

PsYcœspacios

ISSN-e: 2145-2776

Vol. 15, Nº 27, julio-diciembre 2021



La conciliación trabajo-familia en un grupo de emprendedoras del Eje Cafetero

Work-family conciliation in a group of women entrepreneurs
from the Coffee Region

MARÍA CAMILA CORTÉS ARCILA^A

Universidad EAFIT, Colombia

<https://orcid.org/0000-0002-6704-3414>

JOHNNY OREJUELA GÓMEZ

Universidad EAFIT, Colombia

<https://orcid.org/0000-0001-9181-463X>

Recibido: 13 septiembre 2021 • Aceptado: 24 octubre 2021 • Publicado: 18 noviembre 2021

Cómo citar este artículo: Cortés Arcila, M.C. y Orejuela Gómez, J.J. (2021). La conciliación trabajo-familia en un grupo de emprendedoras del Eje Cafetero. *Psicoespacios*, 15(27). <http://doi>

^AAutor de correspondencia: jorejue2@eafit.edu.co

Resumen

El presente trabajo tiene el objetivo de analizar el manejo que le da un grupo de emprendedoras del Eje Cafetero a la conciliación trabajo-familia. El método es descriptivo de corte transversal y el diseño de la investigación corresponde a un estudio de caso basado en entrevistas a profundidad aplicadas a siete emprendedoras del eje cafetero. Según la investigación, las mujeres sienten que la mayor implicación de ser pilares del hogar y además tener un emprendimiento es lograr manejar los tiempos para cumplir con las actividades que les demandan ambos roles. Se expone que la decisión de emprender fue tomada para atender a sus familias y generar ingresos al hogar; sin embargo, las mujeres descubrieron que el equilibrio de estas dos esferas es agotador, pues las actividades les toman mucho tiempo e incluso las privan de espacios para sí mismas. Se concluye que hay una notable necesidad por establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, porque de este depende el bienestar del entorno en el que se desarrollan. Además, las entrevistadas resaltan la importancia de establecer estrategias para desarrollar actividades diferentes a las del hogar, que les permitan sentirse a gusto con ellas mismas y transmitir estabilidad emocional a su familia. Se evidencia que el desarrollo de las actividades del hogar y del emprendimiento ocasionan muchas veces una sobrecarga laboral que se traduce en horarios de trabajo de hasta 19 horas.

Palabras clave: conciliación trabajo-familia, emprendimiento, mujer trabajadora.

Abstract

The present research has the objective of analyzing the management that a group of women entrepreneurs from the Coffee Region give to the work-family conciliation. The method is descriptive and cross-sectional, and the research design corresponds to a case study based on in-depth interviews applied to seven women entrepreneurs from the coffee region. According to the research, women feel that the greatest implication of being pillars of the home and having an enterprise is to manage the times to fulfill the activities that both roles demand of them. It is stated that the decision to undertake was taken to care for their families and generate income for the home; however, the women found that the balance of these two spheres is exhausting, as the activities take a long time and even deprive them of space for themselves. It is concluded that there is a notable need to establish a balance between work and family, because the well-being of the environment in which they develop depends on this. In addition, the interviewees highlighted the importance of establishing strategies to develop activities other than those at home, which allow them to feel comfortable with themselves and transmit emotional stability to their family. It is evident that the development of household and entrepreneurial activities often causes a work overload that translates into working hours of up to 19 hours.

Keywords: work-family conciliation, entrepreneurship, working woman.

Introducción

La conciliación trabajo-familia es un factor que permite visibilizar problemáticas en roles de género y el impacto cultural que se genera por ellas. En la actualidad, mujeres casadas y que no tienen hijos saben que en el caso de querer formar una familia se encontrarán ante una difícil situación, porque deberán asumir tareas de madre, esposa y profesional. Son conscientes de que deben buscar estrategias para cumplir de una manera óptima la doble o triple tarea y que, de no ser posible sobrellevar la carga, deberán abandonar su trabajo, cuidar a sus hijos en la primera infancia y luego, cuando no sean tan dependientes de la madre, retomar actividades profesionales (Garrido García et al., 2015).

La tendencia de la conciliación trabajo-familia señala que se deben estudiar los tipos de roles que existen desde la teoría, porque desde allí se han establecido cuáles son las actividades que los hombres y las mujeres han desarrollado a lo largo de la historia; también se señalan los tipos de factores que influyen en las esferas (trabajo y familia), cómo incide una esfera sobre la otra y cuáles

son las estrategias que las mujeres han tenido que acatar para poder desenvolverse en los dos ámbitos.

Las organizaciones buscan diseñar políticas que permitan que los colaboradores fortalezcan su sensación de bienestar, logrando un equilibrio entre el trabajo y la familia, porque son conscientes de que un colaborador tranquilo y en equilibrio trae consigo consecuencias positivas para la empresa, convirtiendo los resultados personales (el incremento de la eficiencia y la creatividad) en resultados generales.

La perspectiva actual de la sociedad sobre el rol de género tiene implicaciones en la inclusión laboral de la mujer; además, su crecimiento profesional está afectado por las políticas organizacionales y gubernamentales implementadas en el país que se desarrollan. No obstante, aún con su inclusión laboral y con los beneficios que ha traído para la economía mundial, la mujer se sigue sintiendo culpable por querer estar incluida en un mercado laboral y que se le valoren cualidades diferentes a las de cuidadora y cocinera. Las investigaciones incluidas en los antecedentes hacen referencia a mujeres empleadas

y pertenecientes a una organización. En esta investigación se realizará un análisis con mujeres empoderadas que decidieron ser madres de familia y edificar su propio negocio.

Referencias conceptuales

Conciliación trabajo-familia: definiciones y aproximaciones generales

Reconocer y estudiar el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa es un tema que ha despertado interés en los investigadores desde la década de los años 70 (Greenhaus, Parasuraman, 1994). “Universalmente, la familia es reconocida como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes” (Andrade, Landero, 2014 p. 186).

El trabajo es la actividad que se realiza en un lugar determinado del mercado y a cambio se genera una compensación monetaria y por esta razón guarda una relación vinculante con la familia, porque es mediante el trabajo que se obtienen los recursos para satisfacer las necesidades que pueden presentar los integrantes de una familia.

