

El equilibrio trabajo-familia en investigadoras: conflictos y estrategias de afrontamiento

(The work-family balance in researchers: conflicts and coping strategies)

Norma Aguilar-Morales¹

¹ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – División Académica de Ciencias Económico Administrativas (México), gialca@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7292-3029>

Información revisada por pares

Fecha de recepción: Noviembre 2023

Fecha de aceptación: Noviembre 2023

Fecha de publicación en línea: Noviembre 2023

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga9.6-699>

Resumen

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en la vida de las personas, sin embargo, a veces las demandas de los dos ámbitos se entrecruzan y son incompatibles. El equilibrio trabajo-familia es un tema que cada día tiene mayor visibilidad como foco de alerta para las organizaciones. La falta de dicho equilibrio entre los roles de ambas esferas origina conflicto, lo cual forma parte de los riesgos psicosociales que más afectan la calidad de vida y la productividad laboral. La finalidad del trabajo es describir las situaciones que enfrentan las mujeres en su día a día para poder cumplir con su labor como investigadoras y las estrategias que han desarrollado para equilibrar sus actividades laborales con sus actividades familiares identificando obstáculos, conflictos, emociones, redes de apoyo y estrategias implementadas. El enfoque es cualitativo y la técnica empleada para la obtención de los datos fue el focus group. La información obtenida se analizó realizando una codificación axial, con el apoyo del software ATLAS.ti 9 para análisis de datos cualitativos. Los resultados aportan evidencia empírica sobre las dificultades enfrentadas por las investigadoras en la interacción trabajo-familia y familia-trabajo, así como las diferentes estrategias que han desarrollado para enfrentar el conflicto.

Palabras clave: Trabajo, equilibrio trabajo-familia, calidad de vida laboral.

JEL: B54

Abstract

Work and family are two fundamental spheres in people's lives, however, sometimes the demands of the two areas intersect and are incompatible. Work-family balance is an issue that has greater visibility every day as a focus of alert for organizations. The lack of this balance between the roles of both spheres causes conflict, which is part of the psychosocial risks that most affect quality of life and work productivity. The purpose of the work is to describe the situations that women face in their daily lives to be able to carry out their work as researchers and the strategies they have developed to balance their work activities with their family activities, identifying obstacles, conflicts, emotions, support networks. and implemented strategies. The approach is qualitative and the technique used to obtain the data was the focus group. The information obtained was analyzed by performing axial coding, with the support of the ATLAS.ti 9 software for qualitative data analysis. The results provide empirical evidence on the difficulties faced by researchers in work-family and family-work interaction, as well as the different strategies they have developed to confront the conflict.

Keywords: Work, work-family balance, quality of work life.

