

Perspectivas de la interacción trabajo-familia en docentes de instituciones públicas*

Perspectives of work-family interaction in teachers of public institutions

Pablo Enrique Gutiérrez Cardoso**
Karen Lucia Reyes Oviedo***

Recibido 25. 10. 2016 • Arbitrado 05. 11. 2016 •
Aprobado 20.11. 2016

- * Este artículo muestra los resultados de la investigación titulada “Interacción trabajo-familia en un grupo de docentes de instituciones públicas en Bogotá” adscrito a la línea de investigación Trabajo y familia: relaciones, tensiones y transformaciones, del Instituto de la Familia de la Universidad de La Sabana, ejecutada entre septiembre de 2015 y agosto de 2016
- ** Psicólogo, Pontificia Universidad Javeriana; Especialista en Resolución de conflictos, Pontificia Universidad Javeriana; candidato a Doctor en Psicología, Universidad de Buenos Aires; docente e investigador de la Universidad de La Sabana, Colombia, pablo.gutierrez@unisabana.edu.co
- *** Psicóloga, Corporación Universitaria del Caribe; Especialista en Docencia, Corporación Universitaria del Caribe; candidata a Magíster en Asesoría Familiar y gestión de programas para la Familia, Universidad de La Sabana; Orientadora, Secretaría de Educación de Bogotá; Docente Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia, karenreov@unisabana.edu.co

Resumen

El presente artículo muestra los resultados de una investigación realizada en un grupo de docentes de educación básica y media del sector público de la ciudad de Bogotá, cuyo objetivo principal fue comprender la percepción que tienen estos sobre la interacción entre el trabajo y la familia, tanto desde la perspectiva del conflicto como del enriquecimiento. Se trabajó desde el enfoque cualitativo con perspectiva fenomenológica con 10 docentes, distribuidos equitativamente por sexo quienes estuvieran actualmente en una relación de convivencia sea matrimonio o unión libre y que tuvieran hijos; el instrumento de recolección de información utilizado fue la entrevista en profundidad. Se encontró la presencia de algunas señales del conflicto trabajo-familia en las mujeres entrevistadas específicamente en lo relacionado con la sobrecarga de rol, ya que sienten que, además de las responsabilidades laborales y económicas, no cuentan con el apoyo de sus respectivas parejas para la realización de labores domésticas, lo cual influye negativamente en su interacción en casa; todos los docentes entrevistados coincidieron en afirmar que el trabajo les ha brindado beneficios significativos para su vida familiar; adicionalmente, hacen énfasis en la necesidad de políticas públicas que favorezcan la interacción trabajo-familia no solo en su área sino en general, ya que las fuertes exigencias laborales a las que se ven sometidos los padres de los estudiantes que tienen a cargo, han sobrecargado su trabajo.

Palabras clave: trabajo, familia, conflicto, enriquecimiento, rol docente.

Abstract

This article shows the results of an investigation conducted in a group of teachers in elementary and secondary public sector of Bogota education and whose main objective was to understand the perception of these on the interaction between work and family, both from the prospect of conflict as enrichment. It worked from the perspective phenomenological qualitative approach with 10 teachers linked to the public sector, evenly distributed by sex who were currently in a relationship of coexistence is marriage or cohabiting and have children; the information collection instrument used was the interview in depth. the presence of some signs of work-family conflict on women interviewed specifically related to the role overload because they feel that in addition to the employment and financial responsibilities, do not have the support of their partners for the realization found of housework, which negatively influences their interaction at home; all teachers interviewed agreed that the work has given them significant benefits for their family life. Additionally emphasize the need for public policies that promote work-family not only in your area but in general interaction, as the strong labor demands that parents of students who are in charge are subjected, have overloaded his work.

Key words: work, familiy, conflict, enrichment, teaching role.

Introducción

A lo largo de la historia se han asignado diversos roles de acuerdo con el género, antes de la colonización en ciertas poblaciones indígenas la mujer participaba activamente en labores de producción, pero luego, con la llegada de los colonizadores se consolidó en Colombia el estereotipo de labores domésticas para la mujer y la proveeduría económica para el hombre (Gutiérrez, 1997). Posteriormente, tras la crisis económica de finales del siglo XIX, que llevó al desempleo a muchos hombres, los roles se reajustaron debiendo encargarse estos últimos de las labores del hogar mientras las mujeres trabajaban fuera de este, lo cual llevó a que la familia tuviera que adaptarse a esta nueva configuración (Pineda, 2010). Esta situación se ha ido afianzando por fenómenos como la globalización y los movimientos feministas que han estado luchando con vehemencia por la igualdad de la mujer.

Indudablemente, la inserción de la mujer en el mercado laboral ha traído una serie de consecuencias que sin duda alguna han cambiado las dinámicas familiares, teniendo estas que ajustarse al hecho de que la madre se ausente del hogar para aportar económicamente a su familia lo que ha llevado a temer por su estabilidad; sin embargo, esta ha demostrado su capacidad de adap-

tarse de forma exitosa a los permanentes cambios sociales gracias a su flexibilidad, y la inclusión de la mujer en la vida laboral en lugar de debilitar a la familia, ha promovido la igualdad entre géneros lo que aporta positivamente a su bienestar psicológico (Iglesias, 2010). No obstante, podría pensarse que la mujer se ha visto afectada puesto que adicional a sus responsabilidades laborales debe seguir cumpliendo una serie de exigencias en el hogar lo que puede hacerla sentir sobrecargada, sobre todo si el trabajo le representa un desgaste físico y emocional y si no le brinda condiciones de flexibilidad que le permitan integrar adecuadamente su faceta familiar y laboral (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

Ahora bien, es preciso anotar que estas nuevas dinámicas también han impactado de manera significativa en los hombres, puesto que estos se han visto en la necesidad de ajustarse a otras exigencias y expectativas en su rol de esposos y padres, pero de alguna manera siguen manteniendo su estatus de proveedor económico principal, viéndose así sometidos a importantes presiones laborales. Por consiguiente, y con este panorama es comprensible que tanto los hombres como las mujeres que trabajan pueden llegar a tener dificultades para integrar adecuadamente sus facetas laboral y familiar debido a las fuertes exigencias de ambas y a las dinámicas sociales y económicas constantemente cambiantes, situación que puede incrementar su vulnerabilidad a presentar dificultades en la integración de sus facetas laboral y familiar, lo que es conocido como conflicto trabajo-familia.

Este se presenta básicamente cuando las presiones de los roles laborales y familiares son incompatibles entre sí en algunos aspectos; es decir que la participación en cada uno de ellos se dificulta por las funciones del otro y puede generar dificultades en alguno de esos contextos y a nivel individual (Greenhaus & Beutell, 1985). Las personas cuyos trabajos representan un desgaste importante tanto físico como emocional y que desempeñan algunas actividades propias de su cargo en la casa, son más vulnerables a presentar este conflicto. Una de las profesiones que tiene estas características es la ejercida por los docentes sobre todo en condiciones complejas (Sorcinelli, 2007, citado por Nasurdin & O' Driscoll, 2013).

Dadas su naturaleza de formación humana, el trabajo docente no puede ser concebido como el de una fábrica (Chiang et al., 2007, citados por Jijena y Jijena, 2013), sino que requiere ser pensado y desarrollado desde una perspectiva más humana lo que implica la necesidad de conocer y valorar las experiencias de los docentes en el desempeño de su trabajo y el impacto que este ha tenido en su vida personal y familiar.

En la mayoría de instituciones educativas de carácter público, se atiende población estudiantil en básica y media, en las jornadas mañana y tarde, y cada docente debe manejar grupos de aproximadamente 40 estudiantes, lo que representa para ellos jornadas laborales extenuantes y agotadoras que en algunos casos les han generado enfermedades (García & Muñoz, 2013).

La satisfacción o el éxito en una esfera conlleva sacrificios en la otra dado que los recursos disponibles por la persona (tiempo, energía, etc) no son ilimitados por lo que compaginar ambos puede ser difícil en muchas ocasiones. De esta manera, las personas pueden presentar estrés ya que al haber acumulación de roles se ven sometidos a una sobrecarga de responsabilidades (Unibersitatea, s.f.; Carrasco & García-Mina, 2005).

Según Kahn, Wolfe, Quinn, Snoezk y Rosenthal (1964, citados por Carrasco & García-Mina, 2005) las principales dificultades que se presentan en el cumplimiento de los roles son el conflicto de rol el cual se presenta cuando una persona se ve sometida a exigencias en cada uno de sus roles que resultan incompatibles, y la sobrecarga de rol estresor que se da por la aparición de demandas cuantitativas o cualitativas que resultan excesivas para la persona. El conflicto trabajo-familia es más común en las familias de doble empleo o de doble carrera, es decir en aquellas en las que tanto el hombre como la mujer trabajan, más aún en aquellas parejas que tienen hijos (Brayflied, 1995, citado por Carrasco & García-Mina, 2005).

No obstante, la interacción trabajo-familia no necesariamente es negativa, de hecho puede darse un enriquecimiento entre estas facetas, esta concepción hace parte de una corriente teórica que ha venido analizando la interacción trabajo-familia desde una perspectiva más favorable, es decir considera que estas dos vertientes son aliadas y que su interacción es positiva ya que el desempeño en un rol le brinda a la persona estrategias que le resultan útiles en el otro (Greenhaus & Powell, 2006). Ahora bien, los mecanismos por los cuales ocurre este proceso no están claramente definidos, en parte por el bajo ritmo con el que han avanzado las investigaciones desde esta perspectiva (Vera-Martínez & Martín, 2009). Pardo, Perafán & Silva (2014) afirman que el rol docente tiene una serie de condiciones que para quienes lo ejercen pueden tener un impacto positivo en su desempeño familiar. En este sentido, podría considerarse que el trabajo diario con estudiantes puede ayudarle a los docentes en el desarrollo de estrategias que le permitan una interacción más provechosa con su familia.

Por consiguiente, surge el interés en el grupo investigador de conocer las percepciones que tienen los docentes del sector público en la interacción de sus facetas laboral y familiar desde su propia experiencia.

Método

El presente estudio está enmarcado dentro del enfoque cualitativo ya que se busca comprender, describir y explicar la naturaleza de la realidad a estudiar, su estructura y manifestaciones (Martínez, 2006); desde la perspectiva fenomenológica ya que la explicación se da a partir de la experiencia de los participantes y se buscó conocer los significados que se construyen los docentes a partir de la interacción trabajo-familia, y sus consecuencias sobre los roles de género.

Participantes

La población con la que se trabajó fue de 10 docentes de educación básica y media que trabajan en colegios públicos en la ciudad de Bogotá, los cuales estuvieron distribuidos equitativamente por sexo, todos ellos mantienen una relación de convivencia con su pareja sea por matrimonio o por unión libre y tienen varios hijos.

Tabla 1. Descripción de los participantes del estudio

Descripción de los participantes del estudio					
Participantes	Sexo	Edad	Nivel educativo	Número de hijos	Estado civil
1	Mujer	40	Universitario	Dos	Casada
2	Mujer	48	Universitario	Tres	Casada
3	Mujer	33	Postgrado	Tres	Casada
4	Mujer	36	Postgrado	Dos	Casada
5	Mujer	31	Universitario	Dos	Unión libre
6	Hombre	36	Universitario	Dos	Casado
7	Hombre	39	Universitario	Tres	Casado
8	Hombre	42	Universitario	Tres	Unión libre
9	Hombre	45	Postgrado	Dos	Casado
10	Hombre	33	Postgrado	Dos	Casado

Fuente: Propia

Técnica de recolección de la información

La técnica utilizada fue la entrevista en profundidad que consta de 27 preguntas, agrupadas en las categorías de aspectos laborales, aspectos perso-

nales y familiares, concepciones en torno a los roles de género, maternidad y paternidad, el conflicto y el enriquecimiento trabajo-familia; la aplicación a cada participante tuvo una duración promedio de 75 minutos. Esta permitió un acercamiento a las percepciones de los participantes logrando “un aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente” (Monje, 2011. pp. 150). Se aplicó de manera individual en un momento específico en el lugar de trabajo de los participantes, fue grabada, transcrita y codificada con su debido consentimiento.

Resultados

A continuación se hará una descripción de los resultados que arrojó el estudio, desde cada una de las categorías de análisis que se establecieron.

Roles de género, maternidad y paternidad

En este punto hemos encontrado opiniones muy diversas entre los hombres puesto que algunos consideran que las labores domésticas le corresponden básicamente a las mujeres y de alguna manera lo justifican en el hecho de que son ellos quienes asumen todas las obligaciones económicas del hogar, es decir que las esposas de estos profesores no trabajan fuera de la casa, sino que se encargan de todas las tareas domésticas y de crianza de los hijos. En estos casos se evidencia una tendencia a ubicar los roles de género con una fuerte influencia de la tradición, por lo que algunos hombres consideran que la mujer debe asumir todo lo relacionado con las tareas domésticas, ya que piensan que son ellas quienes tienen más habilidades para asumir estas obligaciones, por ejemplo : *“como yo trabajo, mi esposa se dedica al hogar, así fue en mi familia y me parece mejor, las mujeres tienen mayor facilidad para esas cosas, así fue en mi familia y creo que así debe ser”* (hombre, 39 años).

En este mismo sentido, estos docentes manifiestan que es un acuerdo en el que ambos se sienten satisfechos, puesto que las funciones que están cumpliendo se ajustan a las expectativas de rol que se han establecido para su proyecto de vida y en el cual consideran, se desempeñan mejor y les brinda condiciones de comodidad y satisfacción.

Por otra parte, algunos docentes hombres que manifiestan que con su pareja se distribuyen las tareas, puesto que ellas también trabajan fuera del hogar y aportan económicamente, por lo tanto, consideran que es justo que todas las labores de la casa también deben dividirse, aunque reconocen que en general es la mujer quien más está pendiente. No se observan diferencias en las opiniones en cuanto a las edades, probablemente porque son de grupos

contemporáneos, parecen pesar más algunos aspectos personales de la pareja tales como su formación académica y su ocupación, puesto que al plantearles si opinarían diferente en caso de que su esposa no trabajara manifiestan que aunque procurarían apoyar las labores del hogar, la mayor responsabilidad la tendría ella.

Las docentes por su parte, coinciden en manifestar que las tareas del hogar deben ser compartidas, sobre todo si ambos miembros de la pareja trabajan y aportan económicamente al hogar, sin embargo, no todas lo viven así en su cotidianidad puesto que son ellas quienes deben encargarse de casi la totalidad de las labores domésticas sin que sus esposos se involucren en ellas: *“desde que nos casamos yo me encargué de todo, por el trabajo él siempre ha viajado mucho entonces casi nunca estaba en la casa y cuando llegaba se dedicaba a descansar”* (mujer, 48 años).

Vemos otros casos en los que las docentes sí han logrado materializar su creencia distribuyendo de manera equitativa con su esposo las labores domésticas, en estos casos se encuentra como elemento en común el hecho de que estos hombres fueron criados con autonomía, lo que ratifica la fuerte influencia que la crianza tiene en las creencias que se forman en torno a los roles de género y que, a su vez, marcan la forma como se asuma la convivencia, la maternidad y la paternidad; en este sentido, una profesora comenta: *“en mi caso, afortunadamente tengo un esposo muy hogareño y que en su casa lo enseñaron a ser independiente y a hacer muchas cosas de la casa, entonces no hemos tenido problemas por eso, lo acordamos desde el principio”* (mujer, 33 años).

Otros factores que parecen ser determinantes para estas mujeres en cuanto a su sentido de equidad, son su formación académica, su ocupación y el hecho de aportar económicamente al hogar, dado que todas los resaltan como motivos que les permiten exigir una distribución ecuánime de responsabilidades con su pareja en la dinámica de la familia.

Por otra parte, en lo concerniente a los roles de maternidad y paternidad se observa en las mujeres entrevistadas, una tendencia a asignarle mayores responsabilidades a las madres que a los padres, relacionando a las primeras con el afecto, la enseñanza de hábitos, el apoyo en tareas, la asistencia a las reuniones del colegio, entre otras; llama la atención que aunque reclaman que les gustaría que su pareja se involucrara más en todo lo relacionado con los hijos, pareciera que no confían en las habilidades de ellos para asumir algunas responsabilidades de la crianza, por ejemplo en la orientación de las tareas y las reuniones del colegio: *“él es muy impaciente y entonces si ve que los niños no saben hacer la tarea pues la solución de él es hacérsela, por eso prefiero que no los ayude”* (mujer, 31 años).

No obstante, varias de ellas consideran que los padres tienen un impacto importante en el manejo de la autoridad sobre todo con los adolescentes, probablemente como una muestra más de la tradición de los roles de género que a lo largo de la historia ha mostrado al padre como la figura de autoridad y quien define las reglas y toma decisiones.

En el caso de los hombres, sus relatos dan cuenta de un alto nivel de compromiso en su rol paterno y de un interés significativo por el cumplimiento de este en distintas facetas incluso en algunas que tradicionalmente han estado asociadas a la madre, tendencia que parece venir en crecimiento y hace parte de la configuración de nuevas masculinidades (Cano, Motta, Tibocho & Gil, 2015) por ejemplo: *“yo siempre he estado muy pendiente de mis hijos, los ayudo con las tareas, generalmente soy yo quien los lleva al médico, los llevo a comprar lo que necesiten, estoy pendiente de sus comidas, soy muy consentidor, de hecho más que mi esposa, ella es más distante, creo que por eso los niños son más apegados a mí que a ella”* (hombre, 45 años).

Conflicto trabajo-familia

Con respecto al impacto del desarrollo profesional y laboral en las responsabilidades del hogar, se observan diferencias significativas entre sexos, siendo más frecuente el impacto en las mujeres, por ejemplo, una docente relata: *“yo como mamá siento dolor porque a veces no he podido estar con mis hijas en momentos importantes, por el trabajo y no sé, de pronto uno como mujer siente más peso”* (mujer, 36 años). Este y otros testimonios parecen ser un indicador de que las mujeres sienten un fuerte impacto en su vida personal y familiar por la dedicación a su empleo, lo que les produce cierto sentimiento de culpa porque entre más tiempo y energía destinan al desempeño de su trabajo, menos tiempo y energía tienen para cumplir sus funciones en el hogar.

Caso contrario se ha encontrado en los hombres, todos coinciden en manifestar que no han sentido un impacto negativo en este sentido, puesto que cuentan con el apoyo permanente de su esposa.

En el tema de los permisos, estos están sujetos al visto bueno de su jefe inmediato, y coinciden en comentar que es difícil que en los colegios se los otorguen puesto que implica que deben conseguir quien les cubra el tiempo y si no los estudiantes quedan solos lo que les preocupa mucho. Los docentes de primaria son los que reportan más dificultad para ello, lo que atribuyen a que los niños son más pequeños y que faltan medidas de contingencia en los colegios para manejar estas situaciones.

Se indagó también si la tensión producida por el trabajo, les afectaba su rol en la familia, en este tema se ha encontrado diferencias entre hombres y mujeres, mientras que ninguno de ellos manifestó sentir ese tipo de tensión, todas las mujeres expresaron que las vivencias diarias en su trabajo les estaban generando tanta tensión que les estaba afectando su interacción familiar; algunas lo atribuyen principalmente a las problemáticas de los estudiantes quienes viven en contextos de gran vulnerabilidad socio económica y no cuentan con el apoyo de las familias

Como forma de afrontamiento frente a esto se encontró en común que consideran que deben tomar distancia de las problemáticas que perciben en sus estudiantes, sin embargo, no lo ven tan viable porque piensan que parte de su rol como docentes es tener interés por el bienestar integral de los estudiantes y eso implica que se involucran emocionalmente con sus situaciones. Además, resaltan aquí que muchas familias no están cumpliendo con sus funciones en la formación de los niños, lo que representa una recarga para ellas, puesto que terminan asumiendo algunas de estas y el solo hecho de ver las situaciones de negligencia en las que están los niños, les genera carga afectiva; al parecer tiende a presentarse más en el caso de los docentes de primaria que los de secundaria y media, lo atribuyen a las edades de los niños que requieren mayor atención durante las clases y porque en el colegio no cuentan con los recursos adecuados para la preparación de sus clases y en casa se sienten más cómodos para hacerlo.

Al indagar si su trabajo ha afectado su rol como madre o padre, todas las docentes entrevistadas opinaron que sí, porque en cierta medida sienten que se desgastan preocupándose más por sus estudiantes que por sus propios hijos: *“yo no solo tengo las dos hijas de mi matrimonio, a mis alumnos también de alguna manera los siento como hijos míos y trato de que estén bien, entonces me les dedico bastante y cuando ya llego a la casa como que ya no tengo tanta energía para dedicarme a mis propias hijas”* (mujer, 31 años).

Es importante tener en cuenta que los contextos en los que laboran los docentes entrevistados, son de estrato dos y se presentan con frecuencia situaciones de maltrato, abandono y negligencia por parte de las familias de los estudiantes, lo que genera en estos una serie de carencias, tanto de tipo material, como afectivo.

En sus relatos los docentes hacen explícito el hecho de que han ido desarrollando ciertas estrategias que le permiten adaptarse a las situaciones y que independientemente de las condiciones pueden integrar ambas facetas, de igual forma, se resalta la importancia de la comprensión y apoyo de la pareja puesto que si este no se da, la persona podría sentirse sobrecargada lo

que no solo la afecta a ella sino también las interacciones con la familia (Álvarez & Gómez, 2011).

Adicionalmente, por las condiciones económicas de su casa, creen que no tienen la opción de dejar de trabajar: *“entre más dinero se reciba más gastos se tiene, solo con el sueldo de mi marido no nos alcanza, claro a veces quisiera renunciar, cuando estoy muy cansada o cuando tengo un problema, pero tenemos muchas responsabilidades (mujer, 36 años)”*, esta es una situación bastante común en los hogares actuales en los que se requiere más de un salario para poder satisfacer las necesidades del grupo familiar.

En esta misma línea, se ha indagado acerca del impacto de la familia extensa en el manejo de la interacción trabajo-familia, de acuerdo con lo manifestado por los docentes entrevistados, se evidencia que aquellos que han mantenido una relación cercana con esta y han contado con su apoyo tanto emocional como económico, han presentado menores dificultades con el cuidado de sus hijos: *“tanto la familia mía como la de mi esposa, nos han ayudado mucho, así uno sabe que aunque se vaya a trabajar los hijos no están solos, eso da mucha tranquilidad (Hombre, 36 años)”*.

Enriquecimiento trabajo-familia

Cuando se habla de enriquecimiento trabajo-familia hacemos referencia a los aspectos positivos que generan las vivencias y aprendizajes del trabajo en su familia, encontramos que algunos de los docentes entrevistados parecían no haber pensado previamente en ello y de alguna manera les costó poder identificarlos. Sin embargo, todos lograron definir algunos beneficios como se muestra a continuación: *“siempre quise ser docente, así que me siento realizada, a pesar de las dificultades a mí me gusta mucho lo que hago y eso lo perciben mis hijas, entonces soy como un buen referente para ellas”* (mujer, 40 años).

Podemos notar que el trabajo ha representado para ellos una fuente de satisfacción personal, lo que, a su vez, influye en cómo se relacionan con su familia puesto que sienten que han logrado metas personales y profesionales, y, además, están contribuyendo positivamente a la sociedad. Destacan también que los aprendizajes que han ido adquiriendo tanto en lo conceptual, lo procedimental como lo actitudinal, los han aplicado con su familia de manera permanente y les han permitido ayudar a sus hijos y comunicarse mejor tanto con ellos como con su pareja.

Perspectivas en torno a la interacción trabajo-familia

Finalmente, los docentes reflexionaron en torno a las perspectivas de la interacción trabajo-familia, manifiestan preocupación debido a las condiciones laborales rígidas a las que son sometidos algunos trabajadores en la ciudad: *“yo sé que el trabajo para muchas personas es muy complicado, porque a las empresas no les importa si sus trabajadores están bien con su familia o no, lo que les importa es que produzcan y como uno necesita su trabajo, pues se aprovechan”* (mujer, 33 años).

Otros llaman la atención sobre la necesidad de políticas públicas relacionadas con la legislación laboral que realmente favorezcan que los trabajadores, independientemente del ámbito en el que se desempeñen, puedan tener el tiempo y las condiciones necesarias para dedicarle más tiempo a su familia: *“las empresas deben hacerlo, el estado debe obligarlas a que nos den más tiempo a los trabajadores para que compartamos con nuestra familia, las licencias de maternidad deberían ser más largas, que nos den permiso para que podamos llevar a nuestros hijos al médico, para que vayamos a las reuniones del colegio, tener horarios dignos que nos permitan ayudar a nuestros hijos, escucharlos, verlos crecer”* (hombre, 42 años).

Otra docente hace referencia a la equidad de género en dichas políticas, específicamente en cuanto a las licencias de maternidad y paternidad, las cuales tienen una duración sustancialmente diferente, por lo que pueden representar un mensaje de que es la madre la que más tiempo debe pasar con sus hijos, y, por ende, el padre podría llegar a sentir mayor desarraigo: *“me parece que la licencia de maternidad y la ley María deberían durar lo mismo, así los padres pueden entender desde el principio que la crianza es de padre y madre por igual”* (mujer, 33 años).

Resaltan de igual manera la necesidad de que exista una planificación familiar que aborde todos los aspectos relacionados con la formación de los hijos, con el objetivo de que las parejas tomen decisiones conscientes y estructuradas con respecto al número de hijos que quieren y pueden tener y, por consiguiente, puedan brindarle mejores condiciones emocionales y económicas a todos los hijos.

Discusión y recomendaciones

Los resultados del presente estudio coinciden con los de Covarrubias (2012) en México en la investigación titulada “Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas”, quien encontró que

las mujeres que formaron parte de su estudio manifestaron mayor dificultad para la integración de sus facetas familiar y laboral. Un panorama similar al identificado por Gaio & Cabral-Cardoso (2008) en Portugal, puesto que las mujeres del estudio encontraron mayor conflicto en la integración de su área laboral y familiar debido principalmente a que tienen mayor participación en la crianza de los niños y en las actividades domésticas.

Opinión similar a la de Micolta (2008) quien señala que la madre tiene mayor carga sobre las responsabilidades del hogar y debe esforzarse por conciliar los roles laboral y familiar, esto explicaría que son las mujeres quienes mayores dificultades tienen para esta interacción.

Estos hallazgos también se ven apoyados por Zazueta, Miilán y Pardini (2014) quienes afirman que la variable género ha sido estudiada como diferenciadora en el conflicto trabajo-familia para los trabajadores (Izumi et al., 2008), resultando mayor conflicto para las mujeres que para los hombres, y en concordancia con Gaio & Cabral-Cardoso (2008) el trabajo doméstico sigue estando focalizado en las mujeres aunque estas trabajen a tiempo completo.

Como encontraron Erdamar & Demirel (2014) en su estudio realizado también en docentes de educación primaria y secundaria, los conflictos más comunes en la relación trabajo-familia son: continuos problemas en casa debido al trabajo, fatiga física y mental ocasionada por el trabajo dificulta el cumplimiento de las responsabilidades en casa, es decir, los problemas presentados en el lugar de trabajo puede causar tensión y estrés en el hogar.

El trabajo en la academia muchas veces exige tener que hacer algunas actividades laborales en casa lo que puede afectar el bienestar familiar sobre todo en hogares con hijos pequeños (Gaio & Cabral-Cardoso, 2008), en los docentes entrevistados se ha encontrado, que depende de la forma como cada uno lo maneja, al parecer tiende a presentarse más en el caso de los docentes de primaria que los de secundaria y media, lo atribuyen a las edades de los niños que requieren mayor atención durante las clases y porque en el colegio no cuentan con los recursos adecuados para la preparación de sus clases y en casa se sienten más cómodos para hacerlo.

En sus discursos emerge el hecho de que su pareja tiene un rol fundamental en el proceso de interacción entre sus facetas laboral y familiar, de esta manera, un apoyo permanente permite que esta interacción resulte más positiva tanto para el docente como para el grupo familiar en general; vemos que el hecho de que este no se dé, le genera mucha tensión a las docentes. En ese orden de ideas se hace evidente que el apoyo de la pareja es primordial para el manejo de la relación trabajo-familia (Álvarez & Gómez, 2011; Holliday, Casper, Matthews & Allen, 2013). En nuestro estudio encontramos mayor acompañamiento por parte de sus parejas, en los docentes hombres que en las mujeres.

En la misma línea de Álvarez & Gómez (2011), en el presente estudio se ratifica la idea de que la familia extensa de la pareja tiene un papel muy importante en el manejo de la interacción entre las esferas laboral y familiar, puesto que puede ayudar a evitar que se genere conflicto en la integración de estas.

Gaio & Cabral-Cardoso (2008) encontraron que las mujeres que trabajan y adicionalmente deben asumir un gran número de responsabilidades en el hogar tienden a acudir a familiares, amigos y/o vecinos para ayuda en estas labores y, en caso de que sus ingresos lo permitan, contratan empleadas de servicio doméstico, en los docentes entrevistados hallamos que su principal apoyo ha sido la familia, ninguno de ellos manifiesta haber contratado servicio doméstico.

En contraste con Palmer, Rose, Sander & Randle (2012) no se encontraron diferencias en cuanto a las edades, estos autores identificaron menores señales de conflicto trabajo-familia en docentes de mayor edad y experiencia laboral, pero en el presente estudio los indicadores de conflicto se presentaron en mujeres de diferente edad y años de experiencia como docentes.

Los resultados de la investigación concuerdan con los hallados por Depolo & Bruni (2015) en cuanto a que los docentes efectivamente pueden experimentar que su desempeño laboral enriquece su funcionamiento familiar, específicamente debido a las condiciones de horario y las habilidades y conductas prosociales que desarrollan como parte de su trabajo tales como empatía, resolución de conflictos y escucha activa, y que han aprendido a aplicar en la interacción con su familia, viendo efectos positivos en la misma.

En sintonía con Noguera (2002), (Pardo, Perafán & Silva, 2015) hablan de la necesidad de humanizar el trabajo y que este realmente represente un medio de autorrealización personal que dignifique al ser humano y que le permita realmente alcanzar todo su potencial, y que no se limite únicamente a un medio de producción de bienes y valores, enfatizando en que las instituciones educativas son las primeras llamadas a generar políticas que favorezcan el enriquecimiento trabajo-familia en sus trabajadores, dada la naturaleza de la actividad a la que se dedican.

Esto nos lleva a pensar en la necesidad de que las políticas y prácticas relacionadas con la interacción trabajo-familia, sean equitativas y no refuercen estereotipos de género que le impliquen a las mujeres mayores esfuerzos en la conciliación de ambas facetas (Stevens et al., 2006, citados por Jaga & Bagraim, 2011; Idrovo & Leyva, 2014).

Se puede evidenciar en lo comentado por algunos docentes que, ante la ausencia de políticas estatales que protejan a la familia, estas se ven obligadas a

tomar medidas individuales para mantener la armonía entre sus áreas laboral y familiar tales como la reducción del número de hijos deseado (Pardo, Perafán & Silva, 2015).

Las condiciones laborales de los docentes de instituciones públicas pueden generar tanto el conflicto como el enriquecimiento trabajo-familia, y pareciera existir una mediación importante de factores relacionados con la personalidad de cada uno, por consiguiente, se considera importante hacer un análisis más profundo, con una muestra más grande, sobre estas diferencias individuales de manera que permitan promover en aquellas personas que presenten conflicto, algunas de estas tácticas que les puedan resultar favorecedoras.

Surge también la necesidad de conocer los estilos administrativos que se están utilizando por parte de las directivas de las instituciones educativas, con el objetivo de irlos ajustando a una perspectiva más humana.

Referencias

- Álvarez, A., Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia en mujeres que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*. Vol. 9. N° 16. pp. 89-106
- Cano, A., Motta, M., Valderrama, L., Gil, C. (2015). Jefatura masculina en hogares monoparentales: adaptaciones de los hombres a las necesidades de sus hijos. *Rev. colomb. soc.*, Vol. 39, No, 1 pp. 123-145.
- Carrasco, M., García-Mina, A. (2005). El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Madrid: Ormag. España.
- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *Revista La Ventana*. Vol 35. pp. 183-217
- Depolo, M., Bruni, I. (2015). Teachers' Facilitation between Work and Family Roles: Myth or Reality?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 186. pp. 886 – 893
- Erdamar, G. Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 116 pp. 4919-4924
- Gaio, G., Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 23 No. 6, pp. 442-457
- García, C., Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería*. Vol. 31 No. 2, pp. 30-42

- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J., Powell, G. (2006). When work and families are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. Vol. 31, No. 1, pp. 72-92.
- Gutiérrez de Pineda, V. (1997). *La familia en Colombia: Trasfondo histórico*. Medellín: Ministerio de Cultura, Universidad de Antioquia.
- Holliday, J.; Casper, W.J.; Matthews, R.A.; Allen, T. D. (2013) "Family-supportive organizational perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98, p. 606-622
- Idrovo, S., Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). *Revista Pensamiento y Gestión*. Vol. 36 pp. 153-181
- Iglesias de Ussel, J. (2010). Sobre el futuro de la familia. Disponible en <http://www.thefamilywatch.org/doc/doc-0327-es.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Pasos hacia la igualdad de género en México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100894.pdf
- Izumi, W., Noriko, N., Sachiyo, M. (2008). Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children. *Journal of Occupational Health*. Vol. 50. pp. 317-327
- Jaga, A., Bagraim, J. (2011). The Relationship between Work-Family Enrichment and Work-Family Satisfaction Outcomes. *School of Management Studies, University of Cape Town, South Africa*. Vol. 41. No. 1. pp. 52-62
- Jijena, R., Jijena, C. (2012). The Relationship between Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment of University Professors. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 22, No. 2. Disponible en: http://pu.edu.pk/images/journal/doap/PDF-FILES/Abstract%20no.%201_Vol_22_No_2_2012.pdf
- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de investigación en psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Vol. 9, No. 1. pp. 123-146
- Micolta, A. (2008). Apuntes históricos de la paternidad y la maternidad. *Revista Prospectiva*. Vol. 13. pp. 89-121

- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Programa De Comunicación Social y Periodismo, Neiva. Disponible en: <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Nasurdin, A. M., O'Driscoll, M. P. (2012). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*. Vol. 40 No. 3, pp. 38-48
- Noguera, J. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers* Vol. 68. pp. 141-168.
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., Randle, F. (2012) "Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children". *Teaching and Teacher Education*, Vol. 28. pp. 1049-1058
- Pardo, O. Perafán, M., Silva, C. (2014). Elementos que favorecen el enriquecimiento trabajo – familia en una institución educativa femenina en Bogotá, Colombia. Disponible en: [http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11625/Olga%20Lucia%20Pardo%20Vargas%20%20\(tesis\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11625/Olga%20Lucia%20Pardo%20Vargas%20%20(tesis).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pineda, J. (2010). Familia postmoderna popular, masculinidades y economía del cuidado. *Revista Ilatinoamericana de estudios de familia*. Vol. 2, pp. 51-78. Disponible en: http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef2_3.pdf
- Unibertsitatea, E. (s.f.). Teoría del rol, Rol profesional. Universidad del País Vasco. España. Disponible en: <http://www.ehu.es/xabier.zupiria/liburuak/relacion/2.pdf>
- Vera-Martínez, J., Martín, M. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de psicología*. Universidad de Murcia. España. Vol. 25, No. 1. pp. 142-149.
- Zazueta, H., Millán, N., Pardini, J. (2014). Conflictos Trabajo-Familia en Trabajadoras de Sinaloa. *MPGOA, João Pessoa*, Vol. 3, No. 1. pp-21-41