



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XI

Número: Edición Especial.

Artículo no.:19

Período: Diciembre, 2023

TÍTULO: Conflicto trabajo-familia en profesores investigadores.

AUTORES:

1. Dra. Norma Aguilar Morales.
2. Dra. Deneb Elí Magaña-Medina.
3. Dra. Candelaria Guzmán Fernández.

RESUMEN: En este estudio, se investigaron interacciones entre el trabajo y la familia experimentadas por investigadores en su vida diaria, y utilizando un cuestionario administrado en línea a través de Microsoft Teams, se obtuvieron respuestas de 60 investigadores reconocidos por el Sistema Nacional de Investigadores. Se observó una mayor participación masculina, y al analizar por género, las mujeres mostraron una mayor interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo con un tamaño de efecto moderado. Se encontró una correlación positiva entre ambas interacciones en el análisis de correlación, y en el análisis de regresión, la interacción negativa familia-trabajo explicó mejor la relación negativa trabajo-familia.

PALABRAS CLAVES: trabajo, familia, interacción, conflicto.

TITLE: Work-family conflict in research professors.

AUTHORS:

1. PhD. Norma Aguilar Morales.
2. PhD. Deneb Elí Magaña-Medina.
3. PhD. Candelaria Guzmán Fernández.

ABSTRACT: In this study, work-family interactions experienced by researchers in their daily lives were investigated, and using a questionnaire administered online through Microsoft Teams, responses were obtained from 60 researchers recognized by the National Researchers System. Greater male participation was observed, and when analyzed by gender, women showed a greater negative work-family and family-work interaction with a moderate effect size. A positive correlation was found between both interactions in the correlation analysis, and in the regression analysis, the negative family-work interaction better explained the negative work-family relationship.

KEY WORDS: work, family, interaction, conflict.

INTRODUCCIÓN.

Las personas desempeñan diversos roles en su día a día, tanto laborales, familiares, sociales, entre otros. Conciliar las actividades laborales y familiares suele ser el ámbito que más conflictos origina, ya que son las actividades que más tiempo demandan y sus actividades a veces se traslapan originando los conflictos. El trabajo es considerado como una actividad que se realiza a cambio de una compensación monetaria (Prieto, 2022), y por su parte, la familia es considerada el núcleo básico de la sociedad, es un ámbito donde se desarrollan relaciones sociales de convivencia entre personas emparentadas (Gutiérrez et al., 2016).

A su vez, los individuos trabajan para percibir un salario que les permita sustentar sus propias necesidades económicas y las de su familia, estableciendo de esta manera, un vínculo entre los dos ámbitos, pero las demandas en ambos se entrelazan originando conflictos de interacción en ambos sentidos: del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo, siendo esta influencia además de tipo positivo o negativo, cuando es este último caso es cuando se presenta el conflicto (Friede, 2005).

La Organización internacional del trabajo [OIT] (2009) establece que: “equilibrar el trabajo con el cuidado de la familia es un gran desafío, sobre todo en períodos de crisis económica y social. El trabajo

y la familia son esferas en apariencia gobernadas por lógicas distintas: una pública, otra privada; sin embargo, cada una de ellas afecta fuertemente a la otra” (p. 1).

El documento de la OIT se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, enfatizando los problemas que enfrentan ambos sexos cuando tienen responsabilidades familiares de cuidado hacia los hijos y otros miembros de su familia, lo que podría limitar sus oportunidades de preparación para desarrollar una actividad económica y progresar en ella [OIT, 2009].

En el contexto del trabajo docente, los conflictos de la interacción trabajo-familia cobran mayor relevancia, ya que el trabajo académico requiere una gran variedad de actividades que se realizan en casa, lo que dificulta la separación entre los dos ámbitos: el tiempo dedicado a las actividades laborales y el de las familias. Aunado a esto, el ritmo de actividades que realizan los docentes, combinado con las demandas de docencia, investigación, publicación, vinculación, capacitación, actualización y diversas comisiones académicas; todo lo cual provoca una sobrecarga de trabajo y ambigüedad de roles, lo cual se da tanto en las culturas occidentales como en las orientales (Santos & Cabral-Cardoso, 2008; Pillay & Abhayawansa, 2014).

Por lo anterior, resulta relevante contar con más datos sobre la interacción trabajo-familia y los conflictos que provoca, para poder diseñar estrategias de afrontamiento y solución a dicha problemática, ya que puede tener serias repercusiones, no solo en los profesores, ya que este conflicto es un riesgo psicosocial, sino también en los estudiantes y en todo el contexto de la educación superior.

DESARROLLO.

Revisión Literaria.