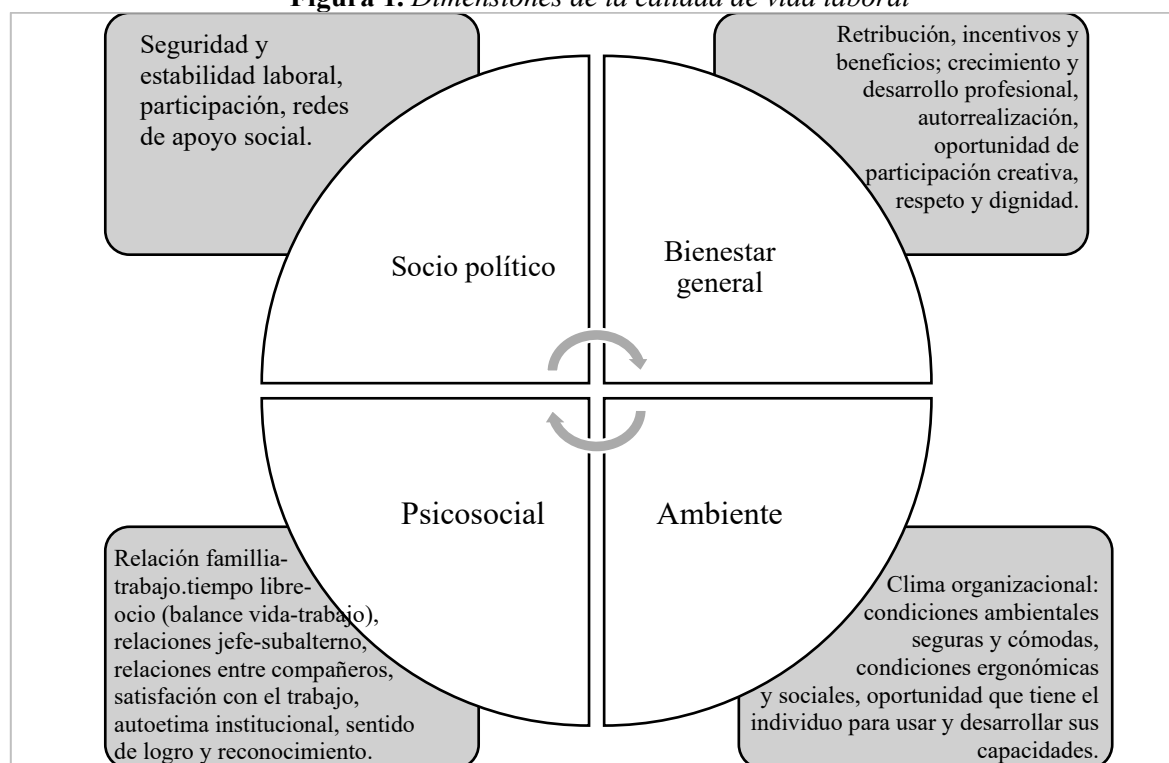
JEL: B54

Introducción

La importancia de los aspectos psicosociales del trabajo como tema de investigación surge aproximadamente desde 1950, adquiriendo mayor relevancia a partir del surgimiento de la investigación social en el entorno laboral y la psicología del trabajo en 1960, pasando de un enfoque centrado en el individuo, a otro centrado en estudiar los efectos del entorno sobre la salud de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2018).

En México, se contempla oficialmente por primera vez el riesgo psicosocial hasta 2016, con el proyecto de la NOM 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]; la cual fue aprobada en 2017, publicada en 2018 y su entrada en vigor fue a partir de octubre de 2019 (AforHealt 23 agosto 2023) volviéndose un tema que deben vigilar las empresas, ya que uno de los riesgos psicosociales más relevantes se encuentra asociado a las dificultades para conciliar y separar las actividades laborales de las actividades familiares y personales, lo que puede tener serias repercusiones tanto en las organizaciones como en la calidad de vida de las personas. El término calidad de vida laboral se puede entender como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar (Uribe et al., 2011). Una de las dimensiones de la calidad de vida laboral es la relación familia-trabajo-tiempo libre-ocio (figura1).

Figura 1. Dimensiones de la calidad de vida laboral



Nota: Elaboración propia con base en (Durán 2010).

La conciliación trabajo-familia (actividades laborales – actividades domésticas y familiares) no es fácil de lograr, lo cual representa problemas para separar los dos ámbitos y para controlar las horas que se dedican a cada tipo de actividad. Esta situación representa gran dificultad de conciliación y mayor carga de trabajo para las mujeres (Ruperti-Lucero et al., 2021).

El equilibrio trabajo – familia se ve amenazado cuando se dedica mayor tiempo a uno y otro, ya que el trabajo proporciona los ingresos y el estatus y la familia el apoyo afectivo donde puede desarrollarse sanamente los hijos; cuando ambas esferas de la vida se ven equilibradas hay mayor beneficio para la calidad de vida de las personas pero cuando esto no sucede se dan por lo regular tres tipos de conflicto: conflicto debido al tiempo, conflicto debido al estrés y conflicto debido al comportamiento de rol (Ugarteburu et al., 2011).

Modelos que fundamentan el equilibrio trabajo familia

Existen modelos causales y no causales para explicar la relación entre el trabajo y la familia, uno de los más citados es el de Spillover, el cual establece que aunque haya barreras o límites físicos de espacio y tiempo entre los dos ámbitos, algunas cuestiones como las emociones y ciertas conductas tienen una fuerte interacción en ambos sentidos, dentro de este enfoque se encuentra la teoría de la compensación, la cual postula que se da una relación inversa entre trabajo y familia y las personas se esfuerzan para compensar las debilidades de un ámbito en relación con el otro (Staines, 1980).

Por otra parte, la teoría de la frontera (border theory) establece que las personas que experimentan satisfacción con su trabajo y experimentan un sentido de logro, sienten también que se encuentran satisfechos con sus relaciones íntimas y experimentan un sentido de felicidad en su persona (Clark & Farmer, 1998) y que los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano (Clark, 2000).

