



Imaginarios Sociales de Profesores de Básica primaria y Media Vocacional y su
incidencia en torno a la Relación Familia- Trabajo en el Municipio de Mesetas-Meta

David Santiago Martínez Amado ID: 633035

Xiomara Cuadrados Muñoz ID: 670400

Johanna Emilse Bello Herrera ID: 605622

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Orinoquia

Unidad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de Psicología

Octubre de 2022

Imaginarios Sociales de Profesores de Básica primaria y Media Vocacional y su
incidencia en torno a la Relación Familia- Trabajo en el Municipio de Mesetas-Meta

David Santiago Martínez Amado ID: 633035

Xiomara Cuadros Muñoz ID: 670400

Johanna Emilse Bello Herrera ID: 605622

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Psicólogo

Asesora

Mg. Gladys Faviola Naranjo González

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Orinoquia

Unidad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de Psicología

Octubre de 2022

Dedicatoria

David Martínez

Dedico este trabajo a mi esposa Derly, mi compañera incansable quien me acompañó en los momentos difíciles y me animó para no desfallecer. A mi mascota Molly quien estuvo a mi lado siempre que quería escribir algo. Y a mi padre quien inculcó en mi la importancia y el gusto por el conocimiento me permito citar su frase célebre “a uno le pueden quitar todo lo material en la vida, pero jamás lo que uno aprende”

Xiomara Cuadrados

Dedico este logro a mi madre, Luz Mery Cuadrados por hacer de esta profesión un sueño para las dos, a pesar del gran esfuerzo que esto implicaba no dudo en apoyar a su hija para que accediera a educación superior, sencillamente sin ella esto no hubiera sido posible. A mi hermano Leonidith Marroquín, por inculcar en mi la disciplina y determinación pues son estas habilidades las que me permiten hoy alcanzar esta Meta y a mi compañero de vida, José Gregorio Jiménez porque su apoyo y compañía facilitaron este proceso y me devolvieron la fuerza y la certeza en los momentos de duda y debilidad.

Johanna Bello Herrera

Dedico este logro a mis padres Wilson Bello y Luz Herrera, a mi hijo Daniel Castro Bello y a mi hermana Cleria Lorena Bello, quienes me han acompañado en cada uno de mis pasos y logros, quienes me motivan día a día a crecer, a cumplir mis objetivos y me acompañan en la realización de mis metas así mismo a mis ángeles Aldemar Herrera y Andrés que están en el cielo y a Dios porque sin el nada hubiera sido posible.

Agradecimientos

Primeramente, a Dios por permitirnos la vida y los medios necesarios para poder llevar a cabo este trabajo, a nuestras familias por el apoyo incondicional y especialmente a la Profesora Faviola Naranjo por creer en nosotros y hacernos parte de este maravillo proyecto, por su orientación durante todo este proceso, por el acompañamiento, el apoyo, las enseñanzas, la paciencia y la entrega incondicional a tan maravillosa labor que día a día ejerce.

Tabla de contenido

1	Lista de Tablas.....	9
2	Lista de Figuras	10
3	Lista de Anexos	11
4	Resumen	12
5	Abstract.....	13
6	Introducción.....	14
7	Justificación.....	16
8	Planteamiento del Problema	18
9	Objetivos.....	20
1.9	Objetivo General.....	20
2.9	Objetivos Específicos.....	20
10	Marco Teórico	21
1.10	El trabajo	21
2.10	La Familia	22
3.10	Relación Familia- Trabajo.....	23
4.10	Conciliación o balance familia-trabajo.....	25
5.10	Facilitación o enriquecimiento Familia- Trabajo	26
6.10	Balance trabajo- vida.....	27

7.10	Cultura Organizacional enfocada al balance familia- trabajo	28
8.10	Conflicto Familia- Trabajo.....	29
1.10.8	Conflicto basado en el tiempo	29
2.10.8	conflicto basado en la presión	30
3.10.8	conflicto basado en el comportamiento	30
9.10	Riesgos psicosociales	31
10.10	Antecedentes	32
1.10.10	Internacionales.....	32
2.10.10	Relación familia trabajo en docentes.....	33
3.10.10	Regionales	36
11.10	Imaginario Sociales	39
12.10	Contextualización del Municipio Mesetas-Meta.....	43
11	Metodología.....	44
1.11	Tipo y diseño metodológico.....	44
2.11	Población.....	44
3.11	Técnica de recolección de información.....	45
12	Análisis de la información.....	48
1.12	Categoría Trabajo.....	48
1.12.1	Condiciones laborales.....	48
2.12.1	Bienestar Laboral.....	49

3.12.1	Percepción del desempeño laboral	50
4.12.1	Riesgos Psicosociales	51
2.12	Categoría Familia	51
1.12.2	Conformación familiar	51
2.12.2	Roles de Crianza.....	52
3.12.2	Tareas del Hogar.....	53
4.12.2	Tiempo dedicado a los hijos	54
5.12.2	Autoeficacia Parental.....	54
6.12.2	Contenido del Conflicto Familiar	55
7.12.2	Estrategias de Afrontamiento	56
8.12.2	Redes de apoyo	57
9.12.2	Tiempo de ocio y Recreación Personal	58
3.12	Categoría Relación Familia-Trabajo	59
1.12.3	Facilitación o Enriquecimiento.....	59
2.12.3	Balance o Conciliación	60
3.12.3	Conflicto familia trabajo.....	60
4.12	Categoría Centralidad.....	62
1.12.4	Centralidad de familia sobre trabajo.....	62
2.12.4	Centralidad de Trabajo sobre Familia	62
5.12	Análisis de redes semánticas	63

13	Conclusiones.....	70
14	Recomendaciones.....	74
15	Referencias.....	75
16	Anexos.....	85

1 Lista de Tablas

Tabla 1 Categorías y Subcategorías de Análisis.....	46
Tabla 2 Categorías Emergentes	47

2 Lista de Figuras

Figura 1	Imaginarios Sociales de Familia sobre Trabajo	64
Figura 2	Imaginarios Sociales de Trabajo sobre Familia	67

3 Lista de Anexos

Anexo 1 Matriz de Categorías y Subcategorías 85

Anexo 2 Imaginarios Sociales dentro de la Relación Familia-Trabajo 92

Anexo 3 RAE (Resumen analítico especializado) 94

4 Resumen

El presente documento retrata el estudio realizado en un grupo de 8 docentes pertenecientes a instituciones educativas del municipio de Mesetas- Meta en Colombia y que tiene como objetivo principal comprender la incidencia de los imaginarios sociales de los mismos en torno a la relación familia- trabajo. Para esto se utilizó un diseño metodológico cualitativo de tipo fenomenológico, en el que mediante el uso de la técnica grupo focal se recopiló información sobre 4 categorías y 19 subcategorías de análisis planteadas previamente a través de una extensiva revisión bibliográfica. De las narrativas recopiladas y analizadas haciendo uso del software Atlas T.I dentro de la relación, se pudo evidenciar una alta percepción de conflicto que es incidida directamente por las condiciones laborales y por los imaginarios sociales con base en la tradición, la economía y el sistema laboral.

Palabras clave: Relación familia-trabajo, conflicto, enriquecimiento, balance, tiempo, imaginarios, docentes.

5 Abstract

This document depicts the findings of a study carried out with a group of 9 teachers who belong to various elementary and middle schools in the municipality of Mesetas in Meta-Colombia. This study aims to comprehend the incidence of social imaginaries regarding the family and work interface of this group of individuals; for this, a phenomenological and qualitative methodology was used in which a focal group technique allowed the gathering of information about 4 categories and 19 subcategories of analysis which were previously established through a thorough documental revision. From those dialogues gathered and analyzed using Atlas T.I software, a high perception over conflict inside family and work interface was evidenced, this perception of conflict is directly influenced by work conditions and social imaginaries that have a basis on tradition, economy, and the work system.

Key words: Family-work interface, conflict, enrichment, balance, time, imaginaries, teachers.

6 Introducción

La profesión docente es conocida por ser una de las profesiones en las que constantemente además del trabajo realizado en el plantel educativo se deben continuar labores en casa como preparar clases o calificar trabajos, lo que genera un cruce entre el tiempo y espacio de las dimensiones familia y trabajo. Todo esto acompañado por altos niveles de estrés ocasionado por funciones propias de la labor que pueden influir en el entorno familiar del profesor.

No sobra destacar que la familia y el trabajo son dos dimensiones fundamentales para el desarrollo de la persona tanto a nivel individual como social, pues en la familia es donde la persona crea sus primeros vínculos afectivos, desarrolla principios, valores y habilidades básicas para la vida. (ICBF, 2013). El trabajo por su parte es el medio que le permite al hombre suplir sus necesidades no solo de seguridad económica sino de reconocimiento social y desarrollo de su potencial (Romero, 2017).

Por tales motivos de manera común las personas buscan construir una vida laboral y familiar, las cuales desarrollan de manera paralela creando un conjunto interrelacionar porque no es posible mantenerlas como dos hechos aislados teniendo en cuenta que ambas requieren de la persona aspectos como tiempo, dedicación y que se complementan la una a la otra.

Por muchas décadas en roles familiares y de trabajo ha existido una radical división sexual, ubicando a la mujer como responsable de la familia y al hombre como el encargado de trabajar para proveer económicamente a la familia; Sin embargo, los cambios económicos, políticos, sociales e ideológicos a través del tiempo llevaron a la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, exigiendo una reconstrucción de las relaciones familia-trabajo y trabajo-familia (Sabater, 2014) porque el hombre tuvo que asumir su papel dentro de la familia

sin abandonar su rol laboral y la mujer ha debido asumir un rol laboral sin abandonar las responsabilidades del hogar. No obstante, dicho proceso relacional se complicó porque las responsabilidades familiares en algunos casos siguieron recayendo principalmente sobre la mujer y en su mayoría las demandas y condiciones laborales no facilitan el desarrollo del rol familiar por lo que equilibrar el trabajo-familia se convirtió en una lucha diaria (Benavente et al., 2021) motivo por el cual en los últimos años la relación familia-trabajo/ trabajo-familia ha sido objeto de investigación en busca de generar conocimiento que permita mitigar el desequilibrio entre las dos dimensiones pues este trajo un impacto social y organizacional negativo, porque además de afectar la salud y calidad de vida del trabajador influye sobre su productividad laboral (McMillan et al., 2011)

En un intento por comprender dicho proceso relacional se estudian los imaginarios sociales entorno a la relación familia trabajo, entendiendo estos como esquemas socialmente construidos que permiten percibir, explicar e intervenir en lo que se considera como realidad (Pintos, 2014). Con base a ese concepto los imaginarios sociales entorno a la relación familia trabajo tendrían incidencia en el proceso de relación desarrollados por los profesores de una comunidad educativa del Municipio de Mesetas Meta para conseguir equilibrio entre las dos dimensiones mencionadas, bajo dicha premisa mediante una investigación cualitativa de tipo fenomenológico se busca comprender esa incidencia de los imaginarios sociales en las dinámicas de la relación en sentido familia-trabajo y trabajo-familia.

7 Justificación

La presente investigación hace parte del semillero PSILAB el cual se encuentra dentro de la línea de investigación desarrollo humano y comunicación y la sub línea de investigación del programa de psicología: bienestar y calidad de vida laboral. Esta nace teniendo en cuenta la importancia de la relación familia trabajo para la consolidación del bienestar y calidad de vida de la persona; tal es su importancia que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1981) ha declarado la conciliación familia-trabajo como tema de interés mundial, creando el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156) en el cual dispone que las autoridades competentes de cada país deberán adoptar medidas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de manera que puedan desempeñar su empleo sin ser discriminados por sus responsabilidades familiares y en la medida de lo posible reducir el conflicto entre sus responsabilidades familiares y labores; momento desde el cual ha centrado sus esfuerzos en orientar para la conciliación familia y trabajo. La OIT (2020) lleva a cabo un observatorio general en torno al tema donde concluye que hay muchas deficiencias en la aplicación del convenio y aunque ha aumentado las políticas que abordan explícitamente las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares aún son insuficientes, despertando la necesidad generar conocimientos en torno al tema que puedan orientar los esfuerzos para conciliar dicha relación. Teniendo en cuenta que en las diferentes investigaciones realizadas a través de los años como la de Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa (2015) y Gómez Urrutia et al (2017), han identificado en torno a la relación familia trabajo la influencia aspectos como la cultura y las representaciones sociales; se decide seguir la línea de investigación de ciencias sociales en torno a la relación familia trabajo tomando como el objeto de estudio los imaginarios sociales entendiendo el concepto imaginarios sociales como esquemas

socialmente construidos que permiten percibir explicar e intervenir en lo que cada sistema social diferenciado posea como realidad (Pintos, 2014) Con base en dicho concepto los imaginarios sociales tendrían una incidencia en las dinámicas de relación familia trabajo por lo que en la presente investigación se busca comprender su incidencia en la consolidación de una conciliación o conflicto entre el rol familiar y el rol laboral, con la finalidad de generar conocimientos locales que contribuyan a la orientación de las políticas y estrategias implementadas por las instituciones a cargo, pretendiendo así aumentar su pertinencia para la resolución del conflicto familia trabajo.