Lograr el equilibrio entre las actividades laborales y los deberes familiares puede representar dificultades por la multiplicidad de roles que se desempeñan en los dos ámbitos, los cuales son en muchos casos incompatibles generando conflicto y estrés (Riquelme et al., 2012).

En un estudio de corte cuantitativo realizado en empresas públicas y privadas de Chile, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el equilibrio trabajo-familia ($p > .05$), siendo los trabajadores de empresas privadas quienes reportaron mejor equilibrio que los de empresas públicas (Jiménez & Hernández, 2020).

Por otra parte, en un estudio cualitativo llevado a cabo en académicas chilenas, se encontró que aunque los ámbitos trabajo académico y vida se presentan como irreconciliables, los relatos mostraron cómo las académicas constantemente intentan articular y tejer un puente entre ambos (Fardella & Corvalán, 2020).

A su vez, en un estudio de corte meta-analítico sobre los antecedentes del conflicto trabajo-familia, los resultados basados en 1080 correlaciones de 178 muestras indicaron, que los factores que provocan el conflicto trabajo-familia están relacionados con los factores estresantes del rol: factores estresantes del trabajo, conflicto de roles, ambigüedad de roles, sobrecarga de roles y demandas de tiempo.

Otro factor es la participación en el rol de trabajo: participación en el trabajo, interés/centralidad en el trabajo. También el apoyo: organizacional, del supervisor y de los compañeros de trabajo, relacionados también con algunas características del trabajo: variedad de tareas, autonomía laboral, organización favorable a la familia, así como la personalidad, el locus interno de control, el afecto negativo/neuroticismo; todos ellos son antecedentes del conflicto trabajo-familia (Michel et al., 2011).

Método.

Participantes.

El cuestionario se envió a una población de 273 investigadores de una universidad pública del sureste de México (Tabla 1) que contaban con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores [SNI] del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT] de México en el año 2022, y que se encontraban adscritos a las 12 divisiones académicas de la universidad. Se intentó realizar un censo, pero solo se obtuvo respuesta de 60 investigadores(as), habiendo respondido un mínimo de dos y un máximo de 16 investigadores por división académica, de los cuales 34 (57%) son hombres y 26 (43%) mujeres.

Tabla 1. Distribución de población y muestra.

División Académica	Población	Muestra
División académica de ciencias agropecuarias [DACA]	24	6
División Académica de Ciencias Básicas [DACB]	43	7
División Académica de Ciencias Biológicas [DACBIOL].	42	16
División Académica de Ciencias de la Salud [DACS]	21	2
División Académica de Ciencias Económico Administrativas [DACEA]	29	7
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades [DACSyH]	24	3
División Académica de Ciencias y Tecnologías de la Información [DACYTI]	13	3
División Académica de Educación y Artes [DAEA]	16	2
División Académica de Ingeniería y Arquitectura [DAIA]	36	6
División Académica Multidisciplinaria de Comalco [DAMC]	9	2
División Académica Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez [DAMJM]	14	4
División Académica Multidisciplinaria de los Ríos [DAMR]	2	2
Total	273	60

Nota: Elaboración propia con base en UJAT (2022).

Procedimiento.

El cuestionario fue administrado en línea a través de un formulario electrónico por medio de la plataforma Microsoft Teams y cada participante brindó su consentimiento informado al comenzar el cuestionario. Previamente, el cuestionario fue dictaminado favorablemente por el comité de ética en investigación de la universidad.

Instrumento.

Se empleó la adaptación española de la escala para medir la interacción trabajo-familia “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” [SWING] (Geurts, 2001; como se cita en Moreno et al., 2009). El cuestionario consta de 22 ítems en escala de tipo Likert con cuatro niveles de respuesta: 0 = Nunca, 1 = A veces, 2 = A menudo y 3 = siempre, distribuidos en cuatro dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. Adicionalmente se agregaron ítems relativos a aspectos sociodemográficos y laborales.

Análisis de datos.

El análisis de los resultados se llevó a cabo con el apoyo del software IBM*SPSS*Statistics Versión 23. En primer término, se realizó un análisis descriptivo para la comprobación de los principios de normalidad, estimando los valores de la asimetría y la curtosis.

Posteriormente, se aplicó la prueba *t* de student para analizar los datos con respecto al género de los participantes y se calculó el tamaño del efecto. Con la finalidad de establecer la relación entre los cuatro factores, se realizó un análisis de correlación de Pearson.

Finalmente, una vez que se estableció la relación entre las variables determinadas, se realizó una regresión jerárquica.

Resultados.**Análisis descriptivo.**

En primer término, se presentan las características de la muestra final integrada por 60 investigadores que respondieron voluntariamente la encuesta en línea (tabla 2).

Tabla 2. Características generales de los sujetos que integraron la población y la muestra final.