Por otra parte, los modelos no causales, cuyas variables componentes están interrelacionadas, pero sin relación causal, como el de fragmentación que expresa que la vida laboral y familiar son dominios independientes y que no ejercen influencia mutua; a su vez el modelo de congruencia, establece que trabajo y familia exhiben una correlación positiva o negativa, predominantemente espuria debido, entre otras cosas, a la existencia de disposiciones estables de personalidad y por último, el modelo de identidad o integrativo, establece que los roles familiares y laborales están estrechamente relacionados y casi son indistinguibles, como sucede en los negocios familiares (Frone, 2003).

El equilibrio trabajo-familia por lo general es abordado desde dos enfoques: uno establece que no hay conflicto entre el trabajo y los roles familiares, estableciendo que el trabajo aporta riqueza a la vida familiar dando un equilibrio positivo, fungiendo la familia como facilitadora. El otro enfoque

menciona que existe un conflicto trabajo-familia, siendo que los ámbitos familiares y laborales se influyen mutuamente pudiendo producir incompatibilidades cuando el trabajo interfiere en la familia (conflicto trabajo-familia) o cuando la familia puede interferir en el trabajo (conflicto familia-trabajo). Ambos enfoques dan como resultado dos tipos de efectos: conflicto o facilitación (Greenhaus & Buttel, 1985; Grzywacz & Bass, 2003, como se cita en Jiménez y Moyano, 2008).

Marco teórico

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, podría limitar sus oportunidades de preparación para desarrollar una actividad económica y progresar en ella (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2009).

El choque de roles trabajo-familia también se da con otras áreas de la vida personal como las actividades de ocio o esparcimiento (actividades deportivas, pasatiempos, interacción con otros familiares y amigos). Se dice que cuando el trabajo refuerza la vida personal y a su vez la vida personal sirve como soporte para el trabajo hay un equilibrio entre los dos ámbitos, de lo contrario, hay conflicto, lo cual trae consecuencias para él mismo, para su familia y para la organización donde labora (Quick, 2004).

Por otra parte (Hoobler et al. 2010) en un meta análisis realizado de 96 estudios con un tamaño de muestra combinado de 32,783 del conflicto trabajo-familia, encontraron que el mismo también se encuentra asociado al techo de cristal y que algunos aspectos como la percepción que tienen los empleadores sobre aspectos tales como el número de hijos, las responsabilidades de cuidado de adultos mayores, entre otros, choca con las exigencias de las organizaciones de disponibilidad total 24/7, con largas jornadas de trabajo, afectando el avance profesional principalmente de las mujeres, ya que algunas culturas organizacionales otorgan mayor valor a las contribuciones masculinas. También en el estudio se identificaron cuatro principales fuentes de conflicto: conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en tensiones, conflictos basados en el comportamiento y conflicto de base cognitiva entre el trabajo y la familia.

Otro estudio de corte cuantitativo, llevado a cabo en Sonora sobre el impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida-trabajo en la industria manufacturera de exportación, se encontró que es conveniente adoptar prácticas que proporcionen el apoyo necesario para lograr objetivos en el ámbito personal y laboral, sobre todo a través de la implementación de prácticas de soporte que deriven en un impacto positivo en el balance de vida-trabajo de las personas (Sotelo, 2018).

El trabajo académico, especialmente el de investigación, debido a su naturaleza, recrudece los conflictos de la interacción trabajo-familia, ya que requiere del desarrollo de una amplia gama de actividades que se realizan en casa, dificultando la separación entre el tiempo dedicado a las actividades de trabajo y el que se destina o debe destinarse a la familia. A su vez, el ritmo de actividades que realizan los docentes, combinado con las demandas de docencia, investigación, publicación, vinculación, capacitación, actualización y diversas comisiones académicas; conlleva una sobrecarga de actividades laborales y ambigüedad de roles, lo cual se da tanto en las culturas occidentales como en las orientales (Pillay & Abhayawansa, 2014; Santos & Cabral-Cardoso, 2008).

En un estudio realizado en docentes de una universidad de Bolivia, cuyo objetivo fue conocer y analizar la influencia de aspectos demográficos (tener o no hijos, tercerización de servicios de cuidado y atención a familiares y rol familiar principal) y su influencia en la percepción de conflicto trabajo-familia. Los hallazgos muestran evidencia de que las personas que no tienen hijos perciben menor conflicto trabajo-familia, debido al hecho de destinar más horas al trabajo sin presiones familiares, pero por lo mismo perciben menor apoyo directivo para su vida personal. Por otra parte, quienes no cuentan con el apoyo de terceros para las actividades de cuidado y atención a familiares son quienes experimentan mayor conflicto familia-trabajo debido a la sobrecarga de tareas y responsabilidades familiares (Jijena & Jijena, 2020).

