

Entre el trabajo y la familia: Un estudio con dos parejas de doble ingreso

Between work and family: A study two dual-income couples

Entre trabalho e família: um estudo de dois casais de renda dupla

María Fernanda Caballero-Lozada

Mg(c) en Psicología Organizacional, Universidad del Valle, Cali-Colombia. Psicóloga Universidad Pontificia Javeriana, Cali-Colombia. Docente investigadora Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Palmira – Colombia. maria.caballero@unad.edu.co

Fecha de recepción: 12-12-2013

Fecha de aceptación: 30-01-2014

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer los indicadores del conflicto trabajo-familia, en dos parejas de clase media, entre 25 y 45 años, ambas trabajadoras, tres en modalidad empleo, una de ellas en trabajo informal. Se reconoce como objetivos específicos la identificación de los factores de riesgo psico-social más frecuentes y el reconocimiento de las variables moduladoras en la relación trabajo-familia. El estudio fue descriptivo cualitativo; se utilizó el análisis de contenido a través de una entrevista semi-estructurada. Los resultados evidenciaron condiciones laborales que indicaban sobrecarga laboral y condiciones estresantes; se dedica mayor tiempo al trabajo que al hogar, la familia sigue siendo de límites más flexibles versus el trabajo; las diferencias de género señalan que los hombres siguen recibiendo mayores ingresos y que a pesar de la sobrecarga laboral, las mujeres siguen teniendo un rol de mayor implicancia en el hogar. Las conclusiones indican que la sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol siguen siendo algunas de las características más preocupantes en el conflicto trabajo-familia y se confirma que las mujeres perciben las demandas de forma paralela versus los hombres que las aprehenden secuencialmente.

Palabras clave

Conflicto trabajo-familia, modalidades de trabajo, condiciones laborales, variables moduladoras, consecuencias, factores de riesgo psico-sociales.

Abstract

The research aims to establish indicators of conflict working - family in two middle-class couples, between 25 and 45, both working three jobs in mode, one in informal work; recognized as specific objectives identifying factors most common psychosocial

risk and recognition of the modulating variables on work-family relationship. The study was descriptive qualitative where content analysis was used through a semi-structured interview. The results showed working conditions indicating overload and stressful conditions; more time is devoted to work at home, the family remains more flexible limits versus work; gender differences indicate that men continue to receive higher revenues and despite the work overload, women still have a role of greater implication in the home. The findings indicate that the workload, conflict and role ambiguity remains one of the most disturbing features conflict at work - family and confirmed that women perceive the demands of parallel versus men who apprehend sequentially.

Keywords

Work-family conflict, work patterns, working conditions, modulating variables, consequences, risk factors psychosocial.

Resumo

A pesquisa tem como objetivo estabelecer indicadores de conflito - a família trabalhando em dois casais de classe média, entre 25 e 45, ambos trabalhando em três empregos no modo, um em trabalho informal; reconhecido como objetivos específicos identificar fatores de risco psicossocial mais comum e reconhecimento das variáveis modulador sobre relação trabalho-família. O estudo foi qualitativa descritiva, onde a análise de conteúdo foi utilizada através de uma entrevista semi-estruturada. Os resultados mostraram que indicam condições de sobrecarga e condições estressantes de trabalho; mais tempo é dedicado a trabalhar em casa, a família permanece limites mais flexíveis contra trabalho; diferenças de gênero indicam que os homens continuam a receber receitas mais elevadas e, apesar da sobrecarga de trabalho, as mulheres ainda têm um papel de maior implicação na casa. Os resultados indicam que a carga de trabalho, conflito e ambigüidade papel continua sendo uma das características conflito mais perturbador no trabalho - família e confirmou que as mulheres percebem as demandas de paralelo versus homens que apreender sequencialmente.

Palavras-chave

Conflito, padrões de trabalho, condições de trabalho, as variáveis que modulam, conseqüências, fatores de risco psicossocial.

1. Introducción

Siendo el conflicto trabajo-familia un tema importante para la psicología organizacional, producto de los cambios actuales del mundo moderno, donde se promueve el comportamiento ágil, estar abiertos al cambio y se entra a una época donde la gente no sabe qué riesgos le toca asumir (Beck, U. & Beck, Gernshein. 2002; Bauman, 2000; Giddens, 2011). Las organizaciones se han visto en la necesidad de enfrentar las relaciones que se dan en las dimensiones familiares y organizacionales, tales como la introducción de

la mujer al mundo laboral, la economía flexible y la eliminación de la jerarquización y la burocracia. Se convierte el conflicto trabajo–familia en una problemática de interés por las consecuencias que genera, no sólo personales sino también sociales.