Se selecciona como población los profesores de básica primaria y media vocacional del Municipio de Mesetas-Meta en vista que la profesión docente tiene una tendencia hacia el conflicto en la relación familia trabajo pues así lo evidencian investigaciones anteriores como la de Abarca Valenzuela et al. (2016)

8 Planteamiento del Problema

Para la psicología no está entredicha la manera en la cual los contextos, que son parte importante del desarrollo de un individuo, influyen su psique y por tanto la manera en la cual funciona incluso su fisiología. El laboral y el familiar son los contextos en los cuales un individuo adulto en la contemporaneidad pasa la mayor parte de su tiempo. De ahí la relevancia de revisar qué sucede con la relación entre los dos contextos y los imaginarios alrededor de esto. De acuerdo con algunos autores (e.g. Rawal, 2021; Idrovo y Bosch, 2019), la precariedad en la investigación sobre este constructo en países en vía de desarrollo es notable y se requiere ahondar en este aspecto.

Se sabe entonces que existe una relación entre familia y trabajo, pero se desconoce qué se considera frente a este aspecto. ¿Cómo se vive el conflicto? ¿habrá aspectos que enriquecen esa relación? ¿la influencia del trabajo será mayor hacia la familia o viceversa? Estas quizás son preguntas que podrían responderse en un futuro partiendo de la premisa de que existen unos imaginarios y de que los podemos identificar. Además teniendo en cuenta la incidencia de esos imaginarios sociales en la forma en la que los individuos pertenecientes a la población perciben y viven su presencia tanto en el rol familiar como laboral.

Habiendo dicho esto se decide realizar el presente trabajo de investigación en el municipio de Mesetas, departamento del Meta, Colombia, con una población compuesta por 8 profesoras de básica primaria y media vocacional que desempeñan labores en los colegios: Los Fundadores, Rio Cafre, Rio Güejar, Jardín de Las Peñas y Centro Educativo Rio Duda. Todo esto, con la finalidad de comprender la incidencia de sus imaginarios sociales en torno a la relación familia trabajo, por lo cual se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo inciden los imaginarios sociales presentes en los profesores de básica primaria y media

vocacional en torno a la Relación en sentido familia-trabajo y trabajo-familia en colegios del municipio de Mesetas departamento del Meta?

9 Objetivos

1.9 Objetivo General

Comprender la incidencia de los imaginarios sociales en las dinámicas de la relación familia-trabajo y trabajo-familia de los profesores de básica primaria y media vocacional de los colegios del municipio de Mesetas, Meta.

2.9 Objetivos Específicos

Identificar los imaginarios sociales de los profesores de básica primaria y media vocacional de los colegios del municipio de Mesetas, Meta; en torno a la relación familia-trabajo y trabajo-familia

Describir los imaginarios sociales de los profesores de básica primaria y media vocacional de los colegios del municipio de Mesetas, Meta; en torno a la relación familia-trabajo y trabajo-familia.

Reconocer la incidencia de los imaginarios sociales de los profesores de básica primaria y media vocacional de los colegios del municipio de Mesetas, Meta; en torno a la relación familia-trabajo y trabajo-familia.

10 Marco Teórico

1.10 El trabajo

La International Labour Organization (Organización internacional del trabajo) (2022) define trabajo como aquellas actividades llevadas a cabo por el ser humano, que pueden o no ser remunerados, que son productivas de bienes o servicios en una economía, o que suplen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos

A través de la historia la concepción de trabajo ha cambiado de acuerdo a los valores y creencias que en el momento se le otorgan a la acción trabajar, en la época actual o época moderna el modelo económico capitalista ha posicionado el trabajo remunerado como una actividad fundamental en la vida del ser humano, porque le permite acceder a las demandas de la sociedad capitalista y a su vez adaptarse a sus principios de realidad (Blanch, 1996 como se citó en Romero, 2017) Pues en la modernidad el significado de trabajo va más allá de ser un medio para adquirir provisiones de sustento y pasa a ser un medio de relación social puesto que se le otorga un valor social a quien trabaja en relación con el tipo de trabajo que realice y lugar donde lo desempeñe (Romero, 2017) Así mismo es un instrumento para la construcción de identidad para el individuo y autorrealización, puesto que le permite identificarse con alguna actividad en específico, así como establecerse metas y objetivos. (Romero, 2017), siendo entonces el trabajo un medio para el desarrollo económico, psicológico, social y familiar del individuo.

Para finalizar, el Ministerio de protección social (2011) en el código sustantivo del trabajo define al trabajo como toda actividad humana libre de tipo material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural lleva a cabo conscientemente y al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad siempre que se ejecute bajo un contrato de trabajo

2.10 La Familia

La Familia es considerada la unidad básica de la sociedad, pues en ella nacen los valores y principios que le permiten al individuo adaptarse a la sociedad (ICBF, 2013). Sin embargo, el concepto en sí mismo es complejo y de difícil definición; un consenso general reconoce su carácter dinámico y cambiante, influenciado por los entornos en que se incorpora. Es así como el cambio en las dinámicas sociales producto de la posmodernidad implica una reestructuración social de lo que se conoció durante un extenso periodo de tiempo como estructuras básicas de la familia denominada Familia Nuclear, constituida por la pareja (hombre-mujer) unida a través del matrimonio y sus hijos (Iruete et al., 2020).

En la actualidad existe diversas configuraciones familiares entre ellas la familia monoparental, en la cual los hijos conviven con un solo progenitor, luego se encuentran las familias reconstituidas que son las formadas por una pareja en la que al menos uno de los cónyuges tiene un hijo de una relación anterior que convive con ellos, también está la familia adoptiva que es donde por lo menos uno de los hijos no tiene relación biológica con ninguno de los progenitores y uno de los tipos de familias, más recientemente reconocidas por la legislación colombiana, es la de las familias homoparentales la cual está conformada por una pareja homosexual con hijos (Iruete et al, 2020). Por último, encontramos la familia extensa que está compuesta por el progenitor, los hijos y otros parientes (ICBF, 2013).

La familia también es reconocida como un ecosistema porque desde allí se establecen vínculos con otros ámbitos de la sociedad como el político, cultural y económico, en los cuales nacen nuevas relaciones e interdependencias, lo que implica además de la capacidad para adaptación al medio, capacidad para adaptarse a los roles que asumen sus miembros (ICBF-OIM, 2008, como se citó en ICBF, 2013) como el rol de trabajador o trabajadora, actividad que

al igual que la familia es fundamental para el desarrollo de la persona, motivo por el cual generalmente el individuo de manera paralela es parte de una familia y a su vez trabajador, lo que suscita la necesidad de estudiar esa relación entre la Familia- Trabajo.

3.10 Relación Familia- Trabajo

La familia siendo el primer núcleo de la sociedad requiere de la atención de las ciencias humanas pues a lo largo de la historia los cambios en el paradigma han generado modificaciones drásticas que han afectado a sus integrantes y han generado además un sinfín de problemáticas en la sociedad.

La llegada de la modernidad líquida descrita por Bauman dio paso a una marcada individualidad que cada día pareciera zanjar más y más en las dinámicas familiares. En comparación con la modernidad sólida en la cual se daba importancia a la generación de vínculos de afecto entre compañeros y empresas y se priorizaba la identificación y el agradecimiento hacia la compañía. Con la llegada de la modernidad líquida se tiende a entender al trabajador como un reservorio que contiene capacidad laboral y que será desechado así como los productos que con ansia el capitalismo de esta sociedad consumista crea día a día (Moreno, 2016) productos creados para el basurero (Leonard, 2009)

En la modernidad líquida la identificación o la generación de vínculos afectivos dentro de las organizaciones pareciera desdibujarse pues se privilegia la gratificación instantánea e individualista por encima del bienestar colectivo (Moreno, 2016) quizás por esta razón no es raro escuchar que la institución familiar se encuentra cada día más resquebrajada, y que la desintegración de los valores tiene raíz en esta crisis. Por esta razón es importante aunar esfuerzos para que esas modificaciones internas comiencen a ser reconocidas y permitan la transformación controlada de este núcleo tan importante de la sociedad (Vizcaíno, 2001). Es

entonces cuando el constructo de relación familia-trabajo ampliamente estudiado en países anglosajones pero poco estudiado en Latinoamérica (Idrovo y Bosch, 2019) toma relevancia.

Por otra parte, es innegable que Gran parte de la existencia del ser humano contemporáneo se desarrolla en dos contextos: el familiar y el laboral. Y es que en su afán por saciar las necesidades de sus congéneres el ser humano entrega gran parte de su tiempo a un esfuerzo que requiere una dedicación considerable. No obstante, la relación estrecha existente entre trabajo familia a menudo genera un conflicto; pues el trabajo que permite suplir las necesidades de los seres queridos, al mismo tiempo priva al individuo de disfrutarlos (Lee Blair et al., 2018)

A esto, en congruencia con lo descrito anteriormente acerca de los cambios que trajo consigo la modernidad líquida, se puede agregar el ampliamente documentado crecimiento de la participación de las mujeres en el mundo laboral (Rawal, 2021) que complejiza el conflicto existente entre vida familiar y vida laboral pues el rol de las mujeres como madres y amas de casa se ha ido desdibujando y las llevado a adoptar tanto el rol cuidador como el rol proveedor generando una doble presencia. Esto en parte por la necesidad de suplir los objetivos de consumo que establece directa o indirectamente la sociedad actual (Moreno, 2016)

Por otra parte, la existencia de fenómenos tales como el estándar del trabajador ideal, que tiene que ver con la creencia de que los empleados pueden y además deberían entregarse completamente a su trabajo, a menudo son perpetuados involuntariamente por los mismos trabajadores. Por ejemplo, cuando deciden dar todo por su trabajo y limitar el tiempo que gastan en actividades no laborales mientras están en el trabajo. Se convierten entonces en víctimas de la ignorancia pluralista que los lleva a rechazar el estándar únicamente en privado pues asumen que

la mayoría lo acepta (Lee Blair et al., 2018) complejizando de esta manera la interacción entre vida familiar y vida laboral.

La relación familia-trabajo puede entonces entenderse bajo tres constructos ampliamente documentados en la literatura: la conciliación o balance, la facilitación o enriquecimiento, y el conflicto (McMillan et al., 2011)

4.10 Conciliación o balance familia-trabajo

Parece ser que al constructo de trabajo-familia se le han dado múltiples definiciones dentro de la literatura, definiciones a veces inconsistentes (McMillan et al., 2011) No obstante se tratará de ofrecer a continuación algunas de las perspectivas existentes.

De acuerdo con Frone (2003) el constructo de conciliación o balance familia trabajo es un aspecto con varias aristas que requieren una definición. Por ejemplo, aquello relacionado con la dirección de la influencia ejercida por los roles familiares y laborales “trabajo a familia versus familia a trabajo” y el tipo de efecto existente “conflicto versus facilitación” (Frone, 2003, p. 159)

Por otra parte, Greenhaus et al. (2003) se inclinan por manifestar que la conciliación familia trabajo puede observarse a través de revisar hasta qué punto un individuo se encuentra tan involucrado como satisfecho con sus dimensiones familiares y personales. Manifiestan además que esta definición comprende un “balance positivo” y un “balance negativo” así mismo dividen la conciliación en tres componentes:

Balance de tiempo: igual cantidad de tiempo dedicado tanto al rol familiar como al rol laboral. Balance de involucramiento: Nivel de involucramiento psicológico igual tanto en

el rol familiar como en el rol laboral. Balance de satisfacción: Nivel de satisfacción igual tanto con el rol familiar como con el rol laboral (Greenhaus et al., 2003, p. 513)

Se puede entonces afirmar que el balance o conciliación familia trabajo tiene que ver con lo positivo y/o negativo que influencia la interacción entre ambos ámbitos familiares y laborales en los que los individuos se desenvuelven día a día.

5.10 Facilitación o enriquecimiento Familia- Trabajo

De una manera quizá simplista Frone (2003) manifiesta en contraposición con otros autores que el enriquecimiento, la facilitación, la integración, la mejora son palabras cuyo significado es el mismo y cuyo objeto de estudio tiene una relación directa con el lado positivo de la relación entre familia y trabajo. En concordancia con la revisión hecha por McMillan et al. (2011) dichos términos expresados por Frone son muy similares en su definición y en sus bases teóricas.

De acuerdo con Greenhaus y Powell (2006) el enriquecimiento o facilitación se puede definir como la manera en la cual lo que un individuo experimenta en un rol, mejora la calidad de vida en el otro rol. Lo que puede tener lugar de acuerdo con los autores mencionados anteriormente mediante dos rutas:

Ruta de acceso instrumental: Cuando algún instrumento o herramienta empleado en el trabajo también es utilizado por la persona en su entorno familiar o viceversa.

Ruta de acceso afectiva: Cuando las emociones producto del trabajo influyen positivamente en la disposición de la persona para cumplir su rol en la familia o viceversa.

Esta perspectiva refuerza la idea de adoptar prácticas tanto en el campo laboral como en el familiar encaminadas a mejorar la coexistencia de ambos roles no solo disminuyendo el conflicto sino realizando contribuciones positivas de un ámbito al otro.

Pérez Pérez et al. (2015) en su investigación concluyeron que el enriquecimiento familia-trabajo mejora la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados. Así mismo Jijena y Jijena (2015) concluyeron que el enriquecimiento trabajo familia es una herramienta útil e importante para promover la satisfacción laboral de los empleados, en su caso específico profesores. Bajo el argumento:

si la empresa es capaz de vincular positivamente el ámbito laboral con el entorno familiar, de manera que el individuo perciba que su participación en el trabajo le genera beneficios favorables de manera directa para su vida personal y familiar; entonces, la organización habrá identificado un elemento clave para la dirección óptima de los recursos humanos y la administración eficaz-eficiente de la institución (Jijena y Jijena, 2015, pg. 10)

6.10 Balance trabajo- vida

De acuerdo con Yu et al. (2022) en años recientes se ha tratado de analizar la relación trabajo-vida desde una perspectiva más amplia que no solo comprenda la centralización en los problemas familiares, sino que también tenga en cuenta aspectos tales como: el tiempo libre, la salud y el desarrollo, para de esta manera abarcar a un número más amplio de trabajadores.

En ese entendido se puede comprender a la conciliación o el balance trabajo familia como una subcategoría del balance trabajo vida, pues como se describió anteriormente el concepto vida puede y debe abarcar aspectos más generales que permitan una mejor

comprensión de la relación. Habiendo hecho esta aclaración se entiende que el presente trabajo estará enfocado en ese aspecto familiar y laboral de la relación trabajo-vida.

7.10 Cultura Organizacional enfocada al balance familia- trabajo

Dentro de lo mencionado anteriormente frente a la facilitación o enriquecimiento familia-trabajo diversos autores mencionan la importancia de generar prácticas en el contexto laboral que faciliten esa relación. Es allí cuando aparece la cultura organizacional en relación con el balance familia trabajo, definido por Thompson et al. (1999) la cultura familia-trabajo trata de las consideraciones, creencias y valores en relación con que tanto la organización apoya y valora la integración familia y trabajo de los empleados.

De la misma manera Thompson et al. (1999) categorizaron la medición de la cultura familia-trabajo en el contexto organizacional en 3 factores diferentes: el grado de apoyo de los jefes y organizaciones a sus empleados (el factor de apoyo gerencial) la conciencia frente a las consecuencias de carrera que implica el uso de estos programas (consecuencias de carrera) y la exigencia de la organización a priorizar el trabajo por encima del hogar (exigencia de tiempo organizacional).

Por otra parte, de acuerdo con Park y Sohn, 2010, como se citó en Yu et al (2022) quienes desarrollaron una herramienta de medición de la cultura organizacional en relación con el balance familia-trabajo, se deben tener en cuenta cinco factores: la disposición de la compañía para el balance familia trabajo, la consideración del jefe, la comunicación empática con los colegas, el material de soporte de los colegas en pro del balance, y la facilidad de usar los programas de balance familia-trabajo.

8.10 Conflicto Familia- Trabajo

Los cambios descritos anteriormente con frecuencia ocasionan que al momento de equilibrar el desarrollo de las dimensiones Familia Trabajo, de manera paralela se genere una disparidad, conocida en la literatura como Conflicto Familia Trabajo, Greenhaus y Beutell (1985) definieron este concepto como “como una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos”

La Teoría Preponderante de Bruck y Alle, 2003 como se citó en Martínez (2018) coincide con la definición de conflicto Familia Trabajo de Greenhaus y Beutell, y agrega que dicho choque de roles ocasiona que al final la persona no pueda responder de manera adecuada a las exigencias de ningún rol, debido a que intenta encargarse de todo al mismo tiempo, generando un malestar significativo a la persona, lo cual aumenta las probabilidades de sufrir enfermedades físicas o psicológicas,

Regresando a Greenhaus y Beutell (1985) cuyo trabajo ofrece una extensiva descripción del conflicto, se puede decir que existen tres tipos de conflicto descritos a continuación:

1.10.8 Conflicto basado en el tiempo

De acuerdo con Greenhaus y Beutell (1985) el conflicto basado en el tiempo tiene que ver con la manera en la cual roles múltiples compiten por el tiempo de una persona; O sea, el tiempo que la persona invierte en uno de los roles le impide entregarse al otro rol.

Este tipo de conflicto puede adoptar dos formas. La primera tiene que ver con la manera en la que las presiones del tiempo asociadas con la pertenencia a un rol pueden hacer físicamente imposible alcanzar las expectativas que surgen del otro rol. La segunda es aquella en la cual las presiones de un rol producen una preocupación incluso cuando el individuo se encuentra

intentando cumplir con las demandas del otro rol. (Bartolome y Evans, 1979, como se citó en Greenhaus y Beutell, 1985, p.3)

2.10.8 conflicto basado en la presión

La segunda forma de conflicto involucra la presión producida por el rol. De acuerdo con Greenhaus y Beutell (1985) hay evidencia considerable de que el estrés laboral puede producir síntomas de tensión tales como ansiedad, fatiga, apatía e irritabilidad. Se dice que existe este tipo de conflicto cuando la presión en un rol afecta el desempeño en el otro rol.

De cierta manera, la tensión, el conflicto, o la ausencia de redes de apoyo familiar y laboral pueden contribuir al conflicto. En el campo laboral, el hecho de tener dinámicas familiares que requieran mucho tiempo puede directa o indirectamente generar tensión un ejemplo podría ser el tener hijos pequeños. (Gove y Geerken, 1977, como se citó en, Greenhaus y Beutell, 1985)

3.10.8 conflicto basado en el comportamiento

En relación con lo expresado por Greenhaus y Beutell (1985) algunos patrones de comportamiento relacionados con el rol pueden ser incompatibles con las expectativas que tienen que ver con el comportamiento en el otro rol. Se ha sugerido que por ejemplo el estereotipo del hombre autoritario que destaca características tales como auto suficiencia, estabilidad emocional, agresividad y objetividad (Schein, 1973, como se citó en, Greenhaus y Beutell 1985) puede entrar en conflicto con las expectativas familiares que buscan una persona, calida, afable y vulnerable en las interacciones dentro de la misma.

9.10 Riesgos psicosociales

El Ministerio de Protección Social del 2008 establece disposiciones y se definen como responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que se caracterizan por producirse en contextos en donde se está expuesto a una constante: carga mental, acoso psicológico, como también a situaciones adversas en el trabajo, y el conflicto trabajo-familia, que es uno de los riesgos psicosociales que más atención está recibiendo en los últimos años (EU-OSHA 2015, como se citó en Correa y Quintero, 2020).

Este último concepto coincide en la forma como las familias han pasado del rol tradicional masculino de "sostén de la familia" a parejas de doble ingreso y familias monoparentales (Eurofound 2017; Allen, et al. 2000, como se citó en Correa y Quintero. 2020).

Actualmente la perspectiva de pensamiento sobre el trabajo estable ha cambiado. Ya no se entiende al trabajo como uno para toda la vida, como consecuencia de dicho devenir las orientaciones de las personas han cambiado, desde un punto de vista profesional y personal; Como resultado de estos cambios demográficos, laborales y organizacionales, tanto hombres como mujeres han experimentado un aumento de las demandas en los ámbitos familiar, del hogar, y del trabajo (Allen, et al. 2000, citado de Correa y Quintero. 2020).

10.10 Antecedentes

1.10.10 Internacionales

Dada la coyuntura propiciada por la aparición del COVID-19, el constructo de conciliación familia-trabajo toma especial relevancia por la manera en la cual los dos contextos se han unido más que nunca; por esta razón se hace la siguiente revisión de antecedentes para así poder conocer el estado actual del constructo a la luz de la ciencia.

De acuerdo con Le et al. (2020) en su revisión sistemática titulada “conciliación trabajo-familia en Asia: una revisión sistemática” son varios los trabajos empíricos que han revisado el constructo de Relación Familia-Trabajo y sus efectos en contextos laborales y no-laborales. Sobresalen los hallazgos frente a la influencia de aspectos tales como: lo cultural, lo económico y lo institucional. Destacan además la forma en la cual el confucianismo y el colectivismo, siendo estas perspectivas filosóficas y políticas, juegan un rol crucial frente a la manera en la cual los individuos afrontan la conciliación familia-trabajo.

Por otra parte, Rawal (2021) en su estudio empírico titulado “conciliación familia-trabajo en profesoras [k-12] que imparten currículo en línea en Noida [India] durante el COVID: estudio empírico” afirma que en su mayoría los problemas que enfrentan las mujeres de la india que trabajan son: horarios extenuantes, infra reconocimiento de su trabajo, baja motivación y problemas relacionados con el estrés. Resalta además la marcada falta de investigación sobre el tema en países emergentes, investigación que resulta crucial dada la innegable creciente participación laboral y académica de las mujeres.

Así mismo Rawal (2021) concluye que se deben comenzar a plantear preguntas frente a la igualdad de género, pues la carga de trabajo no pago que deben asumir las mujeres es

evidentemente desigual. Finalmente, dentro de algunas recomendaciones frente a la conciliación familia-trabajo el autor considera que se deben crear programas de consejería enfocados en dicha conciliación.

Desde otra perspectiva, Wayne et al. (2020) en su artículo titulado “predictores y proceso de satisfacción hacia la conciliación familia-trabajo: examinando el rol personal, los recursos laborales y familiares así como el conflicto y el enriquecimiento” documentan la forma en la que condujeron dos estudios para investigar la importancia de los recursos laborales y familiares tales como: la resiliencia y los comportamientos proactivos de salud. En el primer estudio llevaron a cabo una encuesta transversal con 216 empleados y en el segundo estudio realizaron una encuesta desfasada a lo largo de 3 meses con 220 empleados.

Dentro de sus hallazgos, Wayne et al. (2020) afirman que existe una relación positiva entre la satisfacción hacia la conciliación familia-trabajo y la existencia de recursos laborales y familiares. Descubrieron por ejemplo que la resiliencia podría asociarse con una reducción del conflicto familia y trabajo. No obstante, tener más recursos laborales como supervisores cuyas actitudes estén encaminadas a mostrar apoyo familiar, así como roles de trabajo enriquecidos, logran estimular aún más el balance entre familia y trabajo.

2.10.10 Relación familia trabajo en docentes

Por otra parte Silva y Fischer (2020) en su artículo titulado “la poca estudiada conciliación entre trabajo/familia de los profesores de escuela y las tipologías de vida diaria” documentan 29 entrevistas realizadas a profesores trabajadores de escuelas del sector público en Sao Paulo, Brasil y basados en sus respuestas proponen 3 tipologías de vida diaria: “deber-deber, deber-necesidad y deber-placer” señalan además que en relación con estas tipologías podrían potencialmente aparecer enfermedades laborales. Resaltan que es importante profundizar en la

investigación del constructo de conciliación familia-trabajo haciendo énfasis en el desbalance entre los dos aspectos y su comorbilidad con enfermedades laborales.

Así mismo Gaete (2018) realiza una investigación titulada “Conciliación trabajo-familia y responsabilidad social universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas” realizada desde un enfoque cualitativo con una muestra de 10 mujeres académicas que se desempeñen en dos universidades específicas de Chile (UCN y/o UA 2) y cuenten con experiencia en el ejercicio de cargos directivos universitario; a partir del análisis de los resultados obtenidos en esa investigación las principales causas del conflicto trabajo familia se relaciona con las extensas jornadas laborales que exige un cargo directivo restando tiempo al rol familiar; dicho conflicto es altamente influido por la edad de los hijos puesto que a menor edad mayor necesidad de cuidado y a mayor edad menor dependencia facilitando la relación trabajo familia; lo que lleva a las mujeres a posponer o muchas veces desistir de sus aspiraciones a cargos directivos; a nivel organización se evidencia que carecen de políticas en torno a la relación trabajo familia por lo cual las estrategias para disminuir el conflicto dependen únicamente de los esfuerzos personales de la docente.

Del mismo modo la investigación realizada por Montes & Simbürger, (2021) titulada “la académica malabarista y la ausencia de políticas universitarias de conciliación: Un estudio comparado de trabajo académico y familia en Chile y España” muestra resultados similares a la anterior evidenciando que las exigencias del trabajo académico requieren de una alta dedicación de tiempo por lo que los docentes deben tomar de su tiempo personal para dedicar al trabajo, lo que dificulta la conciliación entre su trabajo y su familia; situación que se complejiza para las mujeres con la llegada de los hijos comprobando la escasez de corresponsabilidad en los hogares y en las propias instituciones pues las estrategias para conciliar dichas esferas son de tipo

individual porque desde las instituciones son inexistentes las políticas de conciliación familia trabajo.

Entre los países no se encuentran grandes diferencias de acuerdo a las narrativas de las participantes en torno a la conciliación familia trabajo, pues en España el discurso puede ser un poco más avanzado, pero, en la práctica las mujeres académicas de España que han sido madres narran que deben hacer malabares para poder cumplir con las múltiples exigencias del trabajo docente y a su vez atender sus responsabilidades familiares; tal cual sucede con las mujeres académicas y madres en Chile (Montes & Simbürger, 2021)

Por su parte Jijena & Jinea (2016) en su investigación titulada “Percepción de conflicto familia trabajo y apoyo directivo para una cultura trabajo familia en profesores universitarios” la cual tenía como objetivo analizar la influencia de aspectos demográficos (como ser: tenencia de hijos, tercerización de servicios de cuidado y atención a familiares y rol familiar principal) en la percepción del conflicto trabajo-familia y el apoyo directivo para una cultura trabajo-familia por parte del profesorado universitario; en relación a su objetivo los resultados mostraron que los docentes que no tienen hijos perciben mayor conflicto trabajo familia y plantean que esto puede ser debido a que el no tener altas responsabilidades familiares les permite centrar sus esfuerzos y tiempo en el aspecto laboral así mismo expresan menos apoyo por parte de los directivos en relación a sus demandas de vida personal.

En el mismo estudio encuentran que la tercerización (Contratar personal que se encargue) de los servicios de cuidado y atención a familiares juegan un mayor fundamental en el conflicto familia trabajo pues quienes no tercerizan son los que experimentan mayor sobrecarga y eso les genera conflicto por el contrario quienes recurren a la tercerización presentan menores conflictos de familia trabajo y expresan sentir mayor apoyo directivo. (Jijena & Jinea, 2016).

También establecen que los profesores que identifican como prioridad su rol de padre/madre presenten menores niveles perceptuales de conflicto familia trabajo, en contraste quienes se identifican con algún otro rol familiar perciben mayor conflicto familia-trabajo; De esta manera comprueban que en este caso específico la percepción del conflicto trabajo-familia y el apoyo directivo para una cultura trabajo-familia, puede estar vinculada a las diferencias demográficas de los trabajadores (Jijena & Jinea, 2016).

De otra investigación se pueden recoger aspectos en relación al estrés laboral, teniendo en cuenta el trabajo de Such y Suizo (2015), “Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores”; en donde se denota la relación entre el trabajo de un docente y repercusiones en la satisfacción laboral y personal; en donde la satisfacción que se obtiene en el ejercicio docente, conllevan el desarrollo y la realización personal y profesional, que tienen gran influencia en la enseñanza y el aprendizaje del alumnado, mientras que las experiencias negativas producen insatisfacción personal y profesional.

3.10.10 Regionales

Cerrando el círculo hacia lo nacional se encuentra la investigación realizada por Idrovo y Bosch (2019) titulada: “el impacto de las diferentes formas de apoyo organizacional y el balance trabajo-familia en Chile y Colombia”. Dicha investigación fue hecha sobre una muestra de 486 empleados distribuidos así: 255 de Chile y 231 de Colombia con entre 7,8 y 8,8 años de antigüedad en las organizaciones. Esta tuvo como propósito explorar la manera en la que comportamientos solidarios provenientes de los supervisores así como las políticas de apoyo organizacional, ayudan a moderar la relación familia-trabajo. Manifiestan, además, y siendo

congruentes con varios de los otros antecedentes, que es imposible entender la relación trabajo-familia sin analizar la perspectiva cultural así como la configuración institucional.

Dentro de los hallazgos importantes hechos por Idrovo y Bosch (2019), se encuentra el hecho de que las organizaciones en Latinoamérica enfrentan desafíos similares en este campo que aquellas en los países del norte. Además, se remarca el hecho de que se ha realizado muy poca investigación en el área en esta parte del mundo. Se resalta que se necesita incorporar más comportamientos de apoyo familiar por parte de los supervisores pues los datos muestran claramente una relación entre dichos comportamientos y la motivación prosocial así como la satisfacción frente al balance trabajo y familia.

En un estudio transversal realizado con 302 profesores de universidades públicas y privadas de Bogotá titulado “Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia” sus Autores Gómez et al (2015) concluyen que “Experimentar simultáneamente condiciones de tensión laboral y conflicto del trabajo hacia la familia se asocia con mayor experiencia de agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y menor experiencia de eficacia profesional” (p. 197).

Así mismo sugieren que el conflicto entre la familia y el trabajo al igual que la tensión laboral se asocia positivamente con el síndrome de burnout y finalmente encontraron que las profesoras universitarias presentaron significativamente mayores niveles de conflicto trabajo-familia, pero al mismo tiempo también tienen más facilitación familia trabajo (Gómez et al, 2015)

Finalmente, Novoa et al. (2021) en su investigación titulada: “conciliación entre familia, trabajo y estudio en un grupo de madres estudiantes del programa de psicología en UNIMINUTO Villavicencio” investigación hecha en un grupo de ocho estudiantes que cumplieran con la condición de tener hijos entre 1 y 16 años. Las autoras manifiestan que existe una relación entre el aprendizaje pasado de generación en generación y la manera en la cual lidian con multiplicidad de tareas al tiempo donde priorizan el rol académico porque se encuentran culminando sus carreras y sienten que el ingresar al mundo laboral con su profesión les ayudara a satisfacer las necesidades de sus familias; sin embargo, deben organizarse para cumplir en todos los roles y buscar una estabilidad entre los mismo, destacan que el apoyo familiar es fundamental poder llevarlo a cabo, de igual manera la organización y administración del tiempo es crucial.

Las participantes manifiestan que ser estudiantes, trabajadoras y madres “les ayudo a imponerse a los estereotipos estipulados por la sociedad, en donde ser madre es la única función importante de la mujer ejerciendo una autoridad frente al entorno que las rodea” (Novoa et al, 2021, p 61).

Como se mencionó previamente, el concepto de imaginarios sociales podría estar implicado en la Relación Familia-Trabajo dado que la consolidación de un equilibrio o conflicto entre el rol familiar y el rol laboral podría estar dado por el contexto social; por esta razón, se hace necesario profundizar sobre el concepto de imaginarios sociales.

11.10 Imaginarios Sociales

El foco principal de esta investigación son los imaginarios sociales, por lo cual a continuación se tratará de ofrecer una definición del concepto a la luz de varios autores buscando dejar claro el marco de lo que se quiere investigar.

El concepto de “Imaginario Social” es acuñado por primera vez por el teórico francés Cornelius Castoriadis en su libro *The Imaginary Institution of Society* [la imaginaria institución de la sociedad] (Gilleard y Higgs, 2013) Dicho autor define al imaginario social como la manera en la que determinada sociedad establece una idea de sí misma que a su vez refleja una visión global, visión que hace parte de su verdad o de su realidad reflejada (Castoriadis, 1987, como se citó en Gilleard y Higgs, 2013).

“como las instituciones sociales son necesariamente invenciones humanas, sus funciones particulares están inevitablemente cubiertas con un significado simbólico que le da sentido a su funcionamiento dentro de las estructuras más amplias de la sociedad.

Tomando una posición estructuralista, (Castoriadis) afirma que las instituciones sociales sólo se pueden entender a través de la organización o la red de significantes y significados que comprende un imaginario social” (Gilleard & Higgs, 2013, p. 369)

Por otra parte, Una visión quizá más paradigmática del término es ofrecida por el teórico Charles Taylor en su libro *“Modern Social Imaginaries”* (imaginarios sociales modernos) quien estableció la definición de imaginario social como un concepto de amplia acogida frente a un supuesto orden moral que refleja la forma en la que las personas imaginan su existencia con otros, la manera en la que se adaptan a otros y como interactúan consigo mismos y con otros, así como las expectativas que se cumplen y las concepciones normativas más profundas e imágenes que sustentan dichas expectativas (Wadhvani y Viebig, 2021)

Para Baeza (2011) los imaginarios sociales son formas de significación institucionalizadas que adopta la sociedad en el pensar, en el decir, en el hacer, en el juzgar, resaltando que los imaginarios sociales otorgan sentido existencial a las sociedades, son la base de su sentido común y enmarcan significaciones naturalizadas que lograron triunfar sobre otras, como por ejemplo las tradiciones.

Así mismo, argumenta que existen dos formas de conexión del imaginario con la sociedad, el imaginario que desde la base social sirve de fundamento a una ideología, o bien la ideología que desde arriba logra generar y difundir un nuevo imaginario social; de igual manera establece el imaginario social como el común denominador de la vida en sociedad capaz de garantizar la conexión con todas las dimensiones reconocibles del tiempo aclarando que estos pertenecen a un lugar y tiempo específicos que les otorgan un sello particular (Baeza, 2011).

Luego, siguen los planteamientos de Jung explicando que el imaginario social se relaciona con el inconsciente; por último, dice que los imaginarios sociales son esquemas que suavizan los efectos aterradores de los interrogantes de la vida (muerte, futuro, etc.) que quedan sin respuesta alguna causando angustia (Baeza, 2011).

Se podría decir que por la misma línea de investigación se encuentra Pintos quien desde la década de los noventa ha estudiado los imaginarios sociales, entendiendo que es la sociedad la que influye en el espíritu colectivo, para que esta pueda surgir, como actos, como símbolos que generan respuestas, impulsos que incitan a los sujetos a dar una respuesta hacia un objeto en específico, teniendo en cuenta la acción de la percepción como imagen creada en la mente, pero ante esa imagen dar una respuesta proyectiva, es decir crear un imaginario para dar respuesta a los estímulos que en el sujeto se presentan (Pintos, 1995).

Pintos (1995) A través del tiempo y el proceso de construcción de su teoría entiende el imaginario desde diferentes perspectivas tomando la más reciente definición, “los imaginarios sociales están siendo esquemas contruidos socialmente que orientan nuestra percepción, permiten nuestra explicación, hacen posible nuestra interpretación en lo que en diferentes sistemas sociales sea tenido como realidad” (Pintos, 2014, p. 7) implementa la expresión “están siendo” porque considera que estos están en constante evolución, transformándose y adaptándose.

La imaginación es una representación para formar imágenes mentales y conceptos de lo que está ausente, se puede decir que también podría estar muy ligado con los aspectos de la representación de recursos simbólicos que abordan la mente, que son representaciones que están disponibles en la vida cotidiana; tal y como lo dice Mari (1988), la representación hace presente lo ausente, y esta es la esencia de la imaginación.

Taylor (2006) también afirma sobre los imaginarios sociales que estos son un vínculo entre la representación y la imaginación, por ejemplo, él habla de que dichas representaciones circulan en el espacio público y alimentan a los seres humanos.

Otro autor que ha trabajado el concepto de imaginario social es Portocarrero (2015), quien lo describe como el sentido común de lo que las personas son en colectividad, abordándolo desde un punto de vista crítico, desde la perspectiva que también puede ser un desorden imaginado constitutivo de las representaciones colectivas que fundan o identifican determinada sociedad.

Ante las características sobre la temática de imaginario social, se puede establecer que en el contexto colombiano no existe un imaginario social medianamente consolidado, por ejemplo,

no se tiene un conjunto de creencias que hagan del núcleo social o a todas las personas teniendo pertenencia sobre nuestro territorio; quizás si se expandiera la imaginación hacia fronteras de cooperación más colectivas, muchos de los problemas sociales de los territorios podrían medianamente mitigarse. (Portocarrero, 2015)

Por otra parte, López-Silva (2013) manifiesta que la realidad se construye socialmente; pero Castoriadis (1983) hace una crítica muy fuerte hacia el pensamiento Marxista al querer definir la cultura como una superestructura subordinada a la infraestructura material o relaciones de producción, para él la parte de la naturaleza material que no es objetiva sino la cultural que se determina a priori tiene igual o mayor importancia en la comprensión de las sociedades.

Lo anterior se puede entender desde el punto de vista, de no pensar que la construcción social o imaginario social solo se puede establecer desde el punto de vista materialista, tal y como lo objetivaba Marx hacia una forma social productiva; sino que, al contrario, una construcción social se fundamenta potencialmente en las fuerzas subjetivas y constructivas de los seres humanos.

Entonces, teniendo en cuenta las teorías anteriormente tratadas, se define al imaginario social como propuestas para conocer, comprender, organizar, jerarquizar el mundo social o aquello que se llama lo real, siendo real para alguien en un momento determinado; siendo también imaginarios porque asumen la forma de imágenes mentales colectivas que se instalan, que cuando son remplazadas por otras se convierten en creencias sociales (Randazzo, 2012).

Algunos ejemplos de lo que podrían ser los imaginarios sociales, son los estereotipos, constructos, o imágenes construidas por cierto grupo (Díaz, 1996), entonces un imaginario social

es una identidad colectiva en grupo y que de acuerdo con las creencias de las otras personas podrían calificar la determinación del estereotipo como positiva o negativa.

De acuerdo con la teoría planteada, existe un reto para la sociedad que comprende en la determinación racional de lo imaginario como componente de lo social, puesto que lo observable es solo lo material, lo común, lo creíble; según Baczko (1984) se habla de lo imaginario social cuando este se encarna en una cultura determinada, en las instituciones, en las leyes, en las creencias; con formas simbólicas.

Finalmente, se puede entonces afirmar parafraseando a Bottici en busca de una mejor comprensión a través de la comparación que el imaginario difiere de la imaginación en su esencia social. La imaginación se entiende como una “facultad individual que poseemos” mientras que el imaginario es lo que nos posee como individuos pertenecientes a una sociedad y ayuda a definirnos dentro de la misma (Bottici, 2019)

12.10 Contextualización del Municipio Mesetas-Meta

De acuerdo con Rodríguez (2019) como se citó en Rodríguez y Pineda Martínez (2021) Mesetas, es un municipio ubicado al sur del departamento del Meta, en la Orinoquia, en su territorio se pueden encontrar zonas de alta montaña, llanuras, sabanas, valles y cañones, bosque natural, zonas de preservación y reserva natural, y parques de reserva ecológica, este se encuentra a 180 kilómetros de distancia de Villavicencio, y cuenta con un área municipal de 228.063 hectáreas.

Según datos del DANE (2018) indica que para la fecha del censo el municipio cuenta con 9.751 habitantes de los cuales 4.086 viven en la cabecera municipal y 5.665 viven en los demás centros poblados y zonas rurales.

En el territorio de Mesetas convienen resguardos indígenas provenientes del Parque Nacional Natural Sierra de la Macarena y Parque Nacional Natural Tinigua; por lo tanto, dichas condiciones han convertido al Municipio de Mesetas en uno de los centros de dinámicas sociales basadas en el control territorial (Rodríguez y Martínez, 2021). Para finalizar cabe resaltar que actualmente Mesetas hace parte del programa de priorización del gobierno denominado PDET es decir programa de desarrollo con enfoque territorial y que busca el desarrollo económico y social de municipios centrales dentro del proceso de postconflicto.

Finalmente, habiendo hecho un abordaje teórico de los aspectos a tratar en este trabajo de investigación; entre ellos, la familia y el trabajo, la relación familia trabajo y todo lo que gira en torno a la misma, los imaginarios sociales desde diferentes perspectivas. Ahora se documentará el ejercicio metodológico mediante el cual se llevo a cabo la presente investigación.

11 Metodología

1.11 Tipo y diseño metodológico

La presente investigación es de enfoque cualitativo con un diseño metodológico de tipo fenomenológico de acuerdo con (Hernández Sampieri et al., 2014) el diseño fenomenológico busca entender las vivencias de los individuos frente a fenómenos o diversos puntos de vista desde los cuales dichos fenómenos son observados. Además, este diseño busca responder a preguntas sobre “la esencia de las experiencias: lo que varias personas experimentan en común respecto a un fenómeno o proceso” (Hernández Sampieri et al., 2014, p.471)

2.11 Población

Población compuesta por 8 profesoras mujeres de básica primaria y media vocacional que desempeñan labores en los colegios: Los fundadores, Rio Cafre, Rio Güejar, Jardín de Las

Peñas y Centro Educativo Río Duda. se tuvo en cuenta sólo un criterio de inclusión en este caso que pertenecieran a un núcleo familiar con la presencia de hijos entre las edades de 8 a 17 años.

3.11 Técnica de recolección de información

La técnica seleccionada para la recolección de información en este caso fue el grupo focal que de acuerdo con Bonilla-Jiménez y Escobar (2017) es una técnica que consiste en una entrevista grupal de tipo semi estructurada que se desarrolla alrededor de una temática propuesta por el investigador. Esta técnica tiene como objetivo propiciar el surgimiento de actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes (Gibbs, 1997, como se citó en Bonilla-Jiménez y Escobar, 2017, p.2)

El ejercicio de recolección de información inició con el fomento de ideas y narrativas a partir de imágenes impresas relacionadas con el tema a tratar. En la medida en que se iba avanzando se generaban una serie de preguntas orientadoras que parten de las categorías y subcategorías de análisis y que estaban enfocadas a obtener información frente a las consideraciones de los participantes. Dichas preguntas orientadoras se formularon con base en una revisión teórica previa de más de 60 artículos que contenían información concerniente al tema en cuestión.

Para la selección de dichos artículos se utilizaron palabras clave en motores de búsqueda y bases de datos tales como: Scopus, Scielo, Google Scholar, la biblioteca virtual Gabriel García Herreros. Las palabras clave fueron: trabajo, familia, relación, conciliación, conflicto, profesores, hijos, imaginarios sociales, equilibrio etc.

Con base en esta búsqueda se formularon 4 categorías de análisis (familia, trabajo, relación familia-trabajo y centralidad) y 17 subcategorías (Tabla 1)

Tabla 1*Categorías y Subcategorías de Análisis*

Categorías	Subcategorías
Familia	Conformación familiar
	Roles de crianza
	Tareas del hogar
	Tiempo dedicado a los hijos
	Tiempo de dedicado a la pareja
	Contenido del conflicto
	Autoeficacia parental
	Estrategias de afrontamiento
	Redes de apoyo
Trabajo	Condiciones laborales
	Bienestar laboral
	Percepción del desempeño laboral
	Riesgos psicosociales
Relación familia trabajo	Facilitación o enriquecimiento
	Balance o conciliación
	Conflicto familia trabajo
Centralidad	Dirección del conflicto

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Posterior al ejercicio de recolección de información para el cual se solicitó la autorización expresa de las participantes a través de consentimiento informado, se hizo la transcripción de las narrativas encontradas en el grupo focal y se utilizó la herramienta Atlas TI para etiquetar las narrativas de acuerdo con la subcategoría con la cual tenía relación. En este primer ejercicio de análisis surgieron 3 subcategorías emergentes relacionadas con la categoría familia y centralidad (Tabla 2). Entiéndase subcategorías emergentes como conceptos que no se contemplaron en el ejercicio de categorización inicial pero que fueron agregadas en el proceso de análisis por considerarse pertinentes para el etiquetado de ciertas narrativas de las participantes.

Tabla 2

Categorías Emergentes

Categorías	Subcategorías emergentes
Familia	Tiempo de ocio y recreación personal
Centralidad	Centralidad Familia-trabajo
	Centralidad Trabajo-Familia

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

De igual manera, dada la ausencia de narrativas con respecto a la subcategoría tiempo dedicado a la pareja, esta se eliminó.

12 Análisis de la información

Inicialmente se realizó un ejercicio de transcripción no automatizada para recopilar todas las narrativas de los docentes y poder iniciar el proceso de etiquetado. Posterior al ejercicio de etiquetado con el uso de Atlas TI de las narrativas recopiladas a través del grupo focal se da inicio al ejercicio de análisis de la información.

El análisis tiene en cuenta: la definición operacional realizada desde el abordaje teórico, las palabras clave que se tomaron a partir de la función nube de palabras de atlas T.I, y algunas narrativas de las docentes que tienen relación con el aspecto analizado.

1.12 Categoría Trabajo

1.12.1 Condiciones laborales

Las condiciones y medio ambiente de trabajo son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2014)

Para la presente subcategoría surgieron 19 citas.

De las narrativas encontradas se puede afirmar que no existe apoyo organizacional en relación con el desplazamiento de las docentes a su lugar de trabajo pues como ellas lo manifiestan una de las razones que complejiza su actividad es la distancia y el desplazamiento hacia el lugar de trabajo pues este implica la disposición de tiempo personal. De igual manera la falta de recursos en las instituciones es evidente pues dentro de las narrativas se manifiesta la falta de personal y de elementos propios de la actividad pedagógica.

“Esta es la cruda realidad de algunos docentes que viajamos todos los días porque vivimos en granada... entonces la mañana es una maratón, salga corriendo para llegar a tiempo

¿cierto?” “A veces se acumulan tantas cosas, entonces los trabajos que imprimir y que todo porque es que como tal allá es un colegio donde no hay secretaria donde no hay nada solo está la rectora y los profesores, entonces digamos como a ellos les toca de todo”

Palabras claves: Jornada, tiempo, tareas.

2.12.1 Bienestar Laboral

De acuerdo con Fisher (2014) No existe un consenso frente a la definición de bienestar en el contexto laboral; sin embargo, se entiende que el bienestar tiene ciertos componentes importantes que han sido estudiados a lo largo de muchas investigaciones. Dichos componentes son: Los juicios de satisfacción y actitudes similares, la experimentación de estados emocionales más positivos y menos negativos en el trabajo; dentro del bienestar eudaimónico se incluye además el crecimiento, significado o propósito, compromiso y competencia en el lugar de trabajo, finalmente se encuentra el bienestar social que tiene que ver con el establecimiento de relaciones e interacciones a corto y largo plazo con sus pares.

Para la presente subcategoría surgieron 9 citas.

De las narrativas encontradas se puede afirmar que existe un jefe con calidad humana, el cual se preocupa por el bienestar de sus docentes, por el entorno educativo y por las necesidades personales o familiares que se pueden presentar durante la labor. Como se lee en una de las citas a resaltar “pues yo no hablo de mi jefe porque realmente él es una persona muy humana”.

Los docentes aman su trabajo a pesar del esfuerzo; se sienten a gusto con su salario porque les ayuda a cubrir los gastos, especialmente a las profesoras que son cabeza de hogar, pero esperan más de la parte de bienestar Institucional para poder realizar actividades que les recompensen el esfuerzo, la unión familiar, la integración con sus hijos y poder tener espacios

para mejorar las condiciones de toda la comunidad educativa, como se evidencia en la cita “Se podría de pronto a nivel institucional como decía la jefe, un día en el mes poder compartir con la familia y todos”

Palabras claves: Desempeño, Institución, esparcimiento, recreación.

3.12.1 Percepción del desempeño laboral

Según Sánchez-Márquez (2019) la percepción es el proceso de organización, integración, reconocimiento e interpretación de la información deceptada. Por su parte desempeño laboral es definido por Motowidlo (2003) como se citó en Palací et al. (2005) como “el valor que se espera se aporte a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (p. 155)

Para la presente subcategoría surgieron 10 citas.

De las narrativas encontradas se puede determinar que los docentes reconocen su labor como una profesión de vocación, responsabilidad y compromiso, la cual perciben como satisfactoria porque cumplen con el deber asignado, aunque en ocasiones no sea reconocido sienten gusto por el trabajo que realizan a diario con sus estudiantes de quienes reciben abrazos y agradecimientos. Consideran que es una profesión que les resulta gratificante y resaltan que están realizando lo que les apasiona y les gusta por eso obtienen resultados satisfactorios en su desempeño laboral como lo manifiestan “a nivel laboral es que yo estoy haciendo lo que me gusta, si yo estoy enamorado de lo que me gusta hago las cosas con gusto”.

Palabras claves: Profesión, experiencia, estudiante.

4.12.1 Riesgos Psicosociales

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de Protección Social, 2008, Art.5)

Para la presente subcategoría surgieron 8 citas.

Dentro de las narrativas encontradas se puede mencionar que para los docentes los riesgos psicosociales que están afectando su profesión son la extensa carga laboral la cual en ocasiones supera más de las 8 horas diarias, el estrés y la angustia que genera el atisigamiento de tanto trabajo y de tantas actividades académicas por realizar y por cumplir; el tener que llevar trabajo para sus casas los limita teniendo en cuenta que varias docentes en su gran mayoría deben llegar a realizar funciones del hogar convirtiéndolas en cargas emocionales; al igual que el realizar trabajos multifuncionales porque en algunas instituciones educativas no cuentan con el suficiente personal de apoyo y tienen que realizar otras tareas que no les corresponde y que son ajenas a su labor docente como indican “Entonces, nos toca como dicen ellos correr, entonces, a veces se hace extensivo el trabajo multifuncional porque como les digo hay que hacer de todo”.

Palabras claves: Preocupación, estresados, angustia, acumular.

2.12 Categoría Familia

1.12.2 Conformación familiar

De acuerdo con Febvre (1949) “individuos que viven alrededor de un mismo hogar”
(p.193)

Para la presente subcategoría surgieron 11 citas.

De acuerdo con las narrativas se resalta que la mayoría de las docentes son madres solteras y madres cabeza de hogar, quienes conforman familias monoparentales las cuales están conformadas por uno de los dos progenitores y sus hijos. Cabe resaltar que varias de las docentes conviven con sus padres o hermanos que cumplen la función de redes de apoyo, configurando así familias extensas. Como se evidencia en la cita “En mi caso mi núcleo familiar somos mi hija y yo”.

Palabras claves: Núcleo, cercanos, hermanos, abuelos.

2.12.2 *Roles de Crianza*

Los roles de crianza son un conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se producen como expectativas, exigencias sociales y culturales que son asignadas según el género, ordenando las estructuras de las relaciones, las expectativas y las normas que una familia tiene con respecto a la función, la posición, las actitudes y las conductas de los hombres y mujeres como miembros de ésta (Quintero, 2011 p.108)

Para la presente subcategoría surgieron 17 citas

De las narrativas encontradas se puede determinar que el rol de crianza lo ejerce más la figura femenina, en este caso las docentes son quienes cuidan, alimentan, proveen y garantizan los derechos de sus hijos estableciendo vínculos emocionales fuertes, aunque en ocasiones se ven afectadas estas funciones por la considerable carga laboral y las largas jornadas que reducen el tiempo para ejercer el rol de madre, como se resalta en la cita “Mi mamá si era de esas que me ayudaba bastante en las tareas”

Palabras claves: Ayuda, cuidados, formación, abandonada.

3.12.2 Tareas del Hogar

Según Coltrane (2000) “El trabajo doméstico a menudo se refiere a trabajo no remunerado que trata de encargarse del sostenimiento de los miembros de la familia y del hogar” (p.1210)

Para la presente subcategoría surgieron 24 citas

En las narrativas se evidencia que las mujeres son las principales responsables de las tareas del hogar, debido a que en su mayoría no conviven con pareja; sin embargo, sí consideran que las tareas del hogar deben ser compartidas por lo que delegan en sus hijos algunas responsabilidades de poca complejidad de acuerdo con sus edades y capacidades buscando generar en ellos conciencia sobre la corresponsabilidad en el hogar desde temprana edad.

Dentro de aquellas que son madres solteras, estas expresan que cuando tuvieron pareja exigían corresponsabilidad en las labores domésticas y argumentan que la participación del hombre en las tareas del hogar depende de las pautas de convivencia establecidas por la mujer porque en ocasiones son ellas mismas quienes se definen responsables del trabajo doméstico y no delegan responsabilidades.

La única de las participantes que vive en este momento con su pareja manifiesta que comparte las tareas del hogar con su pareja.

“Con mi hijo él tiene diez años, pero entonces yo le digo, papito lave sus interiores ayude a barrer, ayude a trapear, ayude a organizar porque acá eso depende es de todos, de cómo este la casa depende del trabajo de todos”

Palabras Clave: Roles, Cultura, Responsabilidad

4.12.2 Tiempo dedicado a los hijos

De acuerdo con la Real Academia Española (2022) el verbo dedicar implica destinar algo a un fin determinado. En este caso se refiere al tiempo que se destina a actividades con los hijos sea de ocio y recreación y/o académicas

Para la presente subcategoría surgieron 31 citas

Cabe destacar que esta es una de las subcategorías para la cual surgieron un gran número de citas. En las narrativas las participantes manifiestan que disponen de poco tiempo para sus hijos debido a sus responsabilidades laborales; sin embargo, se organizan para conseguir un espacio, el cual principalmente es los fines de semana, para poder compartir con ellos, y de manera común realizan actividades de ocio y recreación tratando de darle al momento ese toque especial que conmemore la experiencia tanto para ellas como para sus hijos a manera de compensar que la cantidad limitada de tiempo compartido. Una de las participantes expresa:

“Yo de lunes a viernes no tengo tiempo para mis hijos, entonces, trato de compensar los fines de semana que están conmigo, porque ellos pasan cada quince días conmigo, entonces esos fines de semana que están conmigo, trato de hacer como muchos planes, donde podamos pasear, podamos salir, es como mi forma de compensarles que de lunes a viernes me pierdo”

Palabras Clave: Compensar, Consentir, Recreativo

5.12.2 Autoeficacia Parental

El concepto de autoeficacia parental se enfoca en las creencias y expectativas de los individuos sobre su capacidad para desarrollarse como padres hábiles y eficientes (Ardelt y Eccles, 2001; Teti et al, 1991). Esta se compone de dos aspectos, el conocimiento de los comportamientos de los padres en la labor de crianza, y el nivel de confianza de los padres sobre

su capacidad para desempeñarse en el rol parental (Bandura, 1989; Forman y Owen, 1989; como se citó en, Spielman y Taubman-Ben-Ari, 2009).

Para la presente subcategoría surgieron 18 citas

En estas narrativas se evidencia que todas las madres participantes de esta investigación se perciben como eficientes en su labor asociando los calificativos principalmente a poder proveer los recursos necesarios para que sus hijos vivan con bienestar. En dichos calificativos sobresale el rol de cuidadora, en relación al cual expresan que a pesar de la distancia y el poco tiempo que tienen disponible para sus hijos les brindan el apoyo que requieren y están con ellos en los momentos difíciles como por ejemplo, enfermedad; sin embargo, manifiestan tener la sensación de estar dejando a sus hijos solos lo que les suscita el temor de que sus hijos en el futuro se sientan abandonados, pues algunas de las participantes han tenido que dejar a sus hijos al cuidado de familiares para poderse dirigir a sus lugares de trabajo a desempeñar su labor docente. En una de las narrativas más significativas la participante expresa:

“Yo sé que faltó en muchos momentos porque pues uno está ausente realmente no puede tenerlos aquí y así estuvieran aquí conmigo yo estaría ausente porque estoy más en el colegio que lo que vivo en la casa entonces uno llega a la casa es a dormir”

Palabras Clave: Apoyo, Responsable, Ausente

6.12.2 Contenido del Conflicto Familiar

conjunto de problemas que se derivan exclusivamente desde el seno familiar y que tienen una carga afectiva durante la presencia de los mismos y que repercuten en el bienestar de los miembros que conforman este grupo (Rivas Álava y Guillén de Romero, 2021, p. 75)

Para la presente subcategoría surgieron 52 citas

El conflicto familiar, siendo uno de los aspectos más citados en las narrativas, está asociado principalmente a la poca disponibilidad de tiempo por parte de las madres para compartir con sus hijos, a lo cual se suma el direccionamiento de las emociones que surgen a partir del estrés laboral hacia los hijos y la oposición de estos a algunas de las pautas de crianza impuestas por sus madres, una de las participantes expresa:

“Uno llega a la casa y también encuentra dificultades y uno como jefe, yo no voy a gritar a Marisol así ella meta la pata yo no la voy a gritar entonces ¿a quién puedo gritar? Pues termino gritando a mis hijos y termino desquitándome de cierto modo con mis hijos, pues en ocasiones suele suceder eso”

Palabras Clave: Estrés, Responsabilidad, Divididos

7.12.2 Estrategias de Afrontamiento

El afrontamiento se define como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1991 p.164).

Para la presente subcategoría se encontraron 14 citas

En las narrativas se evidencia que dentro de las estrategias de las participantes para llevar a cabo las tareas del hogar se encuentra el hecho de contratar personal para que las realicen, exigir colaboración a sus hijos mediante labores sencillas y acordes a sus capacidades. De igual manera buscan corresponsabilidad con su pareja en el caso de las que residen en el mismo hogar con su compañero sentimental. Respecto al aspecto económico organizan su sueldo de manera que alcance para los gastos mensuales y tienen hábitos de Ahorro e inversión.

A manera de estrategia de afrontamiento de tipo conductual usan el tiempo de los fines de semana tratando de justificar su ausencia dentro de la semana aunque algunas manifiestan no poder ni siquiera dedicar ese tiempo a sus hijos. En estos espacios ellas tratan de que dicho tiempo sea significativo tanto para ellas como para sus hijos, como lo ilustra la siguiente narrativa:

“Yo un fin de semana no le trabajo a nadie, con todo el respeto que se merecen mis jefes y yo poco molesto a mis profes los fines de semana, siempre les digo: fin de semana, familia, porque es que nuestros hijos también se sienten”

Palabras Clave: Compensar, Invertir, Pasear

8.12.2 Redes de apoyo

De acuerdo con Aranda y Pando (2013) se entenderá por apoyo social a:

las interrelaciones que se dan entre las personas, con conductas que también se relacionan entre sí como el demostrar cariño e interés, escuchar, prestar objetos materiales, ayudar económicamente, cuidar de alguien, dar afecto, sentirse amado, dar consejo, aceptarse, satisfacerse, informarse, entre algunas, y por redes de apoyo social sean estas formales e informales a las instancias que moderan esas conductas de apoyo (p.240).

Para la presente subcategoría surgieron 6 citas.

De las narrativas encontradas se puede determinar que para la mayoría de las docentes sus redes de apoyo son sus familiares cercanos o familia extensa, como los padres o sus hermanos, abuelos, tíos o tías de sus hijos, quienes brindan seguridad, cuidado y acompañamiento a ellos cuando las docentes deben ausentarse por su labor; ellos brindan ese

apoyo incondicional que ellas valoran. También cuentan con el apoyo de las personas que les colaboran en el cuidado de la casa. En esta subcategoría se resaltan citas como:

“En mi caso, yo cuento con unas tías hermosas que me apoyan, no me puedo quejar” o “la mía, la tengo abandonada la están cuidando mis papás”.

Palabras claves: Papás, hermanos, señora.

9.12.2 Tiempo de ocio y Recreación Personal

Un conjunto de ocupaciones a las que el individuo se puede dedicar voluntariamente ya sea para divertirse, o para desarrollar su información o su formación desinteresada, su participación social voluntaria o su libre capacidad creadora, después de estar desligado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales (Dumazedier, 1968, p.62, como se citó en Cortez, 2017).

Para esta subcategoría surgieron 5 citas.

Esta, siendo una categoría emergente presentó una recurrencia que podría resultar significativa visto desde una perspectiva de balance pues pareciera existir un balance negativo en el que se privilegian aspectos laborales y familiares ubicándolos por encima de las necesidades personales. En algunas de las narrativas ciertas participantes manifestaron querer tener actividades de esparcimiento que les permitiera alejarse de la cotidianidad. A continuación una de las narrativas.

“yo creo que sería una cosa espectacular que una vez al mes uno pudiera tener un día de esparcimiento, o sea realmente que falta esparcimiento, actividades lúdicas de relajarse de olvidarse un poco del trabajo... para ver que funcione mejor el trabajo y la casa”

Palabras clave: esparcimiento, recreación, domingo

3.12 Categoría Relación Familia-Trabajo

1.12.3 Facilitación o Enriquecimiento

El enriquecimiento trabajo-familia tiene que ver con la adquisición de recursos en un campo (e.g trabajo) que puede ser usado para mejorar la calidad de vida en el otro campo (e.g familia) también hace referencia a la naturaleza de esos recursos Greenhaus y Powell (2006)

Para la presente subcategoría se encontraron 22 citas

Dentro de la facilitación o enriquecimiento hallada en las narrativas se rescata principalmente aquello relacionado con las características propias del perfil del docente que se heredan a sus hijos; dentro de estas: la independencia, la motivación intrínseca por el conocimiento, y las habilidades interpersonales. Sobresale la tendencia de las docentes a considerar que aspectos relacionados con el conflicto tales como la falta de tiempo se convierten en una ventaja pues esto les permite a sus hijos generar independencia.

“eh, mis hijos, pues también tienen como ese don de hablar mucho y eso les ayuda mucho en el colegio, tienen como el hábito de averiguar un poquito más de querer saber un poco más de algunas cosas de algunos temas y pues eso de cierto modo hace que en el colegio pues les vaya mejor bueno el grande” “Mucho porque ellos se enseñan a ser independientes, el niño está en grado primero y yo a veces me pongo a lavar y digo papi hágase ahí que yo le ayudo, pero mentiras, yo me pongo ahí y cuando ya veo ya había terminado la tarea solito, entonces ellos son más como la independencia que ellos adquieren por el trabajo de uno”

Palabras clave: Amigos, profesora, aprender

2.12.3 Balance o Conciliación

Greenhaus et al. (2003) se inclinan por manifestar que la conciliación familia trabajo puede observarse a través de revisar hasta qué punto un individuo se encuentra tan involucrado como satisfecho con sus dimensiones familiares y personales. Manifiestan además que esta definición comprende un “balance positivo” y un “balance negativo”

Para la presente subcategoría se encontraron 21 citas

Cada participante es un caso particular en relación con los aspectos del balance, incluso pareciera que algunos de los sujetos participantes no hubieran adoptado conductas tendientes al balance; No obstante, algunos manifiestan adoptar un tiempo estrictamente para su familia; por ejemplo, los fines de semana. En algunas narrativas los sujetos en su afán por equilibrar las cargas contratan acompañamiento académico o en casa para compensar su ausencia constante.

“obviamente ellos hacen tareas solos, se les paga para que les hagan acompañamiento, entonces, trato de compensar los fines de semana que están conmigo, porque ellos pasan cada quince días conmigo, entonces esos fines de semana que están conmigo, trato de hacer como muchos planes, donde podamos pasear, podamos salir, es como mi forma de compensarles que de lunes a viernes me pierdo”

Palabras clave: Colaborar, capacitaciones, hijos

3.12.3 Conflicto familia trabajo

“una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones del rol provenientes de los campos laborales y familiares son de alguna manera mutuamente incompatibles” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77)

Para la presente subcategoría se encontraron 61 citas

El número de citas de esta subcategoría ya es de por sí una clara tendencia al conflicto pues se identifican todos los tipos de conflictos dentro de las narrativas. El conflicto que más pareciera tener relevancia es aquel basado en el tiempo, las profesoras perciben su labor como algo que las absorbe y que les impide cumplir con sus labores como madres.

“Y a parte que es el horario de trabajo, porque digamos nosotros salimos a la una y media, entonces, de una y media a dos y media almuerzo con ellos y no sé qué, siga con el trabajo, luego pare el trabajo, tareas, pare tareas, comida, y siga con el trabajo” “Y nos toca abandonar hasta a nuestros hijos, yo digo, la mía la tengo abandonada, la están criando mis papás”

El segundo tipo de conflicto identificado es aquel basado en la presión de ambos roles por un lado el rol familiar, como se evidencia en algunas narrativas, al ser madres solteras las responsabilidades del hogar recaen sobre ellas. Por otro lado el rol laboral, como se puede observar en algunas narrativas, se denota inseguridad laboral en el sentido de que perciben que el no cumplimiento a cabalidad de las responsabilidades por atender asuntos personales puede llevarlos a perder su trabajo.

“Organice la casa, lave, planche, organice, ayude a alistar uniformes, mamá que es que, mamá es que la tarea me quedó mala, mamá es que la profesora dijo que revise aquí, entonces, son como cargas emocionales para uno, es como que uno piensa que lleva un bulto y que no se lo piensa quitar,”

Y por último se encuentra el conflicto basado en el comportamiento, en el que el comportamiento del individuo dentro de su rol laboral acarrea consecuencias a nivel social para

sus hijos, como lo describen algunas narrativas, los hijos pueden llegar a ser matoneados por ser hijos de profesoras o directivos.

“Y el grande me dice yo jamás quiero estudiar donde tú vayas a trabajar porque eso va a ser muy complicado y me van a hacer bullying y me van a molestar porque soy el hijo de la rectora, entonces es eso”

Palabras clave: Tiempo, hijos, ejemplo

4.12 Categoría Centralidad

1.12.4 Centralidad de familia sobre trabajo

“la centralidad trabajo familia es una función de la importancia que se da al trabajo versus la familia o a la familia versus el trabajo” (Carr et al., 2008, p.247)

Para la presente subcategoría se encontraron 7 citas

Las citas que permiten vislumbrar una centralidad de la familia por encima del trabajo son muy pocas, y de hecho están relacionadas con las características propias de la familia, pues el tipo de familia predominante en esta población es la monoparental o sea en este caso es el de madre soltera con hijos, y la centralidad de la familia pareciera estar establecida por una obligación más que por un deseo o una tendencia conductual “Exactamente, las que somos solteras pues o sea nos toca o nos toca”

Palabras clave: Casa, actitudes, ayuda

2.12.4 Centralidad de Trabajo sobre Familia

“La centralidad trabajo familia es una función de la importancia que se da al trabajo versus la familia o a la familia versus el trabajo” (Carr et al., 2008, p.247)

Para la presente subcategoría se encontraron 37 citas

Se puede afirmar que el trabajo es central en la vida de los individuos de esta población dada la predominancia de narrativas; no obstante, esta centralidad pareciera tener una conexión directa con el conflicto y de cierta manera se retroalimentan. Dentro de las narrativas se encuentran aspectos tales como “Es que el dilema es que si no cumplimos allí como vamos a llevar para allá” que permite ver que la centralidad del trabajo está basada en la necesidad pues en su mayoría los individuos participantes son cabeza de hogar y temen al desempleo

Por otra parte, las características propias del que hacer laboral combinado con el temor de perder el empleo llevan a desequilibrar el tiempo que se le dedica al rol familiar.

“Tan chévere poder equilibrar las dos cosas, pero es muy complicado siempre el trabajo nos va a demandar más tiempo, desafortunadamente” “Punto medio, nosotras... las directivas que están acá, sería el punto pero es que si yo no le cumplo a mi jefe lo primero es que usted no me sirve, usted aquí no aporta, aquí no ayuda, tenga su memorandito, ya, firmelo y si sigue... juepucha no me sirve, entonces eso genera más preocupación”

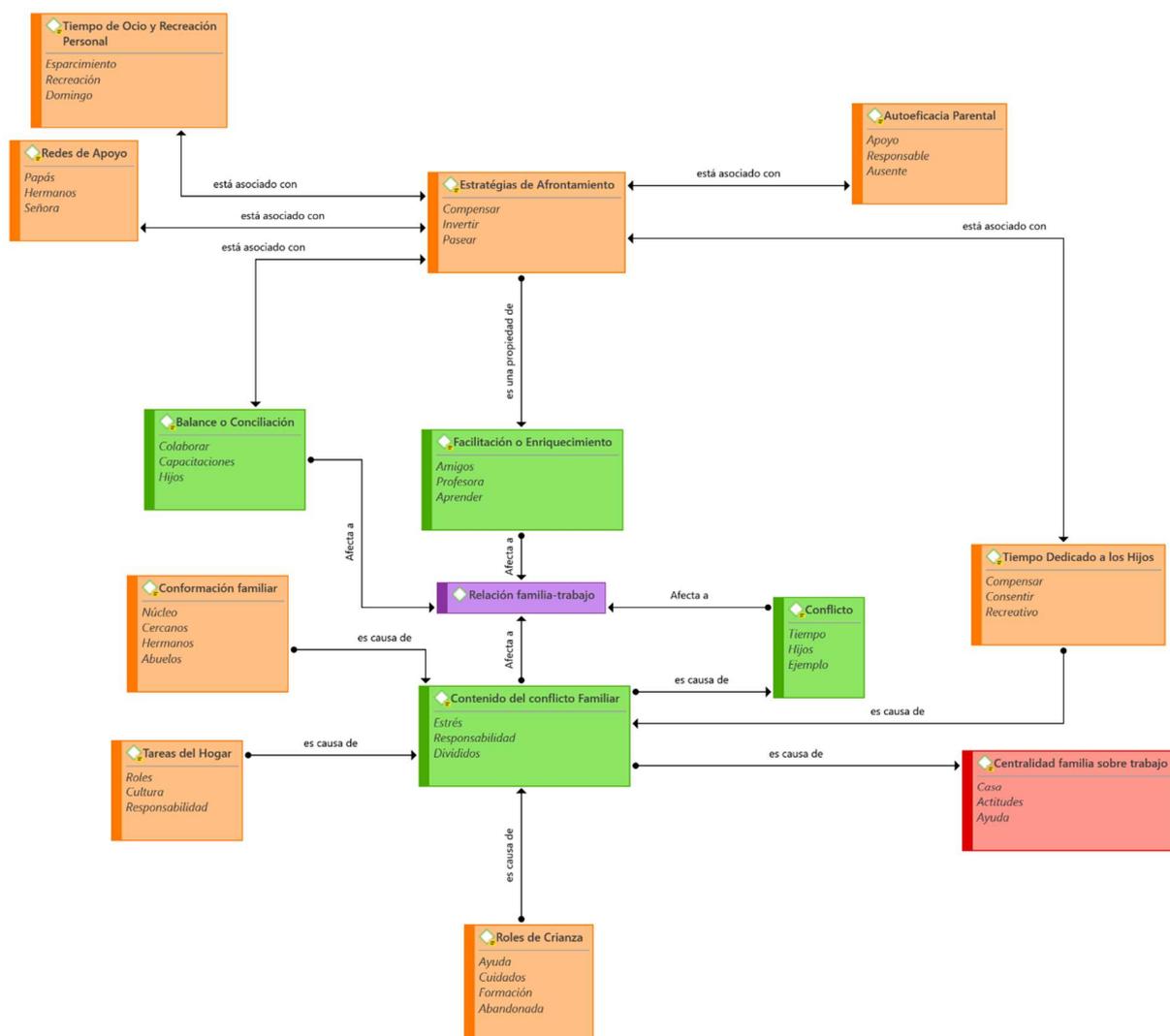
Palabras clave: Responsabilidad, cumplir, divididos

5.12 Análisis de redes semánticas

Para una comprensión más profunda de la información recopilada se hizo un análisis de redes semánticas haciendo uso del software atlas T.I en el que se establecieron dos redes que tuvieron como foco de análisis por un lado la relación familia-trabajo y por el otro la relación trabajo-familia, y que además tuvieron en cuenta las palabras clave que surgieron del uso de la función nube de palabras del atlas T.I. Esto con la finalidad de identificar los imaginarios sociales y comprender su incidencia en la relación desde una perspectiva bidireccional.

Figura 1

Imaginarios Sociales de Familia sobre Trabajo



Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En la figura 1 llamada imaginarios sociales de familia sobre trabajo, que contempla la interacción de las diferentes subcategorías de análisis con lo que es concebido por los individuos pertenecientes a la población como relación en sentido familia- trabajo, se puede apreciar las

relaciones en la que ciertas características, que fueron objeto de análisis, inciden en el imaginario de la población.

De esta manera se puede evidenciar que el tiempo dedicado a los hijos, las tareas del hogar, la conformación familiar y los roles de crianza tienen un efecto sobre el surgimiento del conflicto familiar.

Primero, el tiempo dedicado a los hijos genera un efecto no por su presencia sino por su ausencia pues dentro de las narrativas los sujetos constantemente manifiestan que el alto flujo de actividades laborales los priva de pasar tiempo con sus hijos y de establecer roles de crianza claros, por lo cual, las docentes terminan delegando la crianza a miembros de su familia extensa y esto de alguna manera aviva el conflicto dentro del núcleo.

Por otra parte, las tareas del hogar y la conformación familiar representan una razón más para el conflicto, dado que en esta población particularmente predominan familias monoparentales en las que la madre toma el rol de cuidadora y además de proveedora. Esto incide en el conflicto puesto que tradicionalmente las tareas del hogar se han entendido como labores intrínsecas al rol cuidador, en esta población al existir una alta incidencia de doble presencia se un conflicto basado en la presión en este caso tanto del campo familiar como del campo laboral.

De igual manera, el conflicto familiar incide en el conflicto laboral que a su vez afecta la relación familia trabajo, generando así un lazo que se retroalimenta encerrando a los individuos en un bucle de conflicto.

En otra parte de la red encontramos la subcategoría de enriquecimiento o facilitación, esta es incidida directamente por las estrategias de afrontamiento, las cuales resultan ser la forma

en la que los sujetos intentan paliar la falta de tiempo, que como se mencionó anteriormente es una de las razones principales del conflicto, estas estrategias se presentan tal vez paradójicamente en forma de tiempo de esparcimiento enfocado en realizar actividades en familia; no obstante, este tiempo es tan poco que no logra su objetivo.

Así mismo, la autoeficacia parental, las redes de apoyo y el tiempo de ocio y recreación personal se encuentran conectadas a estas estrategias de afrontamiento. Esto, pues en el caso de las redes de apoyo estas se presentan como la familia extensa del sujeto o en algunos casos como ayuda externa contratada (empleada del servicio o apoyo académico), cuya presencia resulta crucial dada la ausencia de tiempo.

La autoeficacia parental resulta ser una estrategia cognitiva que le permite al sujeto aceptar ese conflicto entre roles basado en la premisa de que ser “buen padre” implica “sacrificarse por sus hijos”. De igual manera, el tiempo de ocio y recreación personal se convierte en una estrategia conductual que le permite al sujeto mitigar los efectos del conflicto.

Finalmente, se entiende que la centralidad familia sobre trabajo en esta población es prácticamente inexistente y que, aunque las estrategias de afrontamiento buscan conciliar la relación resultan insuficientes en su intento.

Figura 2

Imaginario Sociales de Trabajo sobre Familia



Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Dentro de la relación en sentido trabajo-familia predomina el conflicto, un conflicto que como se mencionó en la red anterior representa un bucle formado entre los aspectos familiares que afectan el rol laboral, y los aspectos laborales que afectan el rol familiar.

Como primer aspecto que causa esa evidente centralidad del trabajo se encuentran las condiciones laborales. Aquí aspectos tales como: el alto flujo de trabajo que obliga a los docentes a usar su tiempo libre, los costos en tiempo y dinero del desplazamiento hacia el lugar de trabajo, el condicionamiento de la permanencia del docente en la institución en razón de la asistencia de los estudiantes y la falta de personal de apoyo (personal del aseo, secretaría, cafetería etc.) convierte las condiciones laborales en uno de los aspectos que más pesan dentro del conflicto.

Así mismo, el apoyo organizacional en forma de bienestar laboral o políticas encaminadas al balance trabajo-familia son prácticamente inexistentes. Algunas de las participantes manifiestan que poder dejar de lado al trabajo debido a aspectos familiares depende de “la calidad humana” del jefe. Esto las lleva a reprimir aspectos familiares y a generar tensión que se convierte en estrés, siendo este la consecuencia de todos los riesgos psicosociales que giran en torno a su labor.

Por otra parte, tal vez de manera contradictoria se encuentra que las condiciones laborales, más específicamente las características de la labor se convierten en algo que las profesoras perciben como beneficioso para sí mismas e incluso para sus familias. De cierta manera, el hecho de ser profesoras es percibido como enriquecedor dentro de la relación pues ellas manifiestan que ciertas habilidades (interpersonales sobre todo) que ellas adquirieron a lo largo de su trabajo se han transpuesto hacia sus hijos y eso les genera cierto grado de satisfacción.

Además, a manera de percepción de su propio desempeño consideran que hacer su labor de forma óptima coadyuva en el desarrollo de la sociedad, quizás en detrimento del desarrollo de su propia familia como ellas mismas lo reconocen. Siendo esa percepción del desempeño laboral un aspecto más que intenta balancear infructuosamente los dos dominios personales, el familiar y el laboral.

Para resumir, el conflicto es una constante en la relación, por lo tanto, el balance es negativo, de la misma manera, existen intentos por enriquecer la relación y mejorar ese balance negativo; pero, como sucede en la relación en sentido familia-trabajo estos intentos no tienen una incidencia considerable en la relación.

13 Conclusiones

A través del presente trabajo se pudo determinar que existen unos imaginarios sociales que tienen una en instituciones como la tradición, la economía y el sistema laboral que inciden en la relación familia-trabajo esto en congruencia con la manifestado por Le et al. (2020) en esta relación se presenta un balance negativo y una centralidad del trabajo sobre la familia; no obstante, de acuerdo con el análisis de redes semánticas los imaginarios representan sólo una parte de la incidencia pues hay aspectos que generan conflicto que van más allá del ideario compartido de las docentes.

Primero, dentro de las narrativas se pudo evidenciar que existe gran dificultad para conciliar los roles laboral y familiar muestra de esta es la existencia de los tres tipos de conflicto descritos por Greenhaus y Beutell (1985) conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la presión y conflicto basado en el comportamiento. Se resalta que el conflicto basado en el tiempo prevalece por encima de los otros tipos de conflicto.

En relación con el tiempo, las docentes manifiestan ocupar una gran parte de su tiempo libre con actividades de su labor docente, esto es congruente con la investigación realizada por Ben-Uri et al (2021) en una población de docentes en Israel. Esto las priva de pasar tiempo de esparcimiento con sus hijos; ellas de alguna manera intentan que esas actividades se realicen los fines de semana; no obstante, al ser una población en la que predomina la doble presencia, el poco tiempo libre lo utilizan para llevar a cabo actividades propias del rol de cuidador, así como lo manifiesta Rawal (2021) las mujeres tienden a ser quienes más asumen el trabajo no pago relacionado con el sostenimiento del hogar con base en el imaginario que atribuye a la mujer el rol cuidador y las tareas del hogar. Esta doble presencia implica además que la palabra estrés predomine en la mayoría de las narrativas.

Así mismo, se evidencia un gran apoyo por parte de las redes familiares de las participantes, representado principalmente por miembros de la familia extensa (e.g. tíos, abuelos etc.) quienes muchas veces son los que asumen los roles de crianza de los hijos. Esto a su vez representa una fuente de frustración para las docentes pues muchas manifiestan que se sienten tristes por no poder asumir ese rol; sin embargo, lo justifican a través del hecho de que deben ser ellas mismas quienes asumen el rol de proveedoras pues si no son ellas quien más lo hace.

Por otra parte, se puede evidenciar el conflicto basado en la presión, propiciado principalmente por las condiciones laborales, condiciones que obligan a las participantes a ubicar el trabajo como central dentro de la relación pues deben proveer lo necesario para sus familias. Se evidencia una baja percepción de apoyo organizacional representado en aspectos de bienestar laboral siendo esto una parte importante de la conciliación de los roles como lo manifiesta Wayne et al. (2020); No obstante, está presente el imaginario que justifica prescindir del bienestar laboral para tener un trabajo, puesto que este representa la fuente de ingresos que les permite cubrir las necesidades económicas propias y de sus familias como lo explica el autor Romero, (2017).

Además, en el conflicto basado en el comportamiento se puede observar que existe una presión social ejercida por pares y por otras personas a su alrededor, en relación con el hecho de que existe la creencia de que ser docentes implica per se, ser un ejemplo en cada aspecto de la vida. Por esto las participantes manifiestan que se presenta matoneo hacia sus hijos por ser “el hijo de la profe” esto las lleva incluso a reconsiderar el hecho de hablar acerca de su profesión en los contextos educativos de sus hijos.

Dentro de los imaginarios que inciden profundamente en esta relación se puede observar aquel relacionado con la consideración de que los aspectos laborales están por encima de los

aspectos familiares y no pueden mezclarse; algo así como, soy alguien diferente en casa y en el trabajo y lo que sucede en un lado no puede afectar al otro. Esto podría enmarcarse quizás en el ya descrito arquetipo del trabajador ideal ampliamente revisado por autores como Lee Blair et al (2018) esto en relación con esa ignorancia pluralista encaminada a considerar un ideal de trabajador como alguien entera y absolutamente entregado a su organización.

Así mismo, un imaginario que quizás se torna en una estrategia de afrontamiento de tipo cognitivo podría ser ese relacionado con la creencia de que la falta de tiempo para satisfacer las necesidades de sus hijos se convierte en una ventaja para ellos, pues les ayuda a generar conductas de independencia. Además, existe una tendencia a considerar que esa falta de tiempo puede ser compensada con objetos o momentos de esparcimiento que se compran con dinero cada cierto tiempo.

Otro imaginario tiene que ver con la creencia de que una buena madre es la que se sacrifica por sus hijos, pues bajo esta creencia se justifican las conductas como la centralidad en el trabajo, la aceptación de la falta de bienestar laboral y vivir el estrés diario que implica la doble presencia para garantizar a sus hijos los recursos necesarios para que vivan con bienestar.

De igual manera es importante mencionar que la doble presencia es naturalizada para lo mujer por lo cual como lo muestra el observatorio frente a la conciliación familia trabajo realizado por la OIT (2020) las mujeres son las principalmente afectadas al hablar de conciliación del rol trabajador y familiar.

Finalmente, se puede afirmar que la relación entre familia y trabajo en esta población es percibida por los miembros como particularmente conflictiva incidida por los imaginarios y por aspectos tales como las condiciones laborales y la falta de apoyo organizacional, de igual manera

existen unas estrategias de afrontamiento que intentan enriquecer la relación y que se encuentran ligadas a aspectos conductuales además de a la familia extensa de los sujetos, pero estas resultan insuficientes a la hora de generar un balance positivo.

14 Recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda abordar la temática dando un enfoque de género. Aún se desconocen aspectos tales como la forma en la que la conflictiva de la relación puede estar incidiendo en la intención de fecundidad, y los efectos que podría tener esto sobre el crecimiento demográfico del país.

Trabajos futuros deberían preocuparse por revisar aspectos tales como: programas o políticas organizacionales enfocadas al balance familia-trabajo y la incidencia en la intención de fecundidad tal vez abarcando poblaciones haciendo uso de criterios de inclusión que permitan el ingreso de docentes recién iniciados en la labor.

En algunos países en los que la investigación en este aspecto se encuentra más avanzada han planteado cambiar el término familia por vida de esa manera se podría hacer una correlación entre las actividades de aquellos sujetos con hijos versus aquellos sin hijos y su incidencia en la relación.

En definitiva, la relación trabajo familia requiere una revisión desde la perspectiva del riesgo psicosocial y una mirada presupuestal por parte de los entes gubernamentales pues se habla de un conflicto que afecta a una porción productiva considerable de la población, por lo cual cualquier esfuerzo encaminado a mejorar esta variable debe ser bienvenido.

15 Referencias

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Vega Aravena, V., & Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología Desde El Caribe*, 33(0123-417X), 285-298. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000300285
- Alarcón, D. N., Gaytán, C. C. D., & Ruiz, S. L. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral.4(1), 503-513. <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Ardelt, M., & Eccles, J. S. (2001). Effects of Mothers' Parental Efficacy Beliefs and Promotive Parenting Strategies on Inner-City Youth. *Journal of Family Issues*, 22(8), 944-972. 10.1177/019251301022008001
- Baczko, B. (1984). *Los imaginarios sociales memorias y esperanzas colectivas*. Payot.
- Baeza, M. A. R. (2011). Elementos Básicos de una Teoría Fenomenológica de los Imaginarios Sociales. *Centro De Estudio Y Análisis Social De Galicia*, , 31-42.
- Benavente, María del Rocío Guzmán, Sánchez, T. E. R., Vargas, K. M. R., & Domínguez, P. B. G. (2021). «Caminar con pies de plomo». Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. *Asparkia. Investigación Feminista*, (39), 185-211. 10.6035/asparkia.4487
- Bonilla-Jiménez, F. I., & Escobar, J. (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica.

- Bottici, C. (2019). Imagination, Imaginary, Imaginal: Towards a New Social Ontology? *Social Epistemology*, 33(5), 433-441. 10.1080/02691728.2019.1652861
- Brown, H., Kim, J. S., & Faerman, S. R. (2021). The influence of societal and organizational culture on the use of work-life balance programs: A comparative analysis of the United States and the Republic of Korea. *Null*, 58(1), 62-76. 10.1016/j.soscij.2019.03.008
- Castoriadis, C. (1983). *La institución imaginaria de la sociedad*. Tusquets Editores S.A.
- Coltrane, S. (2000). Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>
- Comité Mixto, O. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Seguridad, Higiene Y Medicina Del Trabajo*, 7
- Correa, M. C., & Quintero, M. G. L. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales* (1st ed.). Universidad Carlos III de Madrid.
- Cortez, L. A. (2017). *Prácticas de ocio y tiempo libre en tres generaciones: un estudio de caso en la Universidad Ymca (México)* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=209067>
- DANE. (2018). *Censo Nacional de Población y Vivienda*. ().DANE. <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/CNPV-2018-VIHOPE-v3.xls>
- Diaz, E. (1996). *La ciencia y el imaginario social*
- Febvre, L. (1949). *La terre et l'évolution humaine: Introduction géographique à l'histoire*. Albin Michel.

- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. (pp. 9-33). Wiley Blackwell. 10.1002/9781118539415.wbwell018
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. (pp. 143-162). American Psychological Association. 10.1037/10474-007
- Gaete Quezada, R (2018) Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista digital de investigación en docencia universitaria* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000100006&script=sci_arttext
- Gilleard, C., & Higgs, P. (2013). The fourth age and the concept of a 'social imaginary': A theoretical excursus. *Journal of Aging Studies*, 27(4), 368-376. 10.1016/j.jaging.2013.08.004
- Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, E., & Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692015000100012
- Gómez Urrutia, V., Arellano Faúndez, O., & Valenzuela Contreras, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Revista Estudios Feministas*, 25 <http://dx.doi.org/10.1590/%x>
- Gómez Urrutia, V., & Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14, 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30538546018>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, María del Pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill.
- Idrovo, S., & Bosch, M. J. (2019). The impact of different forms of organizational support and work–life balance in Chile and Colombia. *Academia*, 32(3), 326-344. <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1108/ARLA-10-2017-0306>
- ICBF. (2013, La familia: El Entorno Protector de Nuestros Niños, Niñas y Adolescentes Colombianos. <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/publicacion-47-a.pdf>
- Irueste, P., Guatrochi, M., Pacheco, S., & Delfederico, F. (2020). Nuevas configuraciones familiares: tipos de familia, funciones y estructura familiar. *Revista REDES*, (41), 11-18. <https://www.redesdigital.com/index.php/redes/article/view/44>
- Jijena, R. D. M., & Jijena, C. E. M. (2015). El Rol Moderador de la Flexibilidad del Horario de Trabajo en la Relación del Enriquecimiento Trabajo Familia y la Satisfacción Docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2018/1885>

- Jijena, Daniel & Jijena, C (2016) Percepción del conflicto trabajo familia y apoyo directivo para una cultura trabajo familia en profesores universitarios. *Revista Investigación y Desarrollo* Vol. 1. N° 2. Pág. 13² 23.
<http://dicyt.uajms.edu.