En otro estudio de corte cuantitativo llevado a cabo en una universidad peruana, cuyo objetivo fue analizar cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual, se encontró que los conflictos laborales familiares cuando son positivos pueden predecir e influir un buen capital humano y desempeño laboral individual, en cambio, cuando son negativos puede afectar al capital humano y su desempeño (Geraldo & Pedro, 2022).

Por su parte, en un estudio de corte cualitativo llevado a cabo en investigadoras de una universidad chilena, se encontró que se deben replantear los paradigmas androcéntricos que rigen la academia, replanteando la desigualdad y las brechas de género en lo concerniente a lo productivo y lo reproductivo, relacionado con tiempos, espacios y valores (Fardella & Corvalán, 2020).

Método

Diseño del estudio

El estudio es de corte cualitativo con un enfoque positivista. La técnica empleada para la obtención de la información fue el grupo focal, el cual se llevó a cabo en línea a través de la plataforma Microsoft Teams.

Participantes

Las participantes en el estudio fueron las investigadoras del área económico-administrativa de una universidad pública del sureste de México y que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras [SNII]. Se hizo una invitación abierta a las 27 investigadoras pertenecientes al área por medio de un grupo de WhatsApp que se formó para tal fin. Finalmente se contó con la presencia de 13 investigadoras cuyo promedio de edad es de 55 años, el de antigüedad de 11.25 años, 7 son solteras y 6 casadas, 8 tienen hijos y 5 no.

Procedimiento de recolección de la información

El grupo focal se llevo a cabo a través de una reunión virtual por medio de la plataforma Microsoft Teams. En primer término, se recabo el consentimiento informado de las participantes por medio de un formulario que respondieron en línea, en el cual se garantiza su anonimato y la confidencialidad de los datos, así como se recaba su consentimiento para videograbar la sesión. Se compartió una presentación en Power Point donde se explicó el tema y el objetivo de la investigación, se solicitó la participación de las asistentes para responder libremente a la pregunta abierta ¿Cómo concilia sus actividades académicas con sus actividades personales y familiares?

Procedimiento de análisis de los datos

La videograbación del grupo focal fue transcrita y descargada en Word 365 a través de la plataforma Microsoft Teams, se procedió a realizar la codificación axial (Strauss y Corbin, 1998) agrupándose posteriormente las categorías y subcategorías en redes conceptuales con apoyo del software para análisis de datos cualitativos ATLAS.ti 9.

Hay demasiadas responsabilidades que cumplir en casa.

“Yo me levanto muy temprano antes que todos los demás para pues que si hacer desayunos, comidas, cenas, poderme ir a trabajar, cumplir con mis actividades y pues muchas veces me parece muy complicada esta parte, creo que también está la carga emocional que a veces tenemos, que uno no puede estar completamente concentrado. Las 5 o 6 horas que se dan de trabajo, porque eventualmente también estamos pensando en tengo que pedir el súper, ya tengo que hacer no sé qué o qué vamos a comer hoy no, eso me parece que son detallitos que a veces no son tan visibles, pero que al final si hay una carga emocional importante”.

“Mi padre ya está grande y también esa es otra situación, tenemos que atender, no que ya los papás son grandes y que ya también requieren atención, podemos este tener un apoyo no para ellos, pero este, pero también tenemos que pues ir este atendiéndolos y estar este, pues tiempo con ellos, porque ya empiezan a ser como niños, entonces sí tenemos que este igual que no presionarnos porque bueno también el cuidar a un adulto mayor es también algo desequilibrante”.

Apoyos: de la familia, de la pareja y de los amigos.

“Debido a que pues mi familia no vive aquí, entonces yo no he tenido las redes de apoyo que en un momento dado muchas mujeres que nos dedicamos a esto han tenido, es decir, yo no tengo una hermana, un primo, una tía, un sobrino o alguien que me pudiera ayudar con mis actividades”

“Cuando mi hija era muy pequeña, pues era realmente muy complicado para mí buscar un apoyo de confianza cuando yo tenía que estar fuera no teníamos que turnarnos. Aquí mi apoyo ha sido mi esposo, mi pareja, que afortunadamente al estar en el mismo medio ha sido pues muy comprensivo con esto, no, yo pienso que si él nunca me hubiera podido apoyar o no hubiera comprendido mis actividades, para mí hubiera sido muy difícil, Eh? Mi desarrollo profesional definitivamente en gran parte está ahí”.