Distribución de la muestra por sexo.		
Sexo	Frecuencia	%
Hombre	34	56.67
Mujer	26	43.33
Total	60	100%
Distribución de la muestra por edad.		
Edad	Frecuencia	%
Entre 25 y 34 años	2	3.33
Entre 35 y 44 años	23	38.33
Entre 45 y 54 años	18	30.00
Entre 55 y 64 años	13	21.67
Entre 65 y 74 años	4	6.67
Total	60	100%
Distribución de la muestra por estado civil.		
Estado civil	Frecuencia	%
Soltero	14	23.33
Casado	46	76.67
Total	60	100%
Distribución de la muestra por adscripción.		
División Académica	Frecuencia	%
DACEA	7	11.67
DAIA	6	10.00
DACB	7	11.67
DAEA	2	3.33
DACSyH	3	5.00

DACA	6	10.00
DACBIOL	16	26.67
DAMJM	4	6.67
DAMR	2	3.33
DACYTI	3	5.00
DACS	2	3.33
DAMC	2	3.33
Total	60	100%
Distribución de la muestra por nivel en el SIN.		
Nivel SNI	Frecuencia	%
Candidato	17	28.33
Nivel I	39	65.00
Nivel II	2	3.33
Nivel III	2	3.33
Total	60	100%
Distribución de la muestra por tipo de contrato.		
Tipo de contrato	Frecuencia	%
Asignatura	4	6.67
Tiempo completo	56	93.33
Total	60	100%

Nota. Elaboración propia basada en datos de la encuesta procesados con el software SPSS versión 23.

DACEA=División Académica de Ciencias Económico Administrativas, DAIA=División Académica de Ingeniería y Arquitectura, DACB=División Académica de Ciencias Básicas, DAEA=División Académica de Educación y Artes, DACSyH=División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades, DACA=División Académica de Ciencias Agropecuarias, DACBIOL=División Académica de Ciencias Biológicas, DAMJM=División Académica Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez, DAMR=División Académica Multidisciplinaria de los Ríos, DACYTI=División Académica de Ciencias y Tecnologías de la Información, DACS=División Académica de Ciencias de la Salud, DAMC=División Académica Multidisciplinaria de Comalcalco.

Con el propósito de verificar las condiciones para poder realizar un análisis de regresión de las dimensiones que integran el cuestionario, se procedió a verificar la distribución de los datos por medio un análisis descriptivo que incluyó los valores de la media, desviación estándar, asimetría y curtosis de cada una de las dimensiones cuyos resultados se presentan en la (tabla 3).

Tabla 3. Análisis descriptivo de los datos.

Dimensiones.	M	DE	Asimetría	Curtosis
Interacción negativa trabajo-familia	1.11	0.664	0.459	0.113
Interacción negativa familia-trabajo	0.30	0.324	0.808	-0.549
Interacción positiva familia-trabajo	1.56	0.774	0.080	-0.746
Interacción positiva trabajo-familia	2.18	0.722	-0.771	0.214

Seguidamente, se presenta en primer término, los resultados de la prueba *t* con relación al género, en donde los factores de interacción positiva familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia no presentaron diferencias estadísticamente significativas (tabla 4).

Tabla 4. Diferencias de género con relación a los factores del cuestionario.

Factores	Hombre		Mujer		t	p	d de Cohen
	M	SD	M	SD			
1) Interacción negativa trabajo-familia	0.90	0.56	1.38	0.69	0.35	0.005**	-0.76
2) Interacción negativa familia-trabajo	0.20	0.28	0.42	0.33	2.36	0.007**	-0.71
3) Interacción positiva familia- trabajo	1.50	0.83	1.65	0.70	0.58	0.47	-0.19
4) Interacción positiva trabajo- familia.	2.22	0.73	2.14	0.72	0.22	.67	0.11

Se aprecia, que la media más alta en tres de los factores la presentan las mujeres, con excepción del factor Interacción positiva trabajo-familia; sin embargo, el tamaño del efecto es más importante (moderado) en los factores interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo; diferencias que se explican en un 76% y 71% respectivamente en función del género.

Análisis de Correlación.

Con la finalidad de establecer la relación entre los cuatro factores, se realizó un análisis de correlación de Pearson que demuestra que los constructos muestran una relación positiva significativa (tabla 5). Se aprecia que la interacción positiva trabajo- familia es la que presenta el valor de correlación más elevado con respecto del factor interacción positiva familia-trabajo.

Tabla. Media, Desviación Estándar y valores de correlación de las medidas del del cuestionario.

	M	DE	1	2	3	4
1) Interacción negativa trabajo-familia	1.11	0.66	-			
2) Interacción negativa familia- trabajo	0.30	0.32	.48**	-		
3) Interacción positiva familia- trabajo	1.56	0.77	-.27*	-.20	-	
4) Interacción positiva trabajo- familia.	2.18	0.72	-.36**	-.29	.65**	-

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Análisis de Regresión Jerárquica.