La conciliación trabajo-familia implica que exista una relación entre estas dos esferas y conlleva la generación de situaciones positivas o negativas en un contexto debido al otro. Las actividades de los roles laborales y familiares causan el conflicto trabajo-familia, sobre todo cuando hay una distribución inequitativa de las actividades en el ámbito familiar. Estas actividades las deben asumir quienes tienen bajo su cargo a personas dependientes: niños, adultos mayores o discapacitados (Torns, 2008).

En las organizaciones también se le comenzó a dar un valor importante a la conciliación trabajo-familia para poder generar más control sobre la vida personal de los co-

laboradores; estas medidas llevan en muchos casos a un manejo de un horario más flexible. Hay que tener en cuenta que el equilibrio entre el trabajo y la familia se ve afectado cuando hay mayor dedicación en una esfera que en otra. Lo que busca la conciliación trabajo-familia es que exista una relación de complementariedad entre las dos esferas para que las personas involucradas puedan tener una serie de beneficios.

La relación entre trabajo y familia puede ser generadora de situaciones positivas o negativas, las teorías señalan dos tipos de conflictos: donde la familia influye en el trabajo, donde el trabajo influye en la familia (Halpern y Murphy, 2005).

El balance o equilibrio entre trabajo y familia puede generarse cuando las actividades y aspiraciones resultan ser compatibles entre las dos esferas (Pichler, 2009). Para lograr este equilibrio se requiere que haya una colaboración en las organizaciones; sin embargo, hay quienes lo logran por cuenta propia. En 1997 en la ciudad de Luxemburgo se celebró el Consejo Europeo Extraordinario y las conclusiones de la presidencia dieron a conocer “las políticas de conciliación de la vida laboral y personal”, incluyendo en estas la promoción de permisos, flexibilidad en horarios de trabajo, servicios de atención del cuidado. Todas estas políticas en relación con la conciliación del trabajo y la familia se hacen notar porque es claro que las condiciones laborales inciden en las relaciones de familia; cuando estas cargas no están equilibradas generan en las personas riesgos psicosociales, causando enfermedades físicas, mentales y sociales (Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009).

La búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la familia requiere unas renuncias. Cuando la mujer se encuentra laborando y decide por diferentes razones consolidar una familia con hijos, se encuentra con la difícil tarea de tomar decisiones y renunciar parcialmente al trabajo, es decir, reducir el tiem-

po que labora cuando nacen sus hijos para hacer frente a las dos situaciones: por un lado atender a las necesidades de su hijo y seguir laborando para no rezagarse profesionalmente y seguir generando ingresos para sobrellevar las necesidades que se generan al tener una familia.

El estudio realizado por López et al. (2011) sugiere que cuando las mujeres se convierten en madres deben buscar alternativas que les permitan seguir generando ingresos, puedan atender a sus hijos y sobrellevar las actividades domésticas y extradomésticas.

Implicaciones de la conciliación trabajo-familia

Con la inclusión de la mujer en el mercado laboral hay una serie de repercusiones directas en la institución familiar. Además de que la mujer empieza a tener independencia económica, se deben realizar ajustes en la distribución del tiempo, pues ellas tienen que atender actividades extradomésticas, cuentan con menos tiempo para ocuparse del cuidado de los hijos y, por tanto, requieren ayuda en las actividades del hogar (Gómez, Martí, 2004).

La difícil tarea de llevar un equilibrio entre el trabajo y la familia tiene implicaciones porque, entre otras cosas, se presentan altos niveles de depresión y angustia en las personas; cuando hay un conflicto en la relación de estas dos esferas se generan problemas de salud (Frone et al., 1997).

Por otro lado, cuando se logra establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, hay unas implicaciones positivas que surgen por el aumento de la felicidad y la estabilidad emocional, que generan un aumento de bienestar, acompañado de emociones positivas en el entorno familiar y en el laboral. Cuando hay un sentimiento de bienestar se nota en todos los ámbitos; en la familia hay armonía y tranquilidad; en el trabajo se evidencia una

fuerza de compromiso y sentido de pertenencia con la organización. Para las empresas también representa efectos positivos porque, cuando un colaborador siente que se preocupan por sus necesidades personales, se crea un clima laboral ameno y en concordancia con su comodidad con la empresa, el colaborador se queda en ella; así, se reducen en la empresa los índices de rotación de personal y se minimiza la tasa de enfermedades generales. Obviamente también se incrementa la productividad y la creatividad porque sus colaboradores se encuentran mental y físicamente bien (Moccia, 2011).

Cuando las mujeres no logran conciliar trabajo-familia deciden renunciar a una de estas dos esferas, normalmente al trabajo. Lo difícil de aceptar es que grandes profesionales con grandes cualidades deban salir del mercado laboral porque no logran conciliar el trabajo y la familia. Otras, por el contrario, deciden no renunciar a su labor y renuncian a la maternidad porque no se permiten que en su vida profesional haya un estancamiento (Garrido García et al., 2015).

Obstáculos en mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia

Por “tradición” las mujeres han tenido la responsabilidad de reproducirse, además de prestarse para el cuidado de la casa y para servir a quienes viven en ella (Gómez y Jiménez, 2015). Las tareas que realizaban solo tenían como fin la crianza de los hijos, la preparación de los alimentos, el mantenimiento en óptimas condiciones de limpieza y orden de las prendas de vestir y la casa. Con el desarrollo de la sociedad, hombres y mujeres fueron aprendiendo que cada uno debía asumir unos comportamientos dependiendo de su género; así, sus roles serían dependientes de su género. Herrera (2000) define como rol de género “a un conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo” (p. 569).