Teniendo en cuenta esta problemática, el siguiente estudio busca establecer los indicadores del conflicto trabajo–familia en dos parejas de clase media, en un rango de edad de 25 a 45 años, ambas trabajadoras, donde cada uno genera un sueldo para el sostenimiento de la familia. Se estableció como categorías de análisis las condiciones laborales, familiares, las consecuencias a nivel físico y psicológico, las relaciones interpersonales y las variables moduladoras (relacionadas con el apoyo social, los recursos y las estrategias de afrontamiento).

2. Método

2.1 Tipo de estudio

Abordaje cualitativo, de carácter exploratorio descriptivo.

2.2 Participantes

La muestra está conformada por dos parejas de clase media, todos trabajadores: por lo tanto cada uno aporta un salario. La primera pareja M1 y H1 son una pareja joven; ambos trabajan bajo la modalidad de empleo y tienen dos niñas pequeñas de 5 y 7 años. La otra pareja M2 y H2, ella tiene un trabajo informal y él tiene un trabajo modalidad empleo. M2 tiene dos hijas adolescentes de 20 y 17 años, las cuales son de su anterior relación; con la actual pareja, tuvo una niña que en estos momentos tiene 3 años. Para realizar una caracterización más clara de la población se detallará la información en la Tabla 1.

Tabla 1. Caracterización de participantes

P.	Edad	Profesión	Cargo	Modalidad de Trabajo	Hijos	Edad Hijos	Estado Civil
Mujer M1	28	Contadora	Asesora Contable	Empleo Fijo (A término indefinido)	2	5 7	Casada
Mujer M2	36	Vendedora	Vendedora	Trabajo informal	3	20 17 3	Unión Libre
Hombre H1	37	Vendedor	Asesor Comercial	Empleo Fijo (A término indefinido)	2	5 7	Casada
Hombre H2	29	Mecánico	Mecánico	Empleo Fijo (A término indefinido)	1	3	Unión libre

Fuente: Realización propia.

2.3 Técnicas de recolección y análisis de la información

Se utilizó como técnica de recolección de información la entrevista semiestructurada con preguntas abiertas (Hernández *et al.*, 2006), teniendo como referente las categorías y subcategorías. Éstas fueron construidas con base en la revisión de las investigaciones empíricas y los aportes teóricos revisados sobre el tema conflicto trabajo–familia. Para el análisis de la información se empleó el análisis de contenido por categorías que según Piñuel (2002), permite procesar información mediante una serie de procedimientos que posibilitan interpretar productos comunicativos que han sido previamente registrados. Una vez se obtiene la información a partir de las fuentes previstas, los datos se clasifican y presentan agrupados según las categorías de análisis y se hace una primera lectura de interpretación. Posteriormente se unen las unidades significativas sobre una categoría de análisis (o tema) y se identifica lo que es común en las respuestas dadas por los sujetos (co-ocurrencia), las diferencias, la existencia o ausencia de relaciones entre las categorías y la emergencia de patrones.

2.4 Procedimiento

Para el siguiente estudio se reserva la identidad de las personas y se firma un consentimiento informado, con el objetivo de dar a conocer a los entrevistados las características del estudio a fin de verificar y mantener la ética del mismo. Las personas se contactaron teniendo en cuenta las características que se requerían para la investigación, entre las que se encontraban: ser pareja, ya sea en unión libre o casadas, ambos estuvieran trabajando y tuvieran hijos, esto con el fin de ver el conflicto trabajo–familia. Cada entrevista tuvo una duración de aproximadamente una hora; se realizó en un único momento. Finalmente, esta aproximación metodológica busca que el estudio se replique de igual o con diferentes matices para así investigar sobre algunos aspectos que probablemente no se profundizarán en el presente estudio.

3. Resultados

El análisis se desarrollará teniendo en cuenta las diferentes categorías de análisis de investigación con sus correspondientes subcategorías. Iniciando con la categoría de antecedentes y su subcategoría, condiciones laborales, donde específicamente se identificarán los principales aspectos que puedan estar relacionados con el conflicto trabajo–familia.

