntomas depresivos en los siguientes grupos: adultos jóvenes (19 a 39 años), aquellos con un título universitario o superior o con altos ingresos, personas que nunca se casaron, aquellos con un tamaño de familia de tres o un solo hijo, trabajadores atípicos y trabajadores de cuello rosa (trabajadores que se dedican a la industria de servicios).
(YUAN et al., 2022).	Estudio cuantitativo realizado en China, cuyo objetivo confirmar la asociación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción con la vida entre las empleadas chinas, y examinar más a fondo el papel moderador de la edad dentro de la relación.	El conflicto trabajo-familia ejerce un efecto negativo en la satisfacción con la vida, y la relación es más fuerte a medida que aumentaba la edad entre las empleadas de mediana edad.

Fuente(s): Elaboración propia con base en autores citados

3. METODOLOGÍA

3.1. OBJETIVO

El objetivo de la investigación fue conocer la percepción de los investigadores (hombres y mujeres) adscritos al Sistema Nacional de Investigadores de una universidad del sureste de México, sobre diversos aspectos de la interacción trabajo-familia y cómo logran el equilibrio entre estos ámbitos.

3.2. PARTICIPANTES

La población de estudio estuvo conformada por 273 investigadores de una universidad pública del sureste de México, se envió un enlace de encuesta en línea a todos, pero solo respondieron 60 investigadores, de los cuales 34 son hombres y 26 mujeres.

3.3. INSTRUMENTO

La encuesta en línea se basó en tres preguntas abiertas, permitiendo que el entrevistado se expresara en sus respuestas:

- ¿Cómo concilia sus actividades académicas con sus actividades familiares?
- ¿De qué manera considera que su ámbito personal y familiar afecta su avance profesional?
- ¿Hay algo que quisiera compartir acerca de las dificultades que ha enfrentado en su avance profesional y como investigador (a) relacionadas con la conciliación trabajo-familia?

3.4. PROCEDIMIENTO

Se realizó una encuesta en línea a través de un formulario Microsoft Forms, cuyo enlace se envió a cada uno de los investigadores a través de sus correos electrónicos en varias ocasiones. Posteriormente las respuestas se descargaron en una base de datos de Microsoft Excel, las cuales se vaciaron a un archivo Microsoft Word. La información se codificó con el apoyo del software ATLAS ti versión 9 para análisis cualitativos identificando las categorías y subcategorías de estudio.

4. RESULTADOS

En las figuras 1 a la 6 se presentan las redes semánticas que reflejan los resultados obtenidos de la percepción de hombres y mujeres.