En la época colonial de Colombia (1550-1810, aproximadamente) las mujeres eran educadas para que fueran expuestas a la sumisión, obediencia y dependencia absoluta, ante sus padres y luego ante sus esposos. Las mujeres sometidas a esa ideología crecieron con unas instituciones de moralidad que les hacían creer que su misión en el mundo era ser madre y esposa; mientras el hombre con el rol de proveedor era quien ostentaba el poder y la fuerza (Macías y Cedeño, 2014). Por fortuna, los tiempos han cambiado y desde el siglo pasado se ha empezado a evidenciar que la mujer tiene participación en el mercado laboral. En 1975, en México, se dictó la Conferencia Mundial de la Mujer y se dio a conocer el concepto *derechos productivos*, las mujeres comenzaron a asistir a centros de educación; con el fortalecimiento de sus capacidades y con preparación profesional, comenzaron a ser incluidas en el mercado laboral. La inclusión laboral de la mujer atrajo nuevos conceptos; por un lado ya se valora y reconoce que las mujeres tienen muchas habilidades, destrezas y capacidades para desarrollar actividades que merezcan ser remuneradas, pero su inclusión laboral no eliminó una vieja costumbre: la mujer es quien sigue llevando a cuesta las obligaciones de la casa. Es decir, si bien tuvo inserción en el mercado laboral, la mujer no puede abandonar las responsabilidades que trae consigo tener una familia. El rol de género sigue estableciendo que las mujeres son quienes se deben encargar del hogar, servir, atender a quienes son dependientes. En el contexto familiar aún se refuerza el hecho de la diferenciación genérica que pauta cuáles son las actividades que deben hacer las mujeres y los hombres (Herrera, 2000).

Con respecto a las políticas de gobierno, se debería promover un equilibrio entre el trabajo y la familia. En Colombia, por ejemplo, la Ley 1468 de 2011 declara que los hombres tienen derecho a ocho días de licen-

cia por paternidad; en cambio a las mujeres les dan licencia remunerada por 14 semanas. Aunque esta es una medida que facilita la adaptación para las nuevas madres de familia, de una manera implícita se determina que la mujer es quien comienza a llevar un ritmo de vida más atareado, a sobrellevar una vida laboral y doméstica inequitativa. En cuanto al tiempo de ocio y de esparcimiento, las mujeres se ven más afectadas porque, comparada con el de los hombres, son ellas quienes pierden el privilegio cuando deciden formar una familia con hijos, pues además de laborar deben encargarse de las labores de la casa y del cuidado de los hijos.

En el caso colombiano se encuentra particularmente un estudio que demuestra que hay una correlación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral y el bienestar mental y físico. Cuando hay un conflicto entre el trabajo y la familia, hay disminución en cuanto a la satisfacción laboral y el bienestar físico y psicológico (Spector et al., 2006); por esta razón, las organizaciones le han dado mayor importancia al equilibrio entre el trabajo y la familia, con el fin de lograr que sus colaboradores sean comprometidos y puedan ser más productivos. Pero no siempre las mujeres logran adecuarse a las políticas de una organización porque no tienen la flexibilidad que requieren para llevar una vida en armonía con lo laboral y lo familiar o porque simplemente no llena las expectativas profesionales de la mujer. En algunos de estos casos las mujeres deciden llevar a cabo las ideas de negocio que se adaptan a sus necesidades y a las de su familia.

Estrategias utilizadas por mujeres en la conciliación trabajo-familia

La inserción de la mujer en el mercado laboral debería ser un hecho que no generara traumas ni conflictos en ninguna esfera (ni laboral ni familiar). Desde luego no lo es, por las implicaciones negativas que se generan y

fueron descritas anteriormente. Las mujeres deben enfrentarse a que la corresponsabilidad familiar y el nuevo papel del hombre no han sido asumidos de la manera que se deberían desempeñar: esto para las mujeres quienes tiene un modelo de familia nuclear; para las mujeres con un modelo de familia monoparental es más difícil: se enfrentan al hecho de que el cuidado y la crianza de los hijos deben asumirlas solas o recurrir a ayudas externas para poder laborar y atender las necesidades de sus hijos en cuanto a cuidados y educación. A todos estos obstáculos debe añadirse la incidencia de políticas que ponen énfasis en que el bienestar del hogar es una responsabilidad que depende únicamente de quienes conforman la familia tradicional, teniendo en cuenta que la familia está estructurada conforme a la tradicional división de roles (Ruiz y Bajo, 2006).

Las organizaciones y las familias están en constante transformación, las estructuras políticas e ideologías influyen en la conciliación trabajo-familia. Algunos países escandinavos ofrecen servicios para el cuidado de los niños, también tienen diversas opciones de trabajos de tiempo parcial; en Colombia no existen políticas que favorezcan el fortalecimiento del equilibrio trabajo-familia (Idrovo, 2006). Por tal razón, las mujeres deben buscar en su entorno estrategias individuales para poder laborar y tener una buena relación familiar. Se ven impelidas a adquirir rutinas estrictas que les permitan cumplir con las obligaciones laborales y tener tiempo de calidad con su familia.

Método

Tipo de estudio

El estudio es de tipo descriptivo transversal con el fin de analizar la situación que viven las mujeres emprendedoras para manejar un equilibrio entre el trabajo y la familia. Se realiza un diseño de investigación tipo estudio de caso, dadas las condiciones y las personas participantes, tratando de conocer qué manejo le dan a la conciliación trabajo-familia.

Sujetos participantes

Para la investigación se entrevista a siete mujeres con las siguientes características: que sean emprendedoras y tengan una familia constituida con hijos. El estado civil no es tenido en cuenta para la validación de resultados.

Técnicas

Se elabora una entrevista de profundidad que busca responder a los objetivos específicos de la investigación. Existen cuatro categorías para el análisis de la investigación: conciliación trabajo-familia en las mujeres, implicaciones de la conciliación trabajo-familia, obstáculos en las mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia, estrategias utilizadas por las mujeres en la conciliación trabajo-familia. También se pregunta qué nivel de escolaridad tienen, la edad, qué tipo de emprendimiento tienen, la antigüedad del emprendimiento, la cantidad de hijos y sus respectivas edades, la ocupación del cónyuge (si lo tienen). En la tabla 1 se especifican las categorías y subcategorías que se emplean en la entrevista a profundidad teniendo en cuenta los objetivos específicos.

Tabla 1. Relación entre los objetivos específicos, categorías y subcategorías.

Objetivos específicos	Categorías
Identificar qué percepción tiene un grupo de mujeres emprendedoras del Eje Cafetero respecto a la conciliación trabajo-familia.	Conciliación trabajo-familia en mujeres
Identificar las implicaciones que debe asumir una líder emprendedora del Eje Cafetero en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Implicaciones de la conciliación trabajo-familia
Analizar los obstáculos que tiene un grupo mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia.	Obstáculos en la conciliación trabajo-familia
Analizar las estrategias de las mujeres líderes emprendedoras del Eje Cafetero para atender la conciliación trabajo-familia.	Estrategias utilizadas para la conciliación trabajo-familia

Nota: Elaboración propia

Procedimiento

La investigación se lleva a cabo en tres fases: contextualización teórica; trabajo de campo y organización; presentación y análisis de los datos encontrados. La primera fase consiste en realizar un estado del arte y analizar las tendencias por lo que respecta a la conciliación trabajo-familia para dar una construcción sólida de la referencia conceptual. Así, se logra una aproximación al instrumento, estableciendo las categorías y subcategorías para el diseño de las preguntas de la entrevista a profundidad. La segunda fase se da con el instrumento elaborado, para determinar las preguntas a realizar, teniendo en cuenta las categorías y subcategorías establecidas en la primera fase. Posterior a esto, se realiza una búsqueda de mujeres que quieran ser partícipes de la entrevista y dar su testimonio en función de la relación trabajo-familia que llevan en la actualidad en su condición de emprendedoras y, además, como pilares fundamentales en la familia. En la tercera y última fase se transcriben de las entrevistas para su posterior organización sistemática, facilitada por la distribución y síntesis en matrices organizativas. Para la escritura del documento se tienen en cuenta fragmentos de las entrevistas para la validación de las

síntesis resultantes a través del análisis de las tendencias que son las respuestas de las entrevistadas; lo anterior se hace con la técnica de análisis de contenido. Finalmente, se obtienen las conclusiones de la investigación propuesta, teniendo en cuenta los datos extraídos de las entrevistas, el estado del arte y las conclusiones de la investigadora.

Consideraciones éticas

Es indispensable que los participantes tengan libertad de decisión para participar o no de la presente investigación; incluso se les da la posibilidad de abandonar la entrevista en cualquier momento.

Los participantes son informados sobre la investigación, los objetivos generales y específicos de la misma, como de su uso. Se construye un consentimiento informado, que es firmado por cada una de las personas, en el cual se protegen los datos suministrados y se garantiza que los mismos solo serán utilizados con fines académicos e investigativos; los anteriores están amparados según lo expuesto en la Ley 1090 de 2006 y en la Resolución 8430 de 1993 cumpliendo con los criterios éticos básicos de la investigación cualitativa. Finalmente cabe mencionar que esta investigación constituye la categoría A

de la mencionada resolución: Investigación sin riesgo; categoría en la cual no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada a las variables psicológicas o sociales de los individuos que participan.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de la entrevista realizada a siete mujeres emprendedoras ubicadas en las diferentes capitales del Eje Cafetero. Para dar contextualización, se señala el perfil sociodemográfico de las mujeres entrevistadas. Además, se presentan las categorías evaluadas en la entrevista: conciliación trabajo-familia en mujeres, implicaciones de la conciliación trabajo-familia, obstáculos en mujeres en cuanto a la conciliación trabajo-familia y estrategias utilizadas. Para llevar a cabo el análisis de estas categorías se tuvieron en cuenta varias subcategorías, que a su vez fueron evaluadas con el método empírico teniendo en cuenta

la tendencia en las respuestas brindadas por las entrevistadas. Luego del análisis y la mención de algunas respuestas textuales de las mujeres entrevistadas se expone la discusión de los resultados obtenidos. Las entrevistas a profundidad buscaban obtener información sociodemográfica y sociolaboral para desarrollar la investigación propuesta y dar respuesta a los objetivos establecidos.

Como se puede ver en la tabla 2, las mujeres entrevistadas estaban entre los 30 y los 45 años, en edad productiva laboral, todas con uno o más hijos, casadas o en unión marital de hecho, con nivel de escolaridad universitaria, a excepción de una, y con una antigüedad de sus emprendimientos igual o superior a 6 meses.

Todas las mujeres entrevistadas cuentan con un trabajo de emprendimiento e impulsan sus ventas y el crecimiento de su marca a través de las redes sociales, principalmente de Instagram.

Tabla 2. Caracterización de participantes

	Edad	Estado civil	N° de hijos	Antigüedad del emprendimiento	Actividad del emprendimiento	Nivel de escolaridad	Ciudad
1	36	Casada	1	3 años	Diseño y confección de prendas de vestir para mujer	Universitario	Armenia
2	30	Unión libre	1	3 años	Distribución de productos para el cabello	Universitario	Manizales
3	32	Casada	2	6 meses	Comidas rápidas	Bachillerato	Manizales
4	37	Casada	2	1 año	Creación y distribución de acuarelas	Posgrado	Armenia
5	38	Casada	1	3 años	Diseño y confección de bordado a mano	Tecnológico	Manizales
6	30	Casada	1	4 años	Creación de sellos y papel artesanal	Universitario	Manizales
7	45	Casada	1	2 años	Diseño y creación de accesorios en Mayuki	Posgrado	Pereira

Nota: Elaboración propia

Conciliación trabajo-familia

El equilibrio entre trabajo-familia resulta ser fundamental y a la vez difícil de sobrellevar para las mujeres, porque tomar la decisión de ser madres conlleva una responsabilidad con los hijos y, en general, con la familia.

Al decidir formar una familia y emprender se genera estrictamente una relación entre estas dos esferas que puede acarrear conflictos en los dos ámbitos. La mujer 7 señala: “Cuando tú te casas o tienes una pareja y tienes hijos, el peso de una familia sigue estando en la mujer. Es demasiado importante para mí equilibrar la relación entre el trabajo y la familia, es muy difícil de lograrlo porque es la misma sociedad la que nos lo ha impuesto y las mujeres cada vez trabajamos más y nos volvemos como ese eje en el hogar”. La mujer 1 también indica: “Cuando uno es mamá, una de las cosas que más busca es poder dedicarle tiempo a su familia, especialmente a sus hijos; entonces, realmente para mí es determinante lograr equilibrar la relación trabajo-familia”.

La mujer 2 menciona: “Para mí, por la crianza que yo he tenido y por todo el tema familiar, pesa más la familia que el trabajo; muy pocas veces he tenido que decir yo que es que voy a dejar a mi familia y me voy a centrar en el trabajo”. En este caso se evidencia una influencia social referente a la elección de prioridades en las esferas trabajo-familia.

Todas las mujeres entrevistadas indicaron que les resultaba primordial lograr encontrar el equilibrio en la relación trabajo-familia; estas dos esferas son tan importantes que ninguna desconoce que hay que lograr equilibrar la relación para poder llevar una vida de bienestar y tranquilidad.

Con referencia al efecto de la incidencia del trabajo en la familia y la familia en el trabajo, las siete entrevistadas coinciden en que la familia es una prioridad en sus vidas

y que prefieren que el trabajo no afecte a sus familias, a que la familia afecte sus trabajos. La mujer 4 señaló: “Para mí es más importante la familia, mis hijos y su educación por encima de todo. Por ejemplo, cuando nació mi primer hijo, me salió una oferta laboral en Armenia, pero en el trabajo me dijeron: ‘debes empezar en agosto’, y mi hijo nació en junio, por lo que tuve muy poco tiempo con él, entonces empecé a trabajar sin saber lo que era ser mamá. Cuando me di cuenta de todo lo que me estaba perdiendo, de todo lo que extrañaba a mi hijo, de la falta que me hacía, de lo que él me necesitaba, decidí renunciar; ya después de que él fue más grande e independiente decidí iniciar el emprendimiento que tengo en la actualidad”.

Sin embargo, una de las mujeres repuntó: “Hace poco escuchaba de la importancia de que las mamás hiciéramos algo que nos gusta, porque esa también es una forma de mostrarles a los niños cómo ser felices con ellos mismos. Si mi hijo ve amargada, eso va a influir en él; entonces ahora no le quiero restar importancia a mi trabajo por mi hijo, porque ya le resté importancia durante 5 años, que era cuando él estaba pequeño y me necesitaba más junto con mi esposo”. Se resalta aquí la importancia y la influencia que tienen para las mujeres las actividades diferentes a las del hogar y al cuidado de los hijos (en este caso los emprendimientos); una mirada que permite evidenciar que las mujeres han tomado conciencia acerca de los diversos roles de género que deben ser resignificados en la actualidad, porque no se sienten identificadas con los patrones de comportamiento que estos determinan. A pesar de ello y como indica López et al. (2011), las mujeres siguen siendo el pilar del hogar, siguen velando por el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, pero consideran que será una etapa temporal, mientras los hijos crecen.

Las mujeres emprendedoras de las diferentes ciudades capitales del Eje Cafetero

tienen muy claro que el bienestar de su familia prevalece sobre su emprendimiento, sin embargo algunas también perciben que la actividad laboral que desarrollan les permite sentirse bien consigo mismas y esto a su vez genera un entorno de bienestar en los ámbitos familiar y personal, pues si bien sus familias son prioridades en su vida, ven su inclusión laboral como algo que les pertenece; más aún en el caso de ellas que decidieron emprender en negocios con actividades que les apasionan y las hacen sentirse cómodas no solo por el tema económico, sino porque consideran que se enriquecen personalmente.

Implicaciones de la relación trabajo-familia

Las entrevistadas, en su mayoría, señalan que no tienen pérdidas en el trabajo a causa de la familia, pero en cambio expresan que han tenido pérdidas en la familia a causa del trabajo. La mujer 2 indica: “A veces cuando las cosas no salen bien y en el negocio se me salen de las manos algunas situaciones; por ejemplo, se demoró un pedido del laboratorio o entregué mal un pedido, me estreso, porque no me gusta quedarles mal a las clientas; me da mal genio y siento que me desquito o me recargo con mi familia, siento que empiezo a hablarle mal al niño, lo regaño más o con mi mamá, le hablo feo a veces, y después me arrepiento”. La mujer 6 también indica: “A nivel familiar siento que he perdido tiempo para invertir en mi familia y en mí misma porque me volví nocturna, a mí me toca trabajar desde las 9 pm que se duerme mi hijo, hasta las 2 am cuando siento que ya no puedo más, y levantarme nuevamente a las 6 am”. Claramente se evidencian pérdidas en el ámbito familiar, que implican discusiones por asuntos que se salen de control en el ámbito laboral, además de la pérdida de espacios personales y tiempo de calidad con la familia por el exceso de trabajo.

La mujer 5, sin embargo, indicó que en el trabajo sí ha tenido pérdidas a causa de la familia: “He perdido espacio para hacer las actividades que me gustan, porque me dediqué mucho a ser mamá y se me olvidó que yo también tenía actividades que hacer para ser feliz y sentirme útil”. Esta excepción puede estar dada por las diferentes percepciones que están empezando a tener las mujeres, por las cuales les dan un significado importante a las actividades que les permitan desarrollarse profesional y personalmente.

La mujer 6 tiene un concepto similar al anterior: “A nivel laboral he perdido espacio para desarrollar las actividades propias de mi trabajo, porque me toca adaptarme a los horarios de mi esposo para poder cuidar a mi hijo; como mi esposo es profesor, tengo que acomodarme a cosas que hemos decidido que me corresponden a mí (cocinar, oficios de la casa)”. Se entiende que sus emprendimientos les demandan tiempo para preparar actividades propias de la labor, pero a su vez en sus familias se les presentan actividades que no pueden dar espera, lo que les genera atrasos en sus procesos laborales; además, por su condición de emprendedoras, sus esposos o su núcleo familiar o incluso ellas mismas creen que pueden ajustar los horarios para atender las labores del hogar y postergar las del emprendimiento; en consecuencia, deben trabajar más horas al día para cumplir todas las labores (domesticas, familiares, laborales).

Las ganancias familiares a causa del trabajo las aprecian desde lo económico y lo personal. La mujer 3 señala: “Para mi familia he ganado, por el trabajo, mayores comodidades, además me siento más independiente, sé que puedo cubrir mis necesidades personales y que, además, puedo comprar cosas o hacer gastos que antes sin el emprendimiento no hubiera podido; por ejemplo, podemos salir a pasear, ir a comer o comenzar a ahorrar para el estudio de mis hijos”. La mujer 5 también destaca los beneficios en lo personal: “En la

familia tal vez he ganado unión, mi esposo y mi hijo me ayudan con el emprendimiento y como les he transmitido el amor por él, ellos también lo sienten. Además, siento que ya soy más feliz, menos rígida porque con el emprendimiento hago lo que me gusta desde que era pequeña. Recuperé mi esencia de ser una mujer y mi emprendimiento sirvió para que la relación en familia podamos ser felices”. Las mujeres estiman como ganancias el aporte económico que ingresa a sus hogares a causa de su labor en el emprendimiento, pero además este ingreso les genera bienestar porque cumplen las necesidades básicas en el hogar y también se pueden permitir ciertas comodidades, lo que les causa satisfacción. Además, su contribución económica les permite mejorar su autoestima, porque sienten que las actividades laborales que realizan tienen valor y a su vez esto les causa comodidad en su desarrollo profesional.

En cuanto a las ganancias laborales a causa de la familia la mujer 7 indica: “En el emprendimiento se involucra mi familia, entonces ha sido una compenetración en la que trabajamos los tres. Cuando yo llego a trabajar en mi emprendimiento en lo que me apasiona, no siento que los estoy abandonando porque, por el contrario, somos los tres trabajando, ellos ayudándome a una cosa o empacando o yéndonos a una feria, capacitando a alguien porque ya las manos no nos dan abasto para tejer nosotros”. Esta emprendedora evidencia que, en su labor, la familia se encuentra tan involucrada que ya sienten que el negocio es un miembro más y todos pueden participar activamente para promover su crecimiento; en ella se puede destacar que la participación de su familia representa una ganancia en su emprendimiento porque tiene ayuda y soporte.

En síntesis, encontramos que para las mujeres líderes emprendedoras entrevistadas las pérdidas están muy ligadas en las dos esferas: trabajo y familia, por su relación depen-

diente entre sí. Se evidencia que una de las pérdidas que se les presenta en la cotidianidad está reflejada en la actitud de estrés o cansancio que manifiestan a través de actos de intolerancia con su familia, por las circunstancias o problemas que se les presentan en la familia, además del tiempo de calidad que dejan de tener por la sobrecarga laboral, ya sea a causa del emprendimiento o de las labores domésticas.

Las ganancias las resaltan con más emotividad las mujeres participantes, expresando la satisfacción que les produce realizar actividades que las hacen felices y a su vez les permiten integrarse con su familia, porque al verlas tan interesadas con sus emprendimientos todos quieren involucrarse y ayudar a gestionar los procesos que el negocio requiere. Además, para ellas resulta un estímulo al desarrollo profesional y personal, porque se consideran activas en el mundo laboral y porque, a su vez, perciben que pueden generar ingresos con actividades que las apasionan. Es interesante que, a pesar de las actividades domésticas tan arduas que deben asumir las mujeres en cuanto al cuidado de hijos y del hogar, sigan activas en el mundo laboral. Muñiz Terra (2019) resalta: “Asumir el papel de cuidadoras principales en el hogar, supone el abandono temporal o definitivo del mercado laboral” (p.86). Se puede concluir que esto se debe a la importancia que tiene, para cada mujer entrevistada, permanecer activa como profesional y poder crear valor en su emprendimiento; lo que genera una sensación de bienestar consigo misma y se ve reflejado en su entorno, por la actitud positiva y de plenitud que tiene al obtener ingresos que les permitan satisfacer las necesidades básicas, y también actividades de dispersión y recreación para la familia.

Obstáculos en la conciliación trabajo-familia

Las entrevistadas señalaron que el obstáculo que se presenta en las dos esferas (trabajo y

familia) está relacionado directamente con la distribución del tiempo. Señalan la falta de tiempo para resolver las actividades familiares. La mujer 1 indica: “Hay algunas veces que por mi emprendimiento tengo que robarle tiempo a mi familia y me siento mal”. A la mujer 2 le ocurre algo similar; esto es lo expresado por ella: “Hay veces que se nos complica las alimentaciones, entonces se nos pasa la hora de la comida de los niños. Se nos olvida medir el tiempo y se nos pasan las actividades de los niños por estar preparando la comida para vender”. Esto atañe al sentimiento de culpa por robarle espacio y tiempo a sus hijos o a la familia, por estar atendiendo actividades del emprendimiento.

Situaciones similares ocurren en la esfera del trabajo, relacionadas con el uso del tiempo. La mujer 5 señala: “Ahora por la pandemia, he tenido que dedicarme mucho a la casa y las tareas de mi hijo; cuando recién comenzó la pandemia, yo sentía que me iba a tocar abandonar el emprendimiento porque sentía que no era capaz con las actividades del colegio de mi hijo”.

La pandemia, sin duda, representó un obstáculo porque generó una serie de cambios en las rutinas que se tenían establecidas. Sin embargo, varias de las mujeres hicieron énfasis en el nuevo manejo del tiempo en la pandemia, teniendo en cuenta que todas las entrevistadas debieron ceñirse al nuevo modelo de educación que debía ser implementado en los hogares para darle continuidad al estudio de sus hijos; esto les aumentó el trabajo, y la distribución de tiempo se vio afectada porque se le comenzaron a dar nuevas prioridades a la actividades escolares de los hijos. La mujer 6 también apuntó: “Si mi hijo tiene un examen mañana y yo también debo hacer una entrega mañana, yo voy a preferir ayudarle a mi hijo y posponer las actividades del trabajo para la noche”.

Las mujeres entrevistadas resaltan el valor que tiene el tiempo en sus vidas; lo

requieren para programar y desarrollar actividades propias del emprendimiento; tiempo que a veces se ve afectado por las responsabilidades que tienen con sus hijos y su familia. Esto también ocurre en la dirección opuesta; las exigencias que se presentan en el emprendimiento necesariamente implican una disminución del tiempo dedicado a la familia.

Lo que no se puede dejar de mencionar, porque también representa un obstáculo, es que el tiempo invertido en estos dos roles interfiere con el tiempo que dejan de invertir las mujeres en sí mismas, porque en muchas ocasiones las actividades domésticas están recargadas para ellas, y en el caso de las emprendedoras se marca más, ya que en su entorno familiar consideran que ellas son quienes pueden ajustar los horarios para satisfacer las necesidades básicas del hogar en cuanto a cuidado de los niños, limpieza de la casa y preparación de alimentos; lo que implica una jornada de trabajos más larga. Al respecto exponen Garrido García et al. (2015): “aunque los roles de género presentan algunos avances, sigue considerándose la participación masculina en el cuidado de los hijos más como una ayuda hacia la mujer, que como una responsabilidad inherente al género masculino como ayuda hacia la mujer” (p.98). Este tipo de situaciones, por las cuales se las deja sin espacios para encontrarse consigo mismas y sus cercanos diferentes a la familia, pueden ocasionar problemas de salud mental, depresión o ansiedad.

Estrategias utilizadas para la conciliación trabajo-familia

Las estrategias que utilizan las mujeres en el ámbito familiar están centradas en su mayoría en la ayuda que pueden prestarles sus familiares más cercanos en el cuidado de los hijos. La mujer 6 comparte: “Tengo que buscar quien me ayude con el cuidado de mi hijo y tratar de acomodar los horarios con mi

esposo”. Incluso hay mujeres que deben depositar el cuidado de sus hijos menores en el de los mayores, como es el caso de la mujer 3: “Cuando estoy haciendo las preparaciones mi hijo mayor me ayuda a cuidar a la niña pequeña”. Las mujeres enfatizaban en que los cuidados de los niños trataban de delegarlos a personas cercanas, como la familia, para aquellas ocasiones en las cuales requerían ayuda por motivos laborales.

Además de la delegación del cuidado de los hijos, las mujeres utilizan estrategias de planeación del tiempo en lo familiar y en lo laboral. La mujer 1 expresa: “Yo planeo mi día, mi semana, mi mes y mi año”. La mujer 2 señala que la pandemia ha influido en la organización de los tiempos: “Ahorita, en términos de pandemia, todo ha cambiado y ha tocado improvisar más en el camino, pero en términos generales yo pienso que es la planeación muy meticulosa de cómo va a aprovechar uno el tiempo y de qué es lo que uno quiere proponerse semanal, mensualmente o en el semestre y organizar su cotidianidad con respecto a eso. Yo pienso que es una de las cosas más importantes”. La pandemia indudablemente generó un cambio de rutinas, lo que llevó a dar un giro inesperado en todos los ámbitos de la vida; sin embargo, todas las mujeres señalaron que en términos laborales la organización y la anticipación de los sucesos son la principal estrategia que utilizan para lograr establecer un equilibrio en la relación trabajo-familia. Aun así, manifiestan que muchas veces, por las mismas situaciones que se presentan en estas dos esferas, simplemente los cronogramas se ven afectados y se tienen que modificar para darle continuidad a las actividades laborales y familiares.

Las entrevistadas indican que la familia y las personas más cercanas como las amigas son la principal red de apoyo y confianza para la ayuda con los hijos y el hogar. Berenson-Gorn et al. (2009) consideran que:

la principal fuente de apoyo de mujeres procede de la familia nuclear o las amigas, que juegan un papel central [...] En otros estudios se ha observado que en cuanto más redes de apoyo existan, menos vulnerables son las mujeres y tienen mayores oportunidades de mejorar su salud emocional y por tanto su calidad de vida (p.480).

Además de ser fuente de soporte para realizar actividades del hogar, también resultan ser fuente de apoyo para la mujer en cuanto a su salud mental y emocional.

Conclusiones

En la investigación se abordaron las categorías de la conciliación trabajo-familia en mujeres emprendedoras del Eje Cafetero. Si bien las entrevistadas coinciden en que es difícil y agotador darle un equilibrio a la relación trabajo-familia, resulta imperativo conseguir la armonía en esta relación, un balance. El bienestar y la integridad en la familia se verá representado en la productividad en el ámbito laboral (Moccia, 2011).

Establecer este equilibrio permite además que las personas involucradas en el núcleo familiar se encuentren satisfechos con los roles que definen en la familia y en el trabajo (Bustamante Sepúlveda y Flores Faúndez, 2008); sin embargo, para lograr la satisfacción se deben tener en cuenta que los recursos como el tiempo son limitados y es allí donde se debe prestar especial atención para lograr distribuirlo sin afectar ninguna de las dos esferas que tan estrechamente relacionadas están. Asimismo, se puede percibir que cuando se presentan conflictos en la relación trabajo-familia, el bienestar subjetivo se puede ver reducido.

En cuanto a las prioridades en la relación trabajo-familia, todas las mujeres objeto de investigación estuvieron de acuerdo en que la familia está por encima del trabajo. La decisión de emprender estuvo en su momen-

to dada por un acuerdo mutuo entre ellas y sus parejas en búsqueda del equilibrio entre estas dos esferas. No obstante, para obtener este equilibrio se requiere un tacto y una dedicación especial, pues cualquier movimiento a favor de una de las dos esferas puede perjudicar a la otra (Ugarteburu Gastañares, 2008). Finalmente, cuando se logra establecer el balance entre estos dos roles, resulta que los beneficios y los complementos que pueden darse entre ellos generan gratificaciones en las mujeres y en sus familias.

Las implicaciones más marcadas señalan que las mujeres emprendedoras trabajan más horas al día, porque deben distribuir el tiempo en labores del emprendimiento, del hogar y de la familia; esto las lleva necesariamente a que deban esforzarse más y tener más trabajo por el cual responder a diario. Indican además que la intención de emprender fue para tener el control del tiempo, generar ingresos y dedicarse a la familia sin limitaciones. Sin embargo, se percibe que total dominio sobre el manejo del tiempo no se tiene, porque familiarmente se manejan unas exigencias y eventualidades que no pueden ser contempladas cuando se establece un cronograma. A algunas mujeres sus emprendimientos les han implicado laborar más horas, incluso una de ellas mencionó que trabajaba hasta 19 horas por día. Tantas horas de trabajo representa una disminución o incluso una inexistencia de tiempos de calidad para ellas mismas, para brindarse espacios de distracción y de esparcimiento que les permitan establecer relaciones en ámbitos diferentes a los laborales y familiares.

Las entrevistadas afirman en su mayoría que las ganancias en el ámbito familiar a causa del trabajo están relacionadas con la inclusión de la familia en el emprendimiento; existe participación del núcleo familiar en el negocio que contribuye al buen funcionamiento del emprendimiento. Sin embargo, esta ganancia puede verse también como

una problemática, en tanto se pueden perder espacios y límites en los roles familiares y laborales.

Todas las mujeres entrevistadas sostienen que los obstáculos que genera la relación familiar en la laboral y viceversa apuntan a la distribución del tiempo. Les resulta difícil distribuirlo cuando tienen como prioridad la familia, pero se fuerzan en exceso para también atender los asuntos laborales. Históricamente las mujeres han adquirido la responsabilidad del manejo del hogar, lo que ha generado un conflicto en el ámbito laboral después de que la inclusión laboral de la mujer se masificara en la década de los 70 (Greenhaus, Parasuraman, 1994). Si se tiene en cuenta que las mujeres entrevistadas son emprendedoras, el equilibrio de las responsabilidades del hogar y el manejo de los diferentes roles familiares (mamá, hija, esposa, hermana, cuidadora) las pone en una disyuntiva entre el deber ser de cada uno de estos. Este sigue siendo un reto que deben asumir muchas mujeres para poder diversificar sus roles laborales y familiares porque a lo largo del tiempo han sido segregados por género (Ruiz y Bajo, 2006).

Las estrategias que utilizan las mujeres para poder equilibrar la relación trabajo-familia radican en la confianza que le depositan a otra persona para el cuidado de los hijos. Las mujeres entrevistadas buscan a cuidadoras cercanas como familiares o amigas, para que se hagan cargo de los hijos en los tiempos que invierten en trabajar en el emprendimiento. Además, para los ámbitos laboral y familiar, todas las mujeres coinciden en que elaboran cronogramas o buscan la forma de organizarse para equilibrar el tiempo invertido en el trabajo y en la familia, sin descuidar ninguno (López et al., 2011).

Las entrevistas fueron realizadas en tiempos de pandemia; circunstancia que complicó la posibilidad de tener un acercamiento con las participantes en los lugares donde desarrollan sus emprendimientos.

Pactar una cita virtual con las mujeres resultó complicado porque las actividades y los compromisos se les multiplicaron, toda vez que además de atender las situaciones laborales debían estar pendientes de sus hijos y su familia. En efecto, las mujeres tuvieron que interrumpir en varias ocasiones la entrevista por dar pronta solución a las situaciones que se le presentaban en el momento. La pandemia también limitó la extensión de ciudades del Eje Cafetero, por lo que las entrevistas en su mayoría fueron a mujeres de Manizales, ciudad donde reside la investigadora.

Las entrevistas virtuales se hicieron a través de la herramienta Teams. para posteriormente realizar las transcripciones. Cuando se procedió a realizarlas, los videos grabados estaban dañados por la calidad del internet de ese momento. Inicialmente eran 7 entrevistas, pero después de la pérdida de los videos, se debió realizar otras 7 nuevas entrevistas a mujeres diferentes, lo que implicó un retraso adicional en la investigación.

Para estudios posteriores se recomienda cualificar los resultados para tener una estadística referente al acceso que tienen las mujeres emprendedoras a la seguridad social. Muchas de las entrevistadas afirmaron que, con lo que perciben del emprendimiento, alcanzan a cubrir necesidades básicas, actividades de recreación, cambios de alimentación, pero que en muchas ocasiones no les alcanzaba para acceder a esta protección como contribuyentes. Aunque la investigación no tenía como objeto verificar este tipo de situaciones, la entrevista a profundidad permitió conocer estos detalles que pueden ser tenidos en cuenta en próximas investigaciones. También se debería estudiar las implicaciones personales que tienen las mujeres por el exceso de trabajo en los diferentes roles que se expresaron en toda la investigación.

Este estudio puede ser herramienta e insumo para potenciar programas de emprendimiento en mujeres líderes, en los que se tenga

presente una de las principales problemáticas que se marcan como tendencia en esta investigación: la falta de control del tiempo.

Además, este texto permite visibilizar la situación de trabajo extremo a la que se encuentran sometidas las mujeres y seguir concientizando a la sociedad de que las mujeres ya juegan un papel muy importante en la economía del hogar y en una escala más grande, pues aportan al desarrollo de las comunidades en las que se encuentran.

Referencias

- Berenzon-Gorn, S., Saavedra-Solano, N. y Alanís-Navarro, S. (2009). Estrategias utilizadas por un grupo de mujeres mexicanas para cuidar su salud emocional: auto aceptación y apoyo social. *Salud Pública de México*, 51(6), 474-481. <https://doi.org/10.1590/s0036-36342009000600005>
- Bustamante Sepúlveda, F. y Flores Faúndez, M. (2008). *Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail dependiendo de su rol de proveedor* [tesis de grado, Universidad de Talca]. Repositorio Institucional Utacla. <http://dspace.utacla.cl/handle/1950/11410>
- Frone, M., Russell, M. y Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *J Organ Behav*, 70(4), 325-335.
- Garrido García, N., Gallegos Sánchez, A. y Hernández Vela, H. (2015). Mujeres ejecutivas e enteración Trabajo-Familia: evidencias en México. *Revista Global de Negocios*, 3(2), 83-101.
- Greenhaus, J. y Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. *Davidson MJ, Burke RJ*, 213-229.
- Gómez, S. y Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia* (No. D/557). IESE Business School.
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios

- para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 1-15.
- Herrera, P. (2000). Ról de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 16(6), 568-573. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi08600.pdf>
- Halpern, D., & Murphy, S. (2004). *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction*. London: Routledge.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*, 22(100), 49-70. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/199
- Ley 1468. Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. Colombia, 30 de junio de 2011.
- Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Septiembre 06 de 2006.
- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M. P., Mario, S., y Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13), 7-25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74018029001>
- Macías, N., y Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *ECA Sinergia*, 5(1). <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/141/110>
- Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 30, 135-154. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201130607
- Muñiz Terra, L. M. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia y trabajo en el sector petrolero. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(1), 0-2. <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance_ Shortcomings in the Contemporary. Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 92, 449-469. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10834-014-9408-1>
- Ruiz, S., Bajo, G. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismos*, 8, 131-142. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/1185>
- Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Octubre 04 de 1993.
- Sierra, Y., Rodríguez, J. y Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 477-507). Bogotá: Universidad Santo Tomás
- Spector, P.; Fox, S.; Penney, L.; Bruuserma, K.; Goh, A.; Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*. 68 (3). 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J. y Ibarretxe Zorriketa, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/ familia en interacción y conciliación trabajo/ familia. *Departamento de Psicología Social y Metodología de las ciencias del comportamiento. E.U. de Relaciones Laborales. UPV/EHU*, 18, 17-41.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, 53-73. <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/viewFile/1199/110>