Agenda: como estrategia de conciliación.

“El manejo de estrategias, no nada más es coordinar, planear este, sino estructurar bien nuestro día a día. A veces surgen, digamos lo que cotidianamente sea nada en la administración banderazos que uno tiene que cubrir y ver este nuevos mecanismos”.

“Establecen prioridades: priorizar el trabajo, priorizar la vida personal (familia o salud física y mental), o solo concentrarse en las prioridades del momento”.

Decidir si trasnochar o madrugar: para poder cumplir con toda la carga de trabajo

“Totalmente soy nocturna, siempre trabajando de noche es como mejor adapto, no? De pronto, porque el ruido es mucho menor o se hace en casa ya todo más en silencio, como que ya

pasamos el estrés del día que claro impacta en algún punto de la salud, porque el desvelarse tanto también con el tiempo repercute, no?”

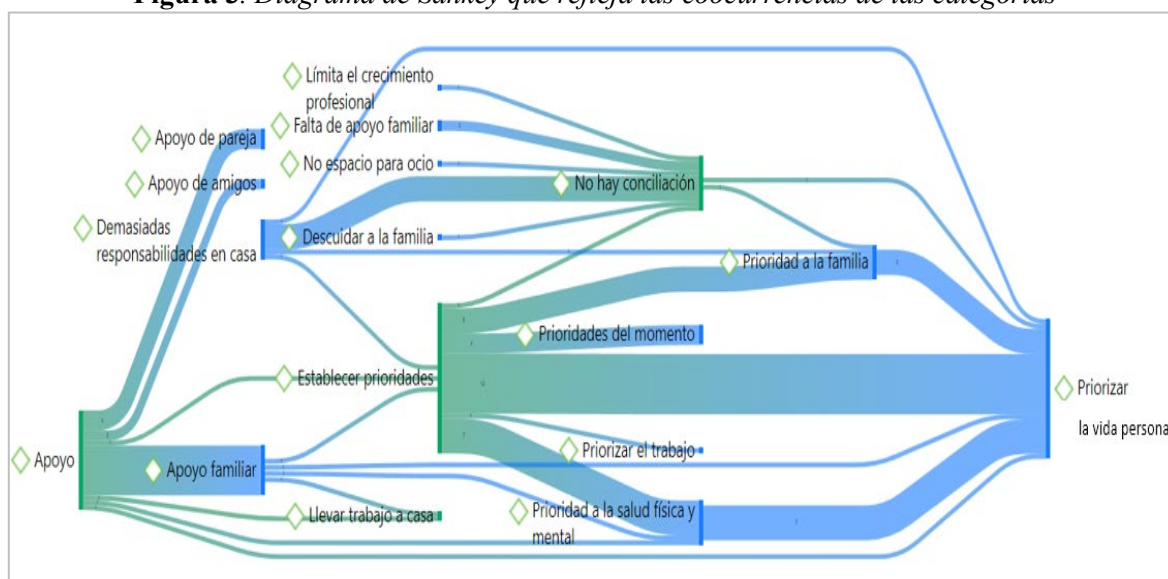
“Traía un ritmo cuando estudié el doctorado, que era levantarme a las 4:00 de la mañana, atender mis tareas, todos mis pendientes, estudiar las 8:00 de la mañana, entrar a mis clases”.

“A las 12:01 que terminaba mi clase para empezar mi trabajo y salir a las 10:00 de la noche y así prácticamente casi todos los días, pero pues es un ritmo bastante desgastante”.

En la figura 3 se pueden observar las coocurrencias de las categorías y subcategorías de análisis.

Se puede observar que la categoría con mayor frecuencia fue la de establecer prioridades y dentro de ella, sobresalió priorizar la vida personal (salud y familia). Le sigue en importancia el hecho de que no hay conciliación entre el trabajo y la vida personal, pero se distribuye en seis subcategorías.