En relación con el análisis de resultados entre las mujeres, claramente se ven algunas generalidades. Ellas se consideran las responsables de los deberes del hogar y del cuidado de las hijas; esto se puede observar con las siguientes expresiones: “*Yo tengo que solucionar las situaciones familiares, porque H2 es callado, en él no encuentro una fortaleza. El tipo es bien, pero en él no encuentro un apoyo emocional*”, o M2 cuando dice: “*A mí me preocupa que las niñas estén gordas, que no hagan ninguna actividad, pero no me alcanza el dinero para ponerlas a hacer algo y no tengo tampoco quién me las lleve a hacer ese tipo de cosas. Y me da tristeza porque yo quisiera darle más cosas a mis hijas y eso me hace sentir mal*”.

Aunque encuentran el apoyo de sus parejas, es marcada la preocupación que asumen en relación con los hombres M1 y M2 finalmente son las que tienen la responsabilidad de mantener bien la casa, tratar de resolver la educación de sus hijas y los asuntos emocionales que se presenten a nivel familiar; es decir, aunque participa el hombre en este proceso, son las mujeres las que sienten que deben dar cuenta del resultado. Su trabajo les absorbe la mayor parte del tiempo, lo que no les permite estar como desearían con sus familias y con los deberes del hogar, situación que evidencia un conflicto trabajo-familia. Se manifiesta el estrés de manera física, con dolor de cabeza y de espalda; además lo expresan de manera verbal, ya sea con angustia o rabia.

Ambas concuerdan en que sienten apoyo de su pareja en lo que tiene que ver con las labores del hogar o con el cuidado de sus hijas, pero no sienten apoyo emocional, un diálogo o una conversación; en este sentido tanto M1 como M2 lo ven como una situación preocupante en su relación de pareja. En la entrevista se visualizó de la siguiente manera: *“Me da tristeza no tener vida social con mi esposo, la vida social de nosotros es con las niñas, que igual es muy de vez en cuando”*.

De igual manera, son las que menos aportan económicamente al hogar; su ingreso mensual, fruto del trabajo, lo ven como una manera de salvaguardar o suplir aquellas necesidades que no alcanzan con el salario de sus parejas, como lo manifestó M2 en la entrevista: *“No ganaré mucho y no tengo muchas seguridades como si estuviera en un trabajo estable, pero apporto a mi casa y mi dinero sirve para la papa, la cebolla que hace falta en el mes”*.

Frente a las diferencias que se distinguen entre las mujeres entrevistadas, está la modalidad de trabajo que cada una tiene: por un lado M1 tiene un empleo fijo a término indefinido, mientras que M2 tiene un trabajo informal, lo que permite presentar diferentes dinámicas laborales; por ejemplo M2 no tiene que rendirle cuentas a nadie, como sí lo hace M1, pero al ser M2 la dueña de su propio trabajo mantiene un nivel de carga y estrés demasiado alto; M1 tiene que rendirle cuentas no sólo a un jefe, sino a tres, cada uno le demanda una serie de tareas, en algunos momentos todo al tiempo y eso le genera angustia y malestar en su trabajo.

Otra gran diferencia entre las mujeres es el tipo de familia a la cual pertenecen: M1 está dentro de una familia nuclear, con su esposo y sus hijas y M2 tiene una familia recompuesta, donde sus hijas fruto del primer matrimonio conviven con su actual pareja (H2) y esto genera relaciones conflictivas entre los miembros.

El tipo de personalidad también es una de las diferencias que se encuentran en M1 y M2: M1 es una mujer callada, pasiva, que asume el rol de subordinada; M2 es una mujer altiva, extrovertida, que le gusta liderar y ser jefe en todos los procesos. Por lo tanto, esto también genera una marcada diferencia entre lo que se puede observar en cuanto a las maneras como enfrentan sus problemas. En este caso M1 reflexiona y planea acciones para hacer las tareas una a una, mientras que M2 se adapta y busca mostrar la mejor cara a sus clientes.

En el caso de los hombres, comparten que el tiempo que dedican al trabajo no les permite disfrutar de su familia; sin embargo para ambos el tener un trabajo estable es un valor y un privilegio con respecto a experiencias anteriores o las que referencian conocidos.