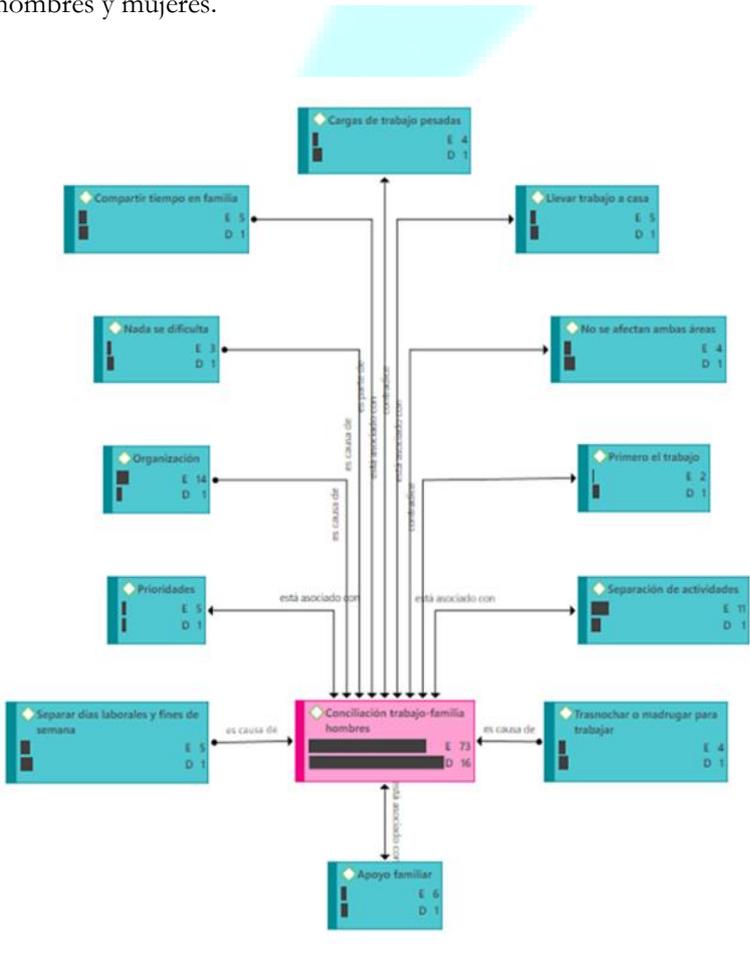


Figura 1. Conciliación trabajo-familia hombres
Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se puede observar que los hombres ponen como prioridad el trabajo y consideran que no tienen mayores problemas con la conciliación, ya que lo tienen todo organizado y separan los dos ámbitos, contando con el apoyo familiar, a continuación, algunas de las frases expresadas por ellos.

“Organizando mis horarios y dando prioridad a lo que en el momento lo requiere”.

“Las organizo sin que nada se me dificulte”.

“Son dos ambientes separados que no se pueden unir”.

“Usualmente no se concilia, más bien se relegan las actividades familiares”.

“Le doy prioridad a las actividades académicas, por lo que el domingo es el día que generalmente ocupo para las actividades familiares; sin embargo, reconozco que me he convertido en un esclavo del tiempo”.

“A través de la planeación de mi tiempo donde cada aspecto de mi vida tiene su sitio y tiempo, por lo que procuro no mezclarlos”.

“Mis actividades académicas no afectan mis actividades familiares”

“Trato de platicar con mi familia sobre los retos que tengo en el ámbito académico-investigación, y como consecuencia mi familia comprende de los retos académicos a los que me enfrento, brindándome el espacio necesario para poder resolver estos”.

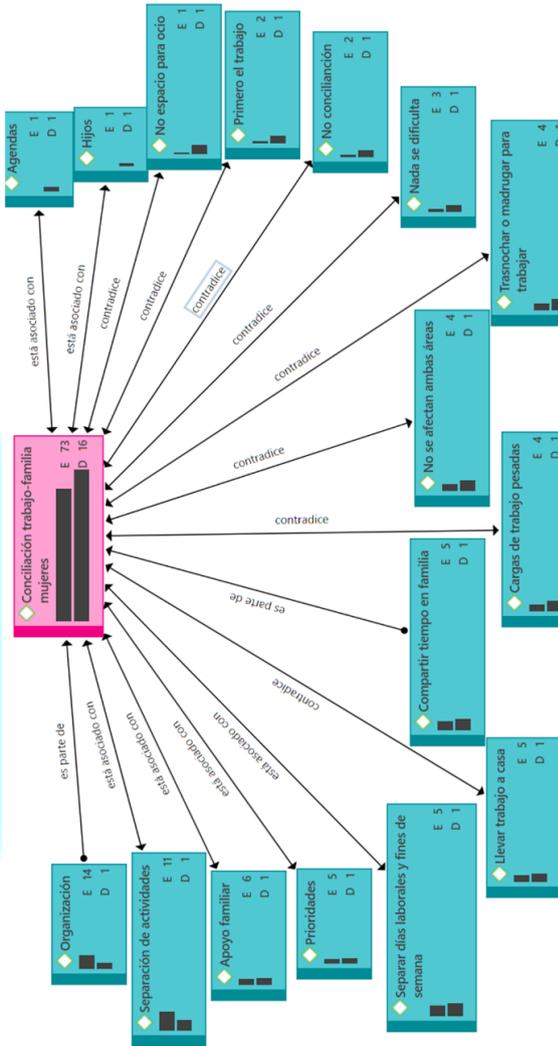


Figura 2. Conciliación trabajo-familia mujeres
Fuente: Elaboración propia

Aunque hay coincidencias con los hombres, las mujeres explicaron de forma más detallada su situación, expresando que sí experimentan el conflicto trabajo-familia, saturación de actividades en los dos ámbitos y se esfuerzan para darle atención a los hijos, casi siempre concediendo prioridad a la familia. algunas de las frases expresadas por ellas fueron:

“Era muy complicado cuando mis hijas estaban en edad escolar, a veces coincidían reuniones importantes de trabajo con reuniones o eventos escolares, ahora que ya crecieron batallo menos, pero a veces si chocan mis actividades familiares y de pareja con mis compromisos laborales, para que haya armonía suelo trabajar mucho de noche, cuando todos duermen”.

“Dedico a trabajar el tiempo que más puedo mientras mis hijos están en clases. Una vez los niños están fuera del colegio y fines de semana son para atender cuestiones del hogar. Y si urgen pendientes laborales que no logro terminar en el trabajo, no queda otra que trasnochar o madrugar, o en extremos, mis hijos se quedan con sus abuelos, a veces con su padre”

“Con mucha dificultad, me cuesta trabajo mantenerme concentrada en mi trabajo estando en casa. Me distraen mucho las actividades en casa y los problemas familiares”.

“Todos los trabajos son demandantes de tiempo. De lunes a viernes es semana laboral y fines de semana es familiar. En ocasiones que hay trabajo que realizar en fines de semana, lo que hago es levantarme muy temprano el sábado para aprovechar esas primeras horas del día”.

“No las concilio. Hago muy pocas cosas en casa y con mi familia. y casi siempre son pendientes que quedan rezagados. No tengo espacio para el ocio”.

“Trato de realizar mi trabajo en la escuela y dejar muy poco para mi casa y poder convivir con mis hijos”.

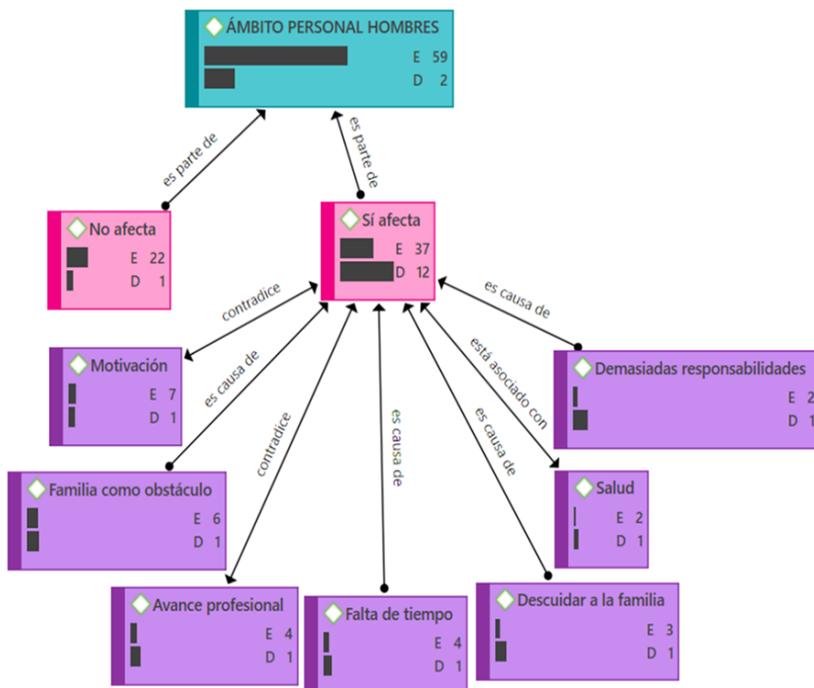


Figura 3. **Ámbito personal hombres**

Fuente: Elaboración propia

Los hombres consideran en gran medida que su ámbito personal no afecta a su trabajo ni su avance profesional, al contrario, los motiva ya que separan ambos, las frases que expresan son las siguientes:

“Ninguna”.

“No afecta, dado que separo ambos entornos”.

“Ninguna dificultad, porque una con otra me motiva”.

