



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

TÍTULO:

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO
REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE:**

INGENIERA EN CIENCIAS EMPRESARIALES:

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

MARÍA JOSÉ GARCÉS VERDEZOTO

NOMBRE DEL TUTOR:

Econ. Jorge Calderón Salazar, MAE., MA.

SAMBORONDÓN, JULIO DEL 2017

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

María José Garcés Verdezoto

Resumen

El conflicto trabajo-familia es un tema pertinente a la sociedad actual, debido a los cambios demográficos y sociales que se han presentado. Se encuentra sustentado en diferentes teorías: Teoría del rol, teoría de la conservación de los recursos, teoría de la escasez y teoría de conflicto o problema. Siendo un fenómeno bidireccional y global. Se realizó un estudio de revisión teórica para evaluar los conocimientos generados hasta la actualidad con respecto al conflicto trabajo familia, de tal manera en que se pueda situar aquellos conocimientos dentro del área de docencia. Se estableció que el conflicto trabajo-familia tiene interacción con otras variables, principalmente en la satisfacción laboral, ausentismo y nivel de tensión. A su vez, la cultura, las características personales y el apoyo social pueden moderar el impacto de este fenómeno. En términos de docencia se concluyó que no existe la referencia pertinente para profundizar en la temática, pero si se afirma que existe una gran incidencia de este conflicto en la satisfacción de los docentes.

Palabras clave: Docencia, conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral, ausentismo, cultura, características personales, apoyo social.

Abstract

The labor-family conflict is a relevant issue in the actual society, due to the demographic and social changes that have occurred. It is based on different theories: Role theory, resource conservation theory, scarcity theory and conflict theory or problem. Being a bidirectional and global phenomenon. A theoretical review study was carried out to evaluate the knowledge generated up to the present time regarding the work family conflict, in such a way that it is possible to place that knowledge within the teaching area. It was established that the labor-family conflict has interaction with other variables, mainly in job satisfaction, absenteeism and stress level. In turn, culture, personal characteristics and social support can moderate the impact of this phenomenon. In terms of teaching it was concluded that there is no relevant reference to deepen the subject, but if it is affirmed that there is a great incidence of this conflict in the satisfaction of the teachers.

Key words: Teaching, work-family conflict, job satisfaction, absenteeism, culture, personal characteristics, social support.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

I. Introducción

Las demandas del mundo actual, han establecido una nueva estructura social, que han marcado nuevas dinámicas de relaciones en los dominios más importantes en la vida de un individuo: trabajo y familia. A medida que el capitalismo y la globalización se hacen más fuerte, se genera un mayor multiculturalismo que provoca que el conflicto trabajo-familia se sienta sobre los hombres y mujeres que se encuentran laborando, generando efectos psicosomáticos y fisiológicos debido a un mayor nivel de tensión y estrés dado por una sobrecarga de tareas (Pillay & Abhayawansa, 2014). Esto se debe a que aparte de manejar los asuntos laborales durante las 8 horas de jornadas diarias, deben aprender a conllevar las tareas del hogar, cuyas obligaciones no pueden ser eliminadas fácilmente. Actualmente, se observa en las estadísticas un mayor nivel de divorcio, de personas enfermas, de muertes por infarto, de niños involucrados en la drogadicción, un mayor nivel de suicidios adolescentes, entre otros. Esto se ha dado porque todo trabajo, sea empresarial o hasta en el ámbito de educación, no ha logrado una conciliación total entre el conflicto trabajo-familia, de tal manera que el trabajador/a logre potenciar su mayor desempeño profesional y personal (Álvarez & Gómez , 2010) .

La literatura de conflicto trabajo-familia empieza en la segunda mitad del siglo XX, con la incorporación de la mujer en el mercado laboral (Ugarteburu, Cerrato, & Ibarretxe , 2008). Las fuerzas ambientales, políticas y socioculturales han contribuido a la reestructuración del trabajo durante el último medio siglo (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Los antecedentes del conflicto trabajo-familia se ha evaluado en dos categorías principales: variables del dominio del trabajo y variables del dominio familiar (Boyar, Maertz, Pearson, & Keough,

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

2003). En los años 70 el tema empieza a ser de interés para los investigadores, al aceptar que existe una relación entre dos instancias necesarias para el desarrollo personal: Trabajo y Familia (Andrade & Landero , 2014), situación que no fue percibida con anterioridad porque se consideraban dos dominios no relacionados, pero con la introducción de las mujeres en el mercado laboral, ambos se hicieron incompatibles entre sí. Esto se debió a que hubo una disrupción en el modelo tradicional familiar (Buonocore & Russo, 2013). El cual constaba en la división de roles por género que son arraigado a la identidad social, siendo la mujer la que cumple el rol de cuidadora mientras que el hombre cumple con el rol de proveedor. Sin embargo al verse afectado por cambios sociales, demográficos y económicos, y en la necesidad de mantener el mismo estándar de vida, nace el concepto de familias de doble ingreso, en la cual ambos, padre y madre asumen roles que van más allá de la familia, promoviendo la idea de un desarrollo profesional (Álvarez & Gómez, 2010). Lograr el balance o equilibrio adecuado entre ambos contextos sigue siendo tema de estudio en la actualidad

La base de la tensión que sufre todo individuo se divide en dos: laboral y familiar. Dentro del estrés laboral son las demandas laborales, las cuales poseen aspectos sociales, organizacionales y psicológicos, debido a que el exceso de estas generan sobrecarga de roles, por el manejo de una demanda de múltiples roles extensa, que favorece al agotamiento físico y disminuye la productividad (Ergeneli, Ilsev , & Karapı, 2010). A su vez, el no aclarar las demandas laborales, genera ambigüedad de roles, porque no se conoce con exactitud las funciones a ejecutar (Abiodun, Osibanjo,, Adeniji , & Iyere-Okojie , 2014). Las demandas laborales pueden generar conflicto entre roles, al generar una interferencia entre ellos por

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

demanda de roles que obstaculizan los requerimiento de los múltiples roles y generan un conflicto y produciendo un estado de tensión en los trabajadores (Ergeneli, Ilsev , & Karapı, 2010). Según Anatan y Michel et al (2013; 2010), el estrés laboral está compuesto por sobrecarga de rol, que a su vez incluye el número de horas de trabajo; está compuesto por la ambigüedad del rol, y el conflicto entre roles. Esson (2004) expresa que las presiones del trabajo se relacionan significativamente con los efectos negativos del conflicto familia-trabajo. Dentro del estrés familiar, se encuentran las demandas del hogar. Los individuos aparte de ser un ente productor o ser considerado empleado, son también esposo/a, hijo/a, hermano/a, amigo/a, por ende todas estas interacciones sociales, tal como lo expresa la teoría de escasez, acarrear demandas de roles que requieren de tiempo y de atención por parte del individuo/a (Adkins & Premeaux , 2011).

La importancia de este fenómeno radica en que durante las dos últimas décadas, se han dado cambios sociales (mayor responsabilidades familiares y laborales) y demográficos importantes que han afectado a los dominios principales del ser humano (Benligiray & Sonmezb, 2012). Dentro de las cuestiones laborales y familiares que han conducido un aumento del conflicto trabajo-familia y viceversa están: un incremento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, un mayor número de madres trabajadoras, un aumento de familias monoparentales y a su vez, de cuidado de personas mayores que necesitan atención y por último un aumento sin precedentes de matrimonios con doble ingreso (Haar, 2008). Gao, Shi, Niu, & Wang (2012) coincide con Haar que la tendencia de aumento de los hogares de doble ingreso, se debe a un mayor número de mujeres en el mercado laboral, lo cual ha alimentado la investigación sobre el WFC/FWC.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

Aryee, Luk, Leung, & Lo (1999), expresan que el creciente nivel de educación por parte de las mujeres y la mayor conciencia de relaciones sexuales, han favorecido la participación de las mujeres en el mercado laboral. Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli (2005) añaden que las nuevas tecnologías son una razón importante para la aparición de nuevas formas de trabajo y en consecuencia, nuevas formas de demandas mentales. Acorde a De Janasz, Behson, Jonsen, & Lankau (2013) los cambios demográficos y organizacionales en las últimas tres décadas han contribuido cambios en la forma en que vivimos nuestras vidas y también a los crecientes niveles de conflicto trabajo-familia.

Debido a las expectativas de roles incompatibles, equilibrar las demandas de trabajo y familiares a menudo ha causado conflicto y estrés para las personas. Los efectos del conflicto entre las obligaciones laborales y familiares son más evidentes (Mathis & Brown, 2008), ya que las responsabilidades por el trabajo, las tareas domésticas y el cuidado de los niños no se limitan a los roles de género tradicionales y por ende los individuos se encuentran luchando para hacer malabarismos con las demandas competitivas del trabajo y la familia (Anafarta, 2011). Estos cambios han abarcado todo el mundo desde Estados Unidos hasta Europa, incluyendo Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda, por ende el fenómeno de conflicto trabajo-familia se considera global (Haar, 2008). Aunque la literatura expresa más países occidentales, existen estudios que mencionan la existencia del mismo en culturas orientales (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999). A medida que la demografía de la fuerza del trabajo sigue transformándose, y los cambios sociales sigan dándose: como un mayor ingreso de la mujer en la fuerza laboral, mayor frecuencia de familias con doble ingresos o familias monoparentales o un mayor

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

número de inmigrantes en la fuerza de trabajo, el fenómeno de conflicto entre roles de los dominios más predominantes se vuelve más pertinente y necesario para tema de estudio (Esson, 2004), para el desarrollo de prácticas de recursos humanos que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la familia, especialmente políticas familiares (Haar, 2008).

La siguiente investigación se realiza con el objetivo de poder evaluar los conocimientos e investigaciones que se han realizado hasta la actualidad con respecto al conflicto trabajo familia, de tal manera en que se pueda situar aquellos conocimientos dentro del área de docencia. Se quiere demostrar que dentro del área de docencia el conflicto trabajo-familia también es un tema preocupante y alarmante. La utilidad del estudio radica en que puede servir como precedente al momento de diseñar estrategias o herramientas que tengan como objetivo la satisfacción laboral y que permita conciliar la relación conflicto familia-trabajo, generando un mayor nivel de motivación y eficiencia en la transmisión de conocimientos dentro de su aula. Por ende, es necesario que se promueva la elaboración de más investigaciones en este campo, ampliando a su vez su enfoque y la contribución al alcance de objetivos sociales que desarrolla el país. Dentro de los objetivos específicos se encuentran determinar los fundamentos teóricos del conflicto trabajo-familia y establecer la relación del conflicto trabajo-familia con otras variables relevantes.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

II. Revisión de la literatura

El trabajo y la familia representan esferas importantes de la vida social de un individuo (Zhang, Griffeth , & Fried , 2011). Haar (2008) expresa que los individuos tienen dos componentes básicos de la identidad como persona: los roles de trabajo que forjan la identidad laboral y los roles familiares que forjan la identidad familiar, por ende alguna interrupción en su desarrollo se considera un factor estresante y trae consigo consecuencias negativas. Bhave, Glomb, & Kramer (2012) manifiestan que el conflicto trabajo familia se define como una forma de conflicto de rol en la cual las presiones de los dominios: Familia y trabajo; se vuelven incompatibles entre sí, hasta cierto punto, porque las responsabilidades pertinentes de un rol interfieren con el desenvolvimiento del otro, generando una situación de tensión para el individuo (Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003). Esta incompatibilidad de roles puede tener un efecto sustancial dentro de la calidad del trabajo o a su vez dentro de la calidad de la vida familiar (Adams, King, & King , 1996). Hoy en día, se ha incrementado el número de personas que se encuentran lidiando con este tipo de conflicto de incompatibilidad entre las responsabilidades y las demandas que estos dos dominios representan (Burke & Greenglass, 2001), afectando la capacidad para satisfacerlas (Esson, 2004).

Andrade Rodríguez & Landero Hernandez (2014) exponen que el conflicto trabajo familia o la interacción entre ambos dominios se encuentra definida como un proceso en el cual el comportamiento dado por un individuo dentro de un dominio específico se encuentra influenciado por situaciones determinadas que se han construido y fomentado en otro dominio. Es decir, son experimentados cuando las demandas de un rol interfieren con la participación o el desempeño del otro rol

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

(Burke & Greenglass, 2001). Greenhaus y Bantell (1985) expresan que el conflicto de roles entre trabajo y familia se define mediante tres términos: tiempo, tensión y conflicto basado en el comportamiento (Zhang, Griffeth , & Fried , 2011). La primera categoría de conflicto se da considerando que el tiempo es un recurso limitado, por ende el tiempo que se dedica a las demandas de un rol, disminuye o deja en nulidad el tiempo disponible para otro rol sea de trabajo o familia (Esson, 2004). Inhibiendo la realización del mismo o disminuyendo el tiempo para satisfacer las necesidades del otro rol (Anatan, 2013). Por otra parte está el conflicto basado en la tensión, este se da cuando el individuo experimenta un alto grado de presión con respecto a un rol que dificulta la presencia del mismo en la realización del otro (Esson, 2004). El conflicto basado en el comportamiento, se debe a que los patrones de comportamiento del individuo en un rol no coincide con el comportamiento de los otros roles, produciendo efectos negativos en algún dominio (Benligiray & Sonmez, 2012).

El estrés que se produce dentro de un dominio es más que el resultado de los eventos que suceden en el otro (Bedeian, Btirke , & Moffett, 1988). En otras palabras, entre ambos dominios se establece una interacción dinámica e interdependiente (Anafarta, 2011). Por ende, se considera que entre ambos dominios se establece una relación bidireccional, donde uno puede afectar al otro (Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003), dividiendo a este conflicto en dos: En primer lugar se encuentra el conflicto trabajo-familia (Work Family Conflict – “WFC” por sus siglas en inglés) y por el otro lado está el conflicto familia-trabajo (Family Work Conflict- “FWC” por sus siglas en inglés) (Calvo, Salinas, & Carrasco, 2011), ambos conflictos son considerados como conflictos entre roles, ya

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

que el uso del recurso tiempo o energía tiene un impacto negativo dentro del rol de trabajo o de familia (Anatan, 2013). El WFC ocurre cuando las actividades de trabajo interfieren con las responsabilidades familiares, mientras que, el FWC ocurre cuando las actividades familiares interfieren con las responsabilidades del trabajo (Boyar, Maertz Jr, & Pearson, 2003). Puede considerarse el WFC y FWC como constructos separados, sin embargo varios estudios han demostrado que se encuentran positivamente correlacionados entre sí. Acorde con Boyar et al (2003) ambos fenómenos estarían correlacionados en 0,28, en cambio, Kinnunen y Mauno manifiestan que este valor oscila en 0,38 (2003). Varias investigaciones documentan las numerosas formas en que la familia penetra en el trabajo, así como el trabajo penetra en el hogar (Bedeian, Btirke , & Moffett, 1988), por ello, Anafarta (2011) enuncia que los roles tienden a tener una permeabilidad diferencial, por tanto un rol es más permeable a los requisitos de otro rol, siendo el conflicto trabajo-familia el más común.

Dentro de las teorías pertinentes al sujeto de estudio encontrado la “teoría de roles” o “teoría del conflicto”, la cual fue desarrollada por Kahn en 1964 y afirma que los dominios de familia y trabajo crean un rol dual para los individuos, que en ciertas circunstancias crean un conflicto de interés (Anatan, 2013). El rol según Benligiray & Sonmezb (2012) se define como una suma de comportamientos que determinan lo que se debe o no hacer dentro del estado del rol. Kahn y sus colaboradores citado por Zhang, Griffeth, & Fried (2011) expresan que los roles son el resultado de las anticipaciones de otros acerca de lo que es el comportamiento apropiado en una posición particular. Los individuos normalmente desempeñan más de un rol en su diario vivir, por ende, el día a día de una persona gira entorno

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

del cumplimiento de múltiples roles y de un recurso limitado, el cual es el tiempo (Zhang, Griffeth , & Fried , 2011). Cada rol, conlleva responsabilidades y exigencias, por ende requiere de dedicación de recursos, por ello, el conflicto entre roles que se experimenta genera un estado indeseable (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012). Dado esto, si se incrementa el nivel de horas dedicadas a un rol en particular, se incrementa el potencial desarrollo de un conflicto al restarle recurso de tiempo que puede ser asignado a otros roles, aun cuando se quiera cumplir de manera simultánea los roles, el agotamiento de energía reduce el nivel de desempeño de cada rol, debido a que se habla de recursos finitos (Adkins & Premeaux , 2011). Los roles pueden considerarse como una fuente de satisfacción o de tensión psicológica (Zhang, Griffeth , & Fried , 2011), generando estrés por el conflicto de roles, por la ambigüedad y sobrecarga de ellos (Benligiray & Sonmezb, 2012). Un mal manejo de los roles genera estrés, transferencia de mal humor, disminución de la energía, un incremento de la fatiga y mala comunicación en familia (Anatan, 2013).

En base de la teoría de roles, se desarrolla la teoría del conflicto, porque las personas han fijado cantidades de recursos, como tiempo y esfuerzo, para satisfacer las exigencias de cada rol (Buonocore & Russo, 2013). El conflicto de rol se da cuando un individuo debe ocuparse y desenvolver más de un rol, o cuando el que emprende la persona no va de acorde a la personalidad del mismo, o cuando se compromete más con un rol que con los demás (Benligiray & Sonmezb, 2012), a su vez, cuando se generan demandas conflictivas de recursos: tiempo, energía, comportamientos (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012). Uno de los trabajos en donde se aprecia significativamente el conflicto de roles es el de enfermería, profesión

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

normalmente ocupada en su mayoría por mujeres (Benligiray & Sonmez, 2012). Las condiciones de trabajo en la profesión de enfermería son difíciles y tienden a generar agotamiento físico y a experimentar el conflicto trabajo-familia, debido a que los roles de familia y trabajo no son excluyentes (Abiodun, Osibanjo, Adeniji, & Lyere-Okoj, 2014). Dentro de lo laboral, las enfermeras se dedican a la supervisión de tratamientos y apoyo emocional a los pacientes, en donde su labor produce cansancio físico y emocional, ya que durante las horas de trabajo pasan en constante movimiento y lidian con situaciones estresantes y emocionales como la muerte de un paciente (Benligiray & Sonmez, 2012). Dentro de lo familiar, se encuentran los roles de esposa y madre de familia y un mal manejo de uno de los dominios genera frustración y desesperanza en las enfermeras, ya que las demandas laborales reducen el tiempo disponible para las actividades familiares o de desarrollo personal, especialmente si el turno es rotativo (Abiodun, Osibanjo,, Adeniji , & Iyere-Okojie , 2014).

Por otro lado se encuentra la teoría de la escasez y la teoría de la conservación de recursos. La teoría de la escasez, expresa las bases para la teoría de conflicto entre roles, exponiendo que los deseos son ilimitados y los individuos desean cumplir con todas las expectativas de los roles, sin embargo, esto está sujeto a una cantidad finita de recursos, tiempo y energía (Marshall & Barnett , 1993). Por ende, la perspectiva de escasez expresa que no se tiene todos los recursos necesarios para desempeñar varios roles, por ende la participación en uno se da a expensas de otros, ya que cada rol, asume demandas de tiempo, recursos psicológicos, físicos, y de energía (Anatan, 2013). La teoría de la escasez afirma que el tiempo, energía y atención son recursos finitos que se da en cantidad limitada para cada individuo,

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

por ende si se emplea más en una actividad, la cantidad de tiempo disponible para otra actividad disminuye (De Janasz, Behson, Jonsen, & Lankau, 2013). Se dice que la sociedad actualmente sufre de un límite de tiempo, que genera que a mayor carga laboral los empleados tengan un impacto negativo en sus vidas no laborales. La hipótesis de esa teoría sugiere que cuanto más roles uno ocupa (empleado, padre, cónyuge, hijo, cuidador, proveedor, entre otros), cuanto más se divide el tiempo entre esos roles, menos estará disponible para la realización de un rol específico y más difícil será alcanzar el equilibrio (Adkins & Premeaux , 2011).

A su vez Gao, Shi, Niu, & Wang (2012), citan la teoría de conservación de recursos, elaborada por Hobfoll en 1989, la cual expresa que los individuos siempre harán su mayor esfuerzo para obtener y mantener un nivel de recursos, es decir, un mejor nivel de capacidad total para satisfacer las necesidades centralizadas. Dentro de los recursos, podrían darse objetos físicos (propiedades-bienes), características personales (apoyo social-autonomía-capacidad de afrontar desafíos/sobrellevar el estrés), tenencia o experiencia (genera una influencia positiva hacia la autoeficacia y fomenta emociones positivas, el deseo de desarrollar habilidades y aprendizaje, y otras ventajas) (Poelmans, 2001). Esta teoría expresa que el conflicto entre familia y trabajo puede producir agotamiento o nulidad de los recursos, por lo tanto puede generar resultados negativos en uno de los dominios involucrados y una situación de tensión al experimentar una pérdida potencial de recursos (Adkins & Premeaux , 2011).

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

Tabla 1. Teorías involucradas en el conflicto trabajo-familia.

TEORÍA	DEFINICIÓN
Teoría de roles	<ul style="list-style-type: none"> • Afirma que cada persona asume un rol dentro de la sociedad por cada actividad que se desarrolla. • Existen dominios de familia y de trabajo que crean un rol dual para los individuos, que en ciertas circunstancias crean conflictos de intereses.
Teoría del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • El conflicto de rol se da cuando un individuo debe ocuparse y desenvolver más de un rol, o cuando el que emprende la persona no va de acorde a la personalidad del mismo, o cuando se compromete más con un rol que con los demás (Benligiray & Sonmez, 2012).
Teoría de la escasez	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa que no se tiene todos los recursos necesarios para desempeñar varios roles, por ende la participación en uno se da a expensas de otros, ya que cada rol, asume demandas de tiempo, recursos psicológicos, físicos y de energía (Anatan, 2013). • Los deseos son ilimitados y los individuos desean cumplir con todas las expectativas de los roles, sin embargo, esto está sujeto a una cantidad finita de recursos, tiempo y energía (Marshall & Barnett, 1993).
Teoría de la conservación de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa que los individuos siempre harán su mayor esfuerzo para obtener y mantener un nivel de recursos, es decir, un mejor nivel de capacidad total para satisfacer las necesidades centralizadas (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012) • Esta teoría expresa que el conflicto entre familia y trabajo puede producir agotamiento o nulidad de los recursos, por lo tanto puede generar resultados negativos en uno de los dominios involucrados y una situación de tensión al experimentar una pérdida potencial de recursos (Adkins & Premeaux, 2011).

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

A su vez Esson (2004), en su literatura sobre el equilibrio de la familia y el trabajo, propone la existencia de seis modelos que explican los efectos de este fenómeno. El primer modelo es el de segmentación, el cual expresa que la familia y el trabajo son dominios independientes sin relación alguna (Colombo & Ghislieri, 2008). El segundo modelo es el de congruencia, el cual expresa que el trabajo y la familia tienen una correlación, la cual puede ser negativa o positiva (Cohen & Liani, 2009). El tercer modelo es el de identidad o instrumental, sugiere que el trabajo y la familia están entrelazados estrechamente (Colombo & Ghislieri, 2008). Es decir, los comportamientos asociados con los roles de familia esperan que reflejen los valores o comportamientos que tienen los roles de trabajo (Esson, 2004). El cuarto modelo es el de derrame o “SPILLOVER”, el cual expresa que un dominio afecta al otro derramándose de un dominio a otro, por ende, mediante esta noción se llega a un consenso general de que el trabajo y la familia se influyen mutuamente, tanto de manera negativa como positiva, entre recursos como: tiempo, actitudes, estrés, tareas, comportamientos que se desbordan (Poelmans, 2001). El desbordamiento positivo se da cuando un estado positivo dentro de un dominio (como el apoyo social y mayor participación en dominios) favorece a un estado positivo en otro dominio. El negativo se da cuando un estado negativo (como el estrés laboral, presión, carga laboral o familiar) dentro de un dominio conduce a un estado negativo dentro de un segundo dominio, por el cual obstaculiza la realización de las tareas, generando sentimientos de frustración, fatiga y drenaje (Esson, 2004). El quinto modelo es el compensatorio, el cual establece que existe netamente una relación negativa entre el trabajo y la familia, lo que puede faltar en una esfera, en términos de demanda o satisfacción, puede ser compensado en la otra (Cohen &

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

Liani, 2009). Por ultimo está el modelo de drenaje de recursos, el cual también establece una relación negativa entre el trabajo y la familia. Es decir, al disminuir la satisfacción en un dominio, llevaría a un incremento de tiempo y energía para compensarlo, lo cual restaría recursos a otro dominio (Esson, 2004).

Dentro de las variables pertinentes al tema, esta satisfacción laboral, compromiso organizacional, inteligencia emocional, entre otras. Ahmed (2015) define la satisfacción laboral, como el producto de la reacción sentimental que realiza un trabajador dentro de su actividad laboral, la cual refleja el grado de motivación para el esfuerzo laboral, y los valores de ocupación fundamentales. Según Calvo, Salinas, & Carrasco (2011), se define como un estado emocional positivo o negativo que resulta de la evaluación de las experiencias laborales. Calvo reafirma el enunciado de Ahmed (2015) al expresar que predice actitudes y comportamientos en contexto laboral, ya que este autor la considera como una tendencia evaluativa latente del ámbito laboral que explica la covarianza entre los estímulos y las respuestas del trabajo. Ergeneli, Ilsev , & Karapı (2010) agregan a la definición que la satisfacción laboral es el resultado dado de la interacción entre el análisis de la situación y los recursos personales.

Acorde con Ahmed (2015) la inteligencia emocional se define como las capacidades y habilidades que tienen un individuo para generar un resultado constructivo en la atmósfera operativa y funcional. La inteligencia emocional se compone de motivación, autorregulación, conciencia social, autoconciencia y habilidad social. Según Amari (2011), se define como el subconjunto de la inteligencia social que es capaz de monitorear sentimientos y emociones propias y ajenas, con el objetivo de generar acciones. Acorde con Gao, Shi, Niu, & Wang

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

(2012) la inteligencia emocional se define como la capacidad de monitorear y reconocer las emociones propias y de otros, regulando las emociones y comportamientos en base de esa información, consta de cuatro componentes interrelacionados: la percepción emocional, comprensión emocional, facilitación emocional y regulación emocional.

Según Haar (2008) el compromiso organizacional es la obligación que existe entre el empleado y la organización, es decir la voluntad y disposición del empleado de gastar recursos personales por la organización, a cambio de beneficios y apoyo por parte de la misma. Buonocore & Russo (2013) la define como el vínculo psicológico de un empleado para con la organización y el cual se categoriza en tres dimensiones: Compromiso afectivo, es el vínculo emocional entre el empleado y la organización, que genera el deseo de permanecer a la organización y realizar los comportamientos que maximicen los objetivos de la organización; el compromiso normativo, el cual refleja las obligaciones que se deben percibir para ser parte de la organización; y el compromiso de continuidad, ocurre cuando las personas perciben que pueden perder bastantes recursos al abandonar la organización debido a sus intensas inversiones personales en el trabajo y a las limitadas ofertas de empleo.

Adams, King, & King (1996) afirma que no existe una definición única u establecida para el apoyo social dentro de la literatura del estrés ocupacional, sin embargo, puede ser causado por fuentes laborales y no laborales, por ende se divide en apoyo gerencial y apoyo familiar. Anatan (2013) define al apoyo social como la asistencia instrumental y la atención emocional que tienen como objetivo mejorar el bienestar. Adkins & Premeaux (2011) a su vez lo define como una dimensión de

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

la cultura trabajo-familia que permite medir el grado en que el empleado percibe que su superior se preocupa y brinda el apoyo suficiente para lograr el balance entre el ámbito laboral y familiar. Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen (2010), define el apoyo social en el trabajo como la preocupación instrumental y emocional por parte de lo laboral para mejorar las funciones y el bienestar del trabajador (pág. 2).

IV. Consecuencias del conflicto trabajo-familia

Dentro de la literatura del efecto del conflicto trabajo-familia con la satisfacción en el trabajo, existe un acuerdo parcial o discutible en la existencia de una relación entre ambas variables (Calvo, Salinas, & Carrasco, 2011). Existen varios autores que afirma que existe una relación negativa entre ambas variables, por ejemplo, Parayitam, & Kalra (2008) en su estudio demostró que dentro de una muestra de empleados graduados, existe una relación negativa entre la satisfacción laboral, el compromiso organización, satisfacción de vida en general con respecto al conflicto trabajo-familia. Esson (2004) recalca la existencia de una relación negativa entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral y de la vida. Según Calvo, Salinas, & Carrasco (2011) la teoría de roles expresa que el conflicto trabajo-familia tiene una relación negativa con la satisfacción laboral, debido a que el conflicto entre roles envuelve expectativas y demandas incompatibles, que genera actitudes negativas como: tensión, preocupación y cansancio u agotamiento. Parayitam, & Kalra (2008), expresa que dentro del estudio de Burke cuya muestra de policías demostró un nivel mayor de trabajo que interfiere con la familia, se relaciona con un mayor nivel de agotamiento psicológico. Zhang, Griffeth , & Fried (2011) concuerda que un mayor nivel de conflicto entre roles se asocia positivamente con el agotamiento emocional y con la satisfacción general y

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

compromiso afectivo. Acorde Gao, Shi, Niu, & Wang (2012), la teoría de la conservación de los recursos, la familia que interfiere con el trabajo, produce una pérdida de recursos que incrementa la tensión que resulta en un menor nivel de satisfacción laboral, ya que la satisfacción laboral se encuentra positivamente relacionada con el compromiso organización y satisfacción de la vida, mientras que está negativamente relacionada con el estrés.

Conforme a De Janasz, Behson, Jonsen, & Lankau (2013), el estrés producido por las demandas conflictivas de los roles, producen un mayor nivel de conflicto entre trabajo y familia, al incrementar el uso de recursos en demandas exigentes, se disminuye la productividad y eficiencia a causa de una disminución en el compromiso organizacional, aumentando el ausentismo, tardanzas u búsquedas de retiro de la empresa. Anafarta (2011) concuerda que la escasez del recurso tiempo, y la reacción ante las demandantes exigencias de los roles, puede ocasionar incremento de ausentismo, baja productividad debido a la excesiva carga de trabajo y un mal ambiente laboral. De acuerdo con Haar (2008) el conflicto entre roles se ha dado en todo entorno y él reafirma que el conflicto trabajo-familia tiene una relación significativa negativa con la satisfacción laboral y a su vez impacta de manera negativa con el compromiso organizacional. Según Adams, King, & King (1996) el trabajo que interfiere con la familia está relacionado negativamente con la satisfacción con la vida, proponiendo un coeficiente de trayectoria significativo de 0.15. Esson (2004) expone el modelo de Bedeian et al (1988), el cual propone que el estrés laboral y la demanda parental predicen el conflicto entre el trabajo y la familia, cuyo resultado están ligados con la satisfacción laboral, conyugal, familiar y en general. Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) sostienen que el trabajo

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

que interfiere con la familia, más que la familia que interfiere con el trabajo, debería tener una relación negativa con la satisfacción laboral, mientras que la familia que interviene con el trabajo podría tener un efecto negativo en el nivel de satisfacción con la familia. Sin embargo, Calvo, Salinas, & Carrasco (2011) sostienen que el nivel de la familia interfiere con el trabajo debería tener un efecto directo en la satisfacción laboral, mientras que el trabajo que interfiere con la familia puede tener un efecto directo en la satisfacción familiar y un efecto indirecto sobre la satisfacción laboral.

- RELACIÓN DEL WFC/FWC Y EL ABSENTISMO.

El conflicto trabajo-familia y las altas demandas laborales, tienen un impacto positivo en el absentismo. En conformidad con Calvo, Salinas, & Carrasco (2011), entre los efectos laborales que produce el conflicto trabajo-familia está un bajo nivel de satisfacción, menor productividad, menor compromiso y mayores niveles de ausentismo o renuncia. Boyar, Maertz, Pearson, & Keough (2003) expresa que el FIW se ha relacionado con niveles más bajos de desarrollo laboral y niveles más altos de ausentismo. De acuerdo con Abiodun A. J., Osibanjo,, Adeniji , & Iyere-Okojie (2014), en el estudio cuya muestra son trabajadores de salud en Nigeria, sugiere que el ausentismo es un síntoma de baja satisfacción en el trabajo y un bajo nivel de compromiso organizacional. Parayitam, & Kalra, (2008) afirman que el conflicto trabajo/familia posee una relación negativa con la satisfacción en el trabajo y con la vida en general, afectando el compromiso organizacional y el nivel de ausentismo o retiro de los individuos. Como Boyar, Maertz, Pearson, & Keough (2003) expresa, los empleados que experimentan un alto nivel de WFC y FWC, tenderán a retirarse del trabajo en un intento de eliminar el conflicto entre

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

dominios. Hepburn & Barling (1996) afirman que los que tienen bajo su responsabilidad el cuidado de ancianos, suelen tener mayor nivel de interrupciones en el trabajo, estar ausentes, o reportar cambios de horarios porque son más propensos a presentar dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas. A su vez, Jaramillo, Mulki, & Boles (2011) expresan que los empleados que salen temprano del trabajo pueden estar reduciendo el nivel de trabajo que influye con la familia debido a obligaciones incompatibles de recoger a un niño de la escuela, llevar a un miembro de la familia al consultorio del médico o asistir a una función familiar. Los miembros de la familia solicitan o esperan que el empleado deje el trabajo temprano para ayudarlos. Según Abiodun A. J, Osibanjo, Adeniji , & Iyere-Okojie (2014) las enfermeras que presentan este fenómeno de conflicto trabajo-familia, suelen estar ausentes del trabajo, o son más propensas a llegar tarde al trabajo o solicitar más permisos, en muchas ocasiones son más propensas a buscar opciones de trabajo en ambientes que permita un mejor manejo de tiempo en otros ámbitos.

Aunque el problema de conflicto trabajo y familia afecta a todos los ámbitos, normalmente el sector de salud es el más estudiado, por presentar jornadas de trabajo pesadas, horarios irregular y a su vez un ambiente laboral difícil, el cual afecta el nivel de satisfacción (Anafarta, 2011). La mayoría de los doctores y enfermeras turcas poseen un bajo o nulo grado de compromiso organizacional, debido a que por la naturaleza del trabajo se exponen a altos nivel de estrés, y un intensivo ritmo de trabajo (Los hospitales ofrecen un servicio de 24 horas a 7 días a la semana, requieren guardias de tiempo completo, o turnos rotativos, implican deberes y responsabilidades que recaen en el personal humano, aun cuando se

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

utiliza tecnología avanzada, por ende tienen excesivas cargas laborales, horas extras, o extensos horarios laborales) (Benligiray & Sonmez, 2012). Los estudiosos han asumido que a medida que los trabajadores pasan más tiempo en el trabajo, se restan horas disponibles para sus vidas no laborales, lo que conduce a efectos negativos en ambos ámbitos (Adkins & Premeaux, 2011). Las enfermeras o doctores tienen la obligación de desarrollarse profesionalmente, lo cual requiere tiempo y dedicación para realizar actividades como investigaciones académicas, obtenciones de certificaciones, recibir capacitaciones, y cumplir con sus roles familiares, por ende los trabajadores de salud, poseen presiones físicas, sociales y psicológicas dentro del ámbito laboral y limitaciones del recurso tiempo, por ende el conflicto trabajo familia, la eficiencia y productividad decae por el bajo nivel de compromiso organizacional (Benligiray & Sonmez, 2012). Se expone que el conflicto entre el trabajo y la familia posea coeficientes de trayectoria de 0,17, $P = 0,006$ y la presión derivada de la carga de trabajo (0,18, $P < 0,002$), por ende tiene coeficientes de trayectoria positivos como causativos del absentismo. La implicación es que conflicto entre las responsabilidades laborales y presiones no laborales experimentadas, predispuso a las enfermeras al absentismo del trabajo o tardanza (Abiodun, Osibanjo, Adeniji, & Iyere-Okojie, 2014).

-RELACION DE WFC/FWC Y LA CULTURA.

La relación entre conflicto trabajo-familia y las intenciones de rotación es mucho más significativa en sociedades individualistas. Anafarta (2011) cita al estudio de Hofstede realizado en el 2001, el cual expresa que las culturas tienen dimensiones que se consideran moderadores del impacto del conflicto trabajo y

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

familia, influyendo en el comportamiento y actitudes: culturas individualistas y culturas colectivistas. Dentro de una sociedad colectivista, el nivel de FWC es inferior que en las individualistas, debido a que en la familia la relación es recíproca, por ende todos tienen la responsabilidad de apoyar tanto emocional como económicamente al hogar. Los niños y los cónyuges se consideran fuente de apoyo para disminuir el conflicto trabajo-familia (Anafarta, 2011). Acorde a Jaramillo, Mulki, & Boles (2011) las sociedades colectivistas enfatizan la confianza entre familia y amigos, por ende la interdependencia y el apoyo emocional, por ende el impacto del conflicto trabajo-familia es menor, debido a que la cultura modera el impacto del conflicto interpersonal sobre el agotamiento emocional. Según Calvo, Salinas, & Carrasco (2011), el colectivismo e individualismo influyen en la relación del conflicto trabajo-familia y la satisfacción en el trabajo porque es más probable que las personas en los países individualistas prioricen sus propias necesidades y es por eso que podrían responder más negativamente a un trabajo que interfiera con sus necesidades. La mayor parte de la literatura de este fenómeno, se ha realizado en sociedades individualistas. Como señala Aryee, Luk, Leung, & Lo (1999), la mayor parte de los estudios se enfocan en Estados Unidos. De acuerdo a Cohen & Liani, (2009) es necesario realizar estudios en contextos culturales distintos a Estados Unidos o países con normas diferentes, para determinar el conflicto trabajo-familia porque existen países como Francia y Portugal en donde la división de trabajo doméstico es más tradicional, contribuyendo al incremento del conflicto. A su vez, es menos probable que un trabajador chino atribuya la fuente de su interferencia al trabajo, porque ellos usan ven al trabajo como instrumento en beneficio general de la familia (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999). Los chinos

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

consideran al trabajo como necesarias para el bienestar financiero de la familia, al contrario de los occidentales que ven el trabajo como oportunidad profesional y crecimiento económico individual (Zhang, Griffeth , & Fried , 2011).

-WFC/FWC Y HORAS LABORALES

DiRenzo, Greenhaus , & Weer (2010), afirma que los recursos son limitados, mientras que se sigue incrementando la multiplicidad de los roles. Por ende, según la teoría de escasez, el número de horas invertidas en lo laboral puede ocasionar una disfunción en las responsabilidades familiares o de ocio. Según Adkins & Premeaux (2011) más que causar una interferencia, establece una relación positiva entre las horas de trabajo y el conflicto de trabajo. Crowne, Cochran , & Carpenter (2015) expresa que trabajar horas extras genera tensión en los individuos. Dentro del estudio de Adkins & Premeaux (2011) cuya muestra fue heterogénea de trabajadores, las horas trabajadas se relacionaron negativamente con el género y la edad, ya que los hombres y los trabajadores más jóvenes tendían a trabajar más horas, al igual que las personas con pareja. Según este autor, las horas trabajadas fueron un predictor significativo de WFC y FWC más allá de la edad y estado civil. Estry-Béhara, Van der Heijden, & NEXT Study Group (2012), expresan que los horarios son antecedentes del conflicto trabajo-familia, debido a que los horarios de trabajo deben estar diseñados de tal manera que favorezcan a la satisfacción, salud del empleado y la seguridad laboral, cuyo objetivo debe ser disminuir la fatiga y el conflicto trabajo familia.

Acorde con Haar (2008), para moderar la relación entre las horas de trabajo y satisfacción laboral se deben crear prácticas laborales-familiares, como la creación de horarios flexibles que moderan la relación entre el conflicto trabajo-

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

familia con la satisfacción laboral y la relación del compromiso organizacional con el conflicto trabajo-familia, produciendo que estas dos variables incrementen aun cuando el nivel de conflicto era elevado. Según Parayitam, & Kalra (2008) el horario flexible se considera como un método de prevención organizacional que ayuda a los empleados a lograr el balance entre lo profesional y personal porque proporciona a los empleados el control discrecional de su tiempo acorde a las circunstancias que tengan, favoreciendo al constructo de las identidades deseadas, al eliminar los impedimentos para el desarrollo de actividades de auto identificación, reduciendo la insatisfacción y los resultados negativos en la salud. Haar (2008) llegó a la conclusión que el horario flexible a futuro, produce una mayor satisfacción laboral, esto se debe a que los empleados sienten un mayor nivel de apoyo por parte de la organización, se sienten más cómodos al tener esta opción para reducir los conflictos familia-trabajo (Parayitam, & Kalra, 2008). Sin embargo, el horario flexible puede agregar relaciones negativas entre el conflicto entre roles y los resultados laborales, porque se usa esta práctica como reacción al conflicto no como prevención del mismo ya que los empleados que optan por esta práctica presenta más tensión y optan por esta política por aliviar la tensión familiar en vez de considerar los problemas laborales y la disminución de la satisfacción (Haar, 2008). Acorde con Adkins & Premeaux (2011), dentro de su estudio cuya muestra fue heterogénea encontró apoyo parcial para enunciar la existencia de una relación curvilínea, entre las horas de trabajo y el WFC/FWC, ya que en un cierto punto, empezó a declinar con horas adicionales de trabajo debido a que los empleados hacen uso de recursos adicionales, como niñeras, guarderías, entre otros arreglos en su vida para disminuir el WFC/FWC.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

-WFC/FWC Y CARACTERISTICAS PERSONALES:

Adkins & Premeaux (2011) propone que los efectos negativos de las horas de trabajo en la satisfacción laboral y en la vida general se producen debido a un gasto excesivo de esfuerzo. Según la teoría de roles, al tratar de cumplir tareas que son de carácter incompatibles entre sí, el individuo presenta una sensación de insatisfacción y un grado de tensión mental (Ergeneli, Ilsev , & Karapı, 2010). Tal como se expresó dentro de la teoría de conservación de los recursos, uno de los recursos que tiene un individuo son las características personales, que pueden servir para regular sus respuestas afectivas negativas ante los eventos estresantes (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012). Aquellas personas que tienen más recursos personales pueden enfrentar una pérdida de recursos con mayor control, dentro de estas características personales están la personalidad, los hábitos interpretativos, el grado de control y manejo del tiempo y la inteligencia emocional, que permiten amortiguar la relación negativa del conflicto entre los dominios y la satisfacción en el trabajo (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012). Según Adkins & Premeaux (2011), la relación entre horas de trabajo y la satisfacción con el equilibrio entre los dominios de trabajo y familia dependían a su vez del alto grado de control que el individuo tiene sobre su tiempo de trabajo. Valcour expresa que aquellos con mayor grado de control, no presentaban relación alguna entre las variables, sin embargo, con menor grado la relación nula se volvía en negativa. Según Ergeneli, Ilsev , & Karapı (2010), el estrés u otro estado afectivo se encuentran moderados por los hábitos de interpretación de cada individuo y que influyen en las conclusiones que se hacen con respecto a una tarea. Las diferencias cognitivas asociadas con los hábitos interpretativos moderan el impacto negativo de la relación WFC y la satisfacción

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

laboral, debido a la existencia de hábitos interpretativos que predisponen el estrés (menor satisfacción laboral) y hábitos resilientes para el estrés (mayor satisfacción laboral). Por otro lado, se tiene el recurso de la inteligencia emocional, la cual se encuentra correlacionada con el aumento de la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2012). Debido a que la inteligencia emocional es un moderador entre el estrés laboral y el conflicto entre roles y va acorde a la teoría de conservación de recursos porque ayuda a equilibrar el conflicto entre roles mediante la astucia emocional. Cuando los individuos enfrentan amenazas de recursos, pueden evaluarlas de manera diferente, dependiendo en la capacidad de regulación emocional disponible. Los individuos que poseen altos niveles de inteligencia emocional, pueden ser menos afectados por la FWC, porque pueden percibir y regular sus reacciones emocionales y guiar sus comportamientos en el trabajo de tal manera que se invierta los recursos para satisfacer demandas del trabajo de manera más eficiente. Además de tener inteligencia emocional, Leach & Liu (2015) afirma que las personas pueden desarrollar las habilidades de autorregulación como: el control de la emoción y control de la motivación son capacidades personales básicas para tener mayor nivel de rendimiento y mejor capacidad de gestionar los factores de estrés involucrados con el trabajo al incrementar la gestión del tiempo. El resultado negativo de la ambigüedad de roles es menor en aquellos con mayor control de emociones, sin embargo, esta habilidad de autorregulación no modera la relación negativa entre la ambigüedad de rol y la satisfacción laboral. Por ende el individuo, atenúa la relación negativa, no la elimina. Según Jaramillo, Mulki, & Boles (2011), el individuo que

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

trabaja inteligentemente, usa el comportamiento dirigido para desarrollar conocimiento y aplicar lo aprendido en el trabajo dependiendo del contexto.

**-WFC/FWC Y UNA CULTURA DE APOYO DE TRABAJO-FAMILIA:
APOYO SOCIAL- GERENCIAL Y FAMILIAR.**

Adkins & Premeaux (2011) propone que las condiciones del entorno familiar y laboral pueden actuar como moderador de la relación antes mencionada, dentro de estos moderadores están el apoyo social (gerencial y familiar), el número de hijos, estado civil. Según Adkins & Premeaux (2011), el número de niños modera las relaciones entre las horas de trabajo y WFC y otra dimensión de la FWC y a su vez el apoyo gerencial moderaba la relación entre las horas de trabajo y una dimensión de la FWC. Anatan (2013) expresa que el efecto del estrés se puede moderar mediante el apoyo social, el cual puede generarse mediante asistencia instrumental, atención emocional, un buen entorno laboral. Adkins & Premeaux (2011) expresa que la teoría de la conservación de los recursos considera que el apoyo gerencial es un recurso para disminuir el impacto del WFC/FWC, debido a que tener el apoyo de un gerente que comprende las demandas del tiempo personal de los empleados favorece al balance de lo personal y profesional, disminuyendo el trabajo que interfiere con la familia, al ser consciente del uso de las horas extraordinarias. Un ejemplo de esto, es el estudio de enfermeras de Cohen y Kirchmeyer, 1995, citado por Cohen & Liani, (2009) en el cual se encontró una correlación significativa entre las percepciones de los empleados y el apoyo de sus superiores para su desarrollo personal y familiar, lo cual reducía el FWC. A su vez disminuye el nivel de la familia que interfiere en el trabajo, al fomentar un ambiente en donde se afirmen los roles de la familia (Adkins & Premeaux , 2011). El apoyo

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

de los superiores a su vez es necesario para lograr una gestión del conflicto trabajo-familia, ya que son ellos los que deben tomar acciones para generar un ambiente de trabajo en donde la tensión no sea la base, debe proteger a sus empleados y extender opciones de ayuda, involucrarlos en el proceso de toma de decisiones de tal manera de que se cree un lazo entre el empleado y el superior, como consecuencia el compromiso organizacional, se incrementará (Anatan, 2013).

De acuerdo a la teoría de la conservación de recursos, el apoyo familiar, sea emocional o instrumental contrarresta en alguna medida el nivel en que el trabajo interfiere con la familia o viceversa. Las mujeres trabajadoras no sólo tienen deberes relacionados con su trabajo sino que también tienen sobrecarga de responsabilidades familiares (Ergeneli, Ilsev , & Karapı, 2010). Según la teoría del rol, la intervención del rol de la pareja o conyugue puede asumir responsabilidades o roles propios del hogar que normalmente son responsabilidades de la mujer, disminuiría las exigencias de los roles, restando exigencia y tensión a la persona que trabaja (Adkins & Premeaux , 2011). Caso contrario, la presencia de una pareja también puede considerarse como una fuente de estrés, ya que representa una demanda de rol adicional, que favorece al agotamiento (Adkins & Premeaux , 2011). Las mujeres están relacionadas con más con el rol familiar que los hombres, el cuidado de la familia y fuerte presencia en otros roles sociales como esposa, forman parte del diario vivir de una mujer (Abiodun, Osibanjo,, Adeniji , & Iyere-Okojie , 2014). Dentro del estudio Estry-Béhara, Van der Heijden, & NEXT Study Group (2012) encontró que sólo el 23,3 % de los enfermeros realizaban as tareas domésticas, mientras que el 72,7% de las enfermeras se ocupaban de ellas, solo el 2,3% de los enfermeros viven la condición de padres solteros, mientras que las

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

enfermeras son consideradas con un 6.8%. Según Cohen & Liani (2009) las mujeres israelíes gastan 2,5 veces más tiempo que los hombres en los quehaceres domésticos. Las mujeres, en promedio, invierten un 60 por ciento más de tiempo que sus cónyuges realizando tareas relacionadas a la familia (Bhave, Glomb, & Kramer, 2012). Esto se considera parte de la identidad social de la mujer, aunque las funciones de las mujeres dentro de lo laboral se han incrementado, las expectativas del rol familiar se mantienen (Boyar, Maertz Jr, & Pearson, 2003).

Conforme a la teoría de roles, los niños pueden aumentar el WFC, porque tienden a ser vistos como drenaje de recursos, y comprenden menos las largas horas de trabajo de los padres (Esson, 2004). Sin embargo, el número de hijos puede moderar la relación entre las horas trabajadas y WFC y FWC (Adkins & Premeaux, 2011). Los niños siempre serán fuente considerable de estrés para los padres, especialmente los niños más jóvenes, los cuales son dependientes en su totalidad más que los adolescentes, mientras que los niños en año preescolar, requieren de un gran compromiso de energía y de tiempo por parte de los padres. En consecuencia, los padres con niños en edad escolar experimentan un mayor nivel de conflicto trabajo-familia (Bedeian, Btirke, & Moffett, 1988). Tener hijos menores de 18 y estar casada o en relación conyugal puede ser un determinante para el conflicto trabajo-familia, porque deben invertir más recursos en los roles que se adquieren (Cohen & Liani, 2009).

V. Relación del conflicto trabajo-familia con la docencia

El plan de educación en el Ecuador tuvo modificaciones posteriores a la aplicación de leyes educativas. Antes de la aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2010), los profesores podían trabajar medio tiempo y

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

retirarse a otra institución. Sin embargo, al instaurarla, según el artículo 117, los centros educativos se vieron en la obligación de exigir personal de planta en el área de docencia. En otras palabras, obligó a los profesores a trabajar 40 horas a la semana dentro del plantel, cuyas horas deben estar dedicadas mínimo 6 a la docencia y el resto a planificación, reuniones, u otros tipos de actividades. A su vez en el área de educación superior, el personal de docencia se vio obligado a renunciar o actualizar sus conocimientos con una maestría. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2011) exige como requerimientos para dar cátedra al nivel de educación superior: (a) Estar en goce de los derechos de participación, (b) Tener título profesional y grado académico de maestría o doctor según lo establecido en el Art. 121 de la presente Ley, (c) Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad, en los últimos cinco años:, y (d) Acreditar experiencia docente de al menos cinco años, en calidad de profesora o profesor universitario o politécnico titular (artículo 54, LOES).

El ritmo de actividades que deben cumplir los profesores generan conflicto trabajo-familia, debido a la sobrecarga de tareas y ambigüedad de los roles. Esto sucede tanto en culturas occidentales como orientales (Santos & Cabral-Cardoso, 2008). Actualmente los profesores deben dar cátedra, participar activamente en programas de vinculación con la sociedad y de investigación a través de publicaciones o contribuciones en su área de docencia (Pillay & Abhayawansa, 2014), deben capacitarse y seguir estudiando en casos de obtención de maestría y un doctorado, además de tener tiempo para planificar sus cátedras. A su vez, muy aparte de lo laboral deben tener tiempo para ser lo que son por naturaleza, padres, esposos, hijos, hermanos y amigos. Una mayor demanda de tareas en el trabajo,

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

requiere especialmente el involucramiento de más horas diarias que de una u otra manera reduce la cantidad de tiempo que se puede asignar al otro dominio principal en la vida que es la familia (Anatan, 2013). El estudio realizado por Currie, Harris y Thiele (2000) enunció que los empleados en docencia superior presentan un mayor nivel de presión, porque deben asignar más horas de su tiempo, a asuntos propios de la universidad que a lo personal, llegando a ser horas extraordinarias sin pago adicional. Afirmación apoyada por Pillay & Abhayawansa (2014), los cuales afirman que según los estudios en términos de educación, los empleados universitarios tienen más dificultades para establecer un equilibrio entre trabajo-familia que los empleados en otras áreas profesionales.

Se debe crear un entorno en el cual se genere estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Existen investigaciones que demuestran que cuando este conflicto entre roles es muy alto, tiende a incrementar el nivel de absentismo (Abiodun, Osibanjo, Adeniji, & Lyere-Okój, 2014), un mayor agotamiento psicológico (Adams, King, & King , 1996) y físico y menos satisfacción laboral (Haar, 2008). Gao, Shi, Niu, & Wang (2012) exponen que la relación negativa entre la satisfacción laboral y el WFC/FWC también es deficiente para el área de docencia. Por ende abrir canales de comunicación entre los superiores y los docentes, de tal manera que el impacto de los problemas de trabajo-familia sea menor (Judge, Ilies , & Scott , 2006). Esto se debe a que la sobrecarga de demandas laborales, favorecen al agotamiento físico y emocional de los encargados de la educación, transmitiéndose en apatía hacia el estudiante. Por ende se determina que en docencia, el docente no está exento de estar relacionado positivamente con la depresión, angustia, tensión y quejas psicósomáticas (Adams,

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

King, & King, 1996). Los docentes son la base de los profesionales que existen en el país, un mal manejo del conflicto trabajo-familia puede producir frustración y afecta a los estudiantes produciendo disertación de los alumnos por desmotivación (Borges, 2005).

Con respecto al tema de la cultura, dentro del área de docencia, se establece que las universidades deben adaptar algunas prácticas de las culturas orientales, de tal manera que sea el colectivismo y trabajo en equipo la base del sistema educativo. Gao, Shi, Niu, & Wang (2012) afirman que aunque el conflicto trabajo-familia es un tema global y pertinente, las culturas orientales han logrado disminuir el impacto del mismo, lo cual no expresa que se haya eliminado, sino que se instala un conjunto de valores que establecen prioridades para los empleados. Existe una diferencia en la percepción de los profesores universitarios sobre la satisfacción en el trabajo debido a variaciones demográficas tales como el sexo, la edad, la cualificación, etc. Según Winefield, Boyd, & Winefield (2014) el efecto negativo del WFC se ocasiona debido a que las demandas de trabajo reducen las oportunidades de tiempo de recuperación de energía y esfuerzo a los empleados. Por ende, los empleados universitarios presentan quejas físicas y tensiones psicológicas. Los superiores de los docentes pueden estimar reglas implícitas o explícitas con el objetivo de reducir el WFC, sea temporalmente o definitivamente (Judge, Ilies , & Scott , 2006) tales como el cuidado de los niños, teletrabajo, programas de bienestar, etc. Dentro del área de docencia universitaria, la educación superior general del país debe planificar programas que minimicen el impacto económico del conflicto trabajo- familia y que las universidades deben institucionalizar políticas, las cuales garanticen que si no hay perjuicio para la universidad o alumnos, el profesor pueda retirarse para

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

realizar actividades familiares. De tal manera que reduzca el costo del cuidado infantil y las externalidades negativas, ya que este en sociedades individualistas es mucho más considerable (Pillay & Abhayawansa, 2014), esto se debe a que en sociedades individualistas tienden a residir familias monoparentales o nucleares, mientras que en sociedades colectivistas las familias son extendidas, que pueden brindar un mayor apoyo social y disminuir el impacto de WFC/FWC (Wharton & Blair , 2007). Por otro lado, disminuir las tensiones causadas por el exceso de demandas laborales, y los horarios extraordinarios que como docente deben atravesar (Judge, Ilies , & Scott , 2006).

Con respecto a características personales, dentro del área de docencia, se debe establecer programas de capacitación para los profesores, en el cual se establezcan charlas que tengan como objetivo la enseñanza de manejo de habilidades emocionales y de administración de tiempo. Existen Universidades que en la actualidad promueven este tipo de charlas, como lo son: Escuela Superior Politécnica (2016), Universidad de Monterrey (2017), Universidad La Salle (2017), etc. Según Ahmed (2015) el desarrollo de inteligencia emocional debe ser prioritario para los educadores, ya que al potenciarla, los profesores de educación superior se benefician porque logran entender y realizar sus pensamientos y reacciones emocionales, para establecer una base de comportamiento que sea manejable. Tener un mayor nivel de inteligencia emocional puede generar el dinamismo de los sentimientos de los individuos alrededor, fomentando lo laboral a través de la lealtad y motivación y disminuyendo la hostilidad y apatía (Judge, Ilies , & Scott , 2006). Existe una diferencia en la percepción de los profesores universitarios sobre la satisfacción en el trabajo debido a variaciones demográficas

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

tales como el sexo, la edad, la cualificación, etc. Ahmed (2015) dentro de su estudio determinó que las profesoras, los docentes con más edad, docentes con doctorado, con menos experiencia en la docencia, experimentan un nivel más alto de inteligencia emocional. Sin embargo, en términos de satisfacción: los profesores, los docentes de mediana edad, docentes con doctorado, docentes con más experiencia presentan un mayor nivel de satisfacción

Las universidades deben generar programas de capacitación en donde se enseñe a los docentes a mejorar en sus habilidades de manejo de emociones, especialmente la hostilidad y la culpabilidad (Judge, Ilies , & Scott , 2006). Aparte de dedicarse al desarrollo del conocimiento científico, las universidades deben fomentar las habilidades para autorregular la capacidad de la enseñanza de los conocimientos científicos (Randi, 2004) Según Michalsky, (2012) aquellas instituciones que fomenten el conocimiento científico y el conocimiento pedagógico posee un mayor nivel de eficacia en la educación. Acorde con este autor, aquellos programas de capacitación que son exitosos son los que fomentan la integración de las habilidades y competencias con el incremento de la capacidad de los profesores de realizar sus tareas de enseñanza. Según Ahmed (2015) desarrollar la inteligencia emocional beneficia a los profesores de educación superior en entender y realizar sus pensamientos y reacciones emocionales, para establecer una base de comportamiento que sea manejable. Tener un mayor nivel de inteligencia emocional puede generar el dinamismo de los sentimientos de los individuos alrededor, fomentando lo laboral, especialmente la motivación y la satisfacción laboral (Samanvitha & Jawahar, 2012). Ahmed (2015) dentro de su estudio determinó que los docentes con más edad, docentes con doctorado, con años de

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

experiencia en la docencia, experimentan un nivel más alto de inteligencia emocional ya que son más capaces de adaptarse a nuevos escenarios.

VI. Instrumentos de medición y escalas creadas para medir esta variable

Dentro la literatura del conflicto entre los dominios trabajo y familia se han realizado estudios longitudinales y transversales. Los estudio longitudinales constan de datos en distintos momentos de tiempo de un grupo de sujetos, mientras que los transversales se refieren al estudio de un grupo de sujetos en un determinado momento en el tiempo (Arnau & Bono, 2008). Dentro del estudio elaborado por Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert (2007), en donde se evaluó 225 documentos con referencia a este tema, se determinó que la mayoría de los estudios fueron transversales (89%), en campo (97%) y correlacional (89%). Pocos estudios utilizaron diseños experimentales (2%) o cuasi-experimentales (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007). A su vez la mayor parte de la literatura citada en este ensayo ha utilizado los instrumentos del programa LISREL y el programa estadístico SPSS versión 20. El estudio Boyar, Maertz, Pearson, & Keough (2003) empleo el programa LISREL, al igual que Burke & Greenglass (2001). Calvo, Salinas, & Carrasco (2011) hizo uso del programa SPSS v.15 para el análisis de sus datos y para el análisis factorial confirmatorio hizo uso de la herramienta LISREL 8.3. Zhang, Griffeth , & Fried (2011) empleó la versión LISREL 8.5. Amari, (2011) empleó el SPSS. Por otra parte Jaramillo, Mulki, & Boles, (2011) hizo uso del programa SAS 8.0, entre otros autores.

Para el estudio de este fenómeno, se han dado escalas unidimensionales y multidimensionales, sin embargo el uso de unidimensionales no permitía evaluar correctamente el constructo (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert,

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

2007). Para Calvo, Salinas, & Carrasco (2011) una de las limitaciones más significativas es que la mayoría de los investigadores todavía usan una medida global del conflicto entre el trabajo y la familia, sin considerar su naturaleza multidimensional, aunque dentro de la literatura del fenómeno se denota el uso de varias escalas para la medición de este fenómeno. Dentro de las escalas, se encuentra Stephens y Sommer quienes fueron pioneros en desarrollar escalas basadas en los tres tipos de conflicto entre roles, sin embargo solo consideraba una dirección del problema (trabajo interferencia con la familia) (Jones, Burke, & Westman, 2013). La escala elaborada por Carlson, Kacmar and Williams (2000) comprende múltiples dimensiones de la interferencia del trabajo con la familia y viceversa, teniendo como antecedentes: el conflicto entre roles, la ambigüedad entre roles, el apoyo social, el nivel de participación, la satisfacción laboral y familiar y el compromiso organizacional.

Según Catalina Cicei (2012) esta escala fue generada con ítems de trabajos previos como el de Stephen y Sommer y de nuevos estudios, los cuales generaron una escala de 18 ítems con seis sub-escalas diferentes que midieron las dos dimensiones del conflicto trabajo-familia, analizando los tres tipos de conflicto de roles. Al igual que la mayoría de las escalas, se hizo uso de la escala de Likert de 1 hasta el 7, siendo 1 fuertemente en desacuerdo y 7 indicando un acuerdo relevante. La confiabilidad de la escala es de 0,84 (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). El principal inconveniente de esta escala fue la longitud de la encuesta (Matthews, Kath, & Barnes-Farrell, 2010). La escala de Netemeyer, es el instrumento más usado para medir el conflicto trabajo-familia debido a que abarca las dos dimensiones del conflicto trabajo-familia (Netemeyer, Boles, & Mcmurrian, 1996)

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

y es una de las escalas más corta estableciendo 10 ítems para el estudio de este fenómeno (Matthews, Kath, & Barnes-Farrell, 2010). Bohlen y Viveros-Long, en cambio crearon una medida de 19 ítems que a su vez evalúa múltiples aspectos del conflicto entre roles con un coeficiente alpha de 0.76, 11 ítems abarcan el aspecto familiar, 3 elementos engloba la familia que interfiere con el trabajo y 3 elementos bidireccionales, abarcando solo dos clases de conflicto entre rol: tiempo y tensión. (Jones, Burke, & Westman, 2013). Kopelman, Greenhaus, Conolly (1983) desarrollaron una escala de ocho ítems para el estudio de este fenómeno en la cual los ítems a medir se enfocaban en el trabajo que interfiere con la familia, abarcando el tipo de conflicto basado en el tiempo y la tensión, cuyo coeficiente alfa de 0.82 (Jones, Burke, & Westman, 2013).

Bedeian, Btirke , & Moffett (1988) dentro de su estudio utilizó una escala de 8 ítems, la cual fue adaptada de la escala desarrollada por Burke, Weir, Duwors en 1980. Escala que medía el grado en que las demandas actuales de trabajo impactaban dentro del ámbito familiar. El nivel de confiabilidad de esta escala adaptada que midió el conflicto trabajo-familia fue de= 0,92, cuyos ítems evaluaron los efectos percibidos de las demandas actuales de trabajo sobre los estados mentales y físicos en el hogar, la participación en tareas domésticas, las vacaciones y las actividades sociales, y la relación con el cónyuge. De Janasz, Behson, Jonsen, & Lankau (2013) hizo uso de la escala desarrollada por Netemeyer, Boles y McMurrian. El nivel de confiabilidad para la escala fue de 0,93 respectivamente. Ergeneli, Ilsev , & Karapı (2010), Cohen & Liani (2009), Mathis & Brown (2008) y Boyar, Maertz, Pearson, & Keough (2003) hicieron uso de la misma escala para medir el conflicto trabajo-familia y al igual que Kramer et al, emplearon 5 factores

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

con un nivel de confiabilidad de .92. Haar (2008) midió el fenómeno mediante 6 ítems de la escala Greenhaus, Callanan, y Godshalk, utilizando una escala de Likert de 5 puntos, desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo, siendo una medida bien validada y útil como predictor del conflicto trabajo-familia con un nivel de confiabilidad de .89. Anafarta (2011), usó la escala para medir el conflicto familia-trabajo y viceversa, incluyó 11 ítems desarrollados por Grandey et al, en 2005. Adams, King, & King (1996) midió el trabajo que interfiere con la familia con cuatro ítems que fueron adaptados de la escala de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). Burke & Greenglass (2001), usó la misma escala pero con cuatro ítems con un nivel de confiabilidad de 0.73. Adkins & Premeaux (2011) en cambio midió el conflicto entre dominios, en base de una adaptación de la escala creada por Carlson, Kacmar y Williams en el 2000. Esta escala incluyó medidas bidireccionales de los tres tipos de conflicto inter-rol: tiempo, tensión y comportamiento en los roles más comunes: cónyuge, padre, cuidado en el hogar, y ocio. Burke & Greenglass (2001) empleó la escala de cuatro ítems desarrollada por Burley (1989) con una confiabilidad de 0.71. Marshall & Barnett (1993), vio practicidad en la escala trabajo-familia incluyó siete ítems de Wortman et al. (1991). Según Calvo, Salinas, & Carrasco (2011) el trabajo que interfiere con la familia empleó la escala de Kopelman, Greenhaus y Connolly, y la familia que interfiere con el trabajo empleó Burley (1989) con ítems paralelos a los desarrollados por Kopelman et al. para el trabajo que interfiere con la familia.

VII. CONCLUSIÓN

El conflicto entre los dominios trabajo y “familia” se considera como la problemática actual de las sociedades modernas, debido a que generar un balance

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

entre todas estas actividades cotidianas y el recurso tiempo es complejo, y he ahí en la falta de capacidad de manejo de estos recursos en donde nace el conflicto trabajo familia. Este fenómeno se encuentra sustentado en diferentes teorías pero las principales para el entendimiento son: Teoría del rol, teoría de la conservación de los recursos, teoría de la escasez y teoría de conflicto o problema. Su naturaleza es bidireccional, por ende tanto, el trabajo influye en la familia como viceversa, y cada interacción tiene eventualidades en otras variables, principalmente en la satisfacción laboral, ausentismo y nivel de tensión. A su vez, la cultura, las características personales y el apoyo social pueden moderar el impacto de este fenómeno.

La presión social, el apoyo social y las expectativas de roles de género pueden disminuir o incrementar el conflicto entre los dos dominios (Poelmans, 2001). Para disminuir el efecto del conflicto trabajo-familia, se debe desarrollar una cultura de apoyo en trabajo-familia que favorezca la conciliación entre ambos dominios (Parayitam, & Kalra, 2008). En términos de docencia las universidades deben crear programas que favorezcan a la integración de ambos dominios y generen este tipo de cultura. Programas que analicen tanto la perspectiva familiar como empresarial, que generen beneficios para ambas partes. Los resultados de este tipo de cultura son significativos sobre la satisfacción laboral, familiar y sobre el compromiso organizacional, ya que generan un mayor apego y sentimientos de gratitud (Kansas Workforce Initiative Evidence, 2010). Si la organización logra generar una fuente de apoyo social con compañerismo, las actividades serán realizadas con un mayor sentido de unidad en el grupo, enfocado en la solución de

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

problemas, mejora de coordinación y logro de un equilibrio entre familia y trabajo, reduciendo la tensión psicológica (Anatan, 2013).

Las universidades deben considerar la variable género al momento de estipular los programas, debido a que el conflicto de rol se intensifica cuando los roles del trabajo y de la familia son sobresalientes o esenciales para el concepto de la persona y a su vez cuando hay sanciones fuertes y negativas por incumplimiento de las demandas de roles (Cohen & Liani, 2009). Kansas Workforce Initiative Evidence (2010), expresa que las mujeres suelen experimentar más WFC que FWC, por esta razón son más propensas a ausentismo, a hacer mayor uso de las prestaciones laborales-familiares que los hombres. Dentro de términos de diferencias por género, acorde con Bedeian, Btirke , & Moffett (1988) no se encontraron diferencias significativas para niveles medios de satisfacción laboral entre las mujeres y hombres. Según Ergeneli, Ilsev , & Karapı (2010), se expresa que si existe una diferencia de nivel medio de satisfacción entre géneros, fundamentada en la teoría de roles por género, la cual establece que las mujeres y los hombres se comportan de acuerdo con las demandas específicas de sus roles. Las mujeres deben guiar su comportamiento bajo valores femeninos como lo son la cooperación, emoción, aceptación, empatía, sensibilidad y receptividad. Los hombres al contrario guían su comportamiento en competencia, autonomía, instrumentalismo y control. Las mujeres son más permeables en términos de límites de familia y trabajo, porque son más propensas a considerar como parte de su identidad social y la ideología tradicional que sostiene que el dominio de trabajo es secundario para ellas mientras que los roles domésticos y maternos son prioritarios (Cohen & Liani, 2009). La relación entre la WFC y las ausencias fue diferente para

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

las mujeres que para los hombres. Las mujeres con WFC alto tenían el nivel más alto de ausentismo (Boyar, Maertz Jr, & Pearson, 2003).

Las políticas o reglamentaciones en términos de docencia deben considerar los aspectos familiares, porque este puede ser una fuente de demandas adicionales. Aparte que el apoyo social que la familia puede ofrecer como lo afirma Bedeian, Btirke, & Moffett (1988), que la intervención del cónyuge en las tareas domésticas o de algún familiar puede aminorar el impacto del estrés. Se debe considerar la flexibilidad de las familias actualmente. Algunas son monoparentales o familias del siglo XXI las cuales son muy individualistas, en consecuencia el apoyo social es menor, por ende las universidades deben enfocarse en las políticas que faciliten el cuidado de los hijos especialmente si este es menor de 5 años (Pillay & Abhayawansa, 2014), de tal manera que el apoyo social provenga de la institución y que incida positivamente en la satisfacción en el trabajo, motivación y crecimiento personal (Adams, King, & King , 1996), disminuyendo el nivel de ausentismo e incrementando la lealtad con la institución docente (Kansas Workforce Initiative Evidence, 2010).

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abiodun, A. J., Osibanjo,, O. A., Adeniji , A., & Iyere-Okojie , E. (2014). *Modelling the relationship between job demands, work attitudes and performance among nurses in a transition economy*. Nigeria: © W. S. Maney & Son Ltd.
- Adams, G., King, L., & King , D. (1996). *Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction*. Michigan: Journal of applied psychology.
- Adkins , C., & Premeaux , S. (2011). *Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict*. USA: Journal of Vocational Behavior.
- Ahmed, H. (2015). *Emotional intelligence and job satification among university teachers*. Pakistán: Scholedge international journal of multidisciplinary and allied studies.
- Álvarez, A., & Gómez , C. (2010). *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. Cali.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

- Amari, N. N. (2011). *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment*. Iran: Emerald Group Publishing Limited .
- Anafarta, N. (2011). *The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach*. Turquía: International Journal of Business and Management.
- Anatan, L. (2013). *A proposed conceptual framework of work-family/ family- work facilitation (wff/fwf) approach in inter-role conflict*. Bandung: Journal of Global Management.
- Andrade Rodríguez, L., & Landero Hernandez, R. (2014). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Antioquia: Revista de Psicología Universidad de Antioquia.
- Arnau, J., & Bono, R. (2008). *ESTUDIOS LONGITUDINALES.MODELOS DE DISEÑO Y ANÁLISIS*. Barcelona.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). *Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong*. Hong Kong: Journal of Vocational Behavior .
- Bedeian, A., Btirke, B., & Moffett, R. (1988). *Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Maie and Femaie Professionals*. Louisiana: Journal of Management.
- Benligiray, S., & Sonmezb, H. (2012). *Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses*. Turquía: The International Journal of Human Resource Management,.
- Bhave, D., Glomb, T., & Kramer, A. (2012). *Pay satisfaction and work-family conflict across time*. Montreal: Journal of Organizational Behavior.
- Borges, F. (2005). La frustración del estudiante en línea. *Revista electrónica de los Estudios de Humanidades y Filología de la UOC*, 2. Obtenido de <http://ponce.inter.edu/ed/tutoriales/frustracion.pdf>
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2003). *The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors*. Mississippi: Journal of Business Research.
- Boyar, S., Maertz, C., Pearson, A., & Keough, S. (2003). *Work -family conflict: A model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions*. Mississippi: Journal of Managerial issues.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). *Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters*. Human Resource Management Journal.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. J. (2001). *Hospital restructuring stressors, work-family concerns and psychological well-being among nursing staff*. Canada: Carfaz publishing.
- Calvo, A., Salinas, J. M., & Carrasco, A. M. (2011). *Work-Family and Family-Work Conflict: Does Intrinsic-Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction?* España: Taylor & Francis Group, LLC.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multi dimensional measure of work-family conflict*. Journal of Vocational Behavior.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). *A Review of Research Methods in IO/OB Work-Family Research*. Usa: American Psychological Association.
- Cicei, C. C. (2012). *EXAMINING THE EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICT, AN EXPLORATORY STUDY ON SICKNESS PRESENTTEEISM*. Romanian Journal of experimental applied pshychology.
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). *Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals*. Israel: Emerald Group Publishing Limited .

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). *THE WORK-TO-FAMILY CONFLICT: THEORIES AND MEASURES*. Spring.
- Crowne, K. A., Cochran, J., & Carpenter, C. (2015). *Older-Worker-Friendly Policies and Affective Organizational Commitment*. London: Routledge.
- De Janasz, S., Behson, S. J., Jonsen, K., & Lankau, M. J. (2013). *Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes*. USA: The International Journal of Human Resource Management.
- DiRenzo, M., Greenhaus, J., & Weer, C. (2010). *Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict*. Elsevier Inc.
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). *Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits*. Blackwell Publishing Ltd.
- Estryn-Béhar, M., Van der Heijden, B., & NEXT Study Group. (2012). *Effects of extended work shifts on employee fatigue, health, satisfaction, work/family balance, and patient safety*. Netherlands: IOS Press.
- ESPOL. (Jueves de Agosto de 2016). *SEMINARIO - TALLER: ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO*. Obtenido de <http://www.espol.edu.ec/es/evento/seminario-taller-administraci%C3%B3n-del-tiempo>
- Esson, P. L. (2004). *CONSEQUENCES OF WORK-FAMILY CONFLICT: TESTING A NEW MODEL OF WORK-RELATED, NON-WORK RELATED AND STRESS-RELATED OUTCOMES*. Blacksburg.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2012). *Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator*. China: John Wiley & Sons Ltd.
- Grandey, A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). *A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship*. Pennsylvania: The British Psychological Society.
- Haar, J. (2008). *Work-Family Conflict and Job Outcomes: The Moderating Effects of Flexitime Use in a New Zealand Organization*. New Zealand: Journal of Employment Relations.
- Hepburn, G., & Barling, J. (1996). *Eldercare Responsibilities, Interrole Conflict, and Employee Absence: A Daily Study*. Queen: Educational Publishing Foundation.
- Jaramillo, F., Mulki, J., & Boles, J. (2011). *Workplace Stressors, Job attitude, and Job behaviors: is interpersonal conflict the missing link?* Florida: Journal of Personal Selling & Sales Management.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2013). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. Canada y Estados Unidos: Psychology Press.
- Judge, T., Ilies, R., & Scott, B. (2006). *WORK-FAMILY CONFLICT AND EMOTIONS: EFFECTS AT WORK AND AT HOME*. Florida: BLACKWELL PUBLISHING, INC.
- Kansas Workforce Initiative Evidence. (2010). *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict*. Kansas.
- Kopelman, R., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). *A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study*. Elsevier Inc.
- Leach, M., & Liu, A. (2015). *Summary Brief An Examination of the Self-Regulation Skills of Sales Professionals*. Estados Unidos: Society for Marketing Advances.
- Marshall, N., & Barnett, R. (1993). *Work-Family Strains and Gains Among Two-Earner Couples*. Wellesley: Journal of Community Psychology.
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). *A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict*. Estados Unidos: Journal of Occupational Health Psychology.

Revisión teórica del conflicto trabajo familia en de docentes de instituciones de educación superior.

- Mathis, C. J., & Brown, U. J. (2008). *WORK-FAMILY CONFLICT AND JOB SATISFACTION: THE MEDIATING EFFECTS OF JOB-FOCUSED*. USA: Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict.
- Michalsky, T. (2012). *Shaping Self-Regulation in Science Teachers' Professional Growth: Inquiry Skills*. Israel: Wiley Online Library.
- Michel, J., Mitchelson, J., Pichler, S., & Cullen, K. (2010). *Clarifying relationships among work an family social support, stressors and work-family conflict*. Estados Unidos: Journal of Vocational Behavior.
- Netemeyer, R. G., Boles, J., & Mcmurrian, R. C. (1996). *Development and Validation of Work-Family and Family-Work Conflict Scales*. Estados Unidos: Journal of Applied Psychology.
- Parayitam, S., & Kalra, N. (2008). *FROM WORK-FAMILY CONFLICTS TO PSYCHOLOGICAL STRESS, JOB SATISFACTION AND TO LIFE SATISFACTION: A PROPOSED INTEGRATIVE MODEL*. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). *Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout*. United States: International Journal of Stress Management.
- Pillay, S., & Abhayawansa, S. (2014). *Work-family balance: perspectives*. Australia: Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Poelmans, S. (2001). *INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL ISSUES IN WORK-FAMILY CONFLICT*. España: IESE.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2011). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.
- Presidente de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*.
- Randi, J. (2004). *Teachers as Self-Regulated Learners*. Teachers College Record .
- Samanvitha, S., & Jawahar, P. (2012). *Emotional Intelligence as a Predictor of Job Satisfaction: A Study Amongst Faculty in India*. IUP.
- Santos, G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). *Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies*. An International Journal.
- Thiele, B., Harris, P., & Currie, J. (2000). *Sacrifices in greedy institutions: are they gendered? Gender and Education*.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). *TRANSFORMANDO EL CONFLICTO TRABAJO/ FAMILIA EN INTERACCIÓN Y CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA*.
- Universidad de Monterrey . (2017). *CURSO DE ADMINISTRACIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO* . Obtenido de <http://www.universia.net.mx/estudios/udem/curso-administracion-efectiva-tiempo/st/247046>
- Universidad La Salle Cancun. (2017). *Curso en Administración del Tiempo*. Obtenido de <http://lasallecancun.edu.mx/oferta-empresarial/cae/in-house/administracion-y-negocios/curso-en-administracion-del-tiempo/>
- Wharton, A., & Blair, M. (2007). *The "Overtime Culture" in a Global Corporation: A Cross-national Study of Finance Professionals' Interest in Working Part-time*. California: SAGE publications.
- WINEFIELD, H. R., BOYD, C., & WINEFIELD, A. H. (2014). *Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees*. Australia: Taylor & Francis Group, LLC.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2011). *Work-family conflict and individual consequences*. Usa, China: Emerald Group Publishing Limited.