Una vez establecida la relación entre las variables, se procedió a realizar una regresión jerárquica que permitiera identificar si la interacción negativa trabajo-familia puede explicarse por la interacción negativa y positiva de la familia hacia el trabajo o la positiva del trabajo hacia la familia.

El primer factor, la interacción negativa familia – trabajo es la que explica mejor la interacción negativa trabajo-familia ($\beta = .36, p = .004$), seguido del valor negativo como es de suponerse de la interacción positiva entre familia y trabajo ($\beta = -.26, p = .037$) (tabla 6).

Tabla. Resumen del análisis de regresión jerárquica para las variables interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva trabajo-familia (N=60).

Variable	B	95% CI	β	R ²	ΔR^2
Paso 1: Interacción negativa familia - trabajo	0.75	[0.26 - 1.23]	.36**	.44**	.19**
Paso 3: interacción positiva trabajo familia	-0.24	[-0.46 - -0.02]	-.26*	.50*	.25*

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Discusión.

En la muestra estudiada se pudo identificar que sí hay presencia de conflicto, ya que en el análisis de regresión se pudo identificar, que la interacción negativa trabajo-familia es la que explica mejor la relación negativa familia-trabajo, lo que muestra una coincidencia con los hallazgos de Friede (2005), quien menciona, que cuando la relación es negativa, se puede decir, que hay conflicto, teniendo también coincidencia con lo que menciona la OIT (2009) sobre la influencia que se da entre ambas interacciones: trabajo-familia y familia-trabajo, afectándose una a la otra.

También se corrobora en este estudio, lo identificado por Jiménez y Hernández (2020), quienes encontraron en su estudio que las organizaciones privadas reportan mejor equilibrio entre ambas interacciones, y en la presente investigación realizada, en una organización pública se pudo identificar una interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo, lo que demuestra la falta de equilibrio, y por lo tanto, conflicto.

CONCLUSIONES.

Por otra parte, algunas de las limitantes de la investigación se encuentran relacionadas principalmente con el tamaño de muestra, ya que una mayor cantidad de respuestas hubiera generado resultados más robustos.

Otra debilidad es el alcance, ya que solo se consideraron investigadores de un solo estado del país, y si el estudio se ampliara a otros estados o regiones, los resultados podrían variar, lo cual deja abiertas varias líneas de investigación para poder replicar el estudio en otras poblaciones y otros contextos, así como complementar con estudios de corte cualitativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009). Breaking Negative Consequences of Relationship Conflicts at Work: The Moderating Role of Work Family Enrichment and Supervisor Support. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 113-121. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316498002>
2. Braun, A. C., de Lara Machado, W., de Andrade, A. L., & de Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicología*, 37(1), 251-278. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
3. Fardella, C., & Corvalán, A. (2020). El tiempo en el conflicto. Trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas*, 19(3). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2051>
4. Friede, A. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences. Michigan State University: Department of Psychology. <https://doi.org/doi:10.25335/M56688T1K>
5. Gutiérrez, R., Díaz, K. Y., & Román, R. P. (2016). El concepto de familia en México: una revisión desde la mirada antropológica y demográfica. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076002>

6. Jiménez, A. & Hernández, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2): e-2201 <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
7. Michel, J., Kotrba, L., Michel, J.K., Clark, M. & Baltes, B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
8. Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
9. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques. Convenio 156 y recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf
10. Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 168, 89-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=649018>
11. Pillay, S., & Abhayawansa, S. (2014). *Work–family balance: perspectives*. Australia: Springer Science+Business Media Dordrecht.
12. Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Perspectivas analíticas sobre la dinámica social. Equilibrio trabajo, familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 18, 203-215. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n18/n18a13.pdf>

13. Santos, G. & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 442-457. <https://doi.org/doi:10.1108/17542410810897553>
14. Venkatesan, R. (2021). Measuring work-life balance: relationship with work-family conflict and family-work conflict. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 10(2), 28-36. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3905128

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Norma Aguilar Morales.** Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo; profesora investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Correo electrónico: gialca@hotmail.com Autora de correspondencia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7292-3029>
2. **Deneb Elí Magaña Medina.** Doctora en Ciencias Administrativas; profesora investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Correo electrónico: deneb.magana@ujat.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8579-596X>
3. **Candelaria Guzmán Fernández.** Doctorado en Gestión Estratégica y Políticas del Desarrollo; profesora investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Correo electrónico: candyguzmanfd@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6144-7397>

RECIBIDO: 14 de septiembre del 2023.

APROBADO: 25 de octubre del 2023.