“La disposición de tiempo es lo que limita”

“No debería afectar el avance profesional, sin embargo, la demanda burocrática del sistema laboral requiere mayor tiempo”.

“Las necesidades de familia son exigentes que he llegado a considerar que son obstáculos para mi avance profesional, sobre todo para cumplir con todo lo que se requiere para alcanzar niveles altos en promociones, reconocimientos y premios.”.

“Me inspira y me motivan a seguir con las metas profesionales”.

“Considero que no se ve afectado mi desarrollo profesional”.

“Existe poca afectación en la concentración y desempeño por asuntos personales y familiares en mi profesión”.

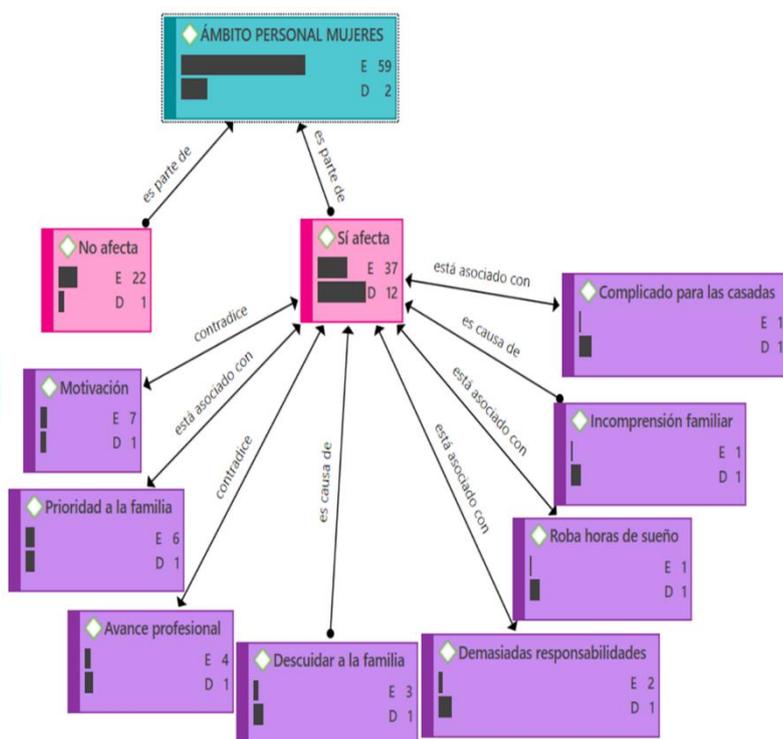


Figura 4. Ámbito personal mujeres

Fuente: Elaboración propia

En la figura 4 se puede observar que las mujeres en cambio consideran que su avance profesional se ve afectado en gran medida por el tiempo que dedican a las actividades y deberes familiares, y que dan prioridad a este ámbito, incluso afecta su motivación, a continuación, algunas de las frases expresadas por ellas:

“Es complicado cumplir con todos los deberes en ambos ámbitos (familiar y laboral), no se puede uno dedicar de tiempo completo a las actividades académicas, a diferencia de quienes son solteros y no tienen obligaciones”.

“Entre tantas responsabilidades no me queda tiempo para asistir a cursos, capacitaciones, certificaciones”.

"Afecta muchísimo, una vez fui madre mis motivaciones y prioridades cambiaron. Planeo con tiempo mis actividades profesionales que se cruzan con el tiempo de mi familia, y solicito apoyo para que me cubran. Doy prioridad a mi familia, siempre y cuando no ponga en riesgo mi permanencia en el trabajo”.

“Mi avance profesional no es estrictamente mi trabajo, sino darle espacio a continuar avanzando en méritos. Y ahí si siento que completamente mi ámbito personal me ha eclipsado, he dejado de salir a eventos académicos, de asumir proyectos, y eso me ha llevado a desmotivarme principalmente como investigadora”.

“El dedicarme a las labores domésticas y familiar, me quita energía para poder realizar mi actividad profesional”.

“Los problemas familiares me desmotivan”.