Figura 3. Diagrama de Sankey que refleja las coocurrencias de las categorías



Discusión

Los hallazgos de la investigación constatan que los ámbitos laboral y personal se entrelazan y ejercen mutua influencia como lo describe el modelo de Spillover (Staines, 1980) y que también coincide con el modelo de identidad o integrativo, el cual establece que los roles familiares y laborales están estrechamente relacionados y casi son indistinguibles (Frone, 2003).

También se pudo identificar que las mujeres sufren aún inequidad de género tanto en el ámbito laboral como en el personal, lo cual provoca que se saturan de tareas y responsabilidades pesadas e interminables, siendo más difícil para quienes tienen hijos, responsabilidades de cuidado con adultos mayores o ambos, lo cual también restringe su crecimiento profesional, teniendo que robar horas al

sueño para poder cumplir con todo y además, los empleadores las perciben como que tienen menor disponibilidad de horas para el trabajo y la movilidad, empeorando aún más la situación para las que tienen hijos, lo que contribuye a que se dé el fenómeno del techo de cristal (Hoobler et al., 2010; Jijena & Jijena, 2020; Fardella & Corvalán, 2020).

En especial, la situación de las mujeres en el ámbito académico es una constante en los estudios consultados de universidades latinoamericanas por la multiplicidad de tareas y roles, así como un aumento progresivo de las exigencias de preparación, actualización y sobre todo productividad, todo lo cual tiene un costo y repercusión en la vida personal tanto de las solteras como de las casadas.

Por tal motivo, las estrategias organizacionales para lograr el equilibrio trabajo-familia, deben tener en cuenta las diferencias de género y de responsabilidades familiares como número de hijos, estado civil, acceso a personal de apoyo e instituciones que brinden servicios de cuidado para niños y adultos mayores.

Finalmente, el estudio presenta algunas limitaciones de tipo metodológico, ya que al ser de corte cualitativo no se pueden generalizar los resultados y solo se consideró a investigadoras de una universidad y de una sola región de México. Se dejan abiertas algunas líneas de investigación en lo referente a la situación que viven en su día a día las investigadoras en la academia con tantos roles y actividades que les demandan tiempo que no puede dedicar a su familia y actividades personales, para lo cual sería adecuado realizar estudios cuantitativos que abarquen muestras amplias.

Referencias

- AfforHealth (23 agosto de 2023). La gestión de los riesgos psicosociales en México: NOM-035-STPS-2018. <https://afforhealth.com/la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-en-mexico-nom-035-stps-2018/>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, S.C. & Farmer, P.M.K. (1998). *Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing*. Paper presented at the Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference, Orlando, Florida.
- Durán, M. M. (2013). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional De Administración*, 1(1), 71–84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- 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>

- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C. American Psychological Association.
- Geraldo, L. A., & Pedro, T. H. (2022). Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(7), 103-117. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.8>
- Hoobler, J. M., Hu, J., & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a “glass ceiling?”: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481–494. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.001>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/310949/276180676spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jijena Michel , R. D. ., & Jijena Michel , C. E. (2020). Percepción de conflicto trabajo-familia y apoyo directivo para una cultura trabajo-familia en profesores universitarios. *Investigación y Desarrollo*, 1(2), 13-23. <http://dicyt.uajms.edu.bo/revistas/index.php/investigacion-y-desarrollo/article/view/1105>
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- 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
- Pillay, S., & Abhayawansa, S. (2014). Work–family balance: perspectives from higher education. *High Educ* 68, 669–690. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9738-9>
- Quick, J. D., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004). The Balancing Act--At Work and at *Home* *Organizational Dynamics*, 33(4), 426–438. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.008>
- Ruperti-Lucero, E. M., Espinel-Guadalupe, J. V., Naranjo-Cabrera, C. R., & Aguilar-Pita, D. V. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. Caso Ecuador. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
- Sotelo, A. (2018). Impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida-trabajo en la industria manufacturera de exportación grande en Hermosillo

- Sonora. *Revista de Comunicación y Salud*, 8(1).
<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/119/69>
- Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations* 33(2): 111-129.
<https://doi.org/10.1177/00187267800330020>
- Strauss y Corbin (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Ed. Universidad de Antioquia.
https://books.google.com.mx/books?id=TmgvTb4tiR8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbgbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2011). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (18). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2798>
- Uribe, A., Garrido, J., & Rodríguez, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Catolica del Norte*, 33, 1-16.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961007.pdf>
- Gaio 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://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17542410810897553/full/html>