Los dos comparten como estrategia de afrontamiento en la relación trabajo–familia no comentar los problemas del trabajo en la casa y viceversa; es así como prefieren ser prudentes, callados en su relación con la pareja, asumiendo más un rol de escucha. Esta situación en ambos casos genera inconformidades frente a su pareja.

Así mismo, las manifestaciones de estrés no fueron claras en ambos casos; hay una marcada tendencia a saber manejar la situación, sobre todo en el ámbito laboral. Por lo tanto, parece que le dan una alta prioridad al contexto laboral, en cuanto a reconocimiento, cumplimiento de metas y mantenerse en el trabajo, porque están en estos momentos en un empleo que les da cierta estabilidad.

En cuanto a las diferencias, se encuentran que a pesar de que H1 y H2 tienen un empleo fijo a término indefinido, los perfiles de cada uno son diferentes, lo que hace que dentro de su organización manejen ciertas lógicas; por ejemplo H1 no tiene buenas relaciones con sus compañeros porque existe un alto nivel de competitividad, mientras que H2 por el contrario ha generado una red de apoyo con sus compañeros, para poder sobrellevar las difíciles condiciones que tiene que enfrentar en su trabajo.

El análisis comparativo que se encuentra entre hombres y mujeres, es que se sigue evidenciando que las mujeres son el eje emocional del hogar y aunque se ve el apoyo de la pareja, éstas siguen siendo las que dan cuenta de las situaciones y problemas con sus hijas y en su casa; su ingreso a la hora de trabajar es más una ayuda al ingreso mayor que en ambos casos lo da el hombre. Por lo tanto, el hombre sigue siendo el mayor proveedor económico del hogar, el cual lucha por mantener el empleo. La mujer sigue siendo más expresiva y desea contar con el apoyo emocional de su compañero; el hombre (en ambos casos) prefiere el silencio y más bien ser escucha de las situaciones familiares.

4. Discusión

Teniendo en cuenta como objetivo general el establecimiento de los indicadores del conflicto trabajo–familia presentes en las parejas de clase media con doble salario, tema que es de vital relevancia para las organizaciones y la sociedad y que es mencionado por Aguirre y Martínez (2005), Álvarez y Gómez (2011), Marín *et al.* (2002), Abarca (2007) y cuyos objetivos específicos fueron la identificación de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes y el reconocimiento de las variables moduladoras en la relación trabajo–familia se inicia la discusión de la investigación.

Con respecto al primer objetivo específico, el cual fue la identificación de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes en la relación conflicto trabajo–familia, se evidenciaron condiciones laborales que indicaban sobrecarga laboral y condiciones estresantes en los cuatro casos. El nivel de exigencia varía según la ocupación, por ejemplo en H2 se enfocó en el cumplimiento de metas y resultados, en H1 por el tipo de trabajo que tiene que manejar (trabajo en alturas, calderas y soldadura), en M1 por tener que rendir cuentas a tres jefes y en M2 por ser ella la jefe de su propio trabajo y la que suplente las necesidades del hogar; en este caso las mujeres del estudio dejan entrever que la sobrecarga y el conflicto de rol pueden llevar al conflicto trabajo–familia, resultado similar al que arrojó la investigación de Álvarez y Gómez (2011).

Todos comparten en decir que le dedican mayor tiempo al trabajo que al hogar, presentan conflictos en su trabajo, ya sea por la relación jefe-subordinado (como en el caso de M1), por la relación entre compañeros (caso H1), por las ambigüedades del rol y las condiciones laborales (caso H2) y por mantener a los clientes y las ventas (caso M2). Las diferencias en este caso están en que los hombres siguen recibiendo mayores ingresos que las mujeres, y que las mujeres, a pesar de la sobrecarga laboral, le siguen dando prioridad a su rol de madre y cuidadora del hogar.

En relación con el segundo objetivo específico, el cual es reconocer las condiciones familiares, encontramos que la familia sigue siendo de límites más flexibles que el mismo trabajo; con esto lo que se quiere decir es que es más fácil negociar los asuntos referentes a la familia, siendo el trabajo eje fundamental en las cuatro personas entrevistadas. Sin embargo, en las mujeres sigue siendo una preocupación este aspecto, sin desconocer que en los hombres también es importante, pero ellas asumen el rol de ser el eje y las responsables del resultado de las condiciones familiares que se dan en el conflicto trabajo-familia, resultado que concuerda con la investigación de Álvarez y Gómez (2011) y Marín *et al.* (2002). En dichos estudios donde la mujer se mantiene con un rol de mayor implicación o inclinación por la familia, sin dejar de sentir la tensión entre su rol familiar y laboral, donde se evidencia la multiplicidad y simultaneidad de roles que las hace más vulnerables al conflicto trabajo-familia, lo cual se pudo ver reflejado en sus manifestaciones de estrés, angustias y conflicto específicamente con su pareja.

Existe poco tiempo para compartir en familia y éste tiene que ser repartido también en el aseo y las labores de la casa, resultado que es similar a lo que encontraron Aguirre y Martínez (2005), señalando que cuando se tiene una jornada laboral extensa es difícil implicarse en la realización de tareas domésticas y la crianza de los hijos, generando dificultades en la relación padres e hijos y la relación de pareja. En ambos casos se reconoce el papel que juega el hombre –que también colabora en esas tareas–, pero ellos tienen que seguir dándole prioridad al trabajo, debido a que es el ingreso más alto que aportan al hogar.

Con respecto a las diferentes maneras como hombres y mujeres asumen las demandas de rol y la relación trabajo y familia, los resultados de esta investigación coinciden con la de Marín *et al.* (2002) donde las mujeres perciben las demandas de rol de una forma “paralela”, mientras que los hombres lo hacen de una forma “secuencial”, lo que explica ciertas generalidades en cuanto a la manera de abordar los conflictos, sobre todo cuando los hombres H1 y H2 intentan siempre diferenciar los contextos y no mezclar lo laboral con lo familiar.

Hay una marcada diferencia entre hombres y mujeres, en cuanto a que las mujeres manifiestan y expresan más sus consecuencias de estrés y malestar físico y emocional, siendo evidentes los dolores de cabeza, de espalda, los cambios en el estado de ánimo, malestar, irritación; mientras que los hombres tratan de disimular estos síntomas y prefieren el silencio la prudencia frente a esas manifestaciones. En este punto cabe preguntarse si existe una cierta influencia cultural o introyectos frente a estos resultados, relacionada a que los hombres son fuertes y no deben manifestar emociones.

Con referencia a las variables moderadoras se encontró el apoyo de la familia (caso M1), el apoyo del jefe (H1), el de su pareja (M2, hasta un cierto nivel, considerando que apoyo emocional no encuentra en H2) y el de los compañeros de trabajo (H2). Las demás redes de apoyo en cada uno se ven debilitadas; por ejemplo, no se evidenció apoyo de amigos. Por lo tanto esos resultados probablemente surgen de la falta de tiempo y de dinero que tienen para realizar actividades alternas que les permitan fortalecer estos apoyos. En cuanto a las estrategias de afrontamiento se puede observar planeación de acción (en M1), emprendimiento de acciones inmediatas (caso H1), adaptación a circunstancias, mostrar la mejor cara a los clientes (caso M2) y enfocarse en el trabajo y la actividad específica realizándolo lo más rápido posible (H2). En ambas parejas los acuerdos en reparto de tareas domésticas se convierte en un apoyo social, lo cual es una manera de afrontar la doble jornada, como también lo mencionaron los hallazgos de Álvarez y Gómez (2011) y Aguirre y Martínez (2005).

En ambas parejas se identifican las tensiones laborales y familiares, en los dos sentidos (trabajo-familia, familia-trabajo), resultado que difiere con lo encontrado por Marin *et al.* (2002) donde la percepción de conflicto trabajo-familia en la muestra global fue menos que el conflicto familia-trabajo, indicando así que la familia es menos vulnerable. En esta investigación lo que se evidencia es que la familia tiene límites flexibles y por lo tanto es más vulnerable al conflicto, al aplazamiento de ciertos asuntos importantes como la educación y crianza de las hijas y el compartir de pareja, pues es más fácil negociar el tiempo de familia, que el tiempo del trabajo.

De manera general, se puede reconocer lo que plantea Abarca (2007): *“Los cambios en la estructura familiar están transformando los lugares de trabajo, a la vez que los cambios en los patrones laborales están transformando la vida familiar”*, de ahí la importancia de abordar este tema, de profundizarlo, sobre todo por el impacto que tiene en la vida familiar y organizacional.

Por otra parte, es importante tener en cuenta lo que menciona Ugarteburu (2008) donde el conflicto trabajo-familia, que nace de la inclusión de la mujer en la vida laboral, es un problema exclusivo de las clases medias, pues en las clases bajas siempre los dos integrantes de la pareja han trabajado; este planteamiento es importante tenerlo en cuenta y profundizarlo en investigaciones que permitan contrastar o confirmar esta hipótesis. Otro de los puntos importantes que plantea Ugarteburu (2008) es que el continuo deseo de las organizaciones de conciliar entre trabajo y vida familiar, surge con la idea de dar más control a los trabajadores sobre su vida personal, implementándose los horarios flexibles, por lo tanto es otro aspecto a explorar y tener en cuenta.

Siendo el conflicto trabajo-familia un tema importante para la psicología organizacional, teniendo en cuenta los cambios actuales del mundo moderno, donde las organizaciones se han tenido que enfrentar a la introducción de la mujer del mundo laboral, la economía flexible y la eliminación de la jerarquización y la burocracia; siendo una problemática de interés en el mundo actual por las consecuencias que genera no sólo en lo personal, sino también en lo social, es de gran relevancia que las políticas públicas de un país y las leyes tengan presentes esta problemática. Así mismo, desde lo metodológico se seguirán investigando los distintos matices y relaciones, sin olvidar la complejidad que implica el fenómeno.

5. Recomendaciones

Uno de los aspectos que hay que tener presentes en una próxima investigación es entrevistar a más parejas y considerar la hipótesis de Ugarteburu (2008) con respecto a las clases sociales. Además, tratar de ampliar los actores de la investigación, considerando también las personas de la organización, o tener un acercamiento con el ambiente laboral de cada una de las parejas. Profundizar acerca de la parte legal que está rigiendo en relación con esta problemática y comprender cómo las organizaciones están dando cumplimiento a este marco político. Queda la inquietud de si las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres se deben todavía al poco reconocimiento de la mujer en el mundo laboral, o simplemente a condiciones laborales de manera general.

6. Conclusión

Las conclusiones que arroja la investigación indican la flexibilidad de los límites de la familia con respecto a los del trabajo. Como segunda medida, y concordando con varias investigaciones, la mujer sigue teniendo un rol de mayor implicación con la familia que con el trabajo. La sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol, siguen siendo algunas de las características más preocupantes en el conflicto trabajo-familia. Por otra parte, se confirma que las mujeres perciben las demandas de una forma paralela versus los hombres que las aprehenden secuencialmente. Finalmente dentro de las estrategias de afrontamiento y/o apoyo social, en todas las parejas se observó que falta fortalecerlas, puesto que son de gran ayuda para la vida tanto familiar como laboral, lo que disminuye las tensiones del conflicto trabajo-familia.

Referencias bibliográficas

1. Abarca, N. (2007). *Mujer y Trabajo*. Encuesta Nacional Bicentenario UC -Adimark. Una mirada al alma de Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile. 36-41.
2. Aguirre, Z. y Martínez, M. P. (2006). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia trabajo*. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
3. Álvarez, A. y Gómez, I. (2011). *Conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. *Pensamiento Psicológico*, 9(16). 89-106.
4. Baez, X. y Galdames, C. (2005). *Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornadas de trabajo*. *Revista de Psicología*. XIV(1), 113-123.
5. Bauman, Z. (2000). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. Barcelona: Gedisa.
6. Beck, U. y Beck-Gernshein, E. (2002). *La individualización*. London: Sage.
7. Giddens, A., Bauman, Z., Luhmann N., y Beck, U. (2011). *Las consecuencias perversas de la modernidad*. Barcelona: Arthropos.
8. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.

CABALLERO-LOZADA, M.

9. Piñuel, J. (2002). *Epistemología, metodología y técnica del análisis de contenido. Estudios de sociolingüística*, 3(1), 1-42.
10. Ugarteburu, I., Cerrato, J. e Ibarretxe, R. (2008). *Transformando el conflicto trabajo-familia en interacción y conciliación trabajo-familia*. Lan Harremanak. 18. 17-41.
11. Vera-Martínez, J. y Martín, M. P. (2009). *Conciliación de la vida familiar y laboral: estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso*. *Anales de Psicología*. 25(1), 142-149.