"Directamente hay un impacto. Primero se necesita estar bien en lo personal y familiar para realizar el trabajo con empeño y como consecuencia habrá un avance profesional”.

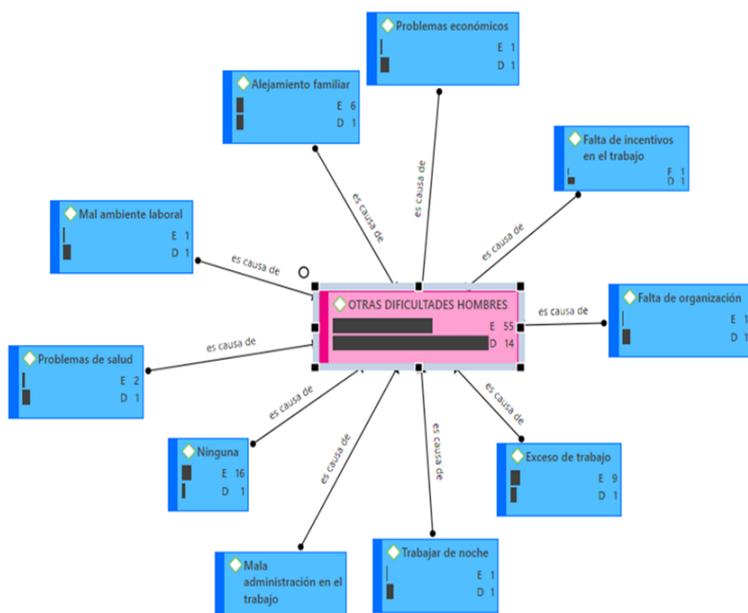


Figura 5. Otras dificultades hombres

Fuente: Elaboración propia

Varios hombres no contestaron esta pregunta, los que lo hicieron expresaron experimentar dificultades más que nada relacionadas directamente con el trabajo y con su persona, no con la familia, pero también declaran que la institución no promueve políticas y estrategias de conciliación trabajo-familia. Por otra parte, expresaron realizar otras actividades personales que les sirven para relajar la tensión:

“El estrés en ocasiones”.

“Los estímulos permiten compensar los bajos sueldos de acuerdo con el ritmo de vida actual. Por lo que los estímulos que compensan los sueldos requieren mayor tiempo involucrado en el ámbito laboral. Si además se está con una infraestructura mínima y en el sistema nacional, mayor tiempo”.

“Se requiere para completar estrategias efectivas”

“Generalmente trabajo por la noche, ya cuando mi familia descansa; ello ha provocado que duerma menos y, por lo tanto, sienta mayor irritación durante el día. Lo que hago para relajarme es darme una escapada de horas o de un día, donde realizo actividades que me satisfacen de forma particular”.

“En la administración actual, no se consideran los horarios tradicionales cuando las familias comparten comida y compañía, es una falta de respeto a la familia y sí afecta. Complica la interacción familiar y genera resentimiento a los administrativos de institución, e indirectamente, a la institución en general. Todo esto también afecta a los ánimos que uno lleva a su vida laboral”.

“Nunca he tenido problemas para conciliar ambas cosas. Eventualmente el trabajo requiere de reuniones o viajes, pero no me generan problemas familiares”.

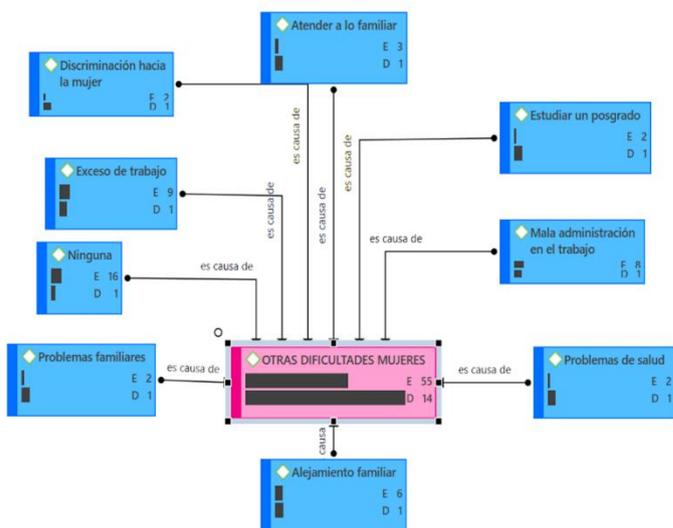


Figura 6. Otras dificultades mujeres

Fuente: Elaboración propia

De nuevo las mujeres fueron más extensas en sus comentarios, los cuales reflejan saturación de actividades, estereotipos de género al tener

doble jornada, lo que agota e interfiere en la producción científica, a continuación, algunas de las frases que expresaron:

“Las creencias de crianza se han complicado. El tiempo que no alcanza para realizar tantas actividades. La presión social y mal vista entre las ciencias sobre llevar las actividades doméstica y el trabajo. El menosprecio de mis opiniones por el hecho de ser mujer. Y la falta de sensibilidad y apoyo en la repartición de horarios de clases que afecta las actividades escolares de mis hijos entradas a sus colegio y horas de ir por ellos. Lo que disminuye mi motivación para realizarme cómo científica”.

“Creo que la universidad es un espacio para reconstruir las maternidades y paternidades, fomentando un cambio hacia relaciones más equilibradas en la atención a la familia”.

“El hacer mi doctorado, me costó alejarme de la familia por unos años, enfermarme y al regresar al trabajo no es tan fácil dedicarse a la investigación por el tiempo que esta requiere por lo que le dedico menor tiempo a la investigación. Me agota mucho el trabajo en casa”.

“Las tareas nos son equitativas. Y es muy difícil conciliar para que se den equitativamente”.

“Decidí no tener familia propia (hijos, esposo) porque disfruto mi carrera profesional y sabía que iba a ser difícil conciliar los dos aspectos”.

“Hay veces que por tanto trabajo en unos artículos, no he podido asistir con mi familia al cine o al teatro y se han molestado por lo mismo”.

5. REFLEXIONES FINALES

Los resultados mostraron evidencia de que la maternidad y la crianza de los hijos constituye una barrera para el avance profesional de las mujeres, mostrando cómo la inequidad en la repartición de tareas del hogar y de la responsabilidad de cuidado de los hijos, constituye una doble jornada para las mujeres, debido al poco involucramiento de los hombres en dichas tareas. Dichos estereotipos de género siguen siendo una situación presente en la vida de las mujeres aún en el nivel de investigadoras, lo que coincide con lo que se ha encontrado en otros estudios (GAETE, et al., 2019; FARDELLA & CORVALÁN, 2020;

RIQUELME, et al., 2012; GÓMEZ-URRUTIA & JIMÉNEZ-FIGUEROA, 2019).

Por otra parte, tanto hombres como mujeres expresaron experimentar estrés por las demandas laborales de tantas actividades que deben cumplir los investigadores, expresando que los roles organizacionales son los que generan mayor conflicto, coincidiendo con estudios previos (RODRÍGUEZ & DABOS, 2017).

A su vez, las mujeres también expresaron que experimentan desigualdad de género y estereotipos en la carrera académica, ya que son ellas, más que los hombres quienes tienen que hacer malabares para tratar de equilibrar los ámbitos laboral y familiar, siendo más vulnerables a las tensiones de roles que los hombres (GUZMÁN, et al., 2021; MARÍN, et al., 2002).

Se pudo identificar también que las mujeres expresaron experimentar una falta de sensibilidad por parte de la organización a la hora de repartir horarios y cargas de trabajo, y que también los hombres declaran esta falta de sensibilidad institucional como si no se tuviera vida personal y familiar.

El estudio deja abiertas otras preguntas para futuras investigaciones: ¿Qué pueden hacer las instituciones para contribuir a solucionar los problemas del conflicto trabajo familia? ¿Qué papel juegan los derechos humanos en esta situación? ¿Cómo puede plasmarse esta situación en una política pública? ¿Cómo afecta el conflicto trabajo-familia la formación de las futuras generaciones?

De igual manera, el estudio aporta información valiosa para implementar estrategias organizacionales que moderen el conflicto trabajo-familia, teniendo en cuenta la equidad de género.

6. AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, por el apoyo brindado para la realización del proyecto, especialmente a la Secretaría de Investigación, Posgrado y Vinculación, quienes a través de la Dirección de Investigación brindaron su valioso apoyo para la realización de la encuesta en línea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FARDELLA, C., and CORVALÁN, A. 2020. El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. En: **Psicoperspectivas**, 19(3), 1-12. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2051>
- GABINI, S. 2019. Revisando el constructo articulación trabajo-familia: entre el conflicto y el enriquecimiento. En: **Psicogente**, 22(42), 1-26. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3470>
- GAETE, R., ÁLVAREZ, J., and RAMÍREZ, M. 2019. Reflexiones y experiencias de profesoras investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. En: **Calidad en la educación**, 50, 457-491. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n50.494>
- GÓMEZ-URRUTIA, V., and JIMÉNEZ-FIGUEROA, A. 2019. Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. En: **Convergencia**, 26(79), 1-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- GUZMÁN, M. R., ROCHA, T. E., REYNOSO, K. M., and GURROLA, P. B. 2021. Caminar con pies de plomo. Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. En: **Asparkia**. Investigación Feminista, (39), 185-211. <https://doi.org/10.6035/asparkia.4487>
- HERNÁEZ, M., and IDROVO, S. 2010. Armonizando trabajo y familia en Bogotá-Colombia: la conexión doméstica. En: **Revista OIKOS**, 14(29), 65-90. <https://doi.org/10.29344/07184670.29.1012>
- HOBFOLL, S. E. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. En: **American Psychologist**, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- LEE, J., LIM, J. E., CHO, S. H., and WON, E. 2022. Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. En: **Journal of Psychiatric Research**, 151, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.04.018>
- LYU, X., and FAN, Y. 2022. Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. En: **Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives**

- on **Diverse Psychological**, 41(4), 1767–1777.
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- MARÍN, M., INFANTE, E., and RIVERO, M. 2002. Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. En: **Revista de Psicología Social**, 17(1), 103-112, <https://doi.org/10.1174/021347402753408695>
- PATLÁN, J.; CERNAS, D. A.; GIL-MONTE, P.; MERCADO, P.; NAVARRETE, D. M.; RAMÍREZ, A.; RODRÍGUEZ, S.; and TORRES, V. P. 2017. **Calidad de vida en el trabajo. México: El Manual Moderno.**
- POWELL, G. N., and GREENHAUS, H. 2010. Sex, gender, and the work to family interface: exploring negative and positive interdependencies. En: **Academy of Management Journal**, 53 (3), 513-34. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- RECUERO, L. H. and SEGOVIA, A. O. 2021. Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. En: **Journal of Work and Organizational Psychology**, 37(1), 21 - 28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- RIQUELME, E., ROJAS, A., and JIMÉNEZ, A. 2012. Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. En: **Trabajo y Sociedad**, 15(18), 203-215. www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- RODRÍGUEZ, M. C.; and DABOS, G. E. 2017. Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. En: **Revista Facultad de Ciencias Económicas**, 25(1), 219-242. <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>
- YUAN, T., LIANG, L., RENA, H., HU, Y., QIN, Z., FEI, J., CAO, R., LI, C., and MEI, S. (2022). Age moderates the effect of work-family conflict on life satisfaction among Chinese female employees: A propensity score matching method. En: **Personality and Individual Differences**, 185. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111279>

BIODATA DE AUTORES

Norma Aguilar Morales. Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab, actualmente es profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. Es responsable académica del Doctorado en Administración Educativa (PNPC004400), ha publicado diversos artículos, libros y capítulos de libro y ha presentado trabajos en diversos congresos nacionales e internacionales. Premio al Mérito Científico UJAT 2016. Premio al Mérito Académico UJAT 2007, 2014 y 2020. Premio al Mérito Académico “Arturo Elizundia Charles” en el 2013, por la región 6 Sur de ANFECA.





**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 38, Especial N° 29 (2022)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve