

<http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.390>

Artículo

Dossier Género y Trabajo

Tensiones y conflictos entre roles y responsabilidades en distintas esferas de la vida. El caso de una institución de la administración pública federal mexicana<sup>1</sup>

Tensions and conflicts between roles and responsibilities in different spheres of life. The case of a Mexican federal public institution

Sonia M. Frías

Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México, Cuernavaca, Morelos, México. email: [sfrias@crim.unam.mx](mailto:sfrias@crim.unam.mx)

 <https://orcid.org/0000-0002-8549-1413>

### Resumen

Desde una perspectiva de género, se estudia el nivel de tensiones derivadas por tener que desempeñarse tanto en la esfera laboral y familiar que experimentan los/as empleados de una dependencia de la administración federal, con una cultura institucional del presentismo y largas jornadas laborales. Mujeres y hombres experimentan niveles de conflicto semejantes, pero las mujeres renuncian en mayor medida que los hombres a sus tiempos personales, a promociones y capacitaciones laborales y a atender problemas de salud para hacer frente a sus responsabilidades laborales y familiares.

CÓMO CITAR: Frías, Sonia. (2020). Tensiones y conflictos entre roles y responsabilidades en distintas esferas de la vida. El caso de una institución de la administración pública federal mexicana. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, e390, dossier Género y Trabajo. doi: <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.390>

Recibido: febrero de 2019

Aceptado: julio de 2019

Publicado: febrero de 2020



Esta obra está protegida bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

---

<sup>1</sup> Agradezco el apoyo de Yéssica Sánchez Rivera, quien ha fungido como asistente de investigación. Asimismo, agradezco los comentarios puntuales de los/as revisores de este trabajo que han servido para mejorarlo sustantivamente.

Para ambos sexos, los conflictos están vinculados con la duración de la jornada laboral y con tener que trabajar en su tiempo libre. Entre las mujeres, la presencia en el hogar de personas que requieren cuidados especiales y el estar casada o unida incrementa las tensiones, pero no entre los hombres. Se discuten las implicaciones en términos de políticas públicas.

**Palabras clave:** balance vida personal-laboral; tensiones; trabajo; familia; conciliación; género

### **Abstract**

From a gender perspective, the conflict between work and family life is studied among male and female employees from a federal institution with an its institutional culture highly presenteeist and where employees are required to work long hours. Men and women experience similar level of conflicts. To higher extent than men, women give up their personal and leisure time, promotions and professional training as well as neglect their health problems. For men and women, conflicts are related to the number of working hours, and the requirement to work during personal time. Women who live with individuals with special needs and having a live-in partner experience higher levels of conflict than those who don't. These variables are not significant for men. Conclusions and implications are discussed.

**Keywords:** work-family balance; tensions, reconciliation, family, work

*Hogar, trabajo, esposo, hijo, y cumplir con los cánones de belleza y cuerpo femenino en 24 horas. ¿Dónde hay días en que las 24 horas alcancen para desdoblarse y hacer todo eso?*

Sonia M. Frías

## Introducción

En las últimas décadas se han producido cambios en los sistemas productivos, familiares y demográficos que han generado que a las personas les resulte cada vez más complicado balancear su vida laboral, familiar y personal. La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido como consecuencia para ellas el incremento de las horas de trabajo, al sumar aquéllas que dedican a las labores domésticas y de cuidado (trabajo reproductivo) a las relacionadas con el empleo remunerado (trabajo productivo), lo que resulta en dobles o triples jornadas de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer trimestre de 2017, 42.8% de las mujeres mexicanas de 15 años y más estaban empleadas<sup>2</sup>. Los datos muestran que, en promedio, las mujeres económicamente activas destinan 11 horas más a la semana que los hombres a realizar actividades económicas y no económicas (64.5 horas vs. 53.5 horas). Por su parte, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014 (ENUT), revela que las mujeres dedican casi el doble del tiempo que los hombres a realizar trabajos de cuidado: las mujeres dedican 25 horas semanales al cuidado de integrantes del hogar de 14 años y menos (vs. 11.5 horas de los hombres), y 27 horas proporcionando cuidados especiales a personas con discapacidad o enfermas (vs. 15 horas de los hombres)<sup>3</sup>. La ENUT 2014 también muestra que en promedio las mujeres dedican tres veces más tiempo a realizar trabajo doméstico no remunerado que los hombres (en promedio 30 horas vs. 10 horas de los hombres).

---

<sup>2</sup> Personas que durante el período de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada).

<sup>3</sup> [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015\\_07\\_2.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_2.pdf)

Aunque investigaciones recientes apuntan a que la incorporación de las mujeres al mercado laboral como asalariadas ha ido acompañada de una creciente participación de sus parejas masculinas en los quehaceres domésticos y en la crianza de los hijos/as (Martínez-Salgado y Rojas, 2016), las desigualdades persisten. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 (ENADIS), 8.7% de las mexicanas sostiene que el principal problema al que se enfrentan como grupo son las dificultades para combinar vida laboral y familiar (VLF). De hecho, entre las mujeres de 30 años y más representadas por esta encuesta que no contaban con empleo formal, 52.1% indicaron que no lo tenían porque “tiene que dedicarse a los quehaceres del hogar”, y 16.2% porque deben “cuidar a alguien o no la deja algún familiar”.

Por su parte, la globalización y las nuevas tecnologías han generado y facilitado que los establecimientos productivos ofrezcan servicios y proporcionen atención a clientes y usuarios durante más tiempo, incluso las 24 horas. Este hecho ha generado que las personas se enfrenten a jornadas laborales más extensas. Éstas, a su vez, se han asociado a conflictos entre trabajo y vida personal (o viceversa) y a mayores dificultades para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal (Moen y Yu, 2000).

Aunque existen estudios que sugieren que el desempeño de distintos roles puede enriquecer la calidad de vida tanto laboral como familiar (ver revisión de Greenhaus, Allen, y Spector, 2006; McNall, Nicklin, y Masuda, 2010; Stoiko, Strough y Turiano, 2017), esta investigación se centra en las tensiones o conflictos que implican desempeñarse en distintas esferas de la vida, examinándolas desde una perspectiva de género. El estudio de las tensiones se enmarca en las teorías del conflicto al argumentar que los recursos disponibles para hacer frente a las responsabilidades y roles, que debe desempeñar el individuo en distintas esferas, son limitados (ver Greenhaus *et al.*, 2006). Las tensiones y los conflictos derivados de tener que atender las responsabilidades laborales, familiares y la vida personal se han vinculado a numerosas consecuencias sobre la salud física y mental de las personas, así como sobre las organizaciones, traducidas en baja satisfacción en el trabajo y en el empleo, ausentismo, falta de puntualidad, estrés, estrés laboral (*burnout*) y alta rotación de empleados, entre otros

(Ádám, Györffy y Susánszky, 2008; Greenhaus *et al.*, 2006; Maertz y Boyar, 2011; Mansour y Tremblay, 2018).

En México, existen diversos estudios empíricos que abordan la desigual participación y tiempos destinados a actividades productivas y reproductivas entre hombres y mujeres (Casique, 2008; Rojas y Martínez, 2015; Santoyo y Pacheco, 2015; Sosa Márquez y Román Reyes, 2015). Todos ellos apuntan a que las mujeres deben enfrentar mayores dificultades para balancear la VLF. Sin embargo, existen pocos estudios cuantitativos en México que proporcionen evidencia empírica sobre el nivel de tensiones que experimentan las personas, y los que existen tienden a estar centrados exclusiva o mayoritariamente en las experiencias de las mujeres, sin tener en cuenta a su contraparte masculina (Garrido García, Gallegos Sánchez, y Hernández Vela, 2015; Hernández Montaña *et al.*, 2017; Tena, 2013). Lo anterior está vinculado a la construcción social de las masculinidades y feminidades, que atribuyen a las mujeres (madres, hijas y esposas) características innatas que les confieren óptimas capacidades para la organización doméstica, cuidados y crianzas. Por el mayor tiempo que las mujeres dedican a estas actividades, ellas tienen teóricamente mayores dificultades que los hombres para desempeñarse de forma satisfactoria en el ámbito personal, laboral y familiar, o que el lograrlo les implique un mayor esfuerzo. Quizás por este motivo, se considera que la conciliación es una problemática que afecta a las mujeres, y por eso la mayoría de acciones gubernamentales implementadas las tiene a ellas como sujetos-objeto de atención al intentar que tengan mayor disponibilidad para el trabajo (de Oliveira y García, 2012; Torns, 2005, 2011a).

A partir del estudio de caso de una dependencia de la administración pública federal mexicana (APF), esta investigación examina si existen diferencias de género entre hombres y mujeres en términos de las tensiones asociadas a tener que atender responsabilidades personales, laborales y familiares, y cuáles son los factores relacionados con experimentar mayores o menores tensiones. Esta investigación contribuye al conocimiento existente al menos en dos aspectos. Primero, porque se realiza un estudio empírico, en un contexto institucional determinado, que busca establecer cuáles son los niveles de tensiones que experimentan hombres y mujeres derivados de desempeñarse en distintas esferas de la vida

y los factores asociados a ello. Segundo, porque se incorpora una tercera esfera, la personal, la cual aparece desdibujada en numerosos estudios por centrarse en las esferas familiar y laboral. La esfera personal se refiere al desarrollo de la persona fuera de la familia, y está vinculada con los tiempos de esparcimiento “que contribuyen al desarrollo completo de la persona, complementando y enriqueciendo las dimensiones familiares y profesionales” (Adame-Sánchez, González-Cruz y Martínez-Fuentes, 2016, p. 5519). En un contexto como el actual, donde los patrones familiares y el involucramiento de los hombres mexicanos en las actividades cotidianas están cambiando —sobre todo en el cuidado de los hijos/as (Rojas y Martínez, 2015)—, es preciso comprender desde la perspectiva de género, y dejando constante el entorno institucional, las tensiones que experimentan hombres y mujeres para poder diseñar acciones para aminorarlas.

La primera parte de este estudio aborda los conceptos de balance, conflicto, conciliación y corresponsabilidad. Plantea teóricamente que las mujeres, debido a la construcción social del género, experimentan mayor nivel de conflictos para desempeñarse en el ámbito privado y laboral; esto se revisa a la luz de hallazgos de estudios previos. La segunda parte examina las esferas donde se manifiestan las tensiones y los factores asociados a éstas. La tercera presenta la metodología, las variables incluidas en el estudio y la estrategia analítica; este estudio es cuantitativo, pero a lo largo del mismo se insertan fragmentos de algunas respuestas a preguntas abiertas incluidas en el instrumento de medición que tienen la finalidad de contextualizar la institución, los tiempos y las tensiones a las que se enfrentan sus trabajadoras/es. Posteriormente, en la sección de discusión y resultados, se abordan los tiempos que dedican hombres y mujeres al trabajo, actividades familiares y del hogar, y el nivel de tensiones que experimentan. También se examinan los *costos* de las tensiones en términos de salud, promociones y tiempos personales. Como se verá, la salud, las promociones y los tiempos personales son sacrificados —principalmente por las mujeres— para reducir las tensiones. Finalmente, se presentan las conclusiones, e implicaciones de la investigación.

## Conflictos, balances y conciliación de las distintas esferas de la vida

Cuando los roles ejercidos por un individuo en la familia/vida personal y trabajo son incompatibles y el desempeño de uno es más difícil porque el individuo realiza asimismo otro, estamos ante situaciones de conflicto o tensión entre la vida personal y la laboral, o a la inversa (Greenhaus y Allen, 2011). Esta situación también se conoce como interferencia trabajo-vida personal. El concepto opuesto sería el balance entre la vida personal y laboral. Sin embargo, no existe una definición única de *balance*. Éste ha sido definido de distintas formas: como ausencia de conflicto; buen desempeño y distribución del tiempo; energía y compromiso entre los distintos roles desempeñados por el individuo; y desempeño efectivo y satisfactorio de múltiples roles (ver Greenhaus y Allen, 2011).

Greenhaus y Allen (2011) consideran problemático conceptualizar *balance* como la *ausencia de conflicto* entre la vida familiar y laboral, ya que algunas personas pueden padecer bajos o nulos niveles de interferencia del rol laboral con el personal/familiar porque sus compromisos familiares son mínimos; pero estas personas difícilmente cumplirían con la representación social de una persona con una vida balanceada. En cambio, otras pueden experimentar cierto nivel de conflicto porque buscan desempeñar sus roles familiares y laborales de forma más comprehensiva. Por lo tanto, de acuerdo con los autores “mientras que el conflicto familiar-laboral es un mecanismo que especifica cómo un rol afecta otro, el balance refleja una valoración holística general [de desempeño de roles]” (Greenhaus y Allen, 2011, p. 173). Esto, asimismo, es relativo a los valores y preferencias de los individuos, ya que no todos los individuos otorgan la misma prioridad a su vida personal y laboral. Algunos pueden dar mayor prioridad a la familia o al trabajo, y otros a ambas esferas. Por este motivo, el balance personal-laboral puede definirse como “la valoración general del grado en que la efectividad y satisfacción del individuo con sus roles laborales y familiares son consistentes con sus valores en la vida en un momento temporal determinado” (Greenhaus y Allen, 2011, p. 174). Esta última parte de la definición es relevante porque es plausible que los valores y preferencias del individuo puedan cambiar a lo largo del tiempo.

El término *balance* no ha estado exento de críticas (ver Gregory y Milner, 2009; Grzywacz y Carlson, 2007). En este sentido, Grzywacz y Carlson (2007) argumentan que el énfasis en la satisfacción individual podría reducir el problema a un fenómeno psicológico individual. Esto sería inadecuado porque existen numerosos determinantes sociales y contextuales asociados al fenómeno. Su conceptualización busca superar estas limitaciones al definir el balance trabajo-familia como “el cumplimiento de expectativas de roles que son negociadas y compartidas entre un individuo y sus compañeros de roles en el ámbito familiar y laboral” (Grzywacz y Carlson, 2007, p. 458).

Asociado a la construcción social del género, las mujeres, son las que teóricamente experimentan mayores niveles de tensiones y conflictos. Prevalecen en nuestra sociedad las creencias —reflejadas en la ideología de la separación de esferas— vinculadas con que el hombre debe ser el principal proveedor del hogar y que las mujeres son las responsables — y tienen el deber— de proporcionar cuidados y que deben sacrificar su carrera para cuidar a su familia (Coltrane, 2004). Estudios recientes muestran que la ideología imperante en la sociedad mexicana continúa considerando que las mujeres se desempeñan mejor en el ámbito doméstico y familiar que los hombres, y que éstos en cambio actúan mejor en el ámbito público (Frías, 2017). La reciente Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017 muestra que 21.8% de las/os mexicanos están de acuerdo con que las mujeres deben *ayudar* en los quehaceres del hogar más que los hombres, y 22.5% de las mujeres sostienen que el trabajo doméstico deben realizarlo principalmente las mujeres.

Diversos estudios poblacionales y otros centrados en ciertas profesiones (Ádám *et al.*, 2008; Stoiko *et al.*, 2017; Tremblay, 2004) muestran que las mujeres experimentan mayores tensiones o conflictos que los hombres. No obstante, otras investigaciones que comparan a hombres y a mujeres en las mismas organizaciones, no han encontrado diferencias estadísticamente significativas por sexo (Watai, Nishikido, y Murashima, 2008), o que éstas afectan más a las mujeres sólo cuando las responsabilidades y requerimientos del ámbito familiar son elevados (McElwain, Korabik, y Rosin, 2005). El estudio de Stoiko *et al.* (2017) con dos cohortes de hombres y mujeres en Estados Unidos, muestra que hombres y mujeres



son “más similares que diferentes” en el nivel de tensiones que experimentan y que las variables asociadas a las tensiones son las mismas y con semejantes efectos para ambos.

Derivado de la doble y triple jornada a la que se ven expuestas las mujeres, el concepto de conciliación<sup>4</sup> surge como una reivindicación para poder compaginar el tiempo de trabajo remunerado (jornada laboral) con las tareas de cuidado, crianza y domésticas socialmente atribuidas a las mujeres (Torns, 2011a). Es decir, se plantea el viejo problema de compatibilizar la vida laboral y familiar como una problemática femenina. Este concepto ha sido muy criticado porque la conciliación se concibe desde la perspectiva de la producción. Es decir, como si el trabajo y la disponibilidad para el trabajo fueran centrales en la vida del individuo con la finalidad de responder a las necesidades del mercado (Fernández de Castro, 2012). En palabras de Torns “por lo tanto, la vida familiar [es] considerada como subordinada o dependiente de ese eje central” (2011b, p.27). Incluso, se ha argumentado que la implementación de medidas de conciliación está más asociada con la percepción de que el beneficio y/o ganancias de la empresa o institución se incrementarán, más que con una preocupación genuina por las personas empleadas (Adame-Sánchez *et al.*, 2016). Las medidas para fomentar la conciliación han ignorado las desigualdades de género que persisten al interior de las unidades domésticas en términos de la distribución del trabajo, lo cual nos llevaría a hablar de corresponsabilidad (de Oliveira y García, 2012).

El concepto de corresponsabilidad busca superar las críticas a las políticas de conciliación, para enfatizar que mujeres y hombres “comparten presencia, responsabilidades, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el privado, y considerando que el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo” (Fernández de Castro, 2012, p. 98). Es por eso que la corresponsabilidad busca reorganizar los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en el ámbito privado y laboral de una forma más equitativa, así como los tiempos dedicados a éstos, especialmente en el ámbito doméstico (Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa, 2015, p. 2). De esta forma, las acciones públicas para promover la corresponsabilidad pueden dirigirse tanto al ámbito público como privado.

---

<sup>4</sup> El término conciliación se traduce en inglés como *reconciliation*.

Es importante hacer notar que tanto la literatura sobre balance y conciliación como la de corresponsabilidad dejan a un lado el tiempo personal del individuo (ocio y cuidado personal) al reducirlo como seres (re)productivos al interior o exterior de los hogares. Esto sugiere la necesidad de conceptualizar de forma más amplia los requerimientos de las personas para incluir *los tiempos y momentos individuales*.

### **Esferas en que se manifiestan las tensiones y los factores asociados**

Las personas experimentan tres formas principales de tensiones o conflictos derivados de tener que desempeñarse en distintas esferas (Greenhaus y Beutell, 1985).

- Conflictos derivados de [la falta de] tiempo. Derivan de la sobrecarga asociada al desempeño de distintos roles (laborales, familiares, personales) y la dificultad de coordinarlos por las exigencias que conlleva realizar satisfactoriamente cada uno de ellos.
- Conflictos derivados de la tensión. Emergen cuando la tensión por ejercer un determinado rol influye en otro, por lo tanto, interfiere en el mismo.
- Conflictos derivados del comportamiento. Aparecen cuando el comportamiento específico de un rol es incompatible con el comportamiento a desempeñar en otro, y la persona no hace o no puede hacer los cambios necesarios.

Estos conflictos se manifiestan en dos dimensiones: a) conflicto trabajo-familia, cuando las demandas asociadas al desempeño laboral de la persona son hasta cierto punto incompatibles con las que genera la familia; y b) conflicto familia-trabajo, cuando las demandas generadas por la familia pueden interferir en el trabajo. Existen numerosos factores asociados al balance VPLF que pueden agruparse en características del individuo, características del entorno y de las familias, características del trabajo, existencia de medidas que permiten balancear la VPLF vinculadas con la cultura organizacional y actitudes de empleadores y compañeros/as (Greenhaus y Allen, 2011; Mansour y Tremblay, 2018; Stoiko *et al.*, 2017; Tremblay, 2004).

## Metodología

Los datos de este estudio proceden de una encuesta realizada durante 2017 en una de las casi 300 dependencias y entidades de la APF, como parte de un diagnóstico para conocer los conflictos que experimenta el personal para desempeñarse en distintas esferas de la vida y que esto sirviera como insumo para desarrollar políticas públicas. Esta institución está ubicada en la Ciudad de México y realiza funciones de coordinación de la política de gobierno, por lo que el impacto social de su política es indirecto. Las instituciones con impacto social indirecto no tienen contacto directo con beneficiarios o usuarios finales de bienes y servicios públicos, sino que se orientan a la regulación y al efecto de sus intervenciones sobre los individuos y en las relaciones de género está mediado por la intervención de otras instituciones (Martínez Medina, 2019). Se trata de una institución que creó su Unidad de Igualdad de Género tardíamente y en la que no se habían llevado a cabo políticas específicas para promover el balance entre la VPLF de los/as empleados.

Los datos presentados en este estudio se obtuvieron a partir de la aplicación de una encuesta electrónica empleando *LimeSurvey*, un programa de acceso libre. Se optó por un cuestionario electrónico ya que la mayoría del personal de la institución tiene un nivel educativo de licenciatura o superior (75.8%) y debido a que también la mayoría tiene computadora e internet a su disposición (Kaplowitz, Hadlock, y Levine, 2004). Esta metodología se ha empleado en otros estudios semejantes arrojando muy buena tasa de participación (Frías, 2013, 2020).

Se desarrolló un cuestionario electrónico. En la prueba piloto participaron 25 personas de distintas áreas de la dependencia. Tras el piloto, se realizaron dos grupos de discusión con una muestra de las personas que habían contestado el cuestionario. En los grupos de discusión se abordaron temas como la longitud del cuestionario, secciones o preguntas que fueron difíciles de comprender o tediosas; presiones para proporcionar respuestas socialmente deseables; preocupaciones sobre la confidencialidad y anonimato; reacciones generadas por el cuestionario; preferencia de presentación de las preguntas por sección o pregunta por pregunta; tiempo promedio que tardaron en contestarlo teniendo en cuenta si realizaban otras

actividades o no, y lugar donde lo contestaron, entre otros aspectos. Se realizaron los ajustes correspondientes.

Previo al envío final del cuestionario, de forma electrónica, a todo el personal de la dependencia, se realizó una campaña de difusión del estudio mediante carteles informativos, y correos electrónicos. Investigaciones previas que comparan la tasa de respuesta de encuestas realizadas en papel versus en forma electrónica muestran que el envío de una notificación previa a la realización de la encuesta electrónica equipara los índices de respuesta de encuestas electrónicas y encuestas en papel (Kaplowitz *et al.*, 2004). El informar a los participantes que se realizará una encuesta favorece la participación, ya que por el conocimiento previo es más probable que atiendan el correo electrónico de invitación y procedan a contestar.

La institución proporcionó una base de datos con todos los correos electrónicos de su personal a los que se envió la invitación para participar. La encuesta estuvo activa durante dos semanas durante el mes de septiembre de 2017. Se obtuvieron un total de 926 respuestas completas y 175 respuestas incompletas. Se optó por incluir en el estudio las encuestas no completas si se había completado la sección sobre tensiones y conflictos. El porcentaje de respuesta de 68% de respuestas completas es muy aceptable de acuerdo con el meta-análisis de Sheeman (2001). La participación en términos de género, nivel de puesto y unidad administrativa fue semejante a la de la población objeto de estudio. El buen nivel de respuesta se logró a partir de personalizar los correos electrónicos, reenvío de correos rechazados, envío de al menos tres recordatorios y que el vínculo a la liga para participar en la encuesta estaba en el cuerpo del correo electrónico (McPeake, Bateson, y O'Neill, 2014; Muñoz-Leiva, Sánchez-Fernández, Montoro-Ríos, y Ibáñez-Zapata, 2010). Adicionalmente, la persona podía contestar la encuesta en cualquier lugar y podía reanudarla en cualquier momento.

Las características sociodemográficas de los/as participantes en el estudio se muestran en la Tabla 1. Las características de los hogares se describen en la Tabla 2. Se observan diferencias relevantes entre hombres y mujeres, ya que el porcentaje de hombres que reportó que era el principal proveedor de su hogar es mayor que el de mujeres (64% vs. 48.4%). Mientras que

casi cuatro de cada diez hombres reportaron que vivían con su pareja e hijos/as (38.8%), sólo 16.8% de las mujeres están en esta situación. Entre ellas está igualmente extendido que vivan en hogares extendidos sin pareja (14.6%) o que vivan solamente con sus hijos/as (10.2%). Alrededor de 32% de las personas tienen niños/as menores de 15 años a su cargo en el hogar.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas y de los hogares del personal que participó en el estudio por sexo (en porcentajes)

Variables	Sexo		% Col.
	Hombre	Mujer	
<b>Características sociodemográficas</b>			
Edad (intervalo)			
18-25	3.1	4.7	3.9
26-35	18.8	24.6	21.8
36-45	26.3	33.8	30.2
46-55	28.9	26.3	27.6
56 y más	23.0	10.6	16.5
Tiene alguna discapacidad			
No	96.0	97.6	96.8
Sí	4.0	2.4	3.2
Creció en hogar donde se habla lengua indígena o la habla			
No	96.7	96.9	96.8
Sí	3.3	3.1	3.2
Situación conyugal			
Soltero/a (nunca casado/a)	22.2	42.0	32.6
Casado/a	58.8	27.5	42.3
Unión libre/viviendo en pareja	10.5	10.0	10.3
Separado/a	2.3	6.9	4.7
Divorciado/a	5.0	11.7	8.5
Viudo/a	1.2	1.9	1.5
Pareja actual			
No heterosexual	2.1	1.6	1.8
Heterosexual	81.2	58.9	69.5
No tiene pareja	16.7	39.6	28.7
Escolaridad			
Menos de licenciatura	20.5	27.6	24.3
Licenciatura	56.5	52.9	54.6
Más de licenciatura	23.0	19.5	21.2
<b>TOTAL</b>	<b>46.9</b>	<b>53.1</b>	

Fuente: Elaboración propia. N= 1,188.

**Tabla 2.** Principales características de los hogares del personal que participó en el estudio por sexo (porcentajes y medias)

	Sexo		% Col.	N
	Hombre	Mujer		
<b>Principal proveedor del hogar</b>				
Sí	64.0	48.4	55.8	614
No	13.8	17.1	15.5	171
Junto con otra persona	22.2	34.5	28.7	316
<b>Tipo de hogar</b>				
Unipersonal	7.4	12.7	10.2	118
Pareja sin hijos/as	14.1	8.2	11.0	128
Pareja con hijos/as	38.8	16.8	27.2	316
Sin pareja con hijos/as	1.3	10.2	6.0	69
Extendido, con pareja e hijos/as	11.2	8.6	9.8	114
Extendido, sin pareja con hijos/as	1.6	14.6	8.5	98
Otros/as	25.5	29.0	27.3	317
<b>Número personas en el hogar<sup>a</sup></b>				
Unipersonal	1.0	1.0	1.0	
Pareja sin hijos/as	2.0	2.0	2.0	
Pareja con hijos/as	2.8	2.7	2.8	
Sin pareja con hijos/as	1.6	1.4	1.5	
Extendido, con pareja e hijos/as	4.9	4.6	4.7	
Extendido, sin pareja con hijos/as	3.6	3.8	3.8	
Otros/as	2.8	3.1	3.0	
<b>Niños/as menores de 15 en el hogar</b>				
No	68.0	68.2	68.1	809
Sí	32.0	31.9	31.9	379

Fuente: Elaboración propia.

Notas: <sup>a</sup> Medias.

## La medición de las tensiones y conflictos y estrategia analítica

Este estudio adopta la perspectiva del *nivel de conflicto* para balancear la VPLF (detalles en Maertz y Boyar, 2011)<sup>5</sup>. Esta perspectiva consiste en recabar información sobre las tensiones en un momento concreto sin vincularla a eventos específicos, asumiendo que el nivel de conflicto varía de forma poco frecuente y que puede ser estudiado en cualquier momento a partir de lo que la persona recuerda o lo que percibe que se ha consolidado a lo largo del tiempo. Operativamente, consiste en cuantificar en qué medida la persona está de acuerdo — en el momento en que se realiza el estudio— con que sus roles laborales y familiares interfieren unos con los otros.

Las tensiones se expresan en tres dimensiones (Greenhaus y Beutell, 1985): a) conflictos derivados de [la falta de] tiempo; b) conflictos derivados de la tensión; y, c) conflictos derivados del comportamiento. Cada una de estas dimensiones es bidireccional, ya que pueden ser conflictos en la vida personal/familiar que afectan en el trabajo, o a la inversa. Para la medición del conflicto se adaptó la escala de Carlson *et al.* (2000) (ver Cuadro 1).

---

<sup>5</sup> A diferencia de la perspectiva de los episodios (ver Maertz y Boyar, 2011).

**Cuadro 1.** Dimensiones en que se expresan tensiones entre vida familiar, laboral y personal

Conflictos	Trabajo en familia	Familia en trabajo
Interferencias por tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo me ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a mi familia.</li> <li>• El tiempo que debo dedicar al trabajo no permite que pueda participar equitativamente en las actividades y responsabilidades de la casa.</li> <li>• No he podido realizar actividades familiares por la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades laborales.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Cronbach alpha= 0.94</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo que dedico a mis responsabilidades familiares interfiere con mis responsabilidades laborales.</li> <li>• El tiempo que paso con mi familia hace que no pase tiempo en actividades de trabajo que podrían ayudarme a avanzar en mi carrera.</li> <li>• No puedo hacer o acudir a actividades del trabajo por la cantidad de tiempo que debo dedicar a actividades familiares.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Cronbach alpha = .77</p>
Interferencias por presiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado agotado/a físicamente como para participar en actividades o responsabilidades familiares.</li> <li>• Estoy demasiado/a agotado emocionalmente cuando regreso del trabajo para poder hacer cosas con mi familia.</li> <li>• Debido a todas las presiones del trabajo, cuando regreso a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que me gustan.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Cronbach alpha= .92</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debido al estrés en casa, me preocupo en el trabajo de asuntos familiares.</li> <li>• Debido a que estoy estresado/a por mis responsabilidades familiares, tengo dificultades para concentrarme en el trabajo.</li> <li>• La tensión y ansiedad de mi vida familiar limita mi habilidad de hacer mi trabajo.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Cronbach alpha= .86</p>
Interferencias por comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los comportamientos y/o estrategias que uso para resolver los problemas del trabajo no son efectivas para resolver los problemas de casa o personales.</li> <li>• Los comportamientos y actitudes que son efectivos y necesarios para hacer mi trabajo serían contraproducentes en casa.</li> <li>• Mis comportamientos y actitudes que me hacen ser efectivo/a en el trabajo, no me ayudan a ser un mejor padre/madre, esposo/a o pareja.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Cronbach alpha= .77</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los comportamientos y/o estrategias que uso en casa parecen no ser efectivos en el trabajo.</li> <li>• Los comportamientos y actitudes que son efectivos y necesarios para mí en casa serían contraproducentes en el trabajo.</li> <li>• Los comportamientos y/o estrategias que uso para resolver los problemas de casa, no parecen ser tan efectivos en el trabajo.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Cronbach alpha= .88</p>

Fuente: Elaboración propia.



Para cada ítem había cinco opciones de respuesta: nunca, pocas veces, a veces, casi siempre y siempre. Se crearon seis variables, cada una conformada a partir de la media de cada uno de los tres indicadores que la conforman: 1) conflicto por el tiempo de trabajo que interviene en la familia; 2) conflicto por el tiempo en la familia que interfiere en el trabajo; 3) presiones del trabajo que intervienen en la familia; 4) presiones en la familia que intervienen en el trabajo; 5) comportamientos del/en el trabajo que interfieren con la familia; y, 6) comportamientos de/en la familia que interfieren en el trabajo. Cada variable tiene en general buena consistencia interna (las Cronbach Alpha se presentan en el Cuadro 1). Se creó adicionalmente una variable que aglutina las seis dimensiones. Esta variable tiene una muy buena consistencia interna (Cronbach Alpha = .90). La interpretación de esta variable sigue la misma lógica que las seis dimensiones anteriores: los valores más cercanos a 1 reflejan un menor conflicto para balancear la vida personal y la laboral, y valores más cercanos a 5 indican un mayor nivel de conflicto.

En este estudio se contemplan diversas variables que capturan las características del hogar, sociodemográficas, del trabajo y del uso del tiempo. Todas ellas han sido identificadas como covariables en estudios previos. Con respecto a las características del hogar, la existencia de *menores de 15 años* en el hogar y *personas que requieren cuidados especiales* (adultos mayores, discapacitados, etc.) son variables dicotómicas. El *número de personas en el hogar* es una variable continua que mide cuántas personas adicionalmente a la persona entrevistada viven en su hogar (oscila entre 0 y 14). Entre las variables sociodemográficas se encuentra *edad* medida de forma continua; *situación conyugal* tiene tres categorías (soltero/a o sin pareja; separado/a, divorciado/a o viudo/a, y casado/a o unido/a), al igual que *escolaridad* (preuniversitaria, licenciatura y posgrado). En términos de las características del trabajo, se tiene en cuenta el *tipo de nombramiento* (mando, enlace y operativo), y si la persona *trabaja en su tiempo libre* para cubrir los requisitos del trabajo. Finalmente, el último grupo de variables incluye *el número de horas de trabajo doméstico* semanales, la *duración de la jornada laboral* y si tiene la oportunidad de *realizar actividades extralaborales/familiares* como hacer ejercicio o practicar deporte; realizar actividades de voluntariado; acudir a iglesia templo o centro religioso; practicar alguna afición o entretenimiento; estudiar o tomar algún curso; y, otras. Se presentan análisis descriptivos y multivariados.

## Los tiempos en el trabajo y los tiempos familiares

### *El trabajo*

Las jornadas laborales en la institución son largas, en promedio se trabajan más de 50 horas semanales (51.3 horas). Hombres y mujeres trabajan en promedio el mismo número de horas. El personal operativo y de enlace, significativamente, pasa menos horas en la institución que el personal de mando medio o superior. En promedio, el personal operativo está en la institución 46.7 horas semanales y el personal de enlace 47.2 horas. El personal de mando medio y superior, en promedio pasa 6.6 horas más que el operativo (53.4 horas). No existen diferencias estadísticamente significativas por sexo entre las grandes categorías de personal (análisis no mostrados).

El horario en que las personas están presentes en el trabajo se ve acrecentado porque se dispone de 2 horas para la comida, y casi tres de cada cuatro personas hacen uso del comedor institucional por las largas distancias y tiempos de traslado en la Ciudad de México. De forma adicional a las extensas jornadas de trabajo, las personas dedican casi tres horas en traslados de su lugar de residencia al trabajo y viceversa, lo cual, como se aprecia en los siguientes testimonios, repercute en la calidad de vida y dinámicas familiares.

*El tiempo de traslado y las jornadas laborales extendidas deterioran mi calidad de vida y la relación con mi familia (hombre, mando superior, 48 años, casado).*

*No es posible que se esté laborando 15 horas o más diarias y el tiempo de traslado prácticamente nulifica la convivencia que se pueda tener para atender algún asunto personal o inclusive para convivir con la familia (mujer, mando medio, 39 años, soltera).*

Por lo tanto, las personas dedican en promedio 13 horas al día a actividades laborales o asociadas a éstas. Además, 4.5% del personal trabaja los fines de semana. La duración de la jornada es especialmente larga en las unidades que realizan funciones de asesoría, ya que llegan a superar las 60 horas semanales. 23.5% de las personas reportaron que tenían que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo. Y, no se encontraron

diferencias estadísticamente significativas por sexo con respecto a los tiempos destinados a cuestiones laborales.

**Tabla 3.** Características del trabajo de hombres y mujeres.

Duración promedio de la jornada laboral	51.3 horas semanales 10.2 horas diarias
Tiempo diario promedio de traslado	2 horas 48 minutos
Personal que trabaja el fin de semana	4.5%
Personal que trabaja en tiempo libre para cubrir exigencias del trabajo	23.5%

Fuente: Elaboración propia.

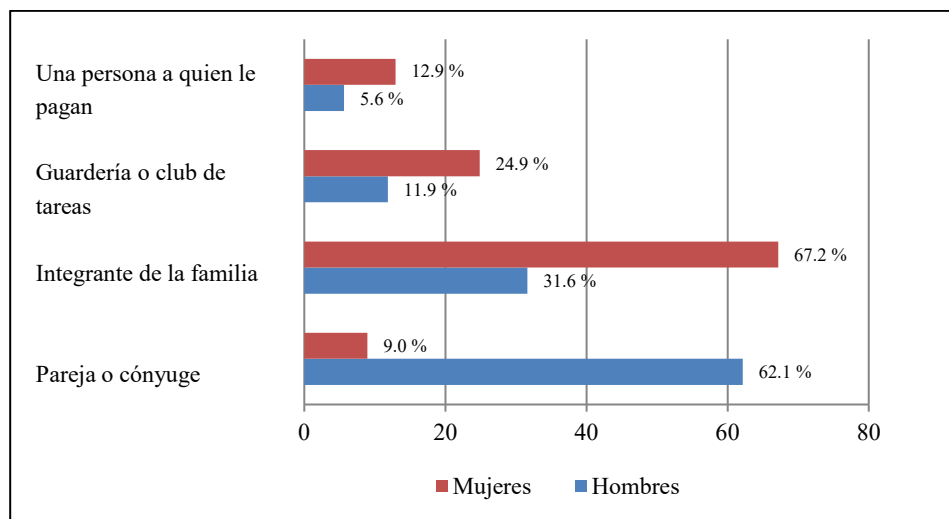
Nota: No hay diferencias estadísticamente significativas por sexo.

*Esta administración regresó a la vieja escuela de "entre más horas nalga hagas, mejor", sin considerar la productividad perdida por el cansancio que genera trabajar tantas horas seguidas (...) Eres severamente criticado si sales a tu horario de salida, y se exhorta constantemente a los empleados a quedarse a altas horas de la noche por considerarse una virtud, sin importar la inseguridad y los tiempos de recorrido en la Ciudad de México (mujer, mando medio, 28 años, soltera).*

### **La familia y el hogar**

Alrededor de 32% de las/os empleados que participaron en el estudio tienen menores de 15 años a su cargo. Como se aprecia en la Figura 1, hay diferencias relevantes entre hombres y mujeres en términos del cuidado de los/as hijos. Mientras que sólo 9% de las mujeres indicaron que su pareja cuida a sus hijos/as cuando están en el trabajo, entre los hombres, poco más de seis de cada diez reportaron que su pareja cuida a sus hijos/as cuando están en el trabajo. Entre las mujeres, *otras* integrantes de la familia —hermanas, madres y suegras— son las responsables de proveer cuidados a los/as niños pequeños (67.2%). Este es el caso también de 31.6% de los hombres. Una mayor proporción de mujeres que de hombres indicó que pagan a alguien para que cuide a los niños/as, o que los dejan en un club de tareas o guardería (respectivamente, 12.9% vs. 5.6% y 24.9% vs. 11.9%).

**Figura 1.** Persona(s) que cuidan principalmente a los niños/as menores de 15 años mientras que las personas trabajan (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los porcentajes no suman 100% porque las personas pudieron indicar más de una persona.

Después de las largas jornadas laborales, las mujeres que tienen niños/as menores de 15 años sobre los que tienen alguna responsabilidad reportan en mayor medida, que sus parejas son las principales responsables de realizar ciertas tareas vinculadas con el cuidado. En la Tabla 4 se aprecia que 51.9% de las mujeres reportan que son las principales responsables del aseo personal de los/as menores de 15 años, 25.9% de llevarlos/as y recogerlos/as de la escuela, 70% de supervisar las tareas escolares, 51% del cuidado de la salud de los/as menores, 33.3% de llevarlos/as actividades extracurriculares, 48.2% de ir a citas con maestros/as, acudir a festivales, representaciones en la escuela, etc., y 44% de preparar los alimentos y darles de comer. En el caso de los hombres, el porcentaje de hombres que reporta realizar esas tareas de forma exclusiva es mucho menor. Por ejemplo, sólo 5% de los hombres afirmó que la supervisión de la tarea escolar recae exclusivamente en ellos; es más frecuente, que sus parejas lo hagan, o si es que ellos participan compartan la responsabilidad con sus parejas.

**Tabla 4.** Personal que realiza distintas tareas vinculadas con el cuidado de los hijos/as por sexo (en porcentajes)

Actividad	Sexo		% Col.
	Hombres	Mujeres	
Aseo personal			***
Principalmente yo	6.8	51.9	20.9
Principalmente mi pareja	39.0	3.7	27.9
Mi pareja y yo	40.7	3.7	29.1
Otra persona	5.1	25.9	11.6
No aplica	8.5	14.8	10.5
Llevarlos/las y recogerlos/las de la escuela			*
Principalmente yo	5.1	25.9	11.6
Principalmente mi pareja	32.2	22.2	29.1
Mi pareja y yo	40.7	18.5	33.7
Otra persona	18.6	29.6	22.1
No aplica	3.4	3.7	3.5
Supervisar tareas escolares			***
Principalmente yo	5.1	70.4	25.6
Principalmente mi pareja	47.5	0.0	32.6
Mi pareja y yo	40.7	14.8	5.8
Otra persona	1.7	14.8	3.5
No aplica	5.1	0.0	3.5
Cuidado de la salud			***
Principalmente yo	3.4	51.9	18.6
Principalmente mi pareja	27.1	3.7	19.8
Mi pareja y yo	64.4	18.5	50.0
Otra persona	1.7	25.9	9.3
No aplica	3.4	0.0	2.3
Llevarlos/las a actividades extraescolares			***
Principalmente yo	6.8	33.3	15.1
Principalmente mi pareja	40.7	3.7	29.1
Mi pareja y yo	35.6	25.9	32.6
Otra persona	8.5	11.1	9.3
No aplica	8.5	25.9	14.0
Ir a citas con maestros/as, acudir a festivales, presentaciones, etc.			***
Principalmente yo	3.4	48.2	17.4
Principalmente mi pareja	49.2	7.4	36.1
Mi pareja y yo	40.7	29.6	37.2
Otra persona	3.4	14.8	7.0
No aplica	3.4	0.0	2.3
Preparación de alimentos y darles de comer			***
Principalmente yo	3.4	44.4	16.3
Principalmente mi pareja	59.3	3.7	41.9
Mi pareja y yo	27.1	11.1	22.1
Otra persona	6.8	40.7	17.4
No aplica	3.4	0.0	2.3

Fuente: Elaboración propia. \* p&lt; 0.05; \*\* p&lt; 0.01; \*\*\* p&lt; 0.001

Que las mujeres sean las responsables principales del cuidado de los niños/as menores de 15 años va aparejado a que dediquen una mayor cantidad de tiempo a estas actividades que los varones. Como se aprecia en la Tabla 5, las mujeres que participaron en este estudio, en comparación con los hombres, dedican semanalmente en promedio más de cuatro horas al trabajo doméstico y al cuidado de los menores —si es que existen en el hogar— que los hombres (respectivamente, 12.5 horas vs. 8.1 horas y 19.4 horas vs. 15.3 horas).

**Tabla 5.** Tiempo promedio semanal que dedican las personas en trabajo no remunerado y actividades extra-laborales y familiares por sexo

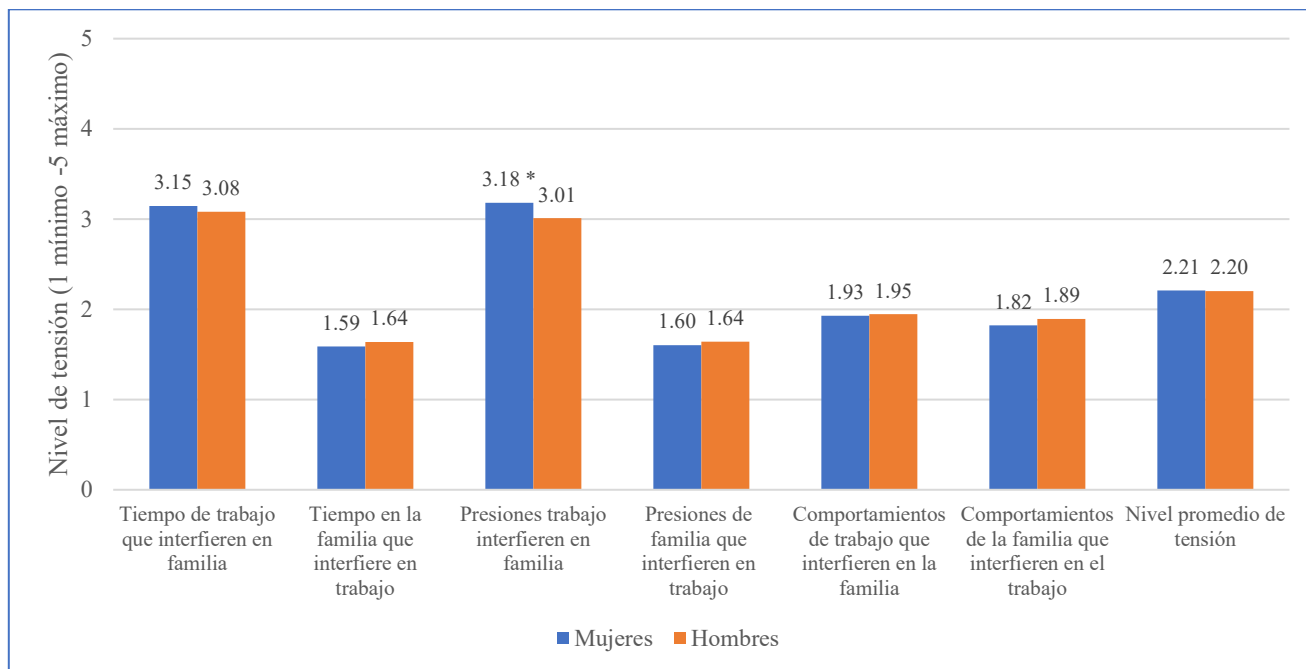
	Hombres	Mujeres	
Trabajo doméstico	8.1 (7.0)	12.5 (9.4)	***
Tiempo cuidado de menores de 15 años	15.3 (15.1)	19.4 (15.3)	***
Tiempo actividades extra-laborales y extra-familiares (ejercicio, estudio, hobby, etc.)	9.4 (8.0)	8.0 (7.4)	***

Fuente: Elaboración propia. Nota: Desviación estándar en paréntesis. Prueba ANOVA de diferencias entre grupos. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

### Las tensiones entre la vida laboral, familiar y personal

La Figura 2 muestra el nivel de tensiones para desempeñarse en la esfera laboral, familiar y personal en las seis dimensiones. La primera y tercera columna muestran cómo hay mayores tensiones por circunstancias del trabajo que afectan a la familia (conflictos y presiones) que al revés. No hay diferencias estadísticamente significativas por sexo en la medida global de tensiones o conflictos (2.2, en una escala donde el 1 es el mínimo y el 5 es el máximo nivel de tensiones), ni en cinco de las seis subdimensiones examinadas. Sin embargo, los datos apuntan a que las mujeres experimentan en mayor medida que los hombres tensiones vinculadas a que las presiones del trabajo interfieren en la familia (3.18 vs. 3.01). Los niveles de tensión derivados de que el tiempo dedicado a la familia o que las presiones de la familia incidían en el trabajo es mucho menor (1.6). El conflicto derivado de que los comportamientos de una esfera incidían en otra son iguales y se ubican alrededor del 1.9 para ambos sexos.

**Figura 2.** Nivel promedio de tensiones para balancear la vida personal, laboral y familiar, según dimensión



Fuente: Elaboración propia. \*  $p < 0.05$

El siguiente testimonio ilustra cómo los/as empleados deben acomodar sus arreglos familiares para cumplir con las exigencias laborales.

*En lo personal soy madre soltera y el sustento para mi hijo, por los horarios laborales me he visto en la necesidad de cambiarlo de residencia con mi madre, ya que el horario laboral no se presta a salir a las 6:00 p.m. e ir a recogerlo a la guardería y que por ser pequeño se enfermaba seguido y el pedir permisos ya me estaba causando un conflicto en mi trabajo, por tal motivo, tuve que tomar esa decisión de que mi madre lo cuide ya que podría correr el riesgo de perder mi trabajo y no lo puedo hacer ya que como menciono soy el único sustento de mi hijo (mujer, mando medio, 42 años, divorciada).*

Se realizaron análisis bivariados y multivariados para examinar potenciales diferencias por sexo en función de las características sociodemográficas y del empleo. Éstas son muy pocas y no existe un patrón claro por dimensión (no se muestran los análisis). En la Tabla 6, se presentan dos modelos de regresión en los que se examinan las variables asociadas a experimentar conflictos o tensiones entre las mujeres (Modelo 1) y entre los hombres (Modelo 2), para dilucidar si los factores asociados a experimentar mayores tensiones varían

por sexo. Los resultados muestran que sólo tres variables están vinculadas con el nivel de conflicto experimentado tanto para las mujeres como para los hombres (aunque con distinta intensidad y nivel de significancia). Ambos sexos ven incrementado el nivel de tensiones a medida que incrementa la duración de la jornada laboral, y cuando deben trabajar durante el tiempo libre para cumplir con los compromisos laborales. En cambio, el realizar actividades extra-laborales/familiares está relacionado negativamente con las tensiones. Aunque el realizarlas puede conllevar mayores tensiones porque implicaría poder dedicar menos tiempo a la esfera familiar o laboral, también es posible que las personas que experimentan menores tensiones dispongan de mayor tiempo para poder realizar otras actividades de recreación u ocio.

*Los jefes piensan que entre más tarde estés trabajando es mejor (...) si te vas a las 18 :00, que sería tu horario de salida, muchos se molestan y dicen que el horario es de las 20:00 hrs. en adelante (mujer, enlace, 44 años, casada).*



**Tabla 6:** Resultados del modelo de regresión que predice el nivel de tensiones para balancear distintas esferas de la vida

	Modelo 1 Mujeres <sup>a</sup>	Modelo 2 Hombres <sup>b</sup>
Intercept	1.48 ****	1.86 ***
<b>Características del hogar</b>		
Niños/as menores de 15 años en el hogar	0.10	-0.02
Personas que requieren cuidados especiales	0.19 **	0.01
Número de personas	0.01	0.02
<b>Sociodemográficas</b>		
Edad	0.00	-0.01 *
Situación conyugal (soltero o sin pareja)		
Separado/a divorciado/a	0.06	-0.02
Casado o unido/a	0.11 †	0.05
Escolaridad (pre-universitaria)		
Licenciatura	0.15 †	0.15
Posgrado	0.04	0.23 *
<b>Características del trabajo</b>		
Tipo de personal (mando)		
Enlace	-0.05	-0.05
Operativo	-0.02	-0.16
Trabaja en tiempo libre	0.27 ***	0.29 ***
<b>Tiempos</b>		
Horas de trabajo doméstico semanales	0.00	0.00
Duración jornada laboral	0.01 ***	0.01 *
Realiza actividades extra-laborales/familiares	-0.22 ***	-0.14 †
R <sup>2</sup>	0.17	0.10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del estudio. <sup>a</sup> N= 521; <sup>b</sup> N= 471. Notas: Categorías de referencia en paréntesis. \*\*\* p< 0.0001; \*\* p< 0.001; \* p< 0.05; † p< 0.10

Existen otras variables, que sólo explican las mayores tensiones para las personas de uno u otro sexo. Entre los varones, aquellos que cuentan con posgrado experimentan mayores tensiones que los que no acudieron a la universidad. De forma semejante, a medida que incrementa su edad tienden a disminuir las tensiones. Entre las mujeres, en cambio, el convivir con personas dependientes que precisan cuidados especiales, el tener pareja corresidente, y el contar con educación universitaria se asocia a mayores niveles de tensiones que aquellas sin dependientes que requieren cuidados especiales, las solteras y las que no

acudieron a la universidad. En este modelo, resalta que factores teóricamente asociados a experimentar mayores niveles de conflicto, como el tener hijos/as menores de 15 años y el tiempo destinado a realizar tareas domésticas, no estén vinculados a nivel multivariado con las tensiones que experimentan hombres y mujeres.

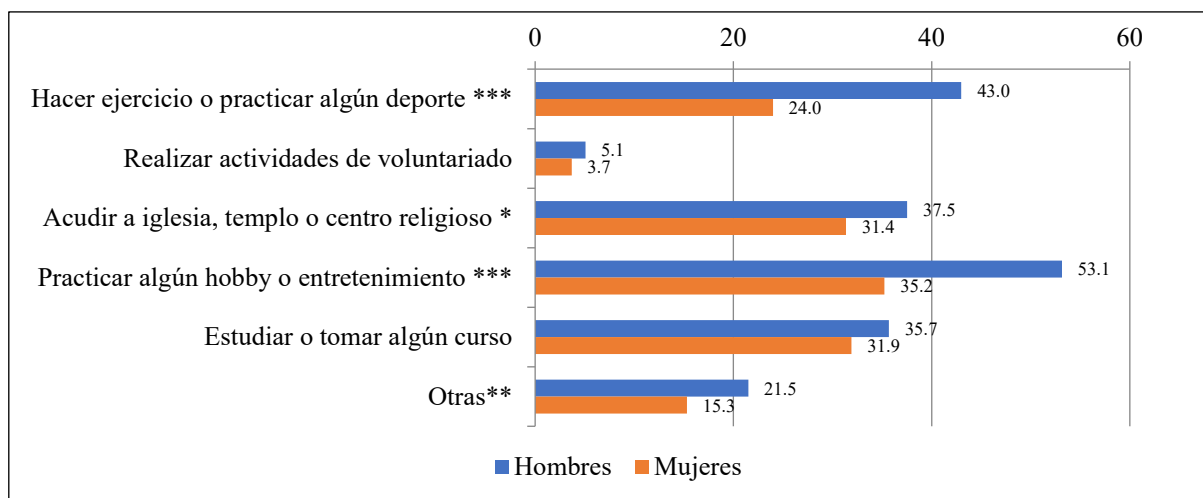
Otra forma de examinar las tensiones entre la esfera personal, laboral y familiar es a partir de la percepción subjetiva. Se solicitó a las personas que participaron en el estudio que valoraran qué tanto creen que dedican tiempo en forma equilibrada a sus necesidades familiares, laborales y personales. 12.9% de las personas indicó que nunca lo hace, 41.4% casi nunca, 35.5% casi siempre y 10.2% siempre. Existen diferencias estadísticamente significativas por sexo, ya que el porcentaje de hombres que indicaron que siempre o casi siempre dedica tiempo de forma equilibrada a sus necesidades laborales, familiares y personales es mayor (49.7%) al porcentaje de mujeres (42.1%) ( $p < 0.10$ ) (análisis no mostrados).

### **Lo que se deja de hacer para reducir las tensiones y conflictos: salud, promociones y tiempos personales *en jaque***

Para intentar reducir las tensiones entre VPLF, las personas deben *pagar un peaje* que se traduce en una reducción del tiempo personal, ya sea en términos de actividades lúdico-recreativas, el cuidado de la salud, así como renunciar al no participar en actividades de crecimiento individual en la institución como capacitación, promociones o ascensos. El costo que deben pagar las mujeres es significativamente mayor al de los varones. Aunque el número de actividades extralaborales/familiares contempladas en el cuestionario es reducido, a excepción de la realización de actividades de voluntariado, y estudiar o tomar algún curso, los hombres tienden a realizar más actividades que las mujeres. En la Figura 3 se muestra que 43% de los hombres reportaron que practican algún deporte o hacen ejercicio comparado con el 24% de las mujeres. De la misma forma, el porcentaje de hombres que practica alguna afición o entretenimiento es 50% superior al de mujeres (53.1% vs. 35.2%). Probablemente como consecuencia de la mayor carga en la esfera doméstica y familiar que tienen las mujeres, éstas tienden a estar menos satisfechas con el tiempo del que disponen para ellas

mismas que los hombres. Sólo 29.4% de las mujeres dijo estar satisfecha o muy satisfecha con el tiempo que dispone para dedicarse a sí misma, comparado con 38.3% de los hombres.

**Figura 3.** Personas que realizan algún tipo de actividad extra-laboral y extra-familiar por sexo (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

En la Tabla 7 se examina si la realización de actividades extralaborales/familiares está asociada con el sexo y la presencia de niños/as menores de 15 años sobre los/as que tienen alguna responsabilidad. Los datos muestran que, entre los hombres la realización de las actividades examinadas no está estadísticamente asociada a la presencia de niños/as en el hogar. Sin embargo, en el caso de las mujeres, aquellas que tienen hijos/as tienden a realizar la mayoría de estas actividades en menor medida. El porcentaje de mujeres en cuyos hogares no hay menores de 15 años y que practican algún deporte o hacen ejercicio es 78% mayor al de las mujeres con menores en su hogar (27.9% vs. 15.6%). El porcentaje de mujeres sin menores en su hogar que practica alguna afición o entretenimiento es casi el doble que el de las mujeres con menores en el hogar (41.7% vs 21.4%). Asimismo, la presencia de niños/as menores de 15 años en el hogar afecta negativamente el desarrollo escolar de las mujeres, ya que el porcentaje de mujeres que reportó estudiar o tomar algún curso es significativamente menor entre las que tienen menores de 15 años en su hogar que entre las que no los tienen (23.7% vs. 35.8%).

**Tabla 7.** Personal que realiza actividades extra-laborales y extra-familiares por sexo y sí viven niños/as menores de 15 años sobre los que tienen alguna responsabilidad (en porcentajes)

Actividad	Sin hijos/as	Con hijos/as	%
<b>Hombres</b>			
Hacer ejercicio o practicar algún deporte	43.5	41.9	43.0
Realizar actividades de voluntariado	6.2	2.6	5.1
Acudir a iglesia, templo o centro religioso	35.8	41.3	37.5
Practicar alguna afición o entretenimiento	55.0	49.0	53.1
Estudiar o tomar algún curso	37.9	31.0	35.7
Otras	22.8	18.7	21.5
<b>Mujeres</b>			
Hacer ejercicio o practicar algún deporte	27.9	15.6 **	23.9
Realizar actividades de voluntariado	4.6	1.7	3.7
Acudir a iglesia, templo o centro religioso	32.3	29.5	31.4
Practicar alguna afición o entretenimiento	41.7	21.4 ***	35.2
Estudiar o tomar algún curso	35.8	23.7 **	31.9
Otras	17.3	11.0 *	15.3

Fuente: Elaboración propia. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Cuando las mujeres realizan estas actividades personales, dedican en promedio menos tiempo a éstas que los hombres (8.0 horas vs. 9.4 horas,  $p < 0.01$ ). Menos de un tercio del personal (32.2%) que participó en el estudio indicó estar satisfecho con el tiempo que dispone para realizar estas actividades extralaborales/familiares. Las mujeres están significativamente menos satisfechas con el tiempo del que disponen que los hombres: 28.3% de las mujeres vs. 36.4% de los hombres (análisis no mostrados), aunque como se desprende del testimonio siguiente ellos también ven mermados sus tiempos personales.

*[...] me parece que las personas nos podemos desarrollar mejor en todos aspectos si trabajamos las horas que por ley se deben trabajar. La gente no tenemos vida, ya que el horario es extremadamente pesado. Se trabajan más de 11 horas diarias, no hay tiempo para realizar ningún tipo de actividad extra, lo que genera malestar general en la vida de las personas y a la vez malos resultados en el trabajo, ya que la gente se cansa en extremo de esta situación (hombre, mando medio, 28 años, soltero).*

Poco más de seis de cada diez personas que participaron en el estudio (61.5%) indicaron que, en los últimos dos años han dejado de atender su salud por cuestiones de trabajo, y/o han pospuesto una cita médica o procedimiento médico por cuestiones de trabajo (ver Tabla 8). Las mujeres lo reportan en mayor medida que los hombres (66% vs. 59.6%). Sin embargo, el porcentaje de hombres que indicó que “nunca había dispuesto de tiempo para reponerse de enfermedad o hacer uso de una licencia médica” y/o que había podido “ausentarse del trabajo para cuidar a hijos/as cuando se enferman” es significativamente mayor que al de mujeres (respectivamente, 32.1% vs. 23.5% y 46.1% vs. 34.9%). Esto puede reflejar la construcción social de las diferencias de género, que en el segundo caso atribuyen a las mujeres las responsabilidades de cuidado de los hijos/as, por lo que es posible que haya mayor resistencia de los hombres tanto a solicitar permisos como a que les sean otorgados por la institución.

*Si uno se enferma tiene que avisar con 15 días de anticipación de que la enfermedad está por llegar y dependiendo de eso avisar que probablemente le den a uno incapacidad médica (hombre, personal operativo, 50 años, divorciado).*

*Cuando uno se enferma y llama para decir que no se va a venir a trabajar y pido ese día a cuenta de vacaciones se me ha dicho que los formatos de vacaciones se piden con tiempo, no el mero día. Eso debería cambiar ya que muchas veces no se puede ir al ISSSTE porque no lo atienden a uno de inmediato (mujer, personal operativo, 55 años, casada).*

Como se muestra en la Tabla 8, 7% de las personas reportan que han tenido que declinar alguna oportunidad de crecimiento en la institución o capacitación debido a sus responsabilidades familiares. El porcentaje de mujeres es otra vez significativamente mayor al de hombres (8.6% vs. 5.3%).

**Tabla 8.** Personal que ha dejado de atender su salud, no se ha podido reponer de una enfermedad, cuidar a hijos/as enfermos y declinar oportunidades de crecimiento por responsabilidades familiares por sexo (en porcentajes)

	Mujeres	Hombres	
Dejar de atender la salud o pospuesto citas o procedimiento médico	66.0	59.6	***
Declinar oportunidades de crecimiento	8.6	5.3	**
Nunca reponerse de una enfermedad / hacer uso de licencia médica	23.5	32.1	***
Ausentarse durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares	34.9	46.1	***

Fuente: Elaboración propia. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

### Cuando la cultura institucional contribuye a las tensiones

La cultura institucional es una serie de significados y comportamientos que son generados en las instituciones laborales. Los lugares de trabajo, en tanto instituciones sociales, a partir de costumbres, rutinas, inercias y creencias producen, reproducen y legitiman determinados estilos de trabajo, así como expectativas ligadas al comportamiento y dinámicas al interior de la institución expectativas y creencias ligadas a la vida social de los grupos que la constituyen<sup>6</sup>. También se ha definido como:

El conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas (INMUJERES, 2002, p, 13).

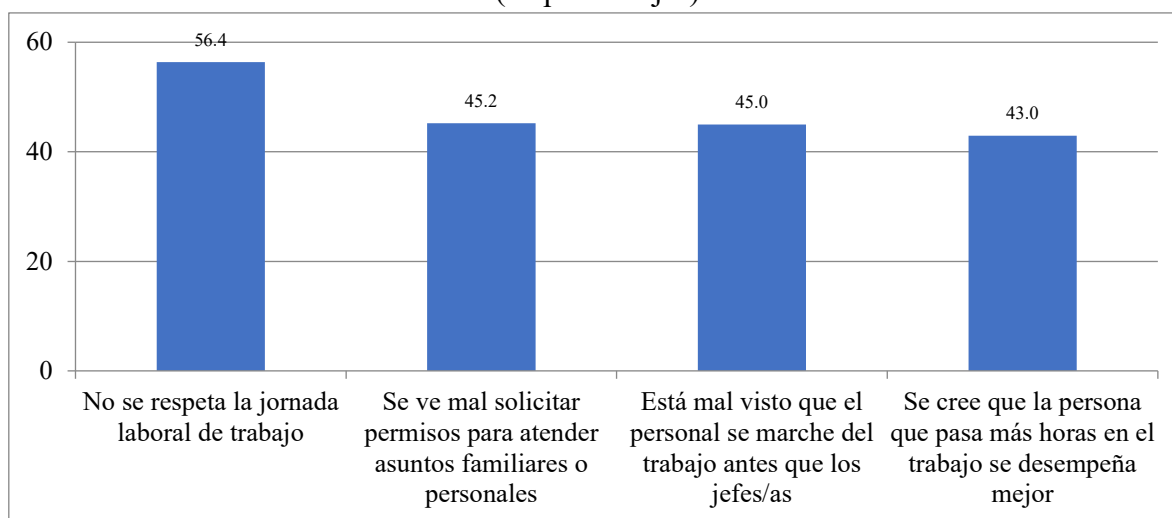
Como se muestra en la Figura 4, la cultura institucional en esta dependencia de la APF es poco favorable para que las/os trabajadores tengan la posibilidad de balancear la vida personal y laboral. Los datos revelan que un porcentaje considerable de las personas percibe la institución como altamente demandante del tiempo de las personas, considerando que el

<sup>6</sup> Definición adaptada de Palomar Vereá “La cultura institucional es la particular red de signos, prácticas, tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias propias de una institución, en la que se encuentran tejidos también los conflictos y negociaciones entre los distintos agentes que la conforman, dando lugar a los diversos juegos de poder generados por las prácticas cotidianas institucionales” (2011, p. 25).

número de horas que se pasan en el trabajo se percibe institucionalmente como un indicador de buen desempeño y que está mal vista la solicitud de permisos, así como marcharse antes que el jefe/a. En los aspectos examinados, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas por sexo, lo cual sugiere, como se muestra en el siguiente testimonio, que hombres y mujeres comparten las mismas valoraciones sobre la cultura institucional entorno al trabajo.

*Se tiene la idea errónea de que si estás más horas y te vas hasta las 1am o más tarde en la oficina significa que trabajas (mujer, mando medio, 30 años, casada).*

**Figura 4.** Percepciones sobre la cultura institucional en el trabajo  
(en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia.

Concretamente, 56% de las personas consideran que no se respetan los horarios de la jornada laboral; 45.2% señaló que en general se ve mal que se soliciten permisos para atender asuntos familiares o personales; 45% de las personas considera que en la institución no está bien visto que las personas se marchen antes que sus supervisores/as o jefes/as. Finalmente, más de cuatro de cada diez personas que participaron en el estudio (43%) están de acuerdo con que en la institución se considera que la persona que pasa más horas en el trabajo se desempeña mejor que otra que no pasa tantas horas.

*En mi caso particular yo tengo una hija pequeña y he tenido que utilizar cuidados maternos. Sin embargo, es una situación que me genera hostilidad en mi trabajo siento que les molesta que me vaya a cuidar a mi hija. Sí me aceptan mi hoja de cuidados, pero siento que me está originando problemas dentro del trabajo (...) yo he decidido ya no pedir permisos aun cuando amerite irme de cuidados maternos con tal de no perder mi trabajo y que los jefes no se molesten (mujer, personal operativo, 43 años, unión libre).*

*La solicité [una licencia] y me fue negada, exigieron gastara días de vacaciones ante la enfermedad y muerte de mi papá (hombre, mando medio, 49 años, casado).*

## Conclusiones

Este estudio examina los conflictos que experimentan hombres y mujeres de una dependencia de la APF donde las jornadas laborales exceden las fijadas en la normatividad, y donde la cultura institucional está marcada por el requerimiento de la presencia de los/as trabajadores en la institución. Los largos tiempos de trabajo sugieren que las necesidades de esta institución de la APF se privilegian por encima de las de los individuos. Los datos muestran que la existencia –al menos formal– de medidas para promover mayor balance, como los permisos para atender cuestiones familiares y de salud no siempre implica que los/as trabajadores puedan hacer uso de ellas.

En estas circunstancias, hombres y mujeres experimentan niveles de conflicto semejantes. Este hallazgo, se contrapone con lo que se esperaría teniendo en cuenta la construcción social del género que atribuye a las mujeres mayor responsabilidad en la esfera privada y la aparente neutralidad de género en los espacios productivos que impone a varones y mujeres las mismas exigencias (ver Acker, 1990, 2006). Sin embargo, una relectura cuidadosa desde una perspectiva de género conduce inevitablemente a visibilizar el costo de reducir los conflictos y las diferencias de éste para hombres y mujeres empleadas en esta institución. Aunque hombres y mujeres tienen el mismo nivel de tensiones, las mujeres tienen que sacrificar sus tiempos personales, desarrollo individual y tiempos de ocio en mayor medida que los hombres, ya que ellas no sólo realizan menos actividades de carácter personal, sino que el tiempo que le dedican es menor.



Objetivamente, si no se tienen en cuenta los tiempos personales, y sólo se examinan los conflictos y tensiones entre las distintas esferas de la vida, se podría pensar — problemáticamente— que en esta institución mujeres y hombres experimentan las mismas tensiones. Sin embargo, la consideración subjetiva sobre si las personas dedican tiempo a la vida personal, laboral y familiar de forma balanceada, muestra que poco más de la mitad del personal nunca o casi nunca lo hace, pero son las mujeres quienes lo reportan en mayor medida, sobre todo cuando en su hogar hay niños/as menores de 15 años y dependientes. Examinar si los tiempos dedicados a la familia y el trabajo permiten que el individuo pueda desarrollarse en su esfera personal (actividades lúdico, creativas, descanso, cuidado de la salud, etc.) es un aspecto central porque de otra forma se está reduciendo la vida del individuo a partir de su función productiva y reproductiva. Futuros estudios en México deberán retomar esta dimensión para establecer en qué medida los hallazgos de este estudio son particulares al caso de estudio examinado.

Las implicaciones del trabajo en la vida personal y sobre todo en la salud son innegables en esta dependencia de la APF. El personal, sobre todo las mujeres, ha dejado de atender su salud o han pospuesto citas o procedimientos médicos. En cambio, entre los hombres es menos probable que hayan hecho uso de licencias médicas o se hayan podido ausentar para reponerse de una enfermedad. Las personas que han dejado de atender su salud tienen un mayor nivel promedio de tensiones que las que han atendido su salud (2.39 vs. 1.91, en una escala donde el 1 representa el menor nivel de tensiones y el 5 el máximo). Probablemente las consecuencias sobre la salud por las tensiones entre distintas esferas de la vida sean tanto directas en términos de estrés, depresión, colesterol, etc. (Greenhaus *et al.*, 2006) como indirectas, al posponer la atención médica. Futuras investigaciones deben abordar con mayor detalle esta problemática en México, así como examinar qué tan factible es que hombres y mujeres hagan uso de las medidas institucionales *formalmente existentes* para lograr reducir el nivel de tensiones que implica desempeñarse en las distintas esferas de la vida.

Los tres niveles de gobierno se comprometieron a raíz de la aprobación de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006) a fomentar la igualdad entre sexos en todos los ámbitos de la vida, y el establecimiento

de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y en la vida familiar de las mujeres y hombres. Los resultados del Better Life Index de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2018 muestran que México se encuentra entre los países que tienen un peor desempeño en términos de balances entre las distintas esferas de la vida.<sup>7</sup> Este estudio ilustra el camino que todavía se debe recorrer para lograr la igualdad y el balance entre distintas esferas de la vida, en una institución de la APF, la cual es responsable de promover tanto a su interior como hacia el exterior las acciones para garantizar la igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Las acciones de política pública no sólo deben enfocarse en que las mujeres puedan incorporarse y cubrir sus jornadas laborales, entre otras, como lo hacen las estancias infantiles y las escuelas de tiempo completo. Deben también eliminarse las barreras ideológicas para que todos los integrantes de los hogares participen de forma equitativa en la realización de los trabajos de cuidados, administración, organización del hogar y tareas domésticas (corresponsabilidad). Las barreras ideológicas deben también abordarse en las instituciones, ya que la existencia formal de medidas para promover el balance no implica que éstas estén verdaderamente disponibles para los/as empleados. De la misma forma, ideológicamente debe cuestionarse la conceptualización de que el uso de estas medidas sea exclusivo para mujeres. Investigaciones realizadas en países con mayores niveles de igualdad de género indican que a los varones muchas veces les gustaría hacer uso de medidas laborales para reducir las tensiones entre las distintas esferas de su vida, pero temen que serán objeto de críticas más o menos explícitas si lo hacen por no cumplir con los roles y expectativas de género (Tremblay, 2004).

Adicionalmente, se precisan acciones que aceleren cambios en la cultura organizacional, ya que la persistencia de valoraciones positivas sobre el presencialismo en el lugar de trabajo, y las concepciones sobre que el mejor trabajador/a es el que está al completo servicio de la institución, el que no pide permisos para ausentarse o que trabaja más horas, contribuyen a que el individuo deba cumplir con estas expectativas, lo cual genera tensiones en las distintas esferas de su vida. Sólo con acciones que aborden de forma multifactorial la problemática de

---

<sup>7</sup> <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

las tensiones entre distintas esferas de la vida se avanzará en relaciones personales, familiares y laborales más saludables e igualitarias.

### Referencias bibliográficas

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 136-158. doi:10.1177/089124390004002002
- Acker, Joan. (2006). Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender y Society*, 20(4), 441-464. doi:10.1177/0891243206289499
- Ádám, Szilvia; Györffy, Zsuzsa y Susánszky, Éva. (2008). Physician Burnout in Hungary: A Potential Role for Work—Family Conflict. *Journal of Health Psychology*, 13(7), 847-856. doi:10.1177/1359105308095055
- Adame-Sánchez, Consolación; González-Cruz, Tomás y Martínez-Fuentes, Clara. (2016). Do firms implement work–life balance policies to benefit their workers or themselves? *Journal of Business Research*, 69(11), 5519-5523. doi:10.1016/j.jbusres.2016.04.164
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cámara de Diputados.
- Carlson, Dawn; Kacmar, Michelle y Williams, Larry. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Casique, Irene. (2008). Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. *Papeles de Población*, 14(55), 173-200.
- Coltrane, Scott. (2004). Elite Careers and Family Commitment: It's (Still) about Gender. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, (596), 214-220. doi:10.1177/0002716204268776
- Fernández de Castro, Patricia. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (16), 79-104. Recuperado de <http://universitas.idhbc.es/n16/16-05.pdf>

- Frías, Sonia M. (2013). Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral. El caso de un tribunal federal mexicano. En Carolina Agoff, Irene Casique y Roberto Castro (Coords.), *Visible en todas partes. Estudios sobre violencias contra las mujeres en múltiples ámbitos* (pp. 75-102). Cuernavaca, Morelos: CRIM-UNAM y Porrúa.
- Frías, Sonia M. (2017). Structural and Ideological Gender Equality in Mexico. En Anders Örténblad, Marling Raili y Snjezana Vasiljevil (Eds.), *Gender Equality in a Global Perspective* (pp. 152-176). London: Routledge.
- Frías, Sonia M. (2020). Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública. El Caso de una Institución de Procuración de Justicia. *Estudios Sociológicos*, 38(112), 103-139. doi: 10.24201/ES.2019V37N112.1745
- Garrido, Norma; Gallegos, Adriana y Hernández, Hortensia. (2015). Mujeres ejecutivas e interacción trabajo-familia. Evidencias en México. *Revista Global de Negocios*, 3(2), 83-101. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rnego/rgn-v3n2-2015/RGN-V3N2-2015-7.pdf>
- Gómez, Verónica y Jiménez, Andrés. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis. Revista Latinoamericana*, 14(409), 1-17. doi:10.4067/s0718-65682015000100018
- Greenhaus, Jeffrey y Allen, Tammy. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. En James. Campbell y Louis. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, Jeffrey; Allen, Tammy y Spector, Paul. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. En Pamela Perrewé y Daniel Ganster (Eds.) *Research in occupational stress and well being. Vol. 5. Employee health, coping and methodologies* (pp. 61-98). doi: 10.1016/S1479-3555(05)05002-X
- Greenhaus, Jeffrey y Beutell, Nicholas. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.2307/258214
- Gregory, Abigail y Milner, Susan. (2009). Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work y Organization*, 16(1), 1-13. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x

- Grzywacz, Joseph y Carlson, Dawn. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi:10.1177/1523422307305487
- Hernández, Alicia; González, José; Regino, Janeth; Valdez, Abril; Cubillas, María; Córdova, Alejandra y Domínguez, Sandra. (2017). Diferencias de la conciliación vida-carrera en mujeres de Sonora y Coahuila, México. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 69-80. doi: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.05>
- Kaplowitz, Michael; Hadlock, Timothy y Levine, Ralph. (2004). A Comparison of Web and Mail Survey Response Rates. *Public Opinion Quarterly*, 68(1), 94-101. doi: 10.1093/poq/nfh006
- Maertz, Carl y Boyar, Scott. (2011). Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under “Levels” and “Episodes” Approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98. doi:10.1177/0149206310382455
- Mansour, Sari y Tremblay, Diane. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399-2430. doi:10.1080/09585192.2016.1239216
- Martínez Medina, Diana. (2019). *Retos de implementación de mandatos transversales. Análisis del gender mainstreaming en organizaciones de la Administración Pública Federal en México*. (tesis de doctorado), CIDE, Ciudad de México.
- Martínez-Salgado, Mario y Rojas, Olga. L. (2016). Una Nueva Mirada a la Participación Masculina en el Trabajo Doméstico y el Cuidado de los Hijos en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 31(3), 635-662. McElwain, Allyson; Korabik, Karen y Rosin, Hazel. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283-298. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0087263>
- McNall, Laurel; Nicklin, Jessica y Masuda, Aline. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated With Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. doi:10.1037/e518422013-317
- McPeake, Joanne; Bateson, Meghan y O'Neill, Anna. (2014). Electronic Surveys: How to Maximise Success. *Nurse Researcher*, 21(3), 24-26. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/7ec2/ed3bfae1f36616fb1d83d3dfc38887cbaa1d.pdf>

- Moen, Phyllis y Yu, Yan. (2000). Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems*, 47(3), 291-326. doi:10.2307/3097233
- Muñoz-Leiva, Francisco; Sánchez-Fernández, Juan; Montoro-Ríos, Francisco e Ibáñez-Zapata, José. (2010). Improving the response rate and quality in Web-based surveys through the personalization and frequency of reminder mailings. *Quality y Quantity*, 44(5), 1037-1052. doi:10.1007/s11135-009-9256-5
- Oliveira de, Orlandina y García, Brígida. (2012). Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios Sociológicos*, 30, 191-211. Recuperado de <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/189?articlesBySameAuthorPage=1>
- Palomar Vereá, Cristina. (2011). La Cultura Institucional de Género en la Universidad de Guadalajara. México. D.F.: ANUIES.
- Rojas, Olga Lorena y Martínez, Mario. (2015). Uso del tiempo en el ámbito doméstico entre los padres mexicanos. En Brígida García y Edith Pacheco (Eds.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 433-469). México D.F.: El Colegio de México.
- Santoyo, Laura y Pacheco, Edith. (2015). El uso del tiempo de las personas en México según tipo de hogar. Una expresión de las desigualdades de género. En Brígida García y Edith Pacheco (Eds.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 171-219). México D.F.: El Colegio de México.
- Sosa Márquez, Viridiana y Román Reyes, Rosa. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en México. *Revista Sociedad y Economía*, 29, 63-89. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/40019>
- Stoiko, Rachel; Strough, JoNell y Turiano, Nicolas. (2017). Understanding “His and Her” Work-Family Conflict and Facilitation. *Current Psychology*, 36(3), 453-467. doi:10.1007/s12144-016-9434-2
- Tena, Olivia. (2013). Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican police women: A stepping stone to gender equality? *Acta Colombiana de Psicología*, 16(2), 81-91. doi:10.14718/acp.2013.16.2.8
- Torns, Teresa. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.

Torns, Teresa. (2011a). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿El mismo discurso? *RIDEG: Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, 1(11), 5-13.

Torns, Teresa. (2011b). Del porqué la conciliación de la vida laboral y familiar no acaba de ser una buena solución. *Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, 5, 26-40.

Tremblay, Diane Gabrielle. (2004). Work-Family Balance: What are the Sources of Difficulties and What can be Done? Quebec: Université du Quebec. Recuperado de <http://teleuniversite.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC04-03A.pdf>

Watai, Izumi; Nishikido, Noriko y Murashima, Sachiyo. (2008). Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children. *Journal of Occupational Health*, 50(4), 317-327. doi:10.1539/joh.17124

### **Sobre la autora**

Sonia Frías es doctora en sociología por la Universidad de Texas en Austin (EE.UU.) y es investigadora titular en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es autora de numerosas investigaciones sobre igualdad de género, violencias de género en contra de las mujeres y niñas, así como sobre victimización de niños/as y adolescentes.