

**Análisis del conflicto familia – trabajo y su efecto en el compromiso organizacional y la
satisfacción laboral de mujeres docentes de educación superior en Guayaquil**

Presentada por: María Belén Salazar Raymond

Para optar el grado de:

Doctor of Philosophy in Global Christian Leadership,

Concentration in Business Administration

Tutor:

Dr. Carlos Sarmiento Chugcho



Catholic University of New Spain

Febrero 2025

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, la cual aborda un tema de gran relevancia social y académica: el análisis del conflicto familia-trabajo y su impacto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior en Guayaquil.

Agradezco a mis participantes, las mujeres docentes, quienes generosamente compartieron sus experiencias y perspectivas, sin las cuales este estudio no habría sido posible. Su disposición y honestidad fueron fundamentales para comprender los desafíos que enfrentan al equilibrar su rol profesional con el personal, y su contribución ha sido invaluable.

A mis familiares y amigos, por su paciencia, comprensión y aliento en cada etapa de este proceso. Su confianza en mí ha sido una fuente constante de motivación.

Dedicatoria

A mi familia, cuyo amor, apoyo y confianza me dieron la fuerza para seguir adelante en los momentos de duda. En especial, a mi esposo **Eduardo** y a mis hijos **Santiago y Martín**, por su paciencia, comprensión y constante motivación. Gracias por no dejarme rendir y por demostrarme que los sueños y los objetivos en la vida se cumplen con esfuerzo y dedicación.

Este logro es testimonio de que, con determinación, todo es posible.

A todas las mujeres docentes de educación superior en Guayaquil, que, a pesar de los desafíos del conflicto familia-trabajo, siguen comprometidas con su labor educativa. Su resiliencia, esfuerzo y pasión por la enseñanza son una inspiración.

Tabla de Contenido

Introducción	1
Definición del problema	1
Hipótesis.....	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos.....	4
Novedad científica.....	4
Capítulo I	7
Conflicto Familia – Trabajo.....	7
Definiciones y dimensiones del conflicto familia - trabajo.....	7
<i>Conflicto basado en el tiempo</i>	8
<i>Conflicto basado en la tensión</i>	9
<i>Conflicto basado en el comportamiento</i>	9
Perspectivas teóricas del conflicto entre la familia y el trabajo	10
<i>Teoría del rol</i>	10
<i>Teoría de la conservación de recursos</i>	10
<i>Teoría del concepto bidireccional</i>	12
<i>Teoría del apoyo social</i>	12
Modelos explicativos del conflicto familia-trabajo: una revisión crítica.....	12
El enfoque de los roles y las tensiones familiares y laborales	14
<i>Rol prescrito</i>	14
<i>Rol percibido</i>	15
<i>Rol desempeñado</i>	16
Factores determinantes del conflicto familia-trabajo: una revisión sistemática	18
Efectos del conflicto familia-trabajo en el rendimiento y la satisfacción laboral	18
Perspectivas de género en el estudio del conflicto familia-trabajo	20
Estrategias de afrontamiento del conflicto entre la familia y el trabajo.....	21
El papel del apoyo social en la gestión del conflicto familia-trabajo.....	23
Evidencias empíricas.....	24
Capítulo II.....	27
Compromiso Organizacional	27
Definiciones del compromiso organizacional en el contexto docente	27
Teorías y modelos explicativos del compromiso organizacional.....	29
<i>Teoría del Intercambio Social</i>	29

<i>Teoría de Meyer y Allen</i>	29
Dimensiones del compromiso organizacional.....	30
<i>Compromiso afectivo</i>	30
<i>Compromiso continuo</i>	31
<i>Compromiso normativo</i>	31
<i>Compromiso total</i>	32
Factores internos que influyen en el compromiso organizacional de las mujeres docentes	32
Factores contextuales y organizacionales que afectan el compromiso de las mujeres docentes.....	34
Relaciones entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la retención de las mujeres docentes	35
Compromiso organizacional y equidad de género: implicaciones para las mujeres docentes	36
Capítulo III.....	40
Análisis del conflicto familia – trabajo en el compromiso organizacional y satisfacción laboral en Ecuador	40
Efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior.....	41
Contextualización del conflicto familia-trabajo en Ecuador.....	43
Capítulo IV.....	46
Metodología de la investigación	46
Enfoque de la investigación	46
Diseño de estudio	47
Población y muestra	47
Instrumentos de recolección de datos.....	48
Validez y confiabilidad	48
Procedimiento de recolección de datos	49
Análisis de datos.....	50
Capítulo V.....	54
Resultados de la investigación de campo.....	54
Resultados descriptivos.....	54
Análisis de las principales fuentes de conflicto familia-trabajo en la muestra de estudio ...	57
Evaluación del nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral de las mujeres docentes de Instituciones de Educación Superior en Guayaquil.....	61

Analizar el efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior.....	68
<i>Evaluación del modelo de Ecuaciones Estructurales</i>	69
<i>Resultados del análisis cualitativo</i>	71
Discusión de resultados.....	76
Conclusiones y Recomendaciones.....	82
Conclusiones	82
Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.....	83
Referencias.....	86

Índice de Tablas

Tabla 1 Indicadores de ajuste del modelo 71

Tabla 2 Análisis de contenido de las entrevistas a docentes con conflicto familia-trabajo 72

Índice de Figuras

Figura 1 Edad de las encuestadas	54
Figura 2 Estado civil de las encuestadas.....	55
Figura 3 Número de hijos	56
Figura 4 Máximo nivel de estudios alcanzado.....	56
Figura 5 Respuestas de las encuestadas en relación a si existe o no conflicto familia-trabajo	57
Figura 6 Nivel de acuerdo de la encuestada respecto a si trabajar como docente ha causado un conflicto entre la familia y el trabajo	58
Figura 7 Opinión de las encuestadas sobre si tiene conflictos al manejar los tiempos entre la familia y el trabajo	58
Figura 8 Opinión de las encuestadas sobre si el trabajo en docencia produce conflictos en manejar las relaciones familiares	59
Figura 9 Opinión de las encuestadas sobre si el trabajo en docencia produce conflictos en manejar las relaciones laborales.....	60
Figura 10 Ámbito en el que se percibe mayor conflicto.....	60
Figura 11 Años de trabajo en la docencia.....	61
Figura 12 Área profesional de las encuestadas	62
Figura 13 Opinión de las encuestadas sobre si su perfil profesional se está relacionado con la cátedra que imparte	62
Figura 14 Opinión de las encuestadas sobre si siento un compromiso con los objetivos de la institución donde labora.....	63
Figura 15 Opinión de las encuestadas sobre si se siento parte importante de la institución en donde trabaja.....	64

Figura 16 Opinión de las encuestadas sobre si se identifica con la ideología y principios de la institución donde labora.....	64
Figura 17 Opinión de las encuestadas sobre si se siente orgullosa de ser parte de la institución donde labora.....	65
Figura 18 Opinión de las encuestadas sobre si percibe que su trabajo es de gran aporte a la institución donde labora.....	66
Figura 19 Opinión de las encuestadas sobre si su trabajo como docente le provoca satisfacción.....	66
Figura 20 Opinión de las encuestadas sobre si se siente satisfecha con la remuneración que percibe como docente	67
Figura 21 Opinión de las encuestadas sobre si se siente satisfecha con su carrera profesional	67
Figura 22 Opinión de las encuestadas sobre si se siente satisfecha con los incentivos que recibe en la institución donde trabaja.....	68
Figura 23 Análisis de rutas para determinar el efecto del conflicto entre familia y trabajo en el compromiso y satisfacción laboral de las docentes	70

Resumen

Equilibrar las exigencias de las responsabilidades académicas, la investigación, la docencia, las tareas administrativas y el crecimiento profesional con las funciones familiares, presenta un conjunto único de desafíos para las mujeres. El objetivo de este trabajo fue analizar el conflicto familia – trabajo y su efecto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior. De manera específica se identificaron las principales fuentes de conflicto, se evaluó el nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral y finalmente se analizó la relación entre estas variables. La metodología aplicada se desarrolló en fases de acuerdo con el enfoque mixto. Se parte de un abordaje cuantitativo, que permitió la caracterización del perfil, así como la identificación de sus niveles de conflicto, utilizando la escala estandarizada de Interacción Trabajo-Familia y se aplicó un modelo de Ecuaciones Estructurales para la comprobación de las hipótesis. La fase cualitativa de investigación abordó la problemática a través de entrevistas a profundidad. Los resultados revelaron un efecto inverso del conflicto familia – trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, aunque la percepción general de conflicto en las docentes encuestadas fue bajo. Se identificaron que entre los factores más significativos de conflicto familia – trabajo fueron el exceso de trabajo y la responsabilidad en el hogar sobre los niños, con un impacto mayor en las relaciones familiares que laborales. Se concluye que el conflicto familia – trabajo tienen un efecto contraproducente en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación superior.

Palabras clave: Conflicto familia-trabajo, conflicto trabajo-familia, compromiso organizacional, satisfacción laboral, Escala Interacción Trabajo-Familia.

Abstract

The increasing presence of women in higher education teaching roles has drawn attention to the complex interaction between family responsibilities, work commitments, and job satisfaction. Balancing the demands of academic responsibilities, research, teaching, administrative tasks, and professional growth with family roles presents a unique set of challenges. The objective of this work was to analyze the family-work conflict and its effect on the organizational commitment and job satisfaction of female higher education teachers. This research is based on a quantitative approach, which allowed the characterization of the profile of teachers working in higher education institutions, as well as the identification of their levels of conflict, for which the standardized Work-Family Interaction Scale was applied, and the research hypothesis was tested through a Structural Equation model. The qualitative phase of the research addressed in depth the problem of family-work conflict through interviews with teachers who explicitly stated that they face this phenomenon. The results revealed an inverse effect of family-work conflict on organizational commitment and job satisfaction, although the general perception of conflict in the teachers surveyed was low. The most significant factors of family-work conflict were overwork and responsibility at home for children, with a greater impact on family relationships than on work relationships. Balancing the demands of academic responsibilities, research, teaching, administrative duties, and professional growth with family roles presents a unique set of challenges for women. The objective of this work was to analyze the family-work conflict and its effect on the organizational commitment and job satisfaction of female higher education teachers. Specifically, the main sources of conflict were identified, the level of organizational commitment and job satisfaction was assessed, and finally the relationship between these variables was analyzed. The methodology applied was developed in phases according to the mixed approach. It starts from a quantitative approach, which allowed the characterization of

the profile, as well as the identification of their levels of conflict, using the standardized Work-Family Interaction scale and a Structural Equation model was applied to test the hypotheses. The qualitative phase of research addressed the problem through in-depth interviews. The results revealed an inverse effect of family-work conflict on organizational commitment and job satisfaction, although the general perception of conflict in the teachers surveyed was low. The most significant factors of family-work conflict were identified as overwork and responsibility at home for children, with a greater impact on family relationships than on work relationships. It is concluded that family-work conflict has a counterproductive effect on the organizational commitment and job satisfaction of higher education teachers.

Keywords: Family-work conflict, work-family conflict, organizational commitment, job satisfaction, Work-Family Interaction Scale.

Introducción

Definición del problema

La creciente presencia de mujeres en roles docentes de educación superior ha llamado la atención sobre la compleja interacción entre las responsabilidades familiares y los compromisos laborales (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC], 2021), arrojando luz sobre los desafíos multifacéticos que enfrentan las mujeres en el mundo académico (Howie & Tauchert, 2019).

Históricamente, la representación de las mujeres en la educación superior ha sido limitada, Abramo et al. (2019) señalan que las mujeres académicas siguen siendo una minoría en las principales disciplinas y su presencia es aún menor entre los académicos de mayor rango.

Sin embargo, en los últimos años ha habido un aumento progresivo en su número, con más mujeres asumiendo puestos docentes y roles de liderazgo dentro de las instituciones académicas. En lo que a veces se denomina “feminización de la educación”, la proporción de maestras en todos los niveles educativos ha aumentado constantemente en todo el mundo (Lee et al., 2019, p. 661). A medida que los países se desarrollan y aumentan los ingresos, los sectores educativos tienden a expandirse y las mujeres pueden cerrar o incluso revertir la brecha de género en la educación y la enseñanza (Ranganathan et al., 2021). De hecho, la mayoría de los países avanzados han sido testigos de dos sorprendentes cambios en sus sistemas educativos desde el siglo XIX (Jieun et al., 2019).

En primer lugar, las maestras han superado a los maestros varones y, por lo tanto, la enseñanza se ha vuelto dominada por mujeres tanto en la educación primaria como en la secundaria. En segundo lugar, las niñas han superado a los niños en las tasas de matriculación, rendimiento y graduación escolar (Jieun et al., 2019). Los países en desarrollo están siguiendo caminos similares. Como se señaló en el Informe del IESAL (2021), se ha

logrado un rápido progreso en la reducción de la brecha educativa durante las últimas dos décadas.

Si bien este avance es un paso positivo hacia la igualdad de género y la diversidad en el mundo académico, también pone de relieve la intrincada red de responsabilidades que las mujeres deben afrontar en su vida profesional y personal (Garcia et al., 2020) y sus implicaciones en el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo (Atteh et al., 2020). La intersección de las responsabilidades familiares y los compromisos laborales crea un entorno dinámico y, a menudo, exigente para las docentes de educación superior (Rhee, et al., 2019).

Equilibrar las exigencias de las responsabilidades académicas, la investigación, la docencia, las tareas administrativas y el crecimiento profesional con las funciones familiares, como la crianza de los hijos y el cuidado, presenta un conjunto único de desafíos (Atteh et al., 2020). Las mujeres a menudo se encuentran haciendo múltiples roles, esforzándose por cumplir con las expectativas tanto de sus instituciones académicas como de sus familias (Rhee et al., 2019). Esta situación puede conducir a prioridades contrapuestas, limitaciones de tiempo y tensión emocional, lo que podría afectar su bienestar general y satisfacción laboral (Garcia et al., 2020).

Además, las normas sociales y los roles de género tradicionales pueden exacerbar el conflicto familia-trabajo para las mujeres en el mundo académico (Rhee et al., 2019). Las expectativas culturales pueden imponer una mayor carga sobre las mujeres para cumplir con las responsabilidades domésticas, lo que puede chocar con la naturaleza exigente de las carreras académicas (Atteh et al., 2020). Esta división del trabajo por género puede perpetuar la distribución desigual de las responsabilidades del hogar y del cuidado, lo que dificulta que las mujeres logren un equilibrio satisfactorio entre la vida laboral y personal (Garcia et al., 2020).

Las complejidades del conflicto entre la familia y el trabajo han atraído la atención de académicos, investigadores y legisladores, quienes reconocen la importancia de crear entornos de apoyo para las mujeres en el mundo académico (Atteh et al., 2020; Rhee et al., 2019). Los estudios que investigan las experiencias de las docentes de educación superior han resaltado la necesidad de que las instituciones implementen políticas y prácticas que fomenten la integración de la vida laboral y personal, como arreglos laborales flexibles, políticas de licencia parental y servicios de cuidado infantil asequibles (Noor & Mahudin, 2016; Yu, 2019).

Al abordar estos desafíos y desarrollar estrategias sensibles al género, las instituciones de educación superior pueden apoyar mejor a las mujeres en sus trayectorias profesionales y, en última instancia, contribuir al avance y la retención del talento femenino (Bilodeau et al., 2019). El problema de investigación de este estudio radica en explorar el conflicto familia-trabajo y su efecto en el compromiso organizacional de las profesoras de educación superior. En el contexto de la educación superior, donde el compromiso organizacional es importante para el éxito institucional, se vuelve esencial comprender el impacto del conflicto familia-trabajo en el compromiso y satisfacción de las docentes.

Resumiendo la problemática, la creciente presencia de mujeres en roles docentes de educación superior ha iluminado el progreso logrado hacia la igualdad de género en la academia y ha subrayado las complejidades del conflicto familia-trabajo que enfrentan las mujeres. Reconocer y abordar estos desafíos es esencial para promover el bienestar y el avance profesional de las docentes de educación superior, lo que en última instancia beneficia a toda la comunidad académica. La investigación y la defensa continuas en esta área allanarán el camino para entornos académicos más inclusivos y de apoyo, donde las mujeres puedan prosperar y hacer contribuciones significativas al campo de la educación superior.

Hipótesis

H0: El conflicto familia – trabajo de las mujeres docentes de educación superior no tiene efecto negativo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

H1: El conflicto familia – trabajo de las mujeres docentes de educación superior tiene efecto negativo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Objetivo General

Evaluar la relación entre el conflicto familia-trabajo, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en mujeres docentes de educación superior, profundizando en las experiencias de las mujeres docentes de educación superior.

Objetivos Específicos

1. Identificar las principales fuentes de conflicto familia-trabajo para las mujeres docentes de educación superior en Guayaquil, por medio de un estudio exploratorio-descriptivo.
2. Evaluar el efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción de las mujeres docentes de Instituciones de educación superior en Guayaquil a través de un modelo de Ecuaciones Estructurales.
3. Analizar el efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior, por medio de una profundización en las experiencias de las docentes de educación superior.

Novedad científica

Las variables de interés de este estudio son el “conflicto familia-trabajo”, que se refiere a los desafíos que surgen de la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, y el “compromiso organizacional”, que engloba el nivel de dedicación y lealtad de las docentes hacia sus instituciones académicas. La literatura existente ha explorado el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el compromiso organizacional en varias

profesiones, como en la medicina (Jerg-Bretzke et al., 2020; Kayaalpa et al., 2021), así también en la administración pública (Yu, 2019).

En educación se ha centrado mayormente en docencia de educación básica (Atteh, et al., 2020) y secundaria (Jieun et al., 2019) y en educación superior se ha centrado en los empleados (Jerg-Bretzke et al., 2020), pero sigue existiendo una brecha en la investigación con respecto a las experiencias específicas de las maestras de educación superior y el impacto del conflicto familia-trabajo en su compromiso organizacional. Este estudio tiene como objetivo abordar esta brecha, contribuyendo a una comprensión más profunda de los desafíos que enfrentan las mujeres académicas y las posibles estrategias para mejorar su compromiso con sus instituciones.

Existen vacíos importantes en la investigación sobre los conflictos entre el trabajo y la familia y el compromiso organizacional entre las mujeres con educación superior. Aunque investigaciones anteriores han examinado estas dinámicas en otros entornos laborales, se necesita una base teórica más sólida para comprender el contexto específico de las experiencias de las profesoras. Por ejemplo, la teoría de roles proporciona un marco conceptual útil para analizar cómo las diversas demandas de los roles educativos y familiares crean tensiones y conflictos que impactan el bienestar y el compromiso académico (Delgado-Bello et al, 2021). Al integrar esta perspectiva, este estudio pretende contribuir a una comprensión más profunda de los mecanismos psicosociales subyacentes a este problema.

Por otro lado, la literatura existente sobre los conflictos entre el trabajo y la familia examina principalmente las experiencias de los hombres, dejando un vacío para las mujeres, particularmente en roles profesionales como la educación superior (Cadena et al, 2020; Arisandi & Heryjanto, 2024). Este estudio tiene como objetivo reducir esta disparidad centrándose en las profesoras universitarias. Los análisis teóricos que incorporan una perspectiva de género son esenciales para comprender cómo las normas sociales y la

desigualdad de género influyen en las experiencias de conflicto entre el trabajo y la familia y el compromiso organizacional de las académicas (Aftab & Ali, 2021). Teorías como la teoría de la socialización de género brindan información valiosa sobre cómo las expectativas de género influyen en las decisiones y prioridades de las mujeres en su vida personal y profesional.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio permitirán a las instituciones desarrollar políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal más efectivas basadas en evidencia empírica. Más aún, al comprender mejor los factores que afectan el compromiso organizacional de las docentes, las instituciones pueden implementar programas de apoyo específicamente diseñados para abordar las necesidades únicas de las profesoras universitarias, como horarios flexibles, servicios de guardería en el campus, o programas de mentoría que consideren las dinámicas familia-trabajo (Okolie & Uwayah, 2024).

Además, este estudio proporciona información valiosa para mejorar los procesos de gestión de recursos humanos en las universidades que ayudarán a mejorar el personal, el desarrollo docente y disminuir la rotación de docentes para reducir los costos (Rhee et al., 2019). En última instancia, los resultados ayudarán a crear un entorno académico más inclusivo y equitativo, que no solo beneficia a los docentes, sino que también mejora la calidad de la educación (Arisandi & Heryjanto, 2024).

Capítulo I

Conflicto Familia – Trabajo

El conflicto entre el trabajo y la familia (WFC, por sus siglas en inglés) es un problema común que ocurre cuando las demandas del trabajo y la familia son incompatibles, lo que genera estrés y disminución del bienestar. Este conflicto es bidireccional e incluye tanto la interferencia trabajo-familia (WIF) como la interferencia familia-trabajo (FIW) (Singe et al., 2024). El impacto de WFC es significativo y afecta la salud psicológica, el desempeño laboral y el compromiso organizacional de las personas (Okolie & Uwayah, 2024). A continuación, se examinan varios aspectos del conflicto familia-trabajo, su impacto y posibles estrategias para contenerla.

Definiciones y dimensiones del conflicto familia - trabajo

La definición de trabajo es el conjunto de actividades que una persona realiza para obtener un ingreso económico, satisfacer sus necesidades materiales y contribuir al desarrollo de la sociedad (Jabeen et al., 2022). Por otra parte, la definición de familia es el grupo de personas que comparten lazos de parentesco, afecto o convivencia, y que se apoyan mutuamente en las diversas situaciones de la vida (Cooper & Pugh, 2020). El conflicto trabajo-familia es un término que se refiere al conflicto entre roles en el que las presiones de los roles de los dominios laboral y familiar son mutuamente incompatibles de alguna manera (Shi et al., 2023).

El conflicto familia-trabajo se puede definir como una forma de conflicto entre roles en el que las demandas generales de tiempo dedicado y la tensión creada por la familia interfieren con el desempeño de las responsabilidades relacionadas con el trabajo (Shi et al., 2023; Safrizal et al., 2020). Este concepto hace referencia a la dificultad de conciliar las exigencias del ámbito laboral y el ámbito familiar (Bozzon & Murgia, 2021). Este conflicto surge cuando el tiempo, la energía o la atención que se dedica a uno de estos ámbitos afectan

negativamente al otro. Por ejemplo, cuando el trabajo impide atender adecuadamente las necesidades de los hijos, o cuando la familia interfiere con el cumplimiento de los objetivos profesionales (Cao et al, 2020).

El conflicto trabajo-familia puede tener consecuencias negativas tanto para el bienestar individual como para el rendimiento organizacional (Jimenez et al., 2020). El conflicto entre el trabajo y la familia se puede contrastar con el enriquecimiento que surge de esta relación, es decir que representa un efecto inverso que puede ocurrir entre los dominios de la familia y el trabajo (Stepanek & Paul, 2022). Hay tres dimensiones del conflicto trabajo-familia (Dilmaghani et al., 2022).

Conflicto basado en el tiempo

Cho et al. (2020) mencionan que el conflicto familia-trabajo basado en el tiempo ocurre cuando hay demandas familiares y laborales en competencia que ocurren al mismo tiempo o cuando no hay suficientes horas en un día para abordar adecuadamente las demandas de ambos lados. Jolly et al. (2022), en su estudio, aseguran que este tipo de conflicto puede crear dificultades a medida que los empleados hacen todo lo posible con las demandas contrapuestas y, a menudo, las tareas laborales se verán comprometidas a medida que los empleados prioricen a las familias.

Algunas de las causas del conflicto trabajo-familia basado en el tiempo son: la jornada laboral extensa, la falta de flexibilidad horaria, la sobrecarga de trabajo, la escasa autonomía, el apoyo insuficiente de los superiores y compañeros, las expectativas familiares elevadas, el número y edad de los hijos, y la distribución desigual de las tareas domésticas (Dilmaghani, et al., 2022). Además, existen variables que pueden moderar la relación entre las demandas laborales, el conflicto familia-trabajo basado en el tiempo y los resultados de bienestar, como la escrupulosidad (Liu et al., 2022).

Conflicto basado en la tensión

Como mencionan Dilmaghani et al. (2022) el conflicto basado en la tensión se refiere a los sentimientos y emociones negativas que surgen de la incompatibilidad entre los roles laborales y familiares. El conflicto trabajo-familia puede generar una tensión de estrés tanto en los empleados como en sus familiares, provocando problemas de comunicación y relación con las parejas, los hijos, los colegas y los jefes cuando no se logra cumplir con todas las expectativas (Speights et al., 2020).

Las personas que sufren una alta tensión debido al conflicto entre el trabajo y la familia pueden manifestar sentimientos de ira, frustración, ansiedad, agotamiento y otras formas de malestar (Ogbuke et al., 2022). Tal como lo mencionan Speights et al. (2020), esto puede afectar negativamente a la satisfacción familiar y laboral, lo que repercute en el bienestar general de los empleados y sus familiares. Los factores estresantes más comunes que conducen a la aparición de conflictos trabajo-familia son el agotamiento laboral, la insatisfacción, el estrés laboral, las largas jornadas laborales y el conflicto de roles (Shi, et al., 2023).

Según Hunsaker (2021) el modelo bidireccional del conflicto trabajo-familia, los factores de estrés que se originan en el ámbito laboral o familiar pueden afectar negativamente al otro ámbito. Por ejemplo, la falta de autonomía o la carga excesiva de trabajo pueden generar insatisfacción y dificultades para conciliar la vida familiar. Del mismo modo, los factores de estrés relacionados con la familia, pueden provocar tensión y bajo rendimiento en el trabajo (Jimenez et al., 2020).

Conflicto basado en el comportamiento

El conflicto basado en el comportamiento se refiere a la incompatibilidad entre los comportamientos requeridos por los roles laborales y familiares (Spector, 2022). El conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento se refiere a la dificultad de cambiar entre los

roles laborales y familiares, donde los comportamientos que son efectivos en un rol se aplican de manera inapropiada en el otro (Allen et al., 2019)

Este tipo de conflicto está relacionado específicamente con los requisitos del rol de trabajo ocupacional, como la interdependencia y la responsabilidad por los demás (Clark et al., 2019). Los estudios han demostrado que el conflicto trabajo-familia reduce el comportamiento innovador y el comportamiento proactivo de los empleados (Wang, 2022). La sobrecarga de trabajo y los eventos estresantes causados por el ambiente de trabajo pueden agotar física y emocionalmente a un empleado de una manera que da lugar a un conflicto entre el trabajo y la familia (Jimenez et al., 2020).

Perspectivas teóricas del conflicto entre la familia y el trabajo

El conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde la perspectiva de la teoría del rol, perspectiva de la identidad social, y concepto bidireccional (Hunsaker, 2021; Singe, Adaspour et al., 2024).

Teoría del rol

La teoría del rol es un concepto que explica cómo las personas se comportan de acuerdo con las expectativas sociales asociadas a los diferentes roles que desempeñan en la vida (Shi et al., 2023). Esta teoría desarrollada por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal en 1964, enfatiza que, cuando una persona tiene que asumir varios roles simultáneamente, puede experimentar conflicto entre ellos si las demandas de cada uno son incompatibles o difíciles de conciliar. El conflicto trabajo-familia es un ejemplo de este tipo de conflicto, ya que implica la dificultad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares sin descuidar ninguna de las dos esferas (Wang, 2022; Geraldo & Huamani, 2022).

Teoría de la conservación de recursos

La Teoría de la Conservación de Recursos es un marco que explica cómo los individuos manejan sus recursos para hacer frente a factores estresantes, como el conflicto

familia-trabajo. Esta teoría es un marco psicológico que explica cómo las personas afrontan el estrés y la adversidad (Ford et al., 2023). Según Allen (2023) la teoría de la conservación de recursos postula que los individuos se esfuerzan por conservar y maximizar sus recursos, incluidos los activos personales, sociales y materiales. Este estudio aplicó esta teoría para comprender cómo los voluntarios usan su capacidad de adaptación para cambiar sus pensamientos, acciones y comportamientos para tratar con las personas.

De igual manera, Fernández et al. (2021) mencionan que esta teoría propone que las personas tratan de proteger y aumentar sus recursos, y que experimentan estrés cuando los pierden, los amenazan o los invierten sin obtener beneficios. El estrés puede provocar una espiral de pérdida de recursos, lo que a su vez genera más estrés y afecta al bienestar de la persona (Geraldo & Huamani, 2022). Con respecto al conflicto entre el trabajo y la familia, Miller et al. (2022) sugiere que el conflicto entre el trabajo y la familia, los rasgos de personalidad son factores que influyen en los resultados de salud mental, tales como la depresión y la ansiedad.

En otro estudio, Lu et al. (2021) utilizaron la teoría de la conservación de recursos, para investigar cómo el conflicto trabajo-familia afecta el desempeño de las empresas emprendedoras. Los conflictos familia-trabajo desperdician recursos personales, lo que puede resultar en una menor participación en el negocio y, como resultado, un desempeño deficiente. Este estudio muestra que las cualidades internas de los emprendedores, representadas por sus recursos personales clave, son factores influyentes en los emprendedores para sostener el desempeño de un negocio empresarial.

En resumen, en el contexto del conflicto trabajo-familia, esta teoría postula que las demandas de los roles tanto laborales como familiares conducen a una sensación de pérdida de recursos, generando estrés (Liao et al., 2019). Las investigaciones demuestran también que existen algunos factores que pueden moderar este efecto, como el optimismo, el apoyo del

supervisor o de la pareja, que pueden ayudar a afrontar mejor el estrés y a reducir el impacto negativo del conflicto (Rothbard et al., 2020; Speights et al., 2020).

Teoría del concepto bidireccional

El concepto bidireccional trabajo-familia se refiere a la idea de que el trabajo y la vida familiar pueden impactarse mutuamente en ambas direcciones. El conflicto trabajo-familia (WFC) y conflicto familia-trabajo (FWC). Al interrelacionarse, causan efectos para entre sí, señalaron que el trabajo puede interferir con la familia y la familia puede interferir con el trabajo (Singe et al., 2024). El concepto bidireccional entre familia y trabajo se refiere a la influencia recíproca que tienen ambos ámbitos sobre la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de las personas (Sohal & Sharma, 2024). Este concepto implica que no se puede separar la vida laboral de la personal, sino que ambas se interrelacionan y se retroalimentan (Rothbard et al., 2020).

Teoría del apoyo social

La teoría del apoyo social es una perspectiva psicológica que explica cómo las relaciones interpersonales pueden ayudar a las personas a afrontar el estrés, mejorar su bienestar y promover su salud (Freeman, 2021). Según esta teoría, el apoyo social se define como la percepción o la realidad de que se cuenta con el afecto, la ayuda o la aceptación de otros en situaciones difíciles o desafiantes (Jolly et al., 2021). El apoyo social puede provenir de diferentes fuentes, como la familia, los amigos, los compañeros de trabajo, los grupos comunitarios o las organizaciones profesionales (Zavala & Dos Santos, 2020; Barba, et al., 2022).

Modelos explicativos del conflicto familia-trabajo: una revisión crítica

Las relaciones entre la vida laboral y familiar ha sido un tema de estudio desde hace décadas atrás, y se ha propuesto cinco modelos teóricos que explican las relaciones entre la vida laboral y familiar: el modelo de compensación, el de segmentación, el instrumental, el

de desbordamiento y el de conflicto (Martinez & Anabalón, 2020). Cada uno de ellos plantea diferentes supuestos sobre cómo afectan las experiencias y demandas de ambos ámbitos a la satisfacción y el bienestar de las personas.

El primer modelo de compensación, postula a que los esfuerzos destinados a contrarrestar las experiencias negativas en un dominio a través de mayores esfuerzos por experiencias positivas en otro dominio. Por ejemplo, un trabajador insatisfecho puede enfocarse más en la familia que en el trabajo, reasignando así los recursos humanos (Martinez & Anabalón, 2020).

Esta teoría sugiere que las personas buscan un equilibrio entre los diferentes aspectos de su vida, y que cuando uno de ellos es insatisfactorio, tratan de compensarlo con otro. Así, la compensación puede ser una forma de adaptación y de afrontamiento ante las dificultades o el estrés, Speights et al. (2020). Sin embargo, también puede tener consecuencias negativas, como el descuido o el abandono de ciertas responsabilidades o metas.

El segundo modelo es el instrumental, según mencionan Bayhan et al. (2020), este modelo, las personas tienen un rol principal que valoran más y un rol secundario que usan para apoyar el principal. Por ejemplo, una persona que prioriza su rol laboral puede ver su rol familiar como un medio para obtener ingresos, prestigio y satisfacción. O al revés, una persona que prioriza su rol familiar puede ver su rol laboral como un medio para proveer recursos, seguridad y bienestar a su familia (Spector et al., 2022).

Rothbard et al (2020) refieren al modelo de la segmentación, como una forma de entender cómo las personas equilibran sus responsabilidades laborales y familiares. Este modelo, las personas tratan de mantener una clara distinción entre sus roles laborales y familiares, y evitan que un rol influya en el otro (Martinez & Anabalón, 2020). Por ejemplo, una persona que sigue este modelo no se dejaría afectar por el estrés del trabajo cuando está en casa con su familia, ni por los problemas familiares cuando está en el trabajo.

Por otro lado, se encuentra el modelo desbordamiento, el cual sugiere que el estrés y las demandas de un rol se trasladan al otro, lo que dificulta el equilibrio entre ambos, generando un conflicto entre el rol laboral y el familiar, que puede afectar negativamente el bienestar del individuo (Martinez & Anabalón, 2020; Rothbard et al., 2020).

Y finalmente el modelo de conflicto, el cual Geraldo y Huamani (2022) mencionan que los roles de trabajo y familia tiene demandas y expectativas diferentes que pueden entrar en conflicto entre sí. Por lo tanto, participar en un rol puede dificultar el desempeño del otro rol. Un ejemplo de este conflicto es cuando una persona tiene que trabajar muchas horas y no puede dedicar suficiente tiempo a su familia, lo que puede causar estrés y tensión.

El enfoque de los roles y las tensiones familiares y laborales

El concepto de rol se liga a diversos ámbitos, en esta investigación se lo vincula específicamente con el familiar y el laboral. Como mencionan Rodríguez et al. (2020) el rol, es el conjunto de funciones, responsabilidades y obligaciones que una persona asume al ocupar una determinada posición. En el ámbito familiar, cada miembro ocupa una posición determinada, que implica asumir ciertas obligaciones y derechos, así como participar de forma diferenciada en las relaciones de autoridad y liderazgo (Dodanwala et al., 2022).

Esta posición se asigna según diversos criterios, como la edad, el género, el parentesco o el rol que se desempeña dentro de la familia (Alexander & Robbins, 2019). El rol implica el cumplimiento de ciertas expectativas y normas sociales que regulan la conducta de los miembros de la familia, así como la adopción de ciertas actitudes, valores y comportamientos que caracterizan a cada rol (Wang, 2022). Este concepto dinámico puede variar según el contexto, la cultura y el momento histórico (Alexander & Robbins, 2019; Wang, 2022; Rodríguez et al, 2020).

Rol prescrito

Este rol en el ámbito familiar se refiere al conjunto de expectativas, normas y comportamientos que se asignan a cada miembro de la familia según su posición, edad, sexo u otras características (González et al., 2019). Estos roles pueden ser explícitos o implícitos. Algunos ejemplos de roles prescritos son el de padre proveedor, madre cuidadora, hijo obediente o hija responsable. Estos roles pueden tener ventajas y desventajas, ya que pueden facilitar la organización y la cohesión familiar, pero también pueden limitar la autonomía, la creatividad y la diversidad de los individuos (Álvarez et al., 2023).

No obstante, los roles prescritos en el ámbito familiar no son fijos ni inmutables, sino que pueden cambiar según las circunstancias, las necesidades y los deseos de cada familia (González et al., 2019). Para cambiar los roles prescritos, es necesario cuestionar las creencias y los estereotipos que los sustentan, y negociar con los demás miembros de la familia nuevas formas de relacionarse y de distribuir las tareas y las responsabilidades (Yu et al., 2022). También es importante respetar la diversidad y la individualidad de cada uno, y fomentar la comunicación, la cooperación y el apoyo mutuo en la familia (Alexander, 2019; Speights et al., 2020).

Rol percibido

En el ámbito familiar es la forma en que cada miembro de la familia se ve a sí mismo y a los demás en relación con las funciones, expectativas y responsabilidades que tiene dentro del grupo familiar (Ayankeye, 2022). El rol percibido puede influir en la autoestima de cada miembro de la familia, es decir, la valoración que tiene de sí mismo y de sus capacidades. Si el rol percibido es positivo, coherente y flexible, puede favorecer una autoestima sana y una mayor confianza en uno mismo (Alexander & Robbins, 2019; Ayankeye, 2022). Si el rol percibido es negativo, rígido o contradictorio, puede generar una autoestima baja y una menor seguridad en uno mismo (Speights et al., 2020). La autoestima influye en la forma en

que nos relacionamos con los demás, en nuestras decisiones y en nuestro bienestar emocional (Álvarez et al., 2023).

Para mejorar el rol percibido en el ámbito familiar, es importante fomentar una comunicación abierta, respetuosa y asertiva entre todos los miembros de la familia (Alexander & Robbins, 2019). También es necesario reconocer y valorar las aportaciones, los intereses y las necesidades de cada uno, sin imponer roles estereotipados o limitantes (Okolie & Uwayah, 2024). Asimismo, se puede promover una mayor flexibilidad y adaptación a los cambios que puedan surgir en la dinámica familiar, buscando el equilibrio entre la autonomía y la cooperación. De esta forma, se puede lograr una mayor armonía, satisfacción y bienestar familiar (Speights et al., 2020).

Rol desempeñado

Se refiere al conjunto de funciones, expectativas y responsabilidades que cada miembro de la familia asume y ejerce dentro del grupo familia (Cuaran & Yulisa, 2022). Es la forma en que el miembro de la familia ejecuta su rol designado. Los roles familiares son beneficiosos para la convivencia y el crecimiento de la familia, ya que permiten establecer normas, límites, valores y objetivos comunes (Wang, 2022). Favoreciendo el funcionamiento familiar, y reduciendo incertidumbres y otorgando un sentido de identidad a cada miembro de la familia (Ayankeye, 2022). Además, facilitan la adaptación a los cambios y a las crisis que puedan surgir en el ciclo vital familiar (Xie, 2023).

Por otro lado, el rol en el ámbito laboral, hace referencia a la función que tiene una persona dentro de una organización (Delgado-Bello et al, 2021). El rol laboral puede estar definido por el contrato, el puesto, la jerarquía, la cultura o la dinámica de trabajo. Puede influir en el desempeño, la satisfacción, la motivación y el desarrollo profesional de los trabajadores (Speights et al., 2020). Por eso, es importante que el rol esté bien definido,

comunicado y alineado con los objetivos de la organización y las competencias de la persona (Alexander & Robbins, 2019; Cuaran & Yulisa, 2022).

En cada ámbito la persona debe cumplir con las funciones y responsabilidades otorgadas, tanto en su rol familiar para el buen funcionamiento de la familia, y en su rol laboral para cumplir con sus responsabilidades y obligaciones dentro de la organización (Xing et al., 2023). El conflicto inter-rol ocurre cuando una persona tiene que cumplir con dos roles diferentes que le exigen cosas opuestas o incompatibles (Sohal & Sharma, 2024). Por ejemplo, una madre que trabaja puede sentir conflicto entre su rol de madre y su rol de empleada, si tiene que cuidar a sus hijos y al mismo tiempo cumplir con sus obligaciones laborales.

Este tipo de conflicto puede generar tensiones que acaban desarrollándose en estrés, ansiedad y frustración en la persona que lo sufre, afectando el rol desempeñado (Bozzon & Murgia, 2021; Cao et al., 2020). Cao et al. (2020) señalan que estos conflictos pueden afectar negativamente al bienestar y la satisfacción de las personas, así como a su rendimiento y productividad. Por eso, es importante buscar estrategias que permitan equilibrar el trabajo y la familia, respetando los límites y las necesidades de cada una.

Así, la conciliación entre el trabajo y la familia es un desafío para muchas personas que deben cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares. A veces, se producen conflictos o tensiones cuando una de estas esferas interfiere con la otra. Según Saracossti et al. (2019), esto puede ocurrir de dos formas: cuando el trabajo interfiere con la familia, donde se observa un compromiso con el tiempo destinado al trabajo y las expectativas con respecto al rol laboral; y, cuando es la familia la que interfiere con el trabajo, siendo las expectativas para con el rol familiar y las demandas parentales las que juegan un papel principal en la generación de estas tensiones.

Factores determinantes del conflicto familia-trabajo: una revisión sistemática

Tal como se ha mencionado con anterioridad el conflicto familia-trabajo se entiende como un conflicto inter-rol, el cual proviene de las presiones y exigencias que provengan de uno de los roles, (Sea este familia o trabajo) y que dificulte el desempeño en el otro rol (Spector, 2022; Stepanek & Paul, 2022). Molina (2021) menciona que entre los factores determinantes del conflicto familia-trabajo desde el ámbito familiar, se pueden mencionar: la gran exigencia de tiempo, el matrimonio, la crianza, y la estructura de la familia. Según Rojas (2021), entre los factores que provienen del trabajo, se encuentran: la jornada laboral larga, traslados a otras ciudades, frecuencia de viajes y la gestión del tiempo.

Estos factores pueden generar estrés, ansiedad, desmotivación y conflictos familiares, lo que repercute en la calidad del trabajo y la salud de los empleados (Andrade & Landero, 2014; Bayhan et al., 2020). Por ello, es importante que las organizaciones implementen medidas preventivas y correctivas para mejorar el clima laboral, la relación trabajo-familia y así fomentar el bienestar de sus colaboradores (Bayhan et al. 2020; Hunsaker, 2021).

Efectos del conflicto familia-trabajo en el rendimiento y la satisfacción laboral

El conflicto entre el trabajo y la familia es un fenómeno que puede tener consecuencias relevantes en la satisfacción de los trabajadores (Xing et al., 2023). Este conflicto que se genera entre el desarrollo de ambos roles, puede ocasionar efectos tanto en la vida personal y familiar como en el laboral (Spector, 2022). Entre estos efectos se pueden mencionar las siguientes:

Interferencia entre roles: Se entiende por conflicto trabajo-familia la interferencia que se produce entre los roles que desempeña una persona en el ámbito laboral y en el ámbito familiar. Cuando las exigencias y obligaciones de ambos roles son incompatibles, se puede generar una situación de tensión y dificultad para conciliar las responsabilidades laborales y familiares (Spector, 2022).

Altos niveles de estrés: El conflicto trabajo-familia se ha asociado con un mayor nivel de estrés en el dominio laboral (Gabini, 2020). La presión por atender las exigencias del trabajo y las obligaciones familiares puede provocar un incremento en los niveles de estrés, lo que puede repercutir negativamente en el desempeño laboral y la satisfacción (Bayhan et al., 2020; Obrenovic et al, 2020).

Agotamiento emocional: El conflicto trabajo-familia puede favorecer el agotamiento emocional de los trabajadores (Xie, 2023). La dificultad para conciliar las exigencias laborales y familiares puede consumir los recursos emocionales de una persona, lo que puede ocasionar una disminución en la satisfacción laboral y un mayor riesgo de burnout (Cuaran & Yulisa, 2022; Zavala & Dos Santos, 2020).

Baja satisfacción laboral: El conflicto trabajo-familia puede afectar tanto a la satisfacción laboral (Jiménez et al., 2020). Las dificultades para armonizar los roles y las exigencias pueden generar insatisfacción, lo que puede tener un impacto negativo en el bienestar general de una persona (Cho et al., 2020). El conflicto trabajo-familia puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral (Atteh et al., 2020; Delgado-Bello et al, 2021; Rhee et al. 2019). Las extensas jornadas laborales y la sobrecarga de roles pueden impedir que las personas pasen más tiempo con sus familias, lo que puede llevar a una evaluación negativa del trabajo (Safrizal et al., 2020).

Por otro lado, la percepción de políticas institucionales enfocadas en contribuir con el ajuste trabajo-familia puede influir en la satisfacción laboral (Bayhan et al., 2020). Además, la familia puede actuar como un amortiguador de un posible conflicto de roles, lo que también puede influir en la satisfacción laboral (Yu et al., 2022). Entonces, resulta evidente que este conflicto trabajo-familia puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral, y la percepción de políticas institucionales y el apoyo familiar pueden ayudar a mitigar este impacto (Jiménez et al., 2020; Rodriguez, 2019).

Por esa razón, es importante resaltar que el apoyo emocional y el apoyo social pueden amortiguar los efectos negativos del conflicto trabajo-familia (Galardo & Trottier, 2022). El apoyo de los superiores y la implementación de políticas y prácticas laborales que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la familia pueden ayudar a reducir el impacto negativo la satisfacción laboral de los trabajadores (Wang, 2022).

Perspectivas de género en el estudio del conflicto familia-trabajo

La perspectiva de género en el estudio del conflicto familia-trabajo se centra en analizar cómo las diferencias de género influyen en la forma en que las personas experimentan y manejan el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales (Ayankeye, 2022). Se ha indagado sobre estas perspectivas de género y se presentan algunos puntos clave que se han abordado en este estudio.

Consecuencias diferenciales: El conflicto entre trabajo y familia puede tener consecuencias diferentes para hombres y mujeres en términos de logros profesionales y calidad de vida familiar (Bilodeau et al., 2019). Según algunos estudios, las mujeres suelen experimentar más estrés (Zavala & Dos Santos, 2020) y menos satisfacción laboral que los hombres cuando tienen que equilibrar las demandas de ambos ámbitos (Ogbuke et al., 2022).

Equidad de género: Se ha investigado la relación entre el conflicto trabajo-familia, la percepción de equidad de género y el bienestar subjetivo (Jiménez et al., 2023). Estos estudios buscan comprender cómo la percepción de equidad de género puede influir en el conflicto entre los roles familiares y laborales (Zavala & Dos Santos, 2020; Bilodeau, et al., 2019).

Desigualdades de género: Se han examinado las desigualdades de género en la relación entre el conflicto empleo-familia y el estado de salud de la población (Cadena et al, 2020). Estos estudios buscan identificar cómo las diferencias de género pueden influir en la salud de las personas en el contexto del conflicto entre trabajo y familia (Muñiz Terra, 2019).

Carga de trabajo: Las mujeres a menudo enfrentan una doble carga de trabajo, ya que pueden tener responsabilidades familiares adicionales, como el cuidado de los hijos y las tareas domésticas (González et al., 2019). Esto puede aumentar su percepción de conflicto entre el trabajo y la familia en comparación con los hombres (Muñiz Terra, 2019).

Expectativas de género: Las expectativas de género pueden influir en cómo las personas perciben el conflicto trabajo-familia (Jiménez et al., 2023). Por ejemplo, los hombres pueden sentir presión para dedicar más tiempo y energía al trabajo, lo que puede llevar a una menor percepción de conflicto en comparación con las mujeres (Zavala & Dos Santos, 2020).

Entonces, resulta importante continuar realizando estudios desde la perspectiva de género para comprender mejor las complejidades del conflicto familia-trabajo y cómo las diferencias de género pueden influir en esta dinámica. Esto puede ayudar a informar políticas y prácticas que promuevan una mayor equidad y bienestar tanto en el ámbito laboral como en el familiar (Molina, 2021).

Estrategias de afrontamiento del conflicto entre la familia y el trabajo

El conflicto entre la familia y el trabajo es un fenómeno que afecta a muchas personas en la actualidad (Saracosstti et al, 2019; Cho et al., 2020). Este conflicto puede generar altos niveles de estrés y agotamiento, lo que repercute negativamente en la salud física y mental de los individuos (Bilodeau, 2019; Jerg-Bretzke et al., 2020; Lu, Han, & Tang, 2021). Para hacer frente a este desafío, es necesario implementar estrategias de afrontamiento que permitan manejar el estrés y mejorar el bienestar (Ayankeye, 2022). Según los resultados de la búsqueda, estas son algunas de las estrategias de afrontamiento más recomendadas:

Estrategias de afrontamiento individual: Consisten en el uso de técnicas personales para reducir el estrés y aumentar la autoeficacia. Algunas de estas técnicas son la meditación, el ejercicio físico, la relajación y la gestión del tiempo (Demir, 2020).

Estrategias de afrontamiento familiar. Consisten en el uso de recursos familiares para resolver el conflicto y apoyarse mutuamente. Algunas de estas estrategias son la reestructuración del problema, la búsqueda de apoyo espiritual y la evaluación pasiva (Hunsaker, 2021). Además, otros autores como mencionan las siguientes estrategias de afrontamiento familiar.

La planificación. Es una estrategia que nos ayuda a estructurar el trabajo y las actividades de la familia, organizando, priorizando y trabajando más eficientemente. De esta manera, es posible reducir el estrés y mejorar nuestro bienestar (Zavala & Dos Santos, 2020).

Buscar apoyo. Mediante la conversación con otros (apoyo social), que consiste en comunicarnos con personas que puedan comprender nuestra situación y ofrecernos un sistema de apoyo emocional (Yu et al., 2022).

Reestructuración cognitiva. Es otra técnica que implica intentar redefinir las situaciones estresantes y negativas como experiencias positivas o neutras, cambiando nuestra forma de interpretarlas y valorarlas (Reap & Del Carpio, 2023).

Limitar las responsabilidades del trabajo: Es una opción que implica reducir nuestra participación e implicación en el trabajo, priorizando otros aspectos de nuestra vida. (Gómez & Jiménez, 2019)

Reparto de las obligaciones familiares. Implica la distribución equitativa de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos entre los miembros de la familia (Yu et al., 2022). Esto contribuye a disminuir el estrés y el conflicto entre el trabajo y la familia (Alexander & Robbins, 2019).

Flexibilidad laboral. Implica la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades familiares de los empleados. Algunas de estas condiciones son el teletrabajo o la jornada reducida (Rhee et al., 2019). Por aquello, Rodríguez (2019) recomienda mejorar la calidad de vida de los colaboradores y evitar el conflicto trabajo-familia, los empresarios

deben ser innovadores, proactivos y responsables en el diseño e implementación de mecanismos que ofrezcan condiciones laborales adecuadas, que incluyan la flexibilidad de la jornada diaria, el teletrabajo, el trabajo a domicilio, la formación continua, la rotación y diversificación de puestos, entre otros, y que permitan reducir la deserción laboral y aumentar la satisfacción de los empleados.

De esta manera, se busca que cada empresa y familia tenga un nivel de bienestar dentro y fuera de su entorno, y que se puedan prevenir y resolver posibles conflictos sin que afecten la salud física o mental de las personas (Bayhan et al., 2020). Cabe destacar que las estrategias de afrontamiento no son universales ni infalibles. Cada persona y situación requiere de un abordaje específico y personalizado (Galaz, 2019). Por ello, se recomienda probar diferentes estrategias y encontrar las que mejor se adapten a cada caso.

El papel del apoyo social en la gestión del conflicto familia-trabajo

Como se mencionó con anterioridad, una de las estrategias para afrontar el conflicto familia-trabajo, es el apoyo social. Por aquello, a continuación, se revisan los principales conceptos y teorías sobre el apoyo social y el conflicto familia-trabajo, así como las evidencias empíricas que respaldan su relación. Galardo y Trottier (2022), definen el apoyo social como la percepción de que se dispone de recursos emocionales, informativos o materiales por parte de otras personas significativas, como la pareja, los hijos, los amigos o los compañeros de trabajo.

El apoyo social puede tener un efecto amortiguador del estrés y facilitar el equilibrio entre las diferentes esferas de la vida (García et al., 2020). Además, puede favorecer la satisfacción y el compromiso con el trabajo y la familia, así como la autoestima y la autoeficacia de las personas (Speights et al., 2020). Es importante contar con el apoyo social de las personas cercanas, como la pareja, los amigos o los compañeros de trabajo (Zavala & Dos Santos, 2020). Debido a su gran ayuda en reducir el impacto negativo del conflicto

familia-trabajo, y facilitar la búsqueda de soluciones para mejorar el bienestar personal y profesional (Galardo & Trottier, 2022; Ogbuke et al., 2022).

Evidencias empíricas

Existe evidencia empírica que sustenta la relación entre el apoyo social y la gestión del conflicto familia-trabajo. Según Rhnima et al. (2016) en su estudio utilizaron el modelo de conservación de recursos, y evidenciaron que el apoyo social del supervisor reduce los efectos negativos del conflicto familia-trabajo en el desgaste profesional. De igual forma, Lu et al. (2021) emplearon la teoría de la conservación de recursos para examinar el impacto del conflicto entre el trabajo y la familia en las métricas de desempeño de las empresas emprendedoras.

Los conflictos derivados de las obligaciones familiares y ocupacionales agotan los recursos individuales, lo que puede llevar a una disminución de la participación en las actividades empresariales y, en consecuencia, a unos resultados de rendimiento subóptimos. Los resultados de esta investigación indican que las características intrínsecas de los emprendedores, reflejadas en sus recursos personales esenciales, constituyen determinantes importantes para el mantenimiento del rendimiento en las empresas empresariales. Otro estudio de regresión encontró que el apoyo familiar y la satisfacción familiar son predictores del conflicto familia-trabajo en una muestra de trabajadores chilenos (Gómez & Jiménez, 2019)

Así mismo, un estudio sobre mujeres profesionales que se desempeñan en la modalidad de empleo encontró que el apoyo social (doméstico y de pareja) es un factor protector que ayuda a las mujeres a reducir la presencia del conflicto familia-trabajo (Cuaran & Yulisa, 2022). En general, estos estudios sugieren que el apoyo social, ya sea de los supervisores, la familia o la pareja, puede desempeñar un papel protector en la gestión del conflicto entre la familia y el trabajo (Gómez & Jiménez, 2019).

La relación entre el apoyo social y la gestión de conflictos trabajo-familia ha sido ampliamente estudiada en diversos contextos internacionales, destacando su impacto en el bienestar de las personas y en el desempeño laboral. Rhnima et al. (2016) utilizaron el modelo de conservación de recursos para encontrar que el apoyo social de los superiores puede reducir el impacto negativo del conflicto trabajo-familia en el agotamiento laboral. De manera similar, Lu et al. (2021) utilizaron la misma teoría para analizar cómo este tipo de conflictos afecta el desempeño de los nuevos emprendimientos, concluyendo que el agotamiento de los recursos personales reduce la participación en actividades emprendedoras, lo que conduce a un menor desempeño. Estos resultados están en línea con estudios recientes de Europa y América del Norte que mostraron que promover un entorno laboral de apoyo social puede mejorar la retención del talento femenino en campos de alta demanda como la educación superior y la ciencia (Michel et al., 2022). A nivel latinoamericano, la importancia del apoyo familiar en la reducción de conflictos trabajo-familia ha sido documentada en estudios como el de Gómez y Jiménez (2019), quienes, mediante modelos de regresión, demostraron que tanto el apoyo familiar como la satisfacción familiar eran predictores significativos de conflictos trabajo-familia en una muestra de trabajadoras chilenas. Esto está en línea con hallazgos de Asia, donde un estudio reciente encontró que el apoyo de la pareja y las redes sociales cercanas son importantes para que las mujeres logren un buen equilibrio entre vida laboral y personal (Tang et al., 2023). Además, un estudio sobre mujeres trabajadoras en empleos flexibles encontró que el apoyo social del hogar y de la pareja es un factor protector contra el conflicto trabajo-familia, ayudando a reducir su impacto negativo en el bienestar y la satisfacción laboral (Cuaran & Yulisa, 2022).

En el contexto global, estudios recientes refuerzan la noción de que las políticas institucionales y el apoyo organizacional son factores clave en la gestión de conflictos trabajo-familia, especialmente para las mujeres en el ámbito académico. Estudios realizados

en universidades del Reino Unido y Australia han demostrado que las universidades que implementan políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles y opciones de teletrabajo, pueden reducir significativamente los niveles de estrés y conflicto entre los miembros del personal docente, aumentando así la satisfacción y el compromiso con la organización (Baker et al., 2023). Estos resultados sugieren que el apoyo social, ya sea del entorno familiar, de la pareja o de la organización, juega un papel clave en la gestión del conflicto trabajo-familia y tiene un impacto directo en la productividad, el bienestar y la capacidad de las mujeres para persistir en el mercado laboral.

En síntesis, la literatura internacional respalda la idea de que el apoyo social es un factor clave para mitigar los efectos del conflicto trabajo-familia. En América Latina y los países desarrollados, se ha encontrado que la presencia de una red de apoyo sólida contribuye a la estabilidad laboral y mental de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, la efectividad de estas estrategias puede verse afectada por las diferencias culturales y las políticas institucionales, lo que sugiere que se necesita investigación adicional para explorar cómo estas dinámicas cambian en diferentes contextos socioeconómicos.

Capítulo II

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es un concepto multifacético que es muy importante en el funcionamiento y el éxito de una organización. Esto suele estar asociado con diversos beneficios organizacionales como una mayor satisfacción laboral, una menor rotación de empleados un mayor desempeño (Hameed et al., 2024). La complejidad del compromiso organizacional surge de su naturaleza multidimensional, que incluye componentes afectivos, de continuidad y normativos (Harini et al., 2024). Estas dimensiones reflejan el compromiso emocional, los costos de salida y las obligaciones morales que los empleados sienten hacia la organización (Arisandi & Heryjanto, 2024).

Definiciones del compromiso organizacional en el contexto docente

El compromiso organizacional (CO) se define como “la fuerza relativa de la identificación y participación de un individuo en una organización en particular” (Greco-Planner, 2020, p. 1151). Se puede suponer que un empleado comprometido se identifica con los objetivos y la misión de la organización. Según Greco-Planner (2020), el compromiso es la disposición a tomar decisiones independientes, así como la identificación con la empresa, que también se manifiesta en la responsabilidad asumida por sus acciones.

El compromiso organizacional en el contexto docente se refiere a la actitud o estado de ánimo de los profesores hacia su organización educativa (Soelton et al., 2020). El compromiso organizacional en el contexto docente se refiere a la actitud o estado de ánimo de los docentes hacia su organización educativa (Sadaf et al., 2022). Es un vínculo psicológico que desarrollan los docentes con la institución para la que laboran, lo que refleja su lealtad, identificación y apego afectivo a la organización (Mohamad et al., 2021).

Los docentes con altos niveles de compromiso organizacional son más propensos a sentir un fuerte sentido de pertenencia y dedicación a la escuela o universidad donde enseñan,

están dispuestos a invertir su tiempo y esfuerzos más allá de los requisitos de su trabajo y, a menudo, exhiben comportamientos que contribuyen al éxito de la organización (Arisandi & Heryjanto, 2024). Varios factores pueden influir en el nivel de compromiso organizacional. Estos factores pueden incluir la cultura organizacional de la escuela, el apoyo y reconocimiento recibido de la administración, las oportunidades de desarrollo profesional, el nivel de autonomía en la toma de decisiones y la satisfacción laboral general (Muhammad et al., 2020).

Altos niveles de compromiso organizacional se han relacionado con resultados positivos (Demir, 2020) tanto para los docentes como para la institución educativa (Minh, 2020). Los docentes comprometidos tienen más probabilidades de permanecer en sus puestos durante más tiempo, lo que reduce las tasas de rotación y fomenta la estabilidad dentro de la organización (Gopinath, 2020). También están más motivados para sobresalir en sus roles, lo que lleva a un mejor desempeño docente y mejores resultados de los estudiantes (Mohamad, et al., 2021).

Por el contrario, los docentes con bajo compromiso organizacional pueden experimentar sentimientos de desapego, insatisfacción laboral y mayores posibilidades de rotación (Gopinath, 2020; Muhammad et al., 2020). Como señalan Mozes y Basilius (2020) es posible que no estén tan involucrados en el éxito de la institución, y esta falta de compromiso puede tener un impacto negativo en el clima y la eficacia general de la escuela, lo cual puede ser también considerado para el contexto de la educación superior.

Los líderes educativos son fundamentales en el fomento del compromiso organizacional entre los docentes (Gopinath, 2020). Al proporcionar un entorno de trabajo de apoyo y empoderamiento, reconocer y valorar las contribuciones de los educadores y ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, las instituciones educativas pueden

mejorar el compromiso de los docentes y crear un contexto de enseñanza positivo que beneficie tanto a los docentes como a los estudiantes (Mailool et al., 2020).

Teorías y modelos explicativos del compromiso organizacional

En este apartado se exponen los modelos teóricos que fundamentan el compromiso de los empleados con las organizaciones. Se presentan los postulados de la Teoría del Intercambio Social y la Teoría de Meyer y Allen.

Teoría del Intercambio Social

El autor de la teoría del intercambio social es George Homans, un sociólogo estadounidense que propuso por primera vez la idea del "comportamiento social como intercambio" en la literatura en 1958 (Ahmad et al., 2022). Homans estudió grupos pequeños y creía que cualquier sociedad, comunidad o grupo se veía mejor como un sistema social. Inicialmente creía que, para estudiar ese sistema social, primero era necesario observar el comportamiento de un individuo, en lugar de las estructuras sociales que creaban los individuos (Davlembayeva & Alamanos, 2023).

Aunque a Homans se le atribuye el desarrollo de la teoría del intercambio social, otros sociólogos y profesionales han propuesto la teoría, incluido Peter Michael Blau, quien centró su teoría en conceptos como preferencias, intereses, curvas de indiferencia y oferta y demanda (Davlembayeva & Alamanos, 2023). Esta teoría sugiere que el compromiso organizacional es una consecuencia congruente con el intercambio social. Según esta teoría, un empleado que percibe apoyo por parte de la organización tiende a sentir un mayor compromiso hacia ella (Ahmad et al., 2022).

Teoría de Meyer y Allen

Esta teoría propone que el compromiso organizacional está compuesto por tres componentes: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Estos componentes se refieren a la vinculación emocional, la percepción de costos personales y la

obligación moral o ética de permanecer en la organización, respectivamente (Meyer & Allen, 1991). Esta teoría postula que estos factores juntos influyen en el compromiso de un empleado con la organización y que cada factor depende de diferentes factores motivacionales (Ávila & Pascual, 2020).

Este modelo ha sido criticado por contribuir a una investigación fragmentada sobre el compromiso organizacional. Algunos académicos sostienen que no todas las escalas miden el compromiso de manera efectiva, lo que genera confusión y resultados inconsistentes entre los estudios (Love & Stemer, 2019). En respuesta a estas críticas, algunos investigadores han propuesto modelos dimensionales que se centran únicamente en el compromiso afectivo y están moderados por la imaginación moral de los empleados. Este enfoque tiene como objetivo simplificar la construcción y proporcionar pautas claras para los estudios empíricos (Ávila & Pascual, 2020).

Dimensiones del compromiso organizacional

El modelo de compromiso con la organización de Meyer y Allen (1991) ha sido extremadamente popular desde la década de 1990. Estos autores tratan el compromiso organizacional como la identificación de un empleado con una organización y lo presentan en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de permanencia.

Compromiso afectivo

Esta dimensión se refiere a la vinculación afectiva que los profesores tienen con su organización educativa, es decir, el grado en que se sienten emocionalmente conectados con ella (Greco-Planner, 2020). El compromiso afectivo es un componente fundamental para el bienestar laboral y la satisfacción de los profesores. Cuando los docentes se sienten emocionalmente conectados con su organización educativa, es más probable que estén motivados, comprometidos y dispuestos a contribuir al éxito y crecimiento de la institución.

Por tanto, fomentar y fortalecer esta dimensión es esencial para promover un entorno educativo positivo y enriquecedor para todos los involucrados (Demir, 2020).

Compromiso continuo

Esta dimensión se refiere a la percepción que los profesores tienen de que dejar su organización educativa tendría un costo personal alto, como la pérdida de beneficios o la inversión de tiempo y esfuerzo en la organización (Gopinath, 2020). El compromiso continuo se basa en la idea de que los profesores están comprometidos con su organización no solo por su satisfacción con el trabajo o su apego emocional, sino también debido a las consecuencias negativas que anticipan si deciden abandonarla (Mozes & Basilius, 2020).

Estas consecuencias negativas pueden incluir la pérdida de beneficios laborales adquiridos, como seguros, pensiones o vacaciones remuneradas, así como la inversión de tiempo y esfuerzo que han dedicado en el desarrollo de su carrera dentro de la organización. Por lo tanto, el compromiso continuo refleja una forma de vinculación con la organización basada en una percepción racional de los costos y beneficios asociados con permanecer en el puesto de trabajo (Gopinath, 2020). Los profesores pueden sentirse "atrapados" en la organización debido a estas consideraciones financieras y de inversión personal, lo que los lleva a continuar trabajando allí, incluso si su satisfacción o motivación se ve afectada (Aftab & Ali, 2021).

Compromiso normativo

Esta dimensión se refiere a la percepción que los profesores tienen de que es su deber moral o ético permanecer en su organización educativa, debido a la lealtad o la obligación que sienten hacia ella. El compromiso normativo es una dimensión esencial para entender la vinculación emocional y ética que los profesores desarrollan con su organización educativa. Está impulsado por la lealtad y la sensación de obligación hacia la institución, lo que lleva a

una mayor permanencia y compromiso con el propósito y los objetivos de la organización (Aftab & Ali, 2021).

Compromiso total

Esta dimensión se refiere a la combinación de las tres dimensiones anteriores, es decir, el grado en que los profesores se sienten emocionalmente conectados con su organización educativa, perciben un costo personal alto al dejarla y sienten una obligación moral o ética de permanecer en ella (Gopinath, 2020). Es decir, un profesor muestra un alto nivel de compromiso total cuando experimenta una conexión emocional sólida con la organización educativa, percibe un alto costo personal al dejarla y siente una obligación moral o ética de permanecer en ella. Este tipo de compromiso es esencial para mantener la estabilidad, la cohesión y la continuidad en la institución, y puede tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como en el bienestar general de la comunidad educativa (Aftab & Ali, 2021). Por lo tanto, es deseable fomentar y apoyar un alto grado de compromiso total entre los profesores dentro de una organización educativa.

Factores internos que influyen en el compromiso organizacional de las mujeres docentes

Los factores internos que influyen en el compromiso organizacional de los docentes son diversos y juegan un papel importante en la conformación de sus actitudes y dedicación hacia sus instituciones educativas. Estos factores pueden estar profundamente arraigados en sus experiencias personales, creencias, valores y percepciones del entorno laboral (Sadaf, et al., 2022). Estos son algunos factores internos clave que pueden influir en el compromiso organizacional de los docentes:

Metas y aspiraciones profesionales. Las metas y aspiraciones profesionales de los docentes pueden influir en su nivel de compromiso con la organización. Si ven que su posición actual está alineada con sus objetivos profesionales a largo plazo y tienen

oportunidades de crecimiento y avance dentro de la institución, es más probable que se sientan comprometidos (Arisandi & Heryjanto, 2024).

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es un factor interno crítico que afecta el compromiso organizacional. Cuando los docentes experimentan una sensación de satisfacción y disfrute en su función, es más probable que se comprometan con su organización. Los factores que contribuyen a la satisfacción laboral incluyen un ambiente de trabajo de apoyo, un sentido de autonomía en la toma de decisiones y relaciones positivas con colegas y gerentes (Atteh et al., 2020).

Valores y creencias personales. Los valores y creencias personales pueden afectar la forma en que los maestros perciben su alineación con la misión y los valores de la organización. Si sienten una fuerte conexión entre sus propios valores y los de la institución, es más probable que desarrollen un sentido de compromiso (Sadaf et al., 2022).

Equilibrio entre el trabajo y la vida. la capacidad de lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida es importante para las mujeres docentes, especialmente aquellas que hacen malabares con las responsabilidades profesionales con las funciones familiares y de cuidado. Cuando su organización apoya el equilibrio entre el trabajo y la vida a través de horarios flexibles, políticas favorables a la familia y una cultura de apoyo, puede influir positivamente en su compromiso (Aftab & Ali, 2021).

Apoyo y reconocimiento percibidos. La percepción de apoyo y reconocimiento de los supervisores y colegas puede afectar significativamente los niveles de compromiso. Cuando los maestros se sienten valorados, apreciados y reconocidos por sus contribuciones, es más probable que se sientan comprometidos con la organización (Uwannah, 2023).

Sentido de comunidad y pertenencia. Sentirse parte de una comunidad solidaria e inclusiva dentro de la organización puede tener un impacto positivo en el compromiso. Es

más probable que los docentes que tienen un sentido de propiedad se mantengan comprometidos con su trabajo (Arisandi & Heryjanto, 2024).

Convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización. Los profesores que tienen una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización educativa tienden a sentir un mayor compromiso hacia ella (Bashir & Gani, 2020).

Realización personal. La realización personal de los docentes, es decir, el grado en que sienten que su trabajo es significativo y les permite desarrollarse personalmente, puede influir en su compromiso organizacional (Geraldo & Huamani, 2022).

Despersonalización y agotamiento emocional. La despersonalización y el agotamiento emocional, que son componentes del síndrome de burnout, pueden disminuir el compromiso organizacional de los docentes (Mozes & Basilius, 2020).

Factores contextuales y organizacionales que afectan el compromiso de las mujeres docentes

La percepción de que la organización educativa brinda apoyo a los profesores puede influir en su compromiso organizacional. Características personales de los individuos: Las características personales de los docentes, como su personalidad, valores y actitudes, pueden influir en su compromiso organizacional (Soelton, 2023). Otro factor importante se representa por el empoderamiento y desarrollo profesional. Las oportunidades de crecimiento y empoderamiento profesional pueden fortalecer el compromiso (Irasuti & Bachtiar, 2024). Las instituciones que invierten en el desarrollo profesional de los docentes, brindan oportunidades para mejorar sus habilidades y ofrecen roles de liderazgo pueden fomentar un mayor sentido de compromiso.

La cultura organizacional predominante también puede influir en el compromiso. Una cultura positiva e inclusiva que promueva la diversidad, la igualdad y las oportunidades para

todos los empleados puede mejorar el compromiso organizacional de las mujeres docentes. Otro factor identificado en la literatura hace referencia al perfil académico de los alumnos. La percepción de que los alumnos tienen un perfil académico adecuado para el nivel educativo en el que se encuentran puede influir en el compromiso organizacional de los profesores (Cuenca, 2020).

Así también, la percepción de que la organización educativa brinda apoyo a los profesores puede influir en su compromiso organizacional y la organización del trabajo pedagógico, incluyendo la planificación y ejecución de las actividades educativas, puede influir en el compromiso organizacional de los profesores. Por otra parte, la percepción de que los colegas tienen las competencias necesarias para realizar su trabajo puede influir en el compromiso organizacional de los profesores (Bejarano et al., 2022).

Otro factor hace referencia a la seguridad y estabilidad laboral percibidas pueden influir en los niveles de compromiso. Cuando los docentes se sienten seguros en sus puestos y tienen confianza en el futuro de la institución, es más probable que se comprometan (Jimenez et al., 2020). Comprender y abordar estos factores internos puede ayudar a las instituciones educativas a crear un entorno que fomente niveles más altos de compromiso organizacional entre las docentes. Al promover un ambiente de trabajo de apoyo y empoderamiento que se alinee con sus valores y aspiraciones, las instituciones pueden aumentar las tasas de retención, mejorar la satisfacción de la facultad y, en última instancia, mejorar la experiencia educativa general de los estudiantes.

Relaciones entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la retención de las mujeres docentes

La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los docentes sugiere que los docentes que están satisfechos con su trabajo tienden a sentir un mayor compromiso hacia su organización educativa (Bashir & Gani, 2020). El análisis del

compromiso organizacional que se relaciona positivamente con la retención de los docentes se refiere a que los docentes que tienen un mayor compromiso hacia su organización educativa tienen más probabilidades de permanecer en ella (Demir, 2020).

Así mismo, la satisfacción laboral también guarda una relación positiva con la retención de los docentes, ya que los docentes que están satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de permanecer en su organización educativa (Gopinath, 2020). Así, pues, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son factores importantes para la retención de las mujeres docentes en las organizaciones educativas. Por lo tanto, las organizaciones educativas pueden beneficiarse de implementar prácticas que fomenten la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de sus docentes, lo que a su vez puede aumentar la retención de estos.

Compromiso organizacional y equidad de género: implicaciones para las mujeres docentes

La literatura señala, en general que, hombres y mujeres tienen un nivel similar de compromiso hacia su organización educativa. Sin embargo, se ha encontrado una tendencia hacia la equidad de género en el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los docentes (Ashraf, 2020). Esto sugiere que, aunque no hay diferencias importantes entre hombres y mujeres en cuanto al compromiso organizacional, las mujeres pueden sentirse más identificadas con su organización educativa y tener un mayor compromiso hacia ella.

La medición del clima organizacional con un enfoque de género puede ser útil para identificar posibles desigualdades de género en la organización educativa y tomar medidas para abordarlas (Aftab & Ali, 2021). La obtención de la certificación de Compromiso del Modelo de Gestión con Equidad de Género puede ser una forma de demostrar el compromiso de la organización educativa con la equidad de género y fomentar un ambiente laboral más

inclusivo y equitativo para las mujeres docentes. En general, estos resultados sugieren que es importante considerar la equidad de género en el contexto educativo y tomar medidas para fomentar un ambiente laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres docentes. Además, la medición del clima organizacional con un enfoque de género puede ser una herramienta útil para identificar posibles desigualdades de género y tomar medidas para abordarlas.

Análisis crítico en el contexto ecuatoriano

La teoría del intercambio social de George Homans postula que las relaciones laborales y el compromiso organizacional se basan en un sistema de reciprocidad en el que los individuos invierten en una organización en función de los beneficios o el apoyo que reciben. En Ecuador, los docentes enfrentan desafíos como la falta de recursos en las instituciones públicas, cargas administrativas pesadas e inseguridad laboral, que pueden afectar el compromiso docente.

Según la teoría del intercambio social, cuando los docentes se sienten apoyados por sus organizaciones (a través de incentivos salariales, seguridad laboral, oportunidades de educación continua y reconocimiento laboral), es más probable que desarrollen un sentido de lealtad y compromiso con esa organización. Sin embargo, en muchas instituciones educativas de Ecuador, especialmente en el sector público, los docentes pueden no ser reconocidos, lo que puede reducir su motivación para esforzarse más en su función docente. Para aplicar esta teoría en Ecuador, las instituciones educativas deberían implementar programas de bienestar y reconocimiento docente para aumentar su sentido de pertenencia y compromiso.

Muchos docentes en Ecuador, especialmente mujeres, luchan por equilibrar su vida profesional con sus responsabilidades familiares. Según la teoría del intercambio social, los empleados se sentirán más leales a su organización si creen que la organización les ofrece condiciones favorables. En este sentido, la introducción de horarios laborales flexibles, la

ampliación de las licencias de maternidad y paternidad y la promoción de un entorno laboral que valore la salud de los docentes pueden fortalecer el compromiso de los docentes. En Ecuador, el acceso a recursos educativos adecuados y la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional son factores que influyen en la satisfacción y el compromiso de los docentes. Cuando los docentes perciben que su institución invierte en su formación y les proporciona las herramientas para mejorar su desempeño, estarán más motivados para trabajar en las metas de la institución.

El modelo de Meyer y Allen define el compromiso organizacional a través de tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. Estas dimensiones se pueden aplicar al contexto educativo ecuatoriano. Los docentes ecuatorianos que tienen una conexión emocional con su institución tienen más probabilidades de esforzarse más en su trabajo y de permanecer en su puesto. Las instituciones educativas que fomentan una cultura de apoyo, colaboración y reconocimiento pueden fomentar un mayor compromiso emocional entre el profesorado y el personal.

En Ecuador, las universidades que alientan a los docentes a participar en la toma de decisiones tienden a generar un mayor sentido de pertenencia. El acceso a programas de formación, becas y pasantías aumenta la satisfacción laboral y fortalece el compromiso emocional. Actualmente, el acceso a programas de educación continua sigue siendo desigual en Ecuador, lo que puede tener un impacto negativo en la participación en el sector. En Ecuador, muchos docentes permanecen en el trabajo no necesariamente porque sean felices, sino porque es difícil encontrar empleos alternativos con condiciones similares. En muchas partes del país, los docentes no tienen muchas oportunidades de empleo fuera del sector educativo, y la participación continua se ve reforzada por la necesidad de seguridad económica.

En cuanto al compromiso normativo de Ecuador, éste se refleja en el sentido de compromiso y carisma que muchos docentes tienen hacia la educación. Este compromiso se ve reforzado por una cultura educativa de servicio a la comunidad. En muchas comunidades de Ecuador, los docentes son figuras centrales en el desarrollo social, lo que fortalece su compromiso con las instituciones educativas y sus estudiantes. Además, en instituciones educativas como las universidades públicas, muchos docentes se forman bajo un modelo de educación gratuita apoyado por el Estado, y los docentes generalmente sienten la obligación moral de contribuir a la sociedad a través de sus actividades educativas.

Capítulo III

Análisis del conflicto familia – trabajo en el compromiso organizacional y satisfacción laboral en Ecuador

La influencia del conflicto entre el trabajo y la familia en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las profesoras es un tema complejo que se ha estudiado en una variedad de contextos. El conflicto entre el trabajo y la familia, que ocurre cuando las demandas del trabajo y la familia son incompatibles, puede tener un impacto significativo tanto en la satisfacción laboral como en el compromiso organizacional de las docentes (Su & Jiang, 2023). Mientras las mujeres luchan por equilibrar las responsabilidades profesionales y personales, este conflicto a menudo genera estrés laboral, menor satisfacción laboral y menor compromiso con la organización (Okolie & Uwayah, 2024).

Se ha demostrado que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un efecto predictivo negativo significativo sobre la satisfacción laboral entre las profesoras universitarias. Esta relación suele estar mediada por el agotamiento laboral, y el conflicto entre el trabajo y la familia afecta negativamente la satisfacción laboral (Desai, 2023). De manera similar a la satisfacción laboral, el apoyo organizacional juega un papel importante para mitigar el impacto negativo del conflicto entre el trabajo y la familia en el compromiso organizacional (Sutari et al., 2023).

Un entorno de trabajo de apoyo puede ayudar a los educadores a gestionar sus funciones duales de manera más eficaz, aumentando así su compromiso con la organización. Aunque el conflicto entre el trabajo y la familia plantea desafíos importantes para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, es importante considerar el papel de los factores individuales y organizacionales en la mitigación de estos efectos (Uwannah, 2023).

Efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior.

Okolie y Uwayah (2024) determinaron que el conflicto entre el trabajo y la familia tienen efectos negativos sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres. A medida que las mujeres lidian con las responsabilidades laborales y familiares, este conflicto aumenta el estrés y la insatisfacción en el lugar de trabajo, lo que en última instancia afecta el compromiso de las mujeres con sus empresas. Este estudio se basó en un análisis situacional y examinó las circunstancias que rodean el conflicto entre el trabajo y la familia para comprender su impacto en las mujeres en el lugar de trabajo. Como resultados, los autores demostraron que el conflicto familia – trabajo tiene una relación negativa en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la satisfacción de vida y la intención de rotación.

Su y Jiang (2023) investigaron la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral, especialmente entre profesoras universitarias en China, centrándose en los desafíos que enfrentan para equilibrar la vida laboral y familiar. Este estudio consideró una muestra de 422 profesoras universitarias en China, utilizando como marco teórico a la teoría de la conservación. Los resultados demostraron que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un efecto predictivo negativo significativo sobre la satisfacción laboral de las profesoras universitarias, lo que sugiere que niveles más altos de conflicto entre el trabajo y la familia se asocian con una menor satisfacción laboral. El agotamiento laboral media completamente la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral, y el apoyo organizacional percibido modera esta relación. En otras palabras, un mayor apoyo organizacional amortigua el efecto negativo del conflicto entre el trabajo y la familia sobre la satisfacción laboral y reduce la satisfacción laboral.

Desai (2023) analizó la relación entre el estrés laboral, el conflicto entre el trabajo y la familia y la satisfacción laboral, particularmente entre los profesores universitarios, y cómo estas variables interactúan dentro del entorno laboral. La atención se centra en cómo cada una de ellas se influye entre sí. Para medir el nivel de estrés laboral experimentado por los profesores universitarios se utilizó la escala de estrés laboral desarrollada por Parker y Decotis. Esta escala tuvo como objetivo evaluar diferentes aspectos del estrés relacionado con el trabajo y su impacto en el bienestar de los docentes. Este estudio encontró un alto nivel de relación positiva entre el estrés laboral y el conflicto entre el trabajo y la familia entre los profesores universitarios, y los niveles más altos de estrés laboral aumentan el conflicto entre el trabajo y la familia.

Urooj et al. (2023) identificaron los efectos de diversos factores que causan conflictos entre el trabajo y la familia. Este artículo recopiló datos primarios de empleadas que trabajan en el sector educativo en Pakistán para investigar las causas y efectos del conflicto entre el trabajo y la familia. Este estudio identificó varios factores importantes que causan conflictos entre el trabajo y la familia entre las empleadas del sector educativo en Pakistán, como largas jornadas laborales, trabajo duro, exceso de trabajo, responsabilidades de cuidado de los niños y apoyo inadecuado de las autoridades. Estos factores resaltan los desafíos que enfrentan las mujeres para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares dentro de los entornos sociales tradicionales.

Uwannah (2023) analizaron la contribución del apoyo organizacional, el conflicto entre el trabajo y la familia y la tenencia al compromiso y la satisfacción laboral de las madres trabajadoras en una universidad pública en el suroeste de Nigeria y examinar la importancia de estos factores en el bienestar en el lugar de trabajo. Este estudio utilizó una encuesta que involucró a todas las madres trabajadoras en 13 universidades públicas del suroeste de Nigeria. Se seleccionó una muestra de 1.456 madres trabajadoras mediante una

técnica de muestreo aleatorio estratificado de múltiples etapas. Para recopilar datos de los participantes, se utilizaron cuatro instrumentos validados: la Escala de Compromiso Laboral ($r = 0,93$), la Escala de Satisfacción Laboral ($r = 0,70$), el Cuestionario de Apoyo Organizacional ($r = 0,92$) y la Escala de Conflicto Trabajo-Familia ($r. =$).

El análisis de los datos se realizó mediante análisis canónico con un nivel de significancia de 0,05. Este estudio encontró que el apoyo organizacional, el conflicto entre el trabajo y la familia y la tenencia contribuyeron significativamente al compromiso y la satisfacción laboral de las madres trabajadoras, y el 76,6% de la varianza entre estos factores fue explicada por los tres predictores. Los resultados mostraron una correlación válida de 0,383 para el compromiso laboral y 0,171 para la satisfacción laboral, ambas significativas en $p < 0,05$.

Contextualización del conflicto familia-trabajo en Ecuador

Sobre los efectos del compromiso familia – trabajo, la literatura recoge varios estudios que señalan un efecto contraproducente. Entre las publicaciones encontradas, Constante (2022) presentó los resultados de una investigación sobre el conflicto trabajo-familia y el estrés laboral en trabajadores. Se encontró una correlación positiva significativa entre el conflicto laboral-familiar y el nivel de estrés percibido. A mayor percepción del conflicto entre los roles laborales y familiares, mayor es el nivel de estrés en los trabajadores. Sin embargo, se observó que actitudes positivas en los roles laborales y familiares se asociaban con menores exigencias psicológicas en el trabajo.

En cuanto al tipo de interacción familia-trabajo predominante, la autora identificó la dimensión de interacción positiva familia-trabajo (IPFT) como la más frecuente, seguida por la interacción positiva trabajo-familia (IPTF), mientras que las interacciones negativas (INTF e INFT) fueron menos comunes. En términos de estrés laboral, la mayoría de los trabajadores

(81%) se auto-percibían con un nivel bajo de estrés, mientras que un pequeño porcentaje (4%) lo percibía como promedio bajo, y otro grupo (15%) lo percibía como promedio alto.

Además, se mencionan los factores estresores identificados en la investigación. La estructura organizacional fue el factor más predominante, seguido por el territorio organizacional, la tecnología y la influencia del líder, todos asociados con niveles promedio altos de estrés. En resumen, los resultados sugieren que el conflicto trabajo-familia puede influir en el nivel de estrés percibido en los trabajadores, y se identificaron distintos factores estresores relevantes en el entorno laboral (Constante, 2022).

Ramos (2014) se propuso determinar la relación entre la cultura trabajo-familia y el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín en Riobamba. La autora aplicó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional, utilizando cuestionarios de cultura trabajo-familia y compromiso organizacional a 182 trabajadores, de los cuales el 39.56% fueron hombres y el 61.54% mujeres. Los resultados mostraron que la mayoría de los encuestados (92.3%) presentan niveles bajos de conflicto trabajo-familia, y solo un pequeño porcentaje (7.7%) muestra niveles medios de conflicto. En cuanto al compromiso organizacional, se observó que un 5.5% tiene un bajo nivel, un 67.0% un nivel medio y un 27.5% un nivel alto.

En su estudio no se encontraron diferencias significativas entre géneros. Sin embargo, se identificó una correlación positiva significativa ($r = 0.639$; $p < 0.01$) entre la cultura trabajo-familia y el compromiso organizacional. La cultura trabajo-familia explica el 40.8% de los cambios en la varianza del comportamiento organizacional. En conclusión, la cultura trabajo-familia juega un papel importante en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad educativa, y su influencia se refleja en una correlación significativa entre ambas variables.

Larrea y Merino-Salazar (2018) determinaron las diferencias entre los factores asociados al conflicto trabajo-familia entre el personal sanitario y no sanitario de un hospital privado en la ciudad de Quito. También examinaron la asociación entre la salud autopercebida y el conflicto trabajo-familia en esta población. El estudio fue transversal, descriptivo y analítico, utilizando la escala de interacción negativa trabajo-familia de Swing y la pregunta sobre el estado de salud autopercebida. Los resultados mostraron que la prevalencia de mala salud autopercebida es mayor en el personal no sanitario, aunque no hay diferencias estadísticamente significativas. En general, la prevalencia de conflicto trabajo-familia medio/alto es elevada en toda la población, con una ligera mayor prevalencia en el personal sanitario.

En el personal sanitario, la prevalencia del conflicto trabajo-familia medio/alto aumenta con el número de horas de trabajo y es mayor en la jornada de trabajo irregular. Además, se encontró que el conflicto trabajo-familia medio/alto está asociado con una mala salud autopercebida tanto en el personal sanitario como en el no sanitario. En conclusión, la carga horaria, tipo de trabajo, jornada laboral y carga emocional tienen un gran impacto en el conflicto trabajo-familia y pueden afectar la salud autopercebida en el personal sanitario y no sanitario.

Capítulo IV

Metodología de la investigación

En este capítulo se presenta la metodología aplicada para la investigación de campo. Se toma como punto de partida los resultados de la revisión de literatura para la estructuración del instrumento de evaluación.

Enfoque de la investigación

Para lograr un abordaje del problema desde una perspectiva holística se optó por una investigación de enfoque mixto concurrente. Según Hernández y Torres (2018) la investigación mixta concurrente aplica métodos tanto cualitativo como cuantitativos en un mismo diseño de investigación, de tal forma que un enfoque precede al otro. En esta investigación se parte de un abordaje cuantitativo, que permitió la caracterización del perfil de las docentes que laboran en instituciones de educación superior, así como la identificación de sus niveles de conflicto. La fase cualitativa de investigación aborda en profundidad la problemática del conflicto familia – trabajo a través de entrevistas a las docentes que de manera explícita manifestaron enfrentar este fenómeno.

El enfoque mixto simultáneo es muy adecuado para este estudio ya que combina las ventajas de los métodos cuantitativos y cualitativos. El análisis cuantitativo permitió identificar patrones generales y establecer relaciones entre variables. Mientras tanto, el análisis cualitativo profundizó la comprensión de los significados y experiencias subjetivas de las profesoras. Los resultados de ambas fases se triangularon para lograr una comprensión más completa y confiable del fenómeno. La triangulación de datos aumenta la validez de los resultados al permitirnos comparar y complementar la información obtenida mediante diferentes métodos (Creswell & Creswell, 2018).

La fase cualitativa de la investigación abordó en profundidad la problemática del conflicto familia-trabajo mediante entrevistas en profundidad con docentes que, de manera explícita, manifestaron enfrentar este fenómeno. La elección de esta técnica cualitativa se fundamenta en su capacidad para explorar las experiencias subjetivas, emociones, percepciones y estrategias individuales que las docentes emplean para gestionar el conflicto entre su vida profesional y personal. A diferencia de los métodos cuantitativos, que identifican tendencias y relaciones entre variables, las entrevistas en profundidad permiten capturar la riqueza y complejidad de las narrativas personales, proporcionando un conocimiento más matizado y detallado sobre el fenómeno de estudio.

Diseño de estudio

La fase cuantitativa de investigación adoptó un diseño no experimental de tipo transversal. Esta significa que se abordó el problema de investigación en su contexto natural sin la intervención o manipulación de variables en un único periodo de tiempo (Creswell & Creswell, 2018). Por otra parte, el diseño de investigación optado en la fase cualitativa corresponde al estudio de casos. En esta fase se analizaron 10 casos de docentes con manifiesto conflicto familia – trabajo, sobre los cuales se establecieron similitudes y diferencias, a través de un análisis de contenido.

Población y muestra

Según los registros de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), la población total de mujeres docentes a nivel nacional en 2023 fue de 15.732. En las universidades objeto de estudio, según el mismo registro, fueron de 1.100 en la Universidad de Guayaquil, 416 en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y 104 en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, es decir un total de 1.620 docentes. De este total se tomó una muestra de 69 encuestadas, lo que corresponde a un 4% de la

población total. La selección de la muestra se realizó por conveniencia, seleccionando a las mujeres docentes en disponibles para la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos aplicado fue la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). La Escala de Interacción Trabajo-Casa (SWING, abreviatura en inglés: *Survey Work-Home Interaction Nijmegen*) es una herramienta ampliamente utilizada para medir la interacción trabajo-hogar. Esta herramienta evalúa las interacciones positivas y negativas entre estas dos áreas y reconoce que las experiencias en el trabajo pueden influir en la vida hogareña y viceversa. El instrumento fue adaptado de la investigación de Quiñones et al. (2022), quienes destacaron que la versión en español de la Escala SWING posee propiedades psicométricas apropiadas para el uso en investigaciones y diagnósticos organizacionales.

El *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING) es un instrumento diseñado para evaluar la interacción entre el trabajo y la vida personal, que aborda, tanto los efectos positivos como negativos de manera bidireccional. Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones principales: (a) impacto positivo del trabajo en el hogar, (b) impacto negativo del trabajo en el hogar, (c) impacto positivo del hogar en el trabajo y (d) impacto negativo del hogar en el trabajo. Se utiliza una escala de Likert que permite medir la intensidad y frecuencia de estas intenciones.

Validez y confiabilidad

Para el presente estudio, el cuestionario SWING se derivó de investigaciones previas y se consideran confiables, ya que superan el valor umbral alfa de Cronbach generalmente aceptado de 0,7 (Lubiano et al., 2023). La validez convergente y discriminante del modelo se realizará mediante máxima verosimilitud para determinar la Bondad de Ajuste. La validez

convergente de los constructos se evaluará bajo tres criterios: (a) el valor y significancia de las cargas estandarizadas deben ser superior a 0.5, preferentemente superior a 0.7 (Henseler et al., 2015); (b) los valores de la fiabilidad compuesta, deben ser aceptables, preferentemente superior a 0.7 (Roemer et al., 2021) y; (c) la varianza media extraída (AVE) de cada constructo debe ser mayor que 0.5, lo que indica que al menos el 50 por ciento de la varianza en la variable latente se explica por las variables observables (Dos Santos & Cirillo, 2023).

Finalmente, en cuanto a la validez y confiabilidad del modelo proporcionan una evaluación integral de la calidad del modelo estructural. Primeramente, el índice comparativo de ajuste [*comparative fit index* (CFI)], que mide la mejora relativa en el ajuste desde el modelo de referencia hasta el modelo postulado (D. Shi & Maydeu-Olivares, 2020). CFI es un índice de ajuste normado en el sentido de que oscila entre 0 y 1, donde los valores más altos indican un mejor ajuste. El criterio más utilizado para un buen ajuste del CFI es ≥ 0.95 (D. Shi et al., 2019). El Tucker-Lewis Index (Tucker & Lewis, 1973) mide una reducción relativa de desajuste por grado de libertad. En general, TLI de ≥ 0.95 es un criterio de corte comúnmente utilizado para la bondad de ajuste (McNeish, 2023).

El SRMR mide la discrepancia debida a la aproximación por grado de libertad. El SRMR es una medida de mal ajuste, que arroja valores más bajos para un mejor ajuste. Un SRMR .06 podría considerarse aceptable (Shi et al., 2019). Los tres índices de ajuste anteriores han sido informados de forma rutinaria para los modelos de ecuaciones estructurales (SEM) y se han utilizado como herramientas estándar para evaluar el ajuste del modelo (Shi & Maydeu-Olivares, 2020).

Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se ejecutó en dos fases. La primera fase cuantitativa se realizó a través de una encuesta a las docentes de dos instituciones de

educación superior de la ciudad de Guayaquil. Se aplicó el cuestionario elaborado en base a la Escala SWING. Una vez depurados los datos y realizado el análisis cuantitativo y la comprobación de la hipótesis, se procedió a la segunda fase de enfoque cualitativo. En la segunda fase se seleccionaron 10 casos de docentes con conflicto manifiesto entre la familia y el trabajo. Bajo consentimiento informado se procedió a realizar las entrevistas a profundidad para obtener una visión holística del fenómeno de estudio.

Análisis de datos

De igual manera, el análisis de datos se realizó en dos fases. En la primera fase cuantitativa, se realizó un análisis descriptivo del perfil de las docentes, así como sus antecedentes en la docencia. Se realizó también una descripción de las opiniones respecto al conflicto familia-trabajo y el compromiso organizacional de manera generalizada. Finalmente, en esta etapa se realizó un análisis de ecuaciones estructurales (SEM) para comprobar el efecto del conflicto familia – trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Previo al análisis, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la que determinó una muestra no normal, por lo que se eligió el método de mínimos cuadrados parciales el cual es ideal para trabajar con muestras no normales sin necesidad de transformaciones o métodos robustos adicionales. Para evaluar la validez y confiabilidad del modelo, se utilizaron los siguientes índices CFI (≥ 0.95), TLI (≥ 0.95) y RMSEA (≤ 0.06). El análisis de datos se realizó utilizando software estadístico especializado como SPSS y AMOS. En la segunda etapa cualitativa, se realizó un análisis de contenido de las entrevistas, identificando patrones convergentes y divergentes.

Los casos identificados como atípicos fueron evaluados individualmente para determinar si representaban errores en la recolección de datos o si correspondían a

observaciones legítimas pero infrecuentes dentro de la población estudiada. Para el tratamiento de estos valores atípicos, se adoptaron las siguientes estrategias: en caso de que un dato atípico fuese resultado de errores de digitación o inconsistencias en la recolección de datos, se verificó y corrigió la información con base en los registros originales; para valores extremos que distorsionaban el análisis pero que no eran errores, se aplicó la técnica de winsorización, sustituyendo dichos valores por el percentil más cercano dentro de un rango razonable; cuando los valores atípicos eran altamente influyentes y no representaban información relevante para el fenómeno de estudio, se decidió su exclusión bajo criterios estadísticos justificados; y en el análisis SEM, se utilizó bootstrapping con 5,000 muestras para minimizar el impacto de los valores atípicos en las estimaciones de los parámetros y mejorar la estabilidad del modelo (Lamane-Harim et al. 2021).

Los modelos de ecuaciones estructurales se han aplicado en estudios similares. Sarwar et al. (2021), utilizando datos de 450 miembros del personal docente del sector público, evaluaron un modelo de demanda laboral-recursos de antecedentes de satisfacción con el equilibrio trabajo-familia (satisfacción por el equilibrio) utilizando PLS SEM. Para comprender los factores y procesos que dan forma a la satisfacción por el equilibrio, las variables mediadoras en el modelo fueron el capital psicológico, el conflicto trabajo-familia y el enriquecimiento trabajo-familia.

En otro estudio, Arief (2021) analizaron el efecto de la calidad del trabajo y del equilibrio entre vida laboral y personal en la satisfacción laboral a través del compromiso de los empleados. Este estudio refuerza la teoría de que (a) La variable calidad de vida laboral tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral. Demuestra que, si la calidad de vida laboral percibida por los empleados es buena, aumentará la satisfacción laboral. (c) La variable equilibrio entre vida laboral y personal tiene un efecto positivo y significativo en

la satisfacción laboral de los empleados. Demuestra que el equilibrio entre vida laboral y personal puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados.

(d) La variable equilibrio entre vida laboral y personal afecta positiva y significativamente al compromiso de los empleados. Demuestra que, si el equilibrio entre vida laboral y personal aumenta el compromiso laboral de los empleados, y (e) Las variables de satisfacción laboral tienen un efecto positivo y significativo en el compromiso de los empleados. Demuestra que se ha creado satisfacción laboral, lo que aumenta el compromiso de los empleados.

Así también, Eka (2023) et al. investigaron las posibles relaciones entre el conflicto entre el trabajo y la familia, el apoyo social para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el estrés laboral en las banqueras indonesias. Para ello, levantaron datos de 197 trabajadoras del sector bancario en Indonesia y construyeron un modelo de trayectoria hipotético maximizando el modelo de ecuaciones estructurales basado en la covarianza con el software Lisrel 10.2. Este estudio informa resultados dinámicos ya que el conflicto entre el trabajo y la familia no contribuye al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sino al estrés laboral.

Lamane-Harim et al. (2021) examinaron la disponibilidad de prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar y el papel de una cultura de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar (WLBSC) en la retención de empleados en pequeñas y medianas empresas (PYME) a través de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Este estudio exploró estas relaciones en PYME con una muestra de 290 empleados de 134 empresas de un sector industrial en España, utilizando el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM-PLS). Los resultados revelan que la presencia de una WLBSC es el principal determinante de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la reducción del conflicto trabajo-

familia. Además, existe una fuerte evidencia de que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son fuertes determinantes de las intenciones de rotación.

Susanto et al. (2022) examinaron el efecto del equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el desempeño de los empleados en las PYME, junto con el papel mediador de la satisfacción laboral y el papel moderador de las conductas de apoyo familiar de los supervisores. Los autores desarrollaron un modelo conceptualmente mediado-moderado para el nexo entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el desempeño laboral. Se recopilaron datos de las PYME y emplearon SEM-PLS para probar la hipótesis y el modelo de investigación.

Los resultados empíricos demuestran que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal influye positivamente en la satisfacción y el desempeño laboral. Los hallazgos empíricos también revelaron que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el desempeño laboral. También se descubrió que cuando el FSSB interactúa con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la satisfacción laboral, modera la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el desempeño laboral y la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Capítulo V

Resultados de la investigación de campo

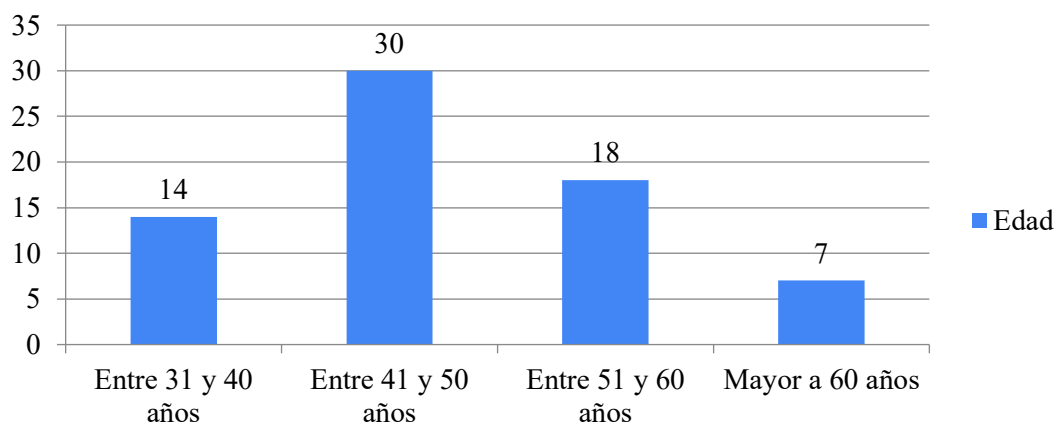
Los resultados que se presenta a continuación se organizaron de tal forma que se evidencie el cumplimiento de los objetivos de investigación. En la primera sección se presentan los resultados del análisis descriptivo que identifica el perfil profesional de las docentes y su pertinencia con la cátedra impartida. La segunda sección identifica las principales fuentes de conflicto familia-trabajo para las mujeres docentes de educación superior en Guayaquil. La sección tercera evalúa el nivel de compromiso organizacional y satisfacción de las mujeres docentes. La última sección analiza el efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior.

Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos detallan la edad, estado civil, número de hijos, el área profesional en la que se desarrolla y nivel de educación. Estos resultados muestran el perfil de las encuestadas lo cual sirve como punto de referencia, sobre su situación familiar y profesional. A continuación, la Figura 1 presenta la edad de docentes.

Figura 1

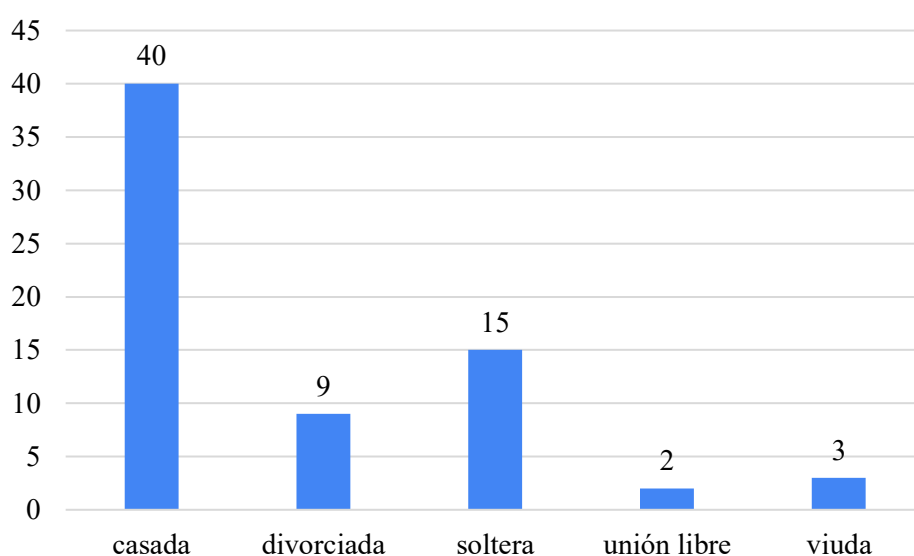
Edad de las encuestadas



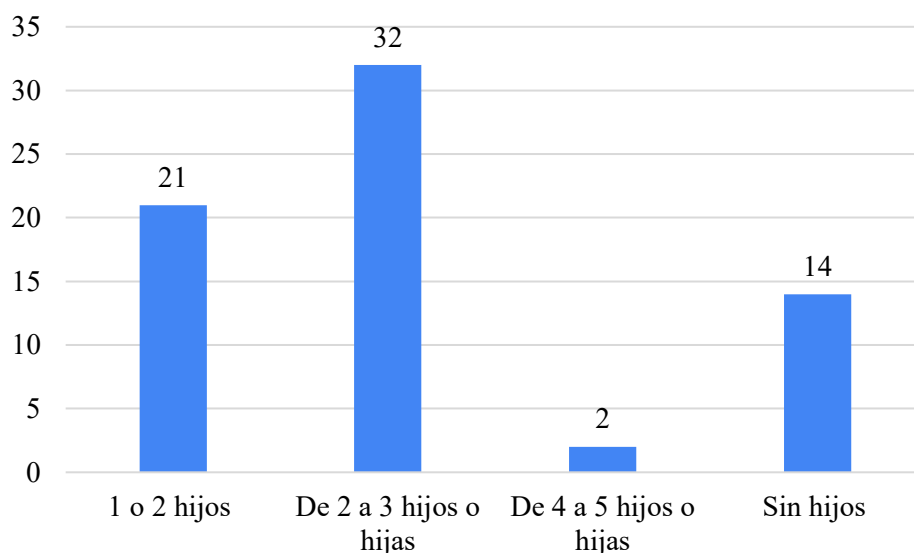
De las 69 docentes encuestadas, el grupo más numeroso es el de 41 a 50 años con 30 encuestadas, seguido por el grupo correspondiente a 51 a 60 años con 18. Los resultados de esta figura permiten inferir que la edad de las docentes estaría vinculada con la preparación profesional. Puesto que para ser docente de educación superior es necesario contar con un título de cuarto nivel. La Figura 2 muestra el estado civil de las encuestadas.

Figura 2

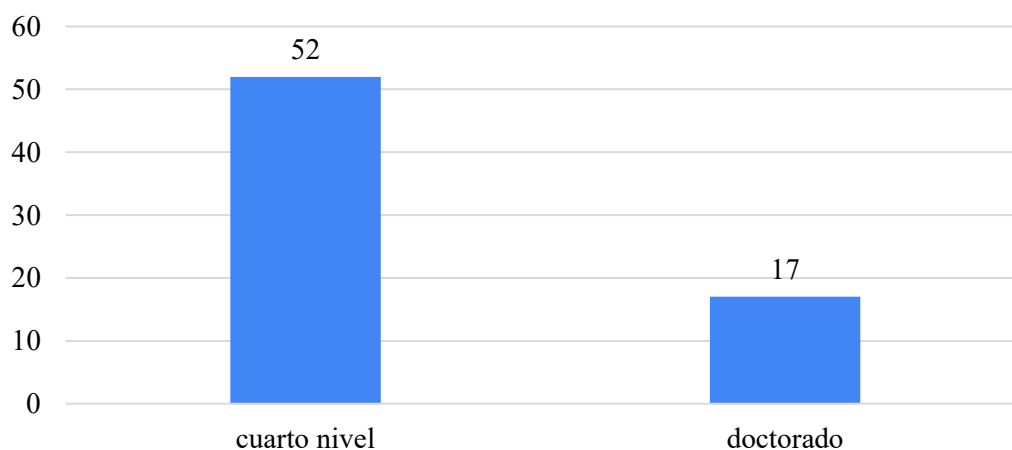
Estado civil de las encuestadas



El grupo predominante es el de personas casadas, con aproximadamente 40 encuestadas, seguido por las solteras, con un número considerablemente menor. Los estados civiles de divorciada, unión libre y viuda presentan cifras más bajas, siendo las menos representadas. Esto indica que la mayoría de la población analizada mantiene una relación marital formal. A continuación, la Figura 3 muestra el número de hijos que componen el núcleo familiar de las docentes encuestadas.

Figura 3*Número de hijos*

Los resultados del análisis muestran que la categoría más representada es "De 2 a 3 hijos o hijas", con 32 personas, seguida de "1 hijo o hija", con 21 personas. Esto sugiere que la mayoría de las personas tienen entre uno y tres hijos, y los extremos (sin hijos o familias numerosas) son menos comunes. La Figura 4 que se presenta a continuación muestra el máximo nivel de estudios alcanzado por las encuestadas.

Figura 4*Máximo nivel de estudios alcanzado*

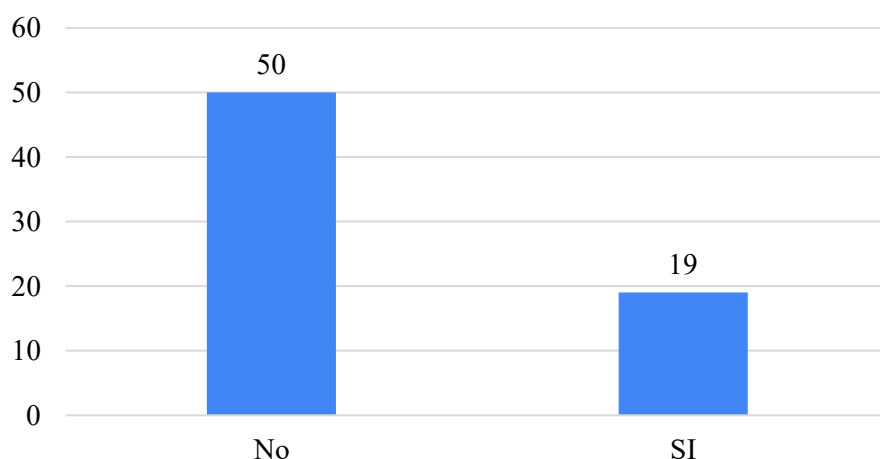
La Figura 4 confirma que todas las docentes cumplen los requerimientos establecidos para impartir cátedra en instituciones de educación superior, esto es poseer al menos un título de cuarto nivel, es decir una maestría o especialidad. Más aún, existe un grupo de docentes con título de doctorado, lo que demuestra el alto perfil académico de las docentes profesionales.

Análisis de las principales fuentes de conflicto familia-trabajo en la muestra de estudio

En esta sección se da cuenta del cumplimiento del primer objetivo. Se analiza las respuestas de las encuestas a las docentes en relación al conflicto familia-trabajo. En esta sección se identifica en cuál de los dos ámbitos se genera mayor conflicto. La Figura 5 muestra las respuestas de las encuestadas sobre si perciben o no conflicto entre la familia y el trabajo.

Figura 5

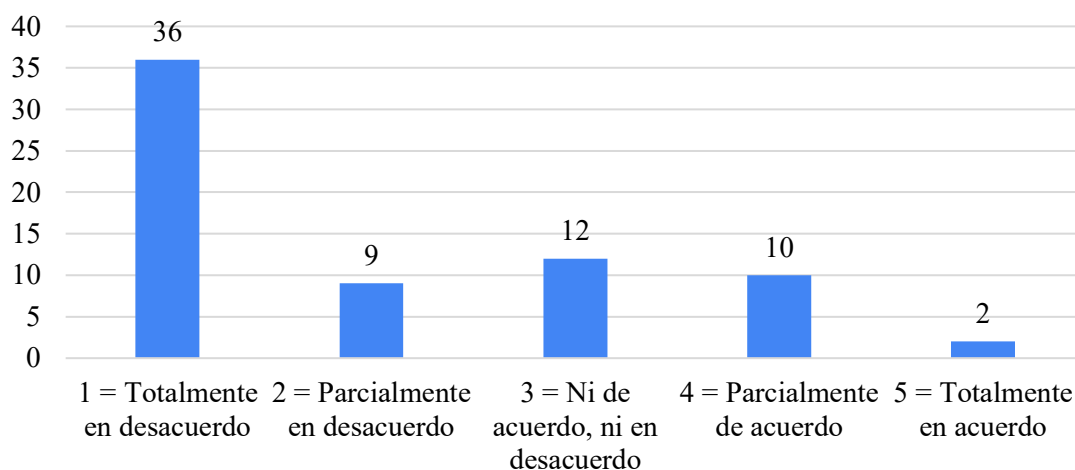
Respuestas de las encuestadas en relación a si existe o no conflicto familia-trabajo



Nótese que la mayoría de las encuestadas indica que no percibe conflicto en la relación familia – trabajo. La Figura 6, a continuación, hace una reafirmación a esta pregunta, sobre el nivel de acuerdo que tienen las encuestadas respecto a si trabajar como docente ha causado conflicto entre la familia y el trabajo.

Figura 6

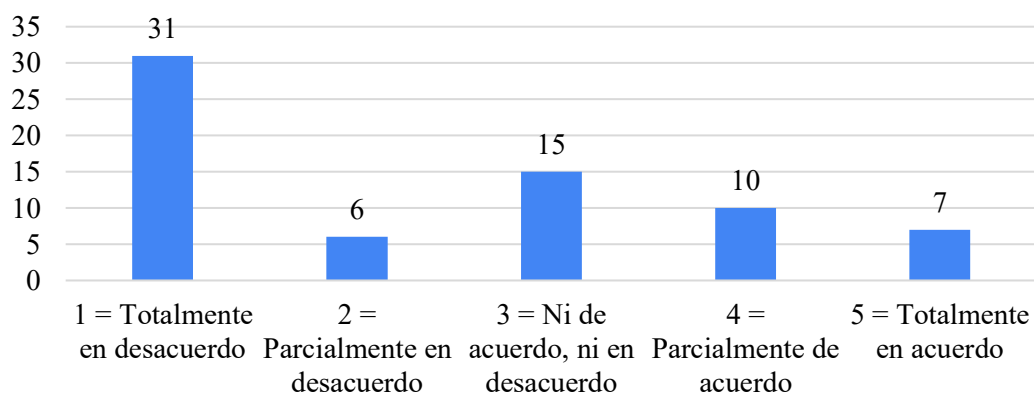
Nivel de acuerdo de la encuestada respecto a si trabajar como docente ha causado un conflicto entre la familia y el trabajo



Los resultados confirman que las docentes encuestadas no perciben un conflicto en la relación entre la familia y el trabajo. Esto se comprueba al observar que, de las 69 encuestadas 36 están totalmente en desacuerdo y nueve parcialmente en desacuerdo, lo que significa un desacuerdo acumulado de 45 encuestadas, es decir más de la mitad de la muestra. Continuando con el análisis, la Figura 7 presenta el criterio de las encuestadas sobre si tiene conflictos al administrar el tiempo entre la familia y el trabajo.

Figura 7

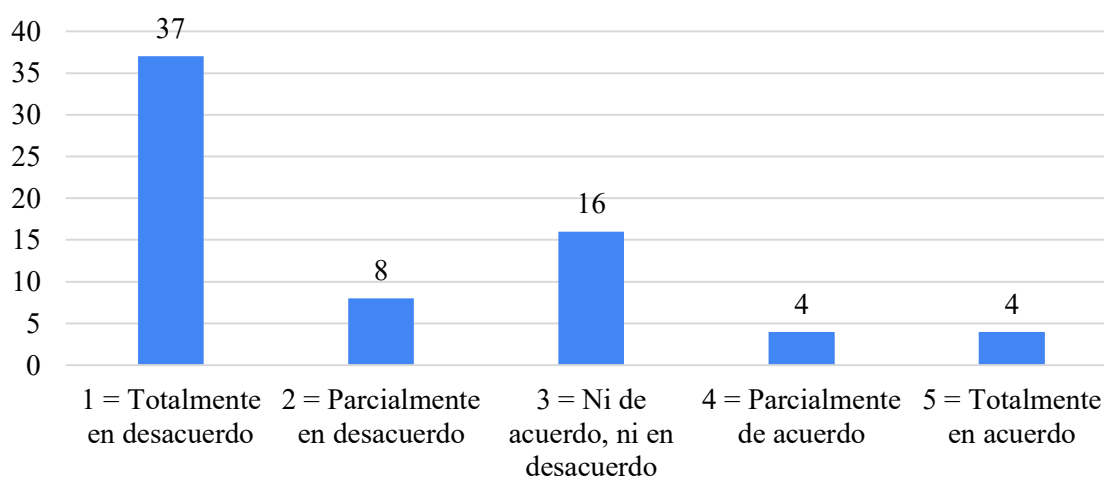
Opinión de las encuestadas sobre si tiene conflictos al manejar los tiempos entre la familia y el trabajo



Se puede observar que la mayoría de encuestadas señala no tener problemas con manejar los tiempos entre la familia y el trabajo. Sin embargo, al realizar un análisis de las respuestas indiferentes y aquellas parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo, se puede apreciar una porción considerable de 32 docentes que perciben algún tipo de problema con la administración de tiempo. A continuación, la Figura 8 complementa el análisis al determinar si las encuestadas perciben conflicto al manejar sus relaciones familiares.

Figura 8

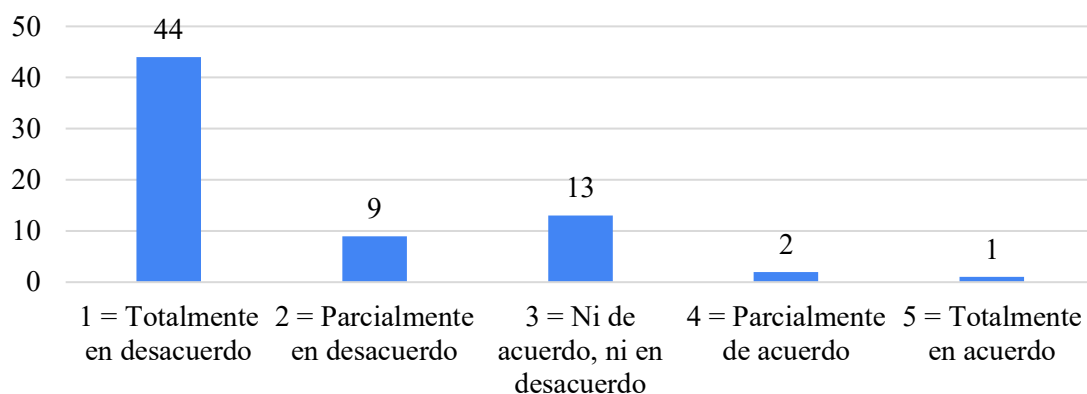
Opinión de las encuestadas sobre si el trabajo en docencia produce conflictos en manejar las relaciones familiares



Las respuestas acumuladas de las docentes encuestadas señalan que mayormente no existen conflictos en manejar las relaciones personales. No obstante, aunque en menor proporción, existe un número de docentes que sí perciben este tipo de conflicto causado por su actividad docente. Por otra parte, la Figura 9 que se presenta a continuación, busca determinar si existe algún tipo de conflicto en manejar las relaciones laborales.

Figura 9

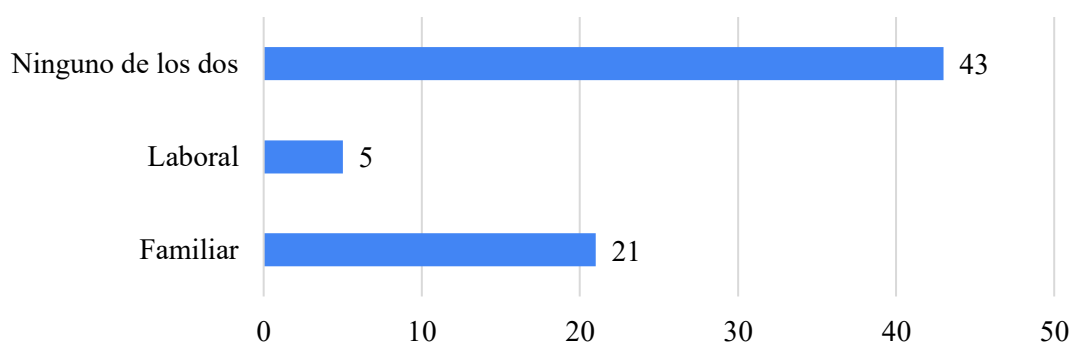
Opinión de las encuestadas sobre si el trabajo en docencia produce conflictos en manejar las relaciones laborales



Se puede observar que, más de la mitad de encuestadas manifiesta no tener problemas en manejar sus relaciones laborales. Además, es importante notar que esta proporción es mayor que en la Figura 8, esto significa que, si bien las encuestadas no perciben conflicto en administrar sus relaciones, esto es más notorio en sus relaciones laborales, en donde la percepción de conflicto es mucho menor que en las relaciones familiares. A pesar que las docentes manifiestan no tener conflictos en la administración de tiempo y relaciones, la Figura 10 se plantea de manera exploratoria, para determinar en la cual se pregunta en cuál de los ámbitos se genera mayor conflicto

Figura 10

Ámbito en el que se percibe mayor conflicto



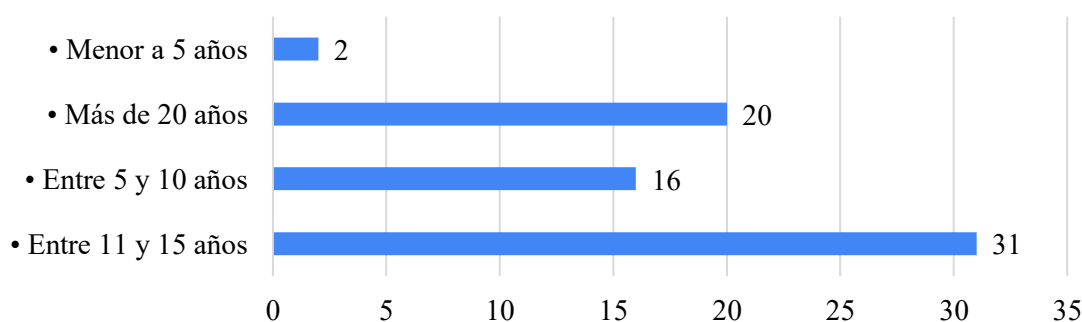
Se puede observar que, más de la mitad de docentes encuestadas no tener conflicto en la relación familia – trabajo. Sin embargo, cabe destacar que, de entre los dos ámbitos, la mayor presencia de conflicto se genera con la familia. Esto sugiere que las docentes dan prioridad al ámbito profesional, lo que está relacionado con el compromiso organizacional. Una vez determinado que no existe conflicto percibido, en la siguiente sección se presentan los resultados del análisis del compromiso organizacional que tienen las docentes.

Evaluación del nivel de compromiso organizacional y satisfacción laboral de las mujeres docentes de Instituciones de Educación Superior en Guayaquil

En este apartado se presentan los años de docencia, el área profesional de desarrollo como docente, la pertinencia de su perfil profesional con la cátedra que imparte el compromiso con la institución educativa donde ejerce la docencia y el nivel de satisfacción con la remuneración e incentivos. La Figura 11, a continuación, presenta la clasificación docente según sus años de experiencia.

Figura 11

Años de trabajo en la docencia

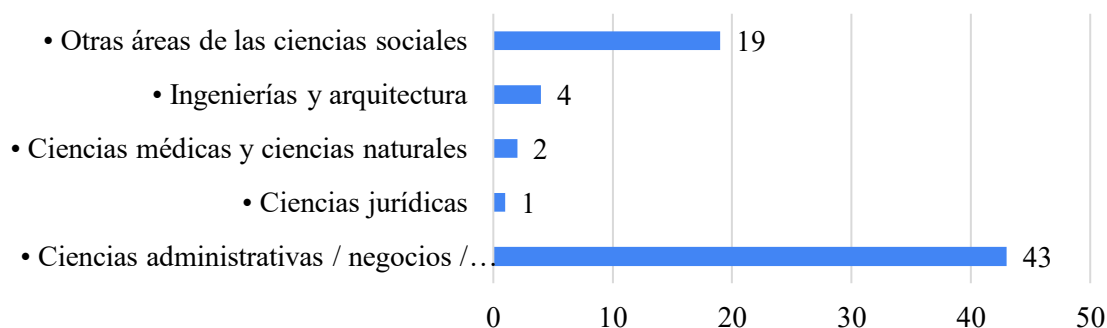


La Figura 11 presenta la distribución de la experiencia docente entre los encuestados, mostrando que el grupo predominante entre 11 y 15 años de trayectoria, seguido por aquello con entre más de 20 años, mientras que los docentes con menos de 5 años de experiencia son la minoría. Esto indica que la población analizada está compuesta principalmente por

profesores con una consolidada carrera en la docencia. A continuación, la Figura 12 presenta el área profesional de las docentes encuestadas.

Figura 12

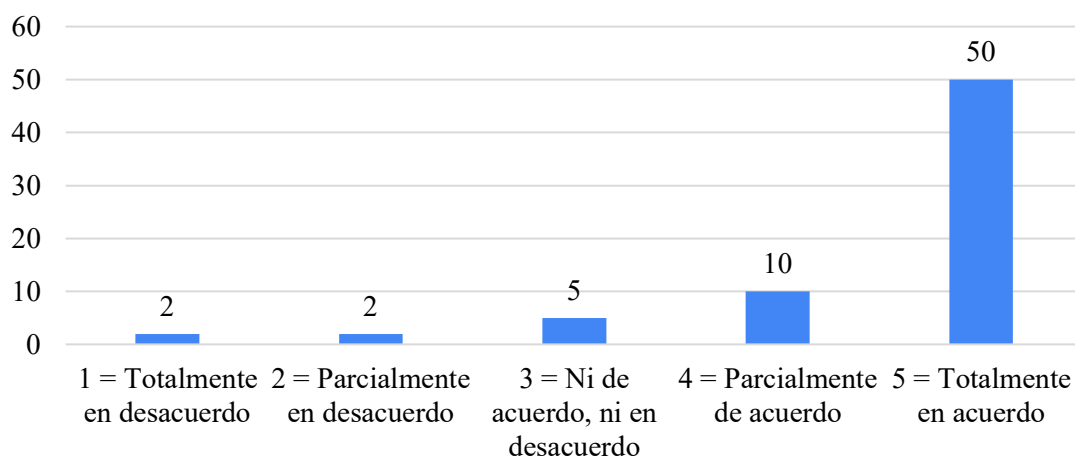
Área profesional de las encuestadas



El gráfico de barras muestra la distribución de personas por área profesional. La mayoría pertenece a "Ciencias administrativas / negocios / económicas / comerciales /marketing" con 43 personas, seguida de "Otras áreas de las ciencias sociales". Las áreas de "Ingenierías y arquitectura", "Ciencias médicas y naturales" y "Ciencias jurídicas" tienen poca representación, siendo estas últimas las menos frecuentes. La Figura 13, muestra la opinión de las encuestadas sobre la pertinencia de su perfil profesional con la docencia.

Figura 13

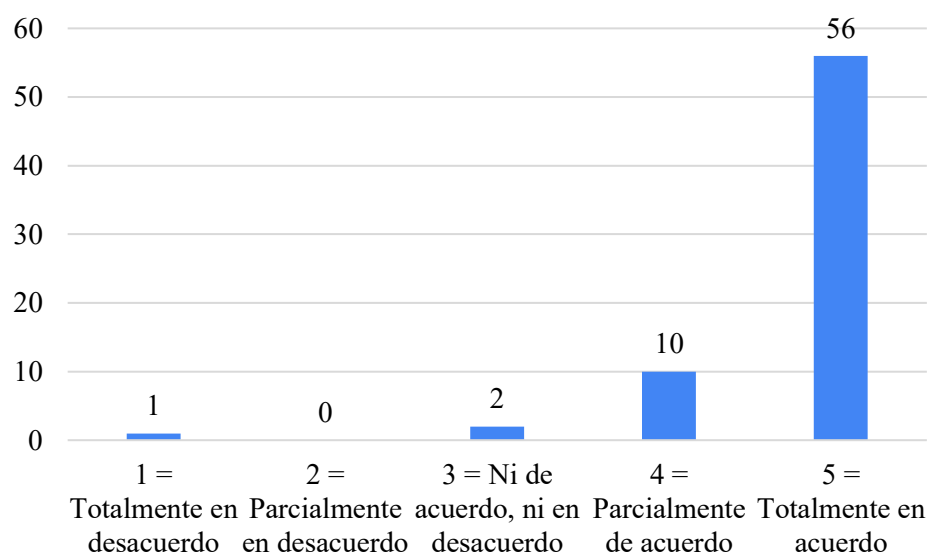
Opinión de las encuestadas sobre si su perfil profesional se está relacionado con la cátedra que imparte



Se puede observar que la mayoría de docentes tienen pertinencia de su perfil profesional con la cátedra que imparte. Tan solo una minoría de cuatro docentes de las 69 encuestadas manifestó que su perfil no se ajusta a las materias que imparte y cinco tienen una postura neutral. La Figura 14 presenta la percepción de compromiso de las encuestadas con los objetivos de la institución donde laboran.

Figura 14

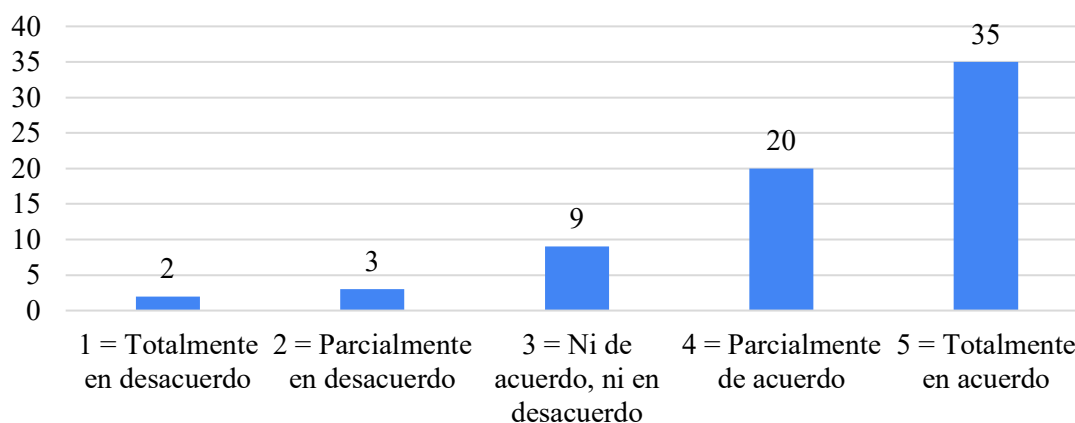
Opinión de las encuestadas sobre si siento un compromiso con los objetivos de la institución donde labora



Los resultados de la encuesta revelan un panorama muy positivo: un alto porcentaje de las encuestadas se siente fuertemente comprometido con los objetivos de la institución. Esto indica un alineamiento significativo entre los valores y metas personales de las docentes y los de la organización. A continuación, la Figura 15 muestra el sentimiento de pertenencia hacia la institución donde laboran las docentes.

Figura 15

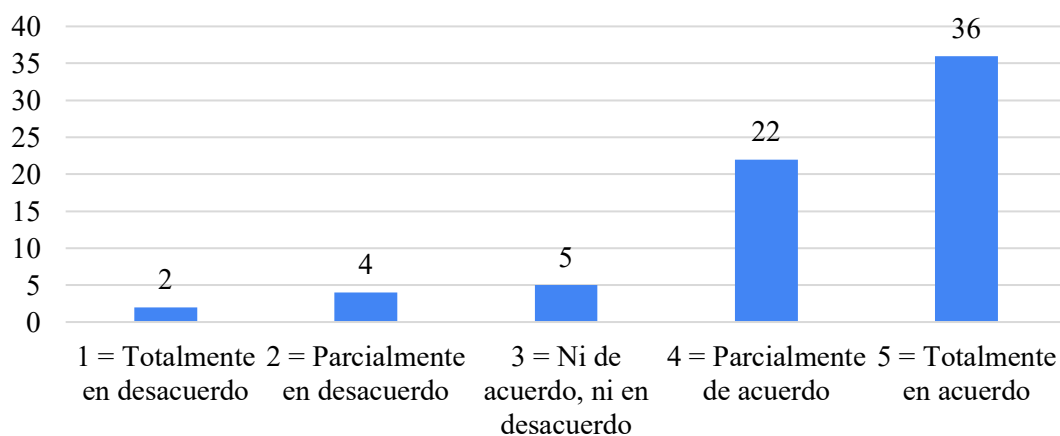
Opinión de las encuestadas sobre si se sienten parte importante de la institución en donde trabaja



Los resultados muestran que una gran mayoría de las encuestadas se sienten parte importante de la institución donde trabajan. A pesar de ello, existe una minoría de cinco docentes que no tiene este sentido de pertenencia y nueve de ellas tienen una postura neutral. La Figura 16 continúa el análisis al determinar si existe una identificación de las docentes con la ideología y principios de la institución donde labora.

Figura 16

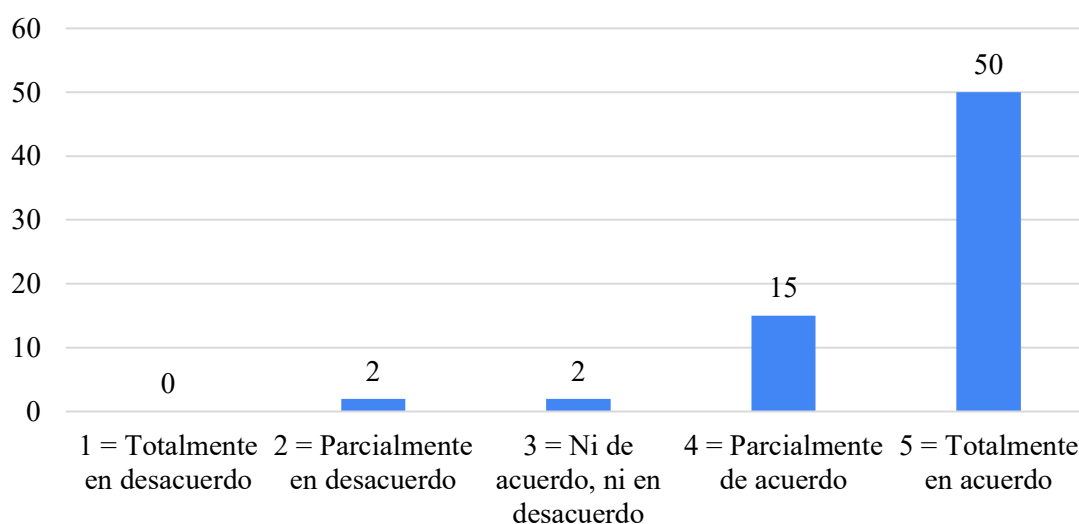
Opinión de las encuestadas sobre si se identifica con la ideología y principios de la institución donde labora



Los resultados muestran que una gran mayoría de las encuestadas se sienten identificadas con las ideologías y principios de la institución donde laboran. A pesar de ello, existe una minoría de seis docentes que no se sienten identificadas con la institución y cinco de ellas tienen una postura neutral. La Figura 17 continúa el análisis al determinar si existe un sentimiento de orgullo por parte de las docentes hacia la institución donde labora.

Figura 17

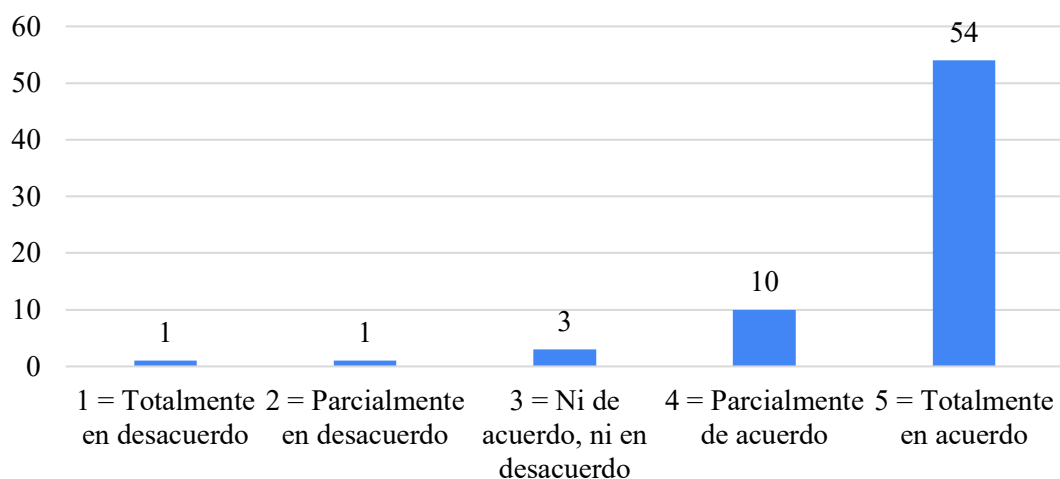
Opinión de las encuestadas sobre si se siente orgullosa de ser parte de la institución donde labora



La mayoría de los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, según lo demuestra la alta puntuación en la encuesta. Esto sugiere que, el sentimiento de orgullo hacia la institución puede ser inclusive mayor que el sentimiento de pertenencia e identificación. En esta pregunta tan solo dos encuestadas estuvieron parcialmente de acuerdo y la indiferencia fue de tan solo dos docentes, lo cual es inferior a los resultados de las preguntas precedentes. Continuando con el análisis, la Figura 18 muestra la opinión de las encuestadas sobre si percibe que su trabajo es de gran aporte a la institución donde labora.

Figura 18

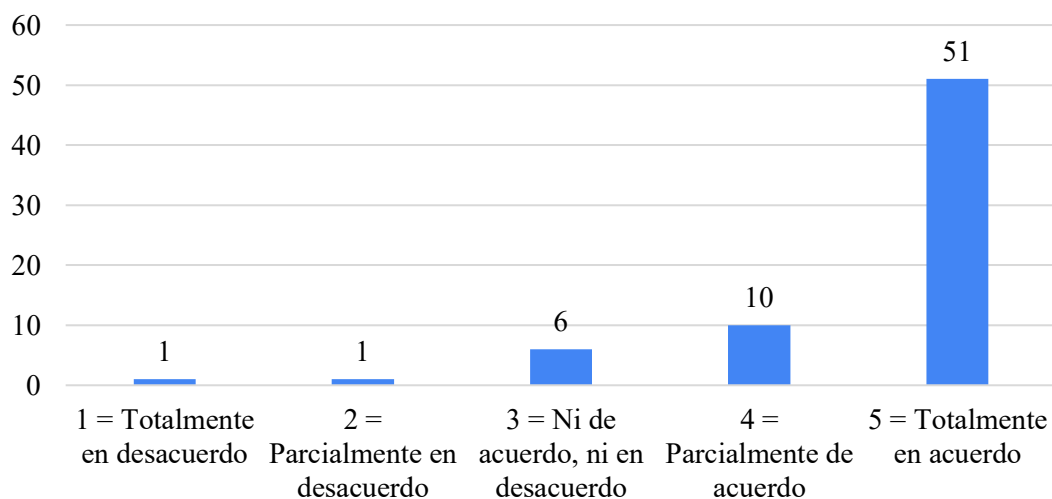
Opinión de las encuestadas sobre si percibe que su trabajo es de gran aporte a la institución donde labora



Los resultados muestran que, una gran mayoría de las docentes perciben que su trabajo aporta significativamente a la institución. Esto es una señal muy positiva, ya que indica que se sienten valoradas y conectadas con los objetivos de la organización. A continuación, la Figura 19 presenta la opinión de las encuestadas sobre si su trabajo como docente le provoca satisfacción

Figura 19

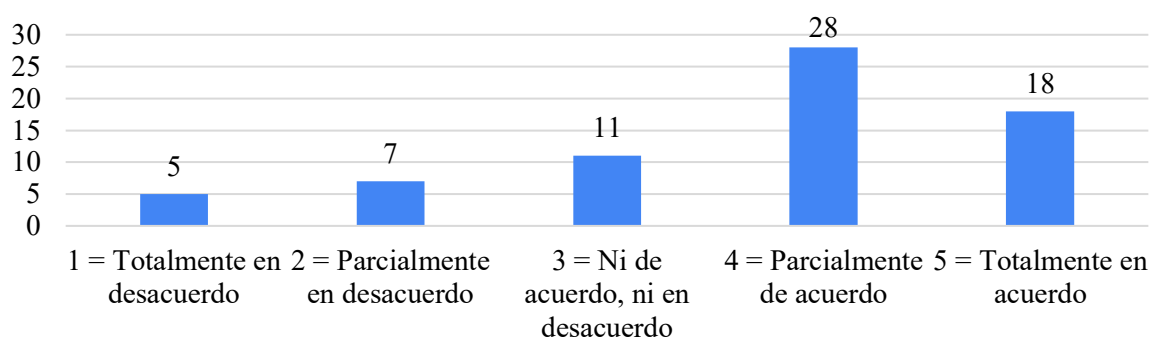
Opinión de las encuestadas sobre si su trabajo como docente le provoca satisfacción



La Figura 19 muestra el alto nivel de satisfacción laboral de las docentes en las instituciones educativas en las que laboran. La mayoría de las encuestadas expresaron una alta satisfacción con su trabajo, lo que sugiere un ambiente de trabajo positivo y un fuerte sentido de pertenencia a la organización.

Figura 20

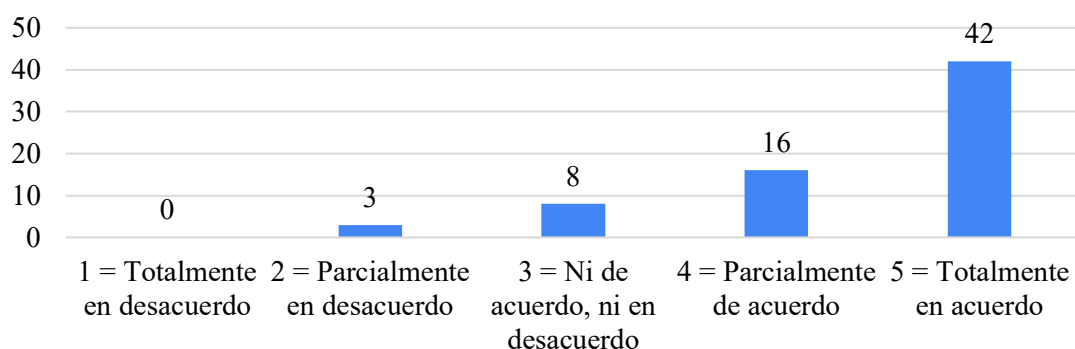
Opinión de las encuestadas sobre si se siente satisfecha con la remuneración que percibe como docente



Si bien existe un alto nivel de acuerdo con esta pregunta, nótese que, en relación a las preguntas precedentes, el nivel de acuerdo es relativamente menor. La mayor proporción de encuestadas está parcialmente de acuerdo con la remuneración salarial recibida. De igual manera, existe un grupo de 11 docentes que se encuentra indiferente o neutral respecto a la remuneración que recibe. Continuando con el análisis, la Figura 21 muestra el nivel de satisfacción de las encuestadas con su carrera profesional.

Figura 21

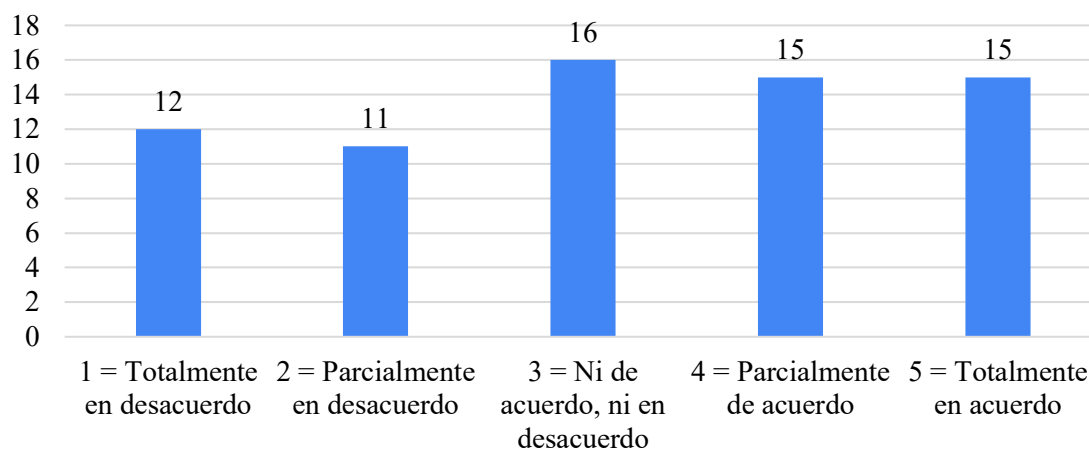
Opinión de las encuestadas sobre si se siente satisfecha con su carrera profesional



La Figura 21 muestra un alto nivel de satisfacción entre los docentes respecto a su carrera profesional dentro de la institución. Esto se evidencia en la frecuencia acumulada de 58 encuestadas que están parcialmente y totalmente de acuerdo con la afirmación de sentirse satisfechas con su carrera. A continuación, en la Figura 22 se presenta el nivel de satisfacción de las docentes encuestadas con los incentivos que recibe en la institución donde labora.

Figura 22

Opinión de las encuestadas sobre si se siente satisfecha con los incentivos que recibe en la institución donde trabaja



Los resultados evidencian una distribución relativamente equilibrada sin una clara dominancia hacia una opción en particular. Si bien existe una tendencia ligeramente positiva, con una mayor proporción de docentes que se declaran parcial o totalmente de acuerdo con la afirmación, es evidente la presencia de un grupo considerable que no se siente completamente satisfecha con los incentivos que recibe.

Analizar el efecto del conflicto familia-trabajo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior.

En este apartado se analiza el efecto que el conflicto entre la familia y el trabajo tiene en el compromiso y la satisfacción laboral, a través de un análisis de rutas aplicado a las respuestas de las docentes encuestadas. Una vez comprobada la hipótesis de investigación se

presentan los resultados de las entrevistas a profundidad que se realizó a las docentes que manifestaron enfrentar conflictos en sus relaciones familia – trabajo, con la finalidad de realizar un abordaje más profundo de la problemática.

Evaluación del modelo de Ecuaciones Estructurales

A continuación, la Tabla 1 muestra los valores de varianza extraída, que demuestra la validez del modelo analizado.

Tabla 1

Matriz de varianza extraída

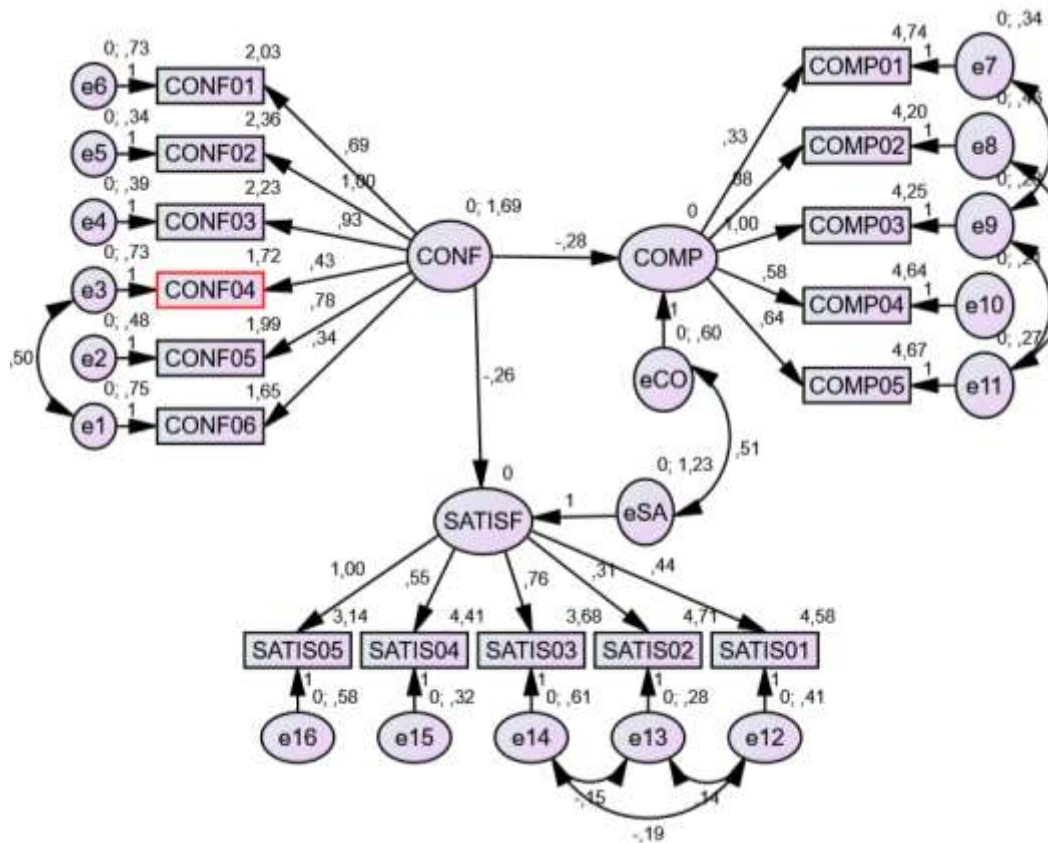
Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,985	37,404	37,404
2	2,768	17,302	54,706
3	1,333	8,331	63,037

Nota. Método de extracción: Análisis de componentes principales

La Tabla 1 muestra el porcentaje acumulado de varianza explicada al considerar los componentes sucesivos. Esto ayuda a determinar cuántos componentes son necesarios para explicar una proporción significativa de la varianza total. Se observa que, los tres factores acumulan una varianza del 63%. En conjunto, estos tres componentes son suficientes para capturar una parte significativa de la variabilidad total. A continuación, la Figura 22 muestra los resultados del análisis de rutas.

Figura 23

Análisis de rutas para determinar el efecto del conflicto entre familia y trabajo en el compromiso y satisfacción laboral de las docentes



El modelo de análisis de ecuaciones estructurales evalúa el impacto del conflicto entre el trabajo y la familia en el compromiso y satisfacción laboral de las profesoras universitarias. El conflicto trabajo-familia (CONF) se mide utilizando seis indicadores (CONF01 a CONF06) con coeficientes de carga factorial que oscilan entre 0,34 y 1,00 y errores de medición que oscilan entre 0,34 y 0,75. Estos resultados indican que los indicadores elegidos para medir los constructos están bastante representados. El compromiso laboral (COMP) consta de cinco indicadores (COMP01 a COMP05) con coeficientes de carga factorial que van de 0,52 a 1,00 y errores que van de 0,20 a 0,52. La satisfacción laboral (SATISF) consta de cinco indicadores (SATIS01 a SATIS05), con coeficientes de carga factorial de 0,55 a 1,00 y errores relativos de 0,32 a 0,58.

El conflicto se relacionó negativamente con el compromiso laboral (-0,28), lo que sugiere que los niveles altos de conflicto reducen el compromiso laboral de los docentes. Se observa también que, el conflicto tiene un impacto negativo directo en la satisfacción laboral (-0,26), lo que sugiere que la dificultad para equilibrar la vida laboral y familiar afecta negativamente a las percepciones de satisfacción laboral. En resumen, los resultados indican que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un impacto negativo significativo tanto en el compromiso laboral como en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 2

Indicadores de ajuste del modelo

Medida	Estimado	Umbral	Interpretación
CMIN/DF	1,53	Entre 1 y 3	Excelente
CFI	0,951	>0,95	Excelente
TLI	0,93	>0,95	Aceptable
SRMR	0,08	<0,08	Excelente
PClose	0,092	>0,05	Excelente

Los estimados de ajuste señalan que el modelo planteado es válido para predecir la relación entre variables. En virtud a los resultados se puede confirmar la hipótesis planteada de que el conflicto familia – trabajo de las mujeres docentes de educación superior tiene efecto negativo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Resultados del análisis cualitativo

Para entender a mayor profundidad los resultados, se realizaron entrevistas a 10 casos de docentes que manifestaron conflicto en las relaciones entre la familia y el trabajo, cuyos resultados se muestran en la Tabla 1, a continuación.

Tabla 3

Análisis de contenido de las entrevistas a docentes con conflicto familia-trabajo

Códigos de análisis	Interpretación de códigos	Extracto de la entrevista
Desafíos del Equilibrio Trabajo-Familia	Alta carga laboral que afecta el tiempo familiar	"Nos perdemos muchas actividades por cumplir las labores diarias. No me alcanza el tiempo para compartir con mis hijos."
	Estrés por cumplir requisitos académicos y familiares	"La exigencia de producir investigación de calidad y cumplir con indicadores de desempeño, más las labores familiares puede aumentar el estrés, especialmente si los recursos son limitados."
	Mayor responsabilidad familiar recae sobre la mujer	"Sacrificado, la responsabilidad es en mayor grado para la mujer dentro del hogar."
Retos Específicos	Preparación de clases consume tiempo personal	"La docencia implica tareas adicionales como planificación, calificación, y atención a estudiantes fuera de horario laboral, lo que puede sumar al trabajo doméstico y cuidado de la familia"
	Las demandas laborales generan presión	"Las demandas laborales son cada vez más exigentes, no tanto en número de empleos sino más bien en las competencias que piden a cada futuro profesional."
	Dificultad para "comprar tiempo"	"Algunos fines de semana debo trabajar tiempo extra en las actividades docentes, eso no me permite compartir mi tiempo con mi familia. Quisiera comprar tiempo, lamentablemente no puedo hacerlo."
Sentimientos Compartidos	Deseo de estar más tiempo con la familia	"...eso no me permite compartir mi tiempo con mi familia"; "mi vida familiar exige presencia, apoyo emocional, y participación activa en las actividades del hogar"
	Sacrificio personal constante	"Realmente es un reto día a día, como mujer no solo debo desenvolverme bien como profesional, sino que debo responder como madre, esposa, hija."
	Necesidad de creatividad y recursividad	"Hay mujeres que han encontrado maneras creativas y valientes de romper con estos estereotipos."; "He aprendido que estas consecuencias pueden manejarse si busco ayuda, aprendo a delegar y establezco límites más claros"
Estrategias de Manejo	Algunas logran equilibrar dejando fines de semana para la familia	"Si he podido equilibrar dejando los fines de semana para la familia."
	Algunas planifican actividades estratégicamente	"Para tratar de minimizar los conflictos, una de las estrategias ha sido planificar mis actividades de la mejor manera posible."
	Otras establecen prioridades claras	"Organizar mi tiempo"
Contextos Particulares	Impacto de la pandemia aumentó conflictos familiares	"En época de pandemia los conflictos fueron peores, porque la familia creía que uno no estaba trabajando, tanto hijos como padres y esa mezcla fue fatal."
	Diferencias según edad de los hijos (más complicado con niños pequeños)	"Puedo comentar que, es muy complicado porque ambas partes necesitan atención, la familia en ocasiones demanda mucho tiempo más aún cuando hay niños pequeños que requieren mayor cuidado."
	Uno de los principales conflictos es hacer entender a la pareja	"El primer desafío es que el hombre comprenda que nuestro trabajo es de igual de importante como el de ellos, otro desafío es saber que en muchas ocasiones toca faltar a eventos de nuestros hijos."
	Variación según tipo de jornada laboral	"Ha sido un poco difícil ya que el docente de la jornada nocturna tiene mucho menos tiempo para compartir en el ámbito familiar, por lo que no se puede equilibrar con facilidad."
Perspectivas Personales	Algunas ven el desafío como una oportunidad de crecimiento	"Equilibrar las demandas laborales y familiares como docente de educación superior en Guayaquil ha sido un desafío, pero también una experiencia enriquecedora."
	Otras lo perciben como una lucha continua	"sensación de insuficiencia al sentir que no se está cumpliendo adecuadamente en ninguno de los dos ámbitos"
	Reconocimiento de la importancia del autocuidado	"Reconozco que no siempre es fácil, especialmente en periodos de mayor carga académica o evaluaciones importantes, he aprendido que el autocuidado y el tiempo de calidad en familia son esenciales para mantener un balance y dar lo mejor de mí en ambos roles."

Tabla 2*Análisis de contenido de las entrevistas a docentes con conflicto familia-trabajo**(continuación)*

Causas de conflicto	Actividades de trabajo en el tiempo de la familia	"El conflicto entre mi vida familiar y profesional a menudo surge porque, como docente, tengo muchas responsabilidades que van más allá de las clases."
	Rol de género en el hogar	"A esto se suma la presión cultural y social que muchas veces enfrentamos las mujeres, donde todavía existe la expectativa de que seamos las principales responsables del cuidado del hogar y la familia. "
	Limitaciones de tiempo	"Tiempo escaso y limitado": "Falta de tiempo"
	Diferencias culturales	Definitivamente, las diferencias culturales en Guayaquil tienen un impacto en cómo las mujeres docentes enfrentamos el conflicto entre familia y trabajo. Aquí, las expectativas sociales aún están muy marcadas por roles tradicionales.
Consecuencias	Consecuencias mentales y emocionales	"Despreocupación y desinterés en alguno de los extremos"; "Desapego emocional"
	Consecuencias físicas	En lo personal, he llegado a experimentar altos niveles de estrés y agotamiento
	Consecuencias sociales	En el ámbito familiar, a veces siento que no estoy presente como quisiera en los momentos importantes, lo que puede generar cierta distancia emocional o incluso culpa por no poder atender algunas necesidades de mis hijos

El desafío de conciliar trabajo y familia. Equilibrar la vida laboral y familiar es uno de los mayores desafíos que enfrentan las docentes. Una gran carga de trabajo impacta directamente el tiempo en familia. Las entrevistas destacaron que la presión para completar las tareas escolares, como realizar investigaciones y alcanzar objetivos de desempeño, limitaba su capacidad para participar en actividades familiares. Esto puede generar frustración, ya que muchas docentes sienten que se están perdiendo momentos importantes en la vida de sus hijos y sus familias.

El estrés de hacer malabares con las demandas laborales y familiares aumenta cuando los recursos físicos y mentales son limitados. Este problema es particularmente evidente entre las docentes, que tienden a hacer más tareas domésticas debido a los roles tradicionales de género. Este doble esfuerzo exacerba las desigualdades, aumenta el estrés personal y profesional y dificulta encontrar el equilibrio. Además, actividades como prepararse para las clases y enseñar a los estudiantes fuera del horario laboral consumen tiempo personal.

Estas responsabilidades, combinadas con las obligaciones familiares, aumentan el cansancio y el sacrificio constante. Algunas entrevistadas incluso dijeron que a veces querían “ganar tiempo”. Esta es una metáfora que enfatiza la impotencia ante múltiples demandas. Las entrevistadas enfatizan que, después de todo, los requisitos laborales no son sólo cuantitativos, sino también cualitativos. Las habilidades necesarias para la educación superior deben actualizarse constantemente, lo que aumenta la presión que supone alcanzar altos estándares y al mismo tiempo hacer malabarismos con las responsabilidades familiares.

Estrategias de gestión de conflictos. A pesar de los desafíos que enfrentan, muchas docentes desarrollan estrategias para abordar los conflictos entre el trabajo y la familia. Una de las costumbres más comunes es dedicar el fin de semana a la familia. Esto le permite volver a conectarse con su familia y participar en importantes actividades familiares. Aunque no siempre es posible, este esfuerzo consciente refleja el compromiso de las maestras con los roles familiares.

Otra táctica a destacar es la planificación estratégica del evento. Algunas profesoras priorizan tareas y delegan responsabilidades para aprovechar al máximo su tiempo. Con una planificación cuidadosa, puede minimizar los conflictos y trazar límites claros entre las responsabilidades laborales y familiares. Este enfoque también puede promover una mejor organización y reducir los sentimientos de confusión y falta de control.

Las entrevistadas creen que establecer prioridades claras es una herramienta fundamental. Esto incluye definir qué actividades son absolutamente esenciales en cada área y qué actividades pueden diferirse o delegarse. La capacidad de priorizar no sólo ayuda a reducir el estrés, sino que también permite a las profesoras centrarse en las tareas que tienen el mayor impacto en el bienestar de las personas y las familias.

Además, algunas mujeres dependen de la creatividad y el ingenio para afrontar estos desafíos. Pedir apoyo, aprender a delegar y explorar nuevas formas de asignar roles son ejemplos de cómo las docentes pueden encontrar formas innovadoras de gestionar los conflictos entre el trabajo y la familia.

Consecuencias del conflicto. El impacto de este conflicto es de gran alcance y abarca aspectos mentales, emocionales, físicos y sociales. Mental y emocionalmente, las docentes informaron sentirse ignoradas o marginadas tanto en el trabajo como en el hogar. Esta desconexión emocional puede generar sentimientos de culpa, especialmente si siente que está fallando en ambas áreas. El estrés físico y la fatiga fueron comunes entre las entrevistadas. La superposición de responsabilidades y la falta de tiempo para el cuidado personal pueden provocar agotamiento, lo que puede afectar el desempeño laboral y la calidad de las relaciones familiares.

Socialmente, las docentes enfrentan la difícil tarea de equilibrar sus roles y, como resultado, a menudo se sienten ausentes de momentos importantes en familia. Esta alienación emocional puede tener efectos a largo plazo en las relaciones familiares, aumentando los sentimientos de insuficiencia y victimización. Finalmente, las diferencias culturales y los roles tradicionales de género exacerban estos efectos. En regiones como Guayaquil, las expectativas sociales colocan a las mujeres como las principales responsables del cuidado de sus familias, lo que aumenta la presión sobre las mujeres para desempeñarse profesionalmente.

Apreciación general. A pesar de las dificultades, muchas docentes resistieron y abordaron el conflicto con una actitud positiva. Para algunas, los desafíos son oportunidades de crecimiento personal y profesional y, si bien equilibrar las demandas del trabajo y la familia puede ser complejo, pueden desarrollar habilidades como la organización, la

delegación y la adaptabilidad. Sin embargo, otras entrevistadas dijeron que la situación era una lucha continua. Los sentimientos de insuficiencia por no poder desempeñar ambos roles correctamente pueden provocar frustración y agotamiento emocional. Este sentimiento se intensifica durante momentos estresantes, como evaluaciones y exámenes finales.

Otro aspecto a destacar es el reconocimiento de la importancia del autocuidado. Las maestras enfatizan la importancia de tener suficiente tiempo para la familia y para una misma para mantener un equilibrio saludable. Este enfoque incluye establecer límites claros y pedir apoyo cuando sea necesario. En general, las experiencias compartidas por las docentes reflejan los desafíos y beneficios asociados con el conflicto entre el trabajo y la familia. A pesar de los desafíos, la resiliencia, la resiliencia y la dedicación personal de estas mujeres demuestran sus incansables esfuerzos por equilibrar dos mundos.

Discusión de resultados

En esta investigación se confirmó el efecto negativo que el conflicto familia – trabajo tiene en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio concuerdan con investigaciones previas. Por ejemplo, Okolie y Uwayah (2024) determinaron que el conflicto entre el trabajo y la familia tienen efectos negativos sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres. A medida que las mujeres lidian con las responsabilidades laborales y familiares, este conflicto aumenta el estrés y la insatisfacción en el lugar de trabajo, lo que en última instancia afecta el compromiso de las mujeres con sus empresas.

Liu et al. (2019) encontraron que el conflicto trabajo-familia tiene una relación negativa significativa con el compromiso organizacional. En su estudio, se observó que los empleados que experimentan altos niveles de conflicto entre sus roles laborales y familiares

tienden a mostrar un menor compromiso con sus organizaciones debido al estrés y la insatisfacción generados.

De igual manera Su y Jiang (2023) demostraron que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un efecto predictivo negativo significativo sobre la satisfacción laboral de las profesoras universitarias, lo que sugiere que niveles más altos de conflicto entre el trabajo y la familia se asocian con una menor satisfacción laboral, lo que coincide con los resultados de esta investigación.

Urooj et al. (2023) identificaron los efectos de diversos factores que causan conflictos entre el trabajo y la familia como largas jornadas laborales, trabajo duro, exceso de trabajo, responsabilidades de cuidado de los niños y apoyo inadecuado de las autoridades, lo cual coincide con algunos de los factores identificados en este estudio, como el exceso de trabajo y la responsabilidad en el hogar sobre los niños. En este estudio se hizo énfasis en el apoyo de la familia.

Así también, en este estudio se determinó que el conflicto familia – trabajo puede llegar a tener consecuencias en la salud de las docentes, que se manifiestan en altos grados de estrés y agotamiento físico. Estos resultados son congruentes con los hallazgos de Larrea y Merino-Salazar (2018) quienes encontraron que el conflicto trabajo-familia medio/alto está asociado con una mala salud autopercebida, agregando que la prevalencia del conflicto trabajo-familia medio/alto aumenta con el número de horas de trabajo y es mayor en la jornada de trabajo irregular.

En esta investigación se encontró que entre el conflicto familia – trabajo provoca estrés por cumplir requisitos académicos y familiares. Estos resultados confirman los hallazgos de Constante (2022) quién encontró una correlación positiva significativa entre el

conflicto laboral-familiar y el nivel de estrés percibido. A mayor percepción del conflicto entre los roles laborales y familiares, mayor es el nivel de estrés en los trabajadores.

Otro hallazgo significativo de esta investigación se centra en las diferencias de género. Entre los puntos destacables se señala que las mujeres docentes deben enfrentar el reto de asumir el rol como administradora del hogar, esto incluye obtener la comprensión de la pareja y el cuidado de los hijos. Estos hallazgos confirman los postulados de Jiménez et al. (2023), quienes señalan que las expectativas de género pueden influir en cómo las personas perciben el conflicto trabajo-familia.

Jiménez et al. (2023) señalaron que las expectativas de género influyen en la percepción del conflicto trabajo-familia. Las mujeres, en particular, enfrentan mayores desafíos al equilibrar sus roles laborales y familiares debido a las expectativas sociales y culturales, lo que afecta su satisfacción laboral y compromiso organizacional. A pesar de estos desafíos, muchas docentes tienen una perspectiva resiliente y ven esta situación como una oportunidad de crecimiento personal y profesional. Reconocen la importancia del autocuidado, exploran estrategias para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y las responsabilidades familiares, y destacan la adaptabilidad y la fuerza de las mujeres trabajadoras modernas.

En esta investigación se encontró un efecto negativo del conflicto familia – trabajo en la satisfacción laboral. Estos resultados son congruentes con otras investigaciones como la de Atteh et al. (2020) que señalan que el estrés laboral o familiar influye considerablemente en diversos aspectos de la carrera profesional de una persona, y el conflicto entre el trabajo y la familia es el más importante en este sentido. Debido a la participación y el trabajo en dos roles, las tensiones conducen a una vida laboral conflictiva. El estrés laboral y parental se

relaciona positivamente con los conflictos familiares en el lugar de trabajo y este conflicto puede tener un efecto grave en la salud.

La gestión de los conflictos en la vida laboral aumenta el compromiso de los empleados. Los empleados deben gestionar adecuadamente las transiciones entre el trabajo y la familia y definir un límite entre ellas, de lo contrario, la superposición entre ellas puede conducir al agotamiento. Dado que la profesión docente se está volviendo cada vez más atractiva para las generaciones más jóvenes femeninas, es fundamental arrojar más luz sobre la influencia del conflicto entre el trabajo y la vida familiar entre las maestras y su satisfacción laboral en las escuelas.

En otro estudio, Arief (2021) demostró que la variable equilibrio entre vida laboral y personal tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral de los empleados. Esto confirma que el equilibrio entre vida laboral y personal puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Así también demostraron que la variable equilibrio entre vida laboral y personal afecta positiva y significativamente al compromiso de los empleados, lo que significa que, si el equilibrio entre vida laboral y personal aumenta el compromiso laboral de los empleados. Estos resultados son igual de congruentes con los hallazgos de esta investigación.

Los resultados de este estudio confirmaron la fuerte relación negativa entre el conflicto trabajo-familia y el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre las docentes universitarias. Estos resultados son consistentes con varios estudios previos (Okolie & Uwayah, 2024; Atteh, et al., 2020; Liu et al., 2019). El estrés crónico causado por el conflicto entre el trabajo y la familia puede agotar los recursos psicológicos de los profesores, reduciendo así su motivación intrínseca y su capacidad para participar en su trabajo (Su & Jiang, 2023). Además, la percepción de una distribución desigual de las tareas domésticas y

del trabajo puede generar resentimiento y disminución de la satisfacción laboral (Okolie & Uwayah, 2024).

Los hallazgos también muestran que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un impacto significativo en la salud física y mental de los docentes. El estrés crónico asociado a este conflicto aumenta el riesgo de sufrir problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares, así como enfermedades mentales como ansiedad y depresión (Larrea & Merino-Salazar, 2018). Es importante destacar que las docentes enfrentan desafíos únicos debido a las expectativas de género y las desigualdades de género en la división de las tareas domésticas.

Las mujeres tienden a asumir mayores cargas de cuidado de los niños y tareas domésticas, lo que exacerba el conflicto entre el trabajo y la familia y limita las oportunidades de avance profesional (Jiménez et al., 2023). Desde una perspectiva teórica más amplia, los hallazgos de esta investigación son consistentes con las perspectivas teóricas de roles y de género. La teoría de los roles explica cómo las múltiples demandas de los roles de docente, madre y esposa generan tensiones y conflictos que dificultan la conciliación entre la vida laboral y familiar (Xie, 2023).

A su vez, la teoría de la socialización de género evidencia cómo las expectativas de género tradicionales asignan a las mujeres responsabilidades primarias en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y contribuye al conflicto familia-trabajo. Estos resultados subrayan la importancia de implementar políticas institucionales que promuevan la equidad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, a fin de reducir el estrés y mejorar el bienestar de las docentes (Bilodeau et al., 2019).

Si bien los resultados de este estudio revelan una clara relación entre el conflicto familia-trabajo y el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en mujeres docentes de Ecuador, es importante contextualizar estos hallazgos en un marco comparativo. Estudios realizados en otros países, como Indonesia (Arisandi & Heryjanto, 2024) y Nigeria (Ogbuke et al., 2022) han mostrado resultados similares, lo que sugiere que el conflicto familia-trabajo es un fenómeno global que afecta a las mujeres docentes en diversos contextos culturales.

Sin embargo, también se han identificado diferencias significativas en la magnitud y las manifestaciones de este conflicto, lo que puede atribuirse a factores como las políticas públicas de conciliación familiar, las normas de género y las características del sistema educativo. Por ejemplo, en Europa (Bozzon & Murgia, 2021), donde las políticas de conciliación familiar son más desarrolladas, se ha observado una menor incidencia de conflicto familia-trabajo y una mayor satisfacción laboral entre las docentes. En contraste, en Perú (Bejarano et al., 2022), donde las normas de género tradicionales son más arraigadas, las mujeres docentes experimentan mayores dificultades para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

Estas comparaciones internacionales subrayan la importancia de considerar el contexto cultural y socioeconómico al analizar el conflicto familia-trabajo. Además, resaltan la necesidad de implementar políticas públicas que promuevan la equidad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, a fin de mejorar el bienestar de las mujeres docentes y garantizar la calidad de la educación. Para resolver este problema, es necesario tomar medidas institucionales para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, como horarios laborales flexibles, teletrabajo y sistemas de apoyo al cuidado de los niños. Además, es importante fomentar una cultura empresarial que valore el bienestar de los empleados y reconozca la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

El presente estudio permitió identificar las principales causas del conflicto trabajo-familia entre las docentes universitarias de Guayaquil, incluyendo largas jornadas laborales, falta de flexibilidad horaria y cargas administrativas que muchas veces interfieren con las responsabilidades familiares. Las causas de estos conflictos reflejan la dificultad de equilibrar las demandas de ambas esferas, especialmente en un contexto donde las expectativas culturales y sociales sobre el papel de las mujeres en el hogar siguen siendo prominentes. Los resultados revelan que las docentes perciben un bajo conflicto familia – trabajo, con una mayor incidencia en el ámbito familiar que laboral. Respecto a la satisfacción laboral, se manifestó un alto grado, principalmente en el desarrollo profesional. No obstante, la remuneración y los incentivos generaron un menor grado de satisfacción.

Finalmente, un análisis del impacto del conflicto entre el trabajo y la familia en el compromiso organizacional y el desempeño laboral mostró una relación negativa significativa. Las mujeres que experimentaron mayores niveles de conflicto informaron una menor satisfacción laboral, lo que afectó su compromiso con la organización. Este fenómeno es particularmente preocupante porque la falta de compromiso puede diluir el talento y reducir la calidad de la educación. Además, se ha observado que las organizaciones que ofrecen medidas de apoyo, como horarios flexibles y programas de bienestar, reducen estos impactos y promueven un equilibrio saludable entre las responsabilidades familiares y laborales. En conclusión, este estudio resalta la necesidad de que las instituciones de educación superior de Guayaquil desarrollen estrategias que promuevan el equilibrio entre vida personal y laboral. Esto no sólo ayuda a mejorar la calidad de vida de los docentes, sino que también tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones

Este estudio tiene varias limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados, y también brinda oportunidades para mejorar futuras investigaciones en esta área. Una de las mayores limitaciones es el pequeño tamaño de la muestra, que incluyó sólo 69 profesoras universitarias. Aunque los resultados son relevantes, este tamaño de muestra limita la generalización de los resultados a una población más grande de docentes en la ciudad de Guayaquil u otros entornos similares. Además, este estudio se centra en sólo dos universidades, lo que limita la diversidad de contextos laborales e ignora las diferencias en las políticas y prácticas organizativas de otras instituciones.

Otra limitación importante es el enfoque transversal de este estudio, que captura un momento específico en el tiempo y no permite que se puedan observar cambios longitudinales en las relaciones entre el conflicto trabajo-familia, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Además, aunque se utilizaron instrumentos estandarizados para medir las variables clave, las respuestas autoinformadas están sujetas a un sesgo de deseabilidad social y pueden influir en los resultados.

Es importante, además, mencionar que los resultados obtenidos se limitan al contexto ecuatoriano debido a las características sociales, económicas y culturales del Ecuador y las características específicas de la muestra utilizada para el análisis. Factores como la composición demográfica, la movilidad laboral, el nivel educativo y las condiciones económicas en el área de estudio tienen un impacto significativo en los patrones observados, que pueden no ser directamente generalizables a otros entornos. Además, las normas locales, las políticas públicas y los comportamientos relacionados con las tradiciones y costumbres ecuatorianas también influyen en los resultados, por lo que las generalizaciones a nivel internacional deben hacerse con cautela y se deben tener en cuenta las diferencias entre Ecuador y otros contextos regionales.

Estas limitaciones generan varias recomendaciones. La introducción de horarios de trabajo flexibles supone la posibilidad de trabajar de forma mixta o en jornadas con más autonomía horaria, reduciendo la carga académica en casos de altas exigencias familiares. Es importante desarrollar programas de apoyo al profesorado, crear espacios de bienestar como grupos de asesoramiento y apoyo, y promover redes de colaboración entre profesores que compartan estrategias de mediación. La formación sobre gestión del tiempo y bienestar en el trabajo debería incluir talleres sobre gestión del tiempo, reducción del estrés, equilibrio entre el trabajo y la vida personal y estrategias de gestión de la carga de trabajo en la formación del profesorado.

Son esenciales acuerdos de licencias más flexibles, facilitar un retorno gradual tras la baja por maternidad y paternidad. Por último, reforzar el apoyo institucional a la conciliación de la vida laboral y familiar requiere el establecimiento de centros de día en los campus universitarios y fomentar una cultura organizativa que valore la conciliación. En cuanto a las futuras líneas de investigación, estudios futuros podrían abordar estas limitaciones ampliando la muestra a más participantes, lo que proporcionaría resultados más representativos y sólidos. Además, sería beneficioso involucrar a docentes de instituciones educativas públicas y privadas y de regiones geográficamente diferentes para explorar cómo los contextos organizacionales y culturales específicos influyen en las interacciones entre el trabajo y la familia.

También se recomienda adoptar un enfoque de largo plazo que permita analizar cómo se desarrolla el conflicto trabajo-familia y su impacto en el tiempo. Este enfoque puede proporcionar una visión más integral de los factores que influyen en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. También es útil incorporar métodos cualitativos como entrevistas y grupos focales para explorar en profundidad las percepciones y

experiencias individuales de los docentes. Esto complementa los datos cuantitativos y proporciona una comprensión más completa del fenómeno.

Finalmente, investigaciones futuras podrían examinar la efectividad de políticas y estrategias específicas para reducir el conflicto entre el trabajo y la familia, horarios flexibles, programas de apoyo emocional y capacitación en gestión del tiempo. Esto permitirá evaluar la efectividad de estas intervenciones y brindar a las instituciones de educación superior recomendaciones prácticas para mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes.

Referencias

- Abramo et al. (2019). A gender analysis of top scientists' collaboration behavior: evidence from Italy. *Scientometrics*, *120*, 405–418.
- Aftab, N., & Ali, S. K. (2021). The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers. *Industrial and Organizational Psychology*, *7*(1).
- Ahmad, R., Muhamma, R., Muhamma, I., Mumtaz, K., & Hafiz, A. (2022). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, *12*.
- Alexander, J., & Robbins, M. (2019). Terapia Familiar Funcional. In *Encyclopedia of Couple and Family Therapy* (pp. 1232-1240). Cham: Springer.
doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-49425-8_161
- Allen, J. (2023). Using the conservation of resources theory to understand volunteer adaptability: a personal resource for reducing burnout. *European Journal of Training and Development*. doi:<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2023-0082>
- Allen, T., French, K., Braun, M., & Fletcher, K. (2019). The passage of time in work-family research: Toward a more dynamic perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *110*(B), 245-257.
- Álvarez, B., Suárez, A., & González, A. (2023). *Orientación familiar y acción tutorial*. Madrid: EDITORIAL SANZ Y TORRES SL.
- Arief, N., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, *3*(1), 259–

269.

doi:<http://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/120>

Arisandi, B., & Heryjanto, A. (2024). The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT. Global Loyalty Indonesia). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9).

doi:<https://doi.org/10.59188/devotion.v5i9.783>

Ashraf, M. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407-436.

Atteh, E., Martin, G., Twumwaah, A., Attan, F., & Gyamfi, R. (2020). An Overview on Influence of Work-family Life Conflict among Female Teachers and their Job Satisfaction in Schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 9(2), 48-58.

Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 201-226.

Ayankeye, S. (2022). Integración Familiar y Desarrollo Social. *International Journal of Family Life and Societal Development*, 1(1).

Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4).

Bayhan, K. P., Metin, C. S., & Tayfur, E. O. (2020). Bienestar de los empleados, adicción al trabajo, conflicto trabajo-familia y apoyo conyugal instrumental: un modelo de

mediación moderado. *Journal Happiness Stud*, XXI, 2451–2471.

doi:<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>

Bejarano, P., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, A., & Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú.

Revista de ciencias sociales, 28(Extra 5), 145-157.

Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2019). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress & Health*, 36(1), 75-87.

Bozzon, R., & Murgia, A. (2021). Conflicto trabajo-familia en Europa. Un enfoque sobre la heterogeneidad del autoempleo. *Comunidad, Trabajo y Familia*, XXIV(1), 93-113.

doi:<https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1809995>

Cadena et al. (2020). Conflicto empleo-familia y autopercepción de la salud desde una perspectiva de género. *Scielo*, XXIX(2). doi: 10.1590/S0104-12902020190033

Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, XVII(4), 1443. doi:10.3390/ijerph17041443

Cho, S., Kim, S., Chin, W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict. *Stress and Health*, XXXVI(4), 533-545. doi:<https://doi.org/10.1002/smi.2955>

Clark, M., Early, R., Baltes, B., & Krenn, D. (2019). Work-Family Behavioral Role Conflict: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 34, 39–53.

doi:<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>

- Constante, A. (2022). El conflicto bidireccional trabajo-familia y estrés laboral en trabajadores de una consultora de tecnologías de la información, en Quito febrero-mayo 2022. *Universidad Central del Ecuador*.
- Cooper, M., & Pugh, A. (2020). Familias en todo el espectro de ingresos: una década en revisión. *Revista de matrimonio y familia, LXXXII(1)*, 272-299.
doi:<https://doi.org/10.1111/jomf.12623>
- Creswell, J., & Creswell, D. (2018). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publishing.
- Cuaran, I., & Yulisa, I. (2022). Equilibrio ocupacional entre el rol laboral y familiar de las madres cabeza de familia. Pamplona.
- Cuenca, R. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium, 37*. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Davlembayeva, D., & Alamanos, E. (2023). Social Exchange Theory: A review. In Papagiannidis (Ed.), *TheoryHub Book*.
- Delgado-Bello et al. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica, XXXII(1)*, 169-178.
doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research, 20(85)*, 205 - 224.

- Desai, S. (2023). Correlating Job Satisfaction with Job Stress and Work-Family Conflict among Higher Education Teachers. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(5). doi:<https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i05.6463>
- Dilmaghani, R. B., Armoon, B., & Moghaddam, L. F. (2022). Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. *BMC nursing*, XXIX(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-022-01069-9>
- Dodanwala, T., Santoso, D., & Shrestha, P. (2022). "El papel mediador del conflicto entre el trabajo y la familia en la vinculación de la sobrecarga de funciones y el estrés laboral". *Proyecto de entorno construido y gestión de activos*, XII(6), 924-939. doi:<https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>
- Eka, S., Mahfud, N., & Suriyanti, M. (2023). Investigations of work-life balance and stress for working women in the Indonesian banking sector. *Global Business & Finance Review (GBFR)*, 28(6), 159-169. doi:<https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.6.159>
- Fernández, M., Sanchez, M., & Meseguer, M. (2021). Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista iberoamericana de psicología*, XIII(3), 181-188. doi:<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311>
- Ford, M., Wang, Y. M., & Wayne, J. (2023). Energy, attentional resources and work-family conflict over the meso-term: Resource loss spirals revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 44(8), 1204-1229. doi:<https://doi.org/10.1002/job.2710>
- Freeman, P. (2021). *Apoyo social. Estrés, Bienestar y Rendimiento en el Deporte*. (1 ed.). Taylor y Francis Group.

- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. . *Liberabit*, *XXVI*(1). doi:<https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Galardo, L., & Trottier, M. (2022). El apoyo social del cónyuge influyen en la experiencia de la carga de trabajo y el conflicto trabajo-familia:. *Gestión y economía de la construcción*, *XL*(4), 331-342. doi:<https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2037674>
- Galaz, C. (2019). Familia y Trabajo: Tensiones y posibilidades. Una aproximación a la visión de los niños y niñas chilenos. (M. Saracosti, & C. Muñoz, Eds.) *Rumbos TS: un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, 166-168.
- Garcia, M., Torrano, F., & Garcia, G. (2020). Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(8).
- Geraldo, L., & Huamani, P. (2022). Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, *XXVII*(7), 103-117. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.8>
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, *XXVI*(79), 007.
doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- González, M., Cortina, C., & Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: a field experiment. *European Sociological Review*, *XXXV*(2), 187-204.
doi:<https://doi.org/10.1093/esr/jcy055>
- Gopinath, R. (2020). Impact of job satisfaction on organizational commitment among the academic leaders of Tamil Nadu universities. *Gedrag & Organizational Review*, *33*(2), 2337-2349.

- Greco-Planner, D. (2020). Three dimensions of organizational commitment of sports school employees. *Journal of Physical Education and Sport*, 1150 – 1155.
- Hameed, A., Waqar, Y., & Raza, A. (2024). Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Higher Education Institutions in Punjab. *Qtlantic Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 202-209.
doi:<http://dx.doi.org/10.55737/qjss.687456327>
- Harini, S., Kartini, T., & Aulia, S. (2024). Employee Retention through Organizational Commitment, Work Engagement, and Job Satisfaction. *JEFMS Journal*, 7(8).
doi:<https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i8-64>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza - Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Howie, G., & Tauchert, A. (2019). Gender, Teaching and Research in Higher Education: Challenges for the 21st Century.
- Hunsaker, W. (2021). Liderazgo espiritual y conflicto trabajo-familia: efectos mediadores del bienestar de los empleados. *Personnel Review*, L(1), 143-158.
doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-06-2022-0458>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC]. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* UNESCO.
- Irasuti, I., & Bachtiar, B. (2024). Empowering Indonesian EFL Teachers: The Transformative Impact of Visual Literacy Training on Teaching Materials. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(8).
doi:<https://doi.org/10.26803/ijlter.23.8.7>

Jabeen, S., Haq, S., Jameel, A., Hussain, A., Asif, M., Hwang, J., & Jabeen, A. (2022).

Impactos de las actividades económicas tradicionales de las mujeres rurales en la economía del hogar: cambios en las contribuciones económicas a través de mujeres empoderadas en las zonas rurales de Pakistán. *Sostenibilidad*, *XII*(7), 2731.

doi:<https://doi.org/10.3390/su12072731>

Jerg-Bretzke, L., Limbrecht-Ecklundt, K., Walter, S., Spohrs, J., & Beschoner, P. (2020).

Correlations of the “Work–Family Conflict” With Occupational Stress—A Cross-Sectional Study Among University Employees. *Frontiers in Psychiatry*, *11*.

Jieun, L., Dong-Eun, R., & Rudolf, R. (2019). Teacher Gender, Student Gender, and Primary

School Achievement: Evidence from Ten Francophone African Countries. *The Journal of Development Studies*, *55*(4), 661-679.

Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y

calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, *XXIII*, 67-85. Retrieved from

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es.

Jimenez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Impacto del conflicto trabajo-familia en la

seguridad psicológica y el bienestar psicológico: un modelo de desempeño laboral. *Fronteras en psicología*, *XI*, 475.

Jiménez, A., Busto, A., & Orellana, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de

equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, *XVII*(1), 2904.

doi:<https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>

- Jolly, P., Gordon, S., & Self, T. (2022). Comportamientos de supervisores que apoyan a la familia e intención de rotación de empleados en la industria de servicios de alimentos: ¿importa el género? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, XXXIV(3), 1084-1105. doi:<https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2021-0280>
- Jolly, P., Kong, D., & Kim, K. (2021). Apoyo social en el trabajo: una revisión integradora. *Revista de Comportamiento Organizacional*, XLII(2). doi:<https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Kayaalpa, A., Page, K., & Rospenda, K. (2021). Caregiver burden, work-family conflict, family-work conflict, and mental health of caregivers: A mediational longitudinal study. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 35(21), 217-24.
- Lamane-Harim, J., Cegarra-Leiva, D., & Sánchez-Vidal, M. E. (2021). Work-life balance supportive culture: a way to retain employees in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2074–2106. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1878255>
- Larrea, I., & Merino-Salazar, P. (2018). *Conflicto trabajo-familia y estado de salud en el personal sanitario y administrativo de un hospital privado de Quito*. Internacional SEK.
- Liao, E., Lau, L., Hui, R., & Kong, K. (2019). A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37-73. doi:<https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Liu, C., Peng, Y., & Rubenstein, K. (2022). Challenge job demands, time-based work-family conflict, and family well-being outcomes: The moderating effect of conscientiousness. *International Journal of Stress Management*, XXIX(2), 182-192. doi:<https://doi.org/10.1037/str0000242>

- Love, K., & Stemer, A. (2019). Commitment to the University as Defined by the Allen and Meyer Model: Student-Athlete Versus Nonstudent-Athlete Differences. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 23(4).
doi:<https://doi.org/10.1177/1521025119879885>
- Lu, Y., Han, Y., & Tang, Y. (2021). Understanding the impact of family-to-work conflict and enrichment on the performance of entrepreneurial firms: A conservation of resources perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 1-35.
doi:<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2021.1976244>
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T., Wening, S., & Putranta, H. (2020). The Effects of Principal's Decision-Making, Organizational Commitment and School Climate on Teacher Performance in Vocational High School Based on Teacher Perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687.
- Martinez, S., & Anabalon, M. (2020). Exclusión de la limitación de horas en la jornada laboral, percepción de trabajadores hombres y mujeres en materia de conciliación vida familiar y laboral. Retrieved from
<http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/5737>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Miller, B., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *Plos One*, 17(2), e0263631. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631>
- Minh, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.

- Mohamad, M., MohdNorazmi, N., Abdul, R., & Badaruddin, I. (2021). Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia. *Palarch Journal of Archeology of Egypt*, 17(9), 5023-5029.
- Molina, J. (2021). El Conflicto Trabajo-Familia: Evidencias de la Última Década y Líneas de Investigación Futura. *Journal Fam Econ*, XLII(1), 4-10.
doi:<https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Mozes, W., & Basilius, W. (2020). Emotional Exhaustion and Organizational Commitment: Primary School Teachers' Perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 912-919.
- Muhammad, R., Sitti, R., & A., H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*.
- Muñiz Terra, L. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero. *Revista colombiana de sociología*, XLII(1), 251-270. doi:<https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>
- Noor, N., & Mahudin, N. (2016). Work, Family and Women's Well-Being in Malaysia. In J. Wu (Ed.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 717–734). Springer.
- Núñez, M. (2020). Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. *Quaderns de Polítiques Familiars: Journal of Family Policies*, IV, 10-10.
doi:<https://orcid.org/0000-0001-9179-7219>
- Ogbuke, M. U., Ofoegbu, R. C., & Ugwu, S. A. (2022). Improving well-being through effective stress management for working class mothers in Enugu State. *International*

Journal of Health and Social Inquiry, 8(1). Retrieved from
<https://journals.aphriapub.com/index.php/IJHSI/article/view/1596>

Okolie, U., & Uwayah, L. (2024). Workplace consequences of work-family conflict for women. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 9(1). doi:<https://doi.org/10.29103/j-mind.v9i1.16598>

Quiñones, M., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2022). Análisis Psicométrico de la versión en Español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista Caribeña de Psicología*, 6(1), e6525. doi:<https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>

Ramos, M. (2014). Cultura trabajo - familia y compromiso organizacional en trabajadoras de la Unidad Educativa Isabel Godín de la ciudad de Riobamba. Un enfoque de género. *Universidad Técnica de Ambato*.

Ranganathan et al. (2021). Trends in the Representation of Women Among US Geoscience Faculty From 1999 to 2020: The Long Road Toward Gender Parity. *AGU Advances*, 2(3).

Reap, R., & Del Carpio, M. (2023). Ansiedad en la adultez: Tratamiento Estratégico Cognitivo Conductual en una paciente de 24 años. *PsiqueMag*, XII(2), 25-45. doi:<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v12i2.2414>

Rhee, M., Park, S., & Lee, C. (2019). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51-61.

Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F., & Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del

agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum-Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, XXIII(3), 205-218.

Rodríguez et al. (2020). Glosario de términos relacionados con la perspectiva de género en Ciencias de la Salud. *MEDISAN*, XXIV(6), 1289-1307. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192020000601289&lng=es&tlng=es.

Rodriguez, C. (2019). Factores Psicosociales intralaborles y su incidencia en el conflicto trabajo familia. Bogotá: Universidad militar de Nueva Granada. Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35011/RodriguezMattaCamiloAlberto2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, E. (2021). Caracterización familia-trabajo en el sector hidrocarburos. Corporación universitaria UNITEC. Retrieved from <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/784>

Rothbard, N., Beetz, A., & Harar, D. (2020, Enero). Equilibrar la balanza: un enfoque configuracional para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. *Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional*, VIII(1), 73-103. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>

Sadaf, M., Mukhtar, U., Nemati, A., Yousaf, R., & Javed, W. (2022). Impact of Organizational Value System, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation (JEMI)*, 4(1).

Safrizal, H., Eliyana, A., & Febriyanti, K. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, XI(10), 418-428.

- Sarwar, F., Panatik, S., Mohd, M., & Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand–Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *Sage Open*, *11*(2). doi:<https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Shi, S., Chen, Y., & Cheung, C. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work–family conflict. *Information Systems Journal*, *XXXIII*, 953–985. doi:<https://doi.org/10.1111/isj.12431>
- Singe, S., Adaspour, M., Cairns, A., & Pitney, W. (2024). Bidirectional Nature of Work Family Conflict: Family Interfering with Work Conflict Among Athletic Trainers in the Collegiate Setting. *The Journal of Sports Medicine and Allied Health Sciences: Official Journal of the Ohio Athletic Trainers Association*, *10*(2). doi:<https://doi.org/10.25035/jsmahs.10.02.05>
- Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, *14*(1). doi:<https://doi.org/10.15294/jdm.v14i1.41493>
- Soelton, M., Suatoni, M., Syan, T., Ramli, Y., Santoso, P., Amanda, B., . . . Bus, J. (2020). Conceptualizing The Role of Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 178-188.
- Sohal, A., & Sharma, D. (2024). Work-Family Conflict. *Reference Module in Social Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-443-13701-3.00061-X>
- Spector, P. (2022). ¿Qué es el conflicto trabajo-familia? *Academia Meets Practice*.

- Speights, S., Bochantin, J., & Cowan, R. (2020). Sentir, expresar y gestionar las emociones en el conflicto trabajo-familia. . *Revista de Negocios y Psicología* , XXXV, 363-380.
doi:<https://doi.org/10.1007/s10869-019-09626-x>
- Stepanek, S., & Paul, M. (2022, September 28). Umbrella summary: Work-family conflict.
Retrieved from <https://www.qic-wd.org/umbrella/work-family-conflict>
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). The relationship between work-family conflict and job satisfaction of female university teachers in China: A moderated mediating model. *Educational Research and Reviews*, 18(9), 225-233.
doi:<https://doi.org/10.5897/ERR2023.4325>
- Susanto, P., Hoque, M., Jannat, T., Emely, B., Zona, M., & Islam, M. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Sutari, T., Yunus, M., & Kesuma, M. (2023). analysis of the work-family conflict influence on female state civil apparatus on job satisfaction and employee performance with organizational commitment as an intervening variable (study at the aceh women empowerment service and child protection office). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 6(2), 89-100.
doi:<http://doi.org/10.35409/IJBMER.2023.3476>
- Urooj, T., Bhutto, S., & Andleeb, F. (2023). Employee Performance and Work-Family Conflict. A Study of the Education Sector in Pakistan. *Academy of Education & Social Sciences Review*, 3(3), 290-297. doi:<https://doi.org/10.48112/aessr.v3i3.611>
- Uwannah, N. (2023). Organisational support, work-family conflict and job tenure as predictors of job commitment and satisfaction among working mothers in public

- universities in southwest, Nigeria. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 7(1). doi:<http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v7i1.1539>
- Wang, Z. (2022). The role of work-family conflict and job role identification in moderated mediating the relationship between perceived supervisor support and employee proactive behaviors. *Front Psychol*, XIII, 713-857. doi:10.3389/fpsyg.2022.857713
- Xie, X. (2023). Sociological Analysis of the Conflict between Work and Family Roles in Dual-employee Families. *Journal of Education and Educational Research*, 6(1), 127-130. doi:<https://doi.org/10.54097/jeer.v6i1.14175>
- Xing, M., Kolandaisamy, I., & Soo, H. S. (2023). Role of Work-Family Conflict on Work Performance Among Employees in Chinese National AMCS. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), e03672. doi:<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3672>
- Yu, A., Pichier, S., Russo, M., & Hammer, L. (2022). Family-supportive supervisor behaviors (FSSB) and work-family conflict: The role of stereotype content, supervisor gender, and gender role beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, XCV(2), 275-304. doi:<https://doi.org/10.1111/joop.12379>
- Yu, H. (2019). Work-Life Balance: An Exploratory Analysis of Family-Friendly Policies for Reducing Turnover Intentions Among Women in U.S. Federal Law Enforcement. *International Journal of Public Administration*, 42(4), 345-357.
- Zavala, M., & Dos Santos, K. (2020). Balance familia-trabajo. Percepción de mujeres con cargos directivos en una universidad paraguaya. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, IX(1), 133-147. doi:<https://doi.org/10.26885/rcei.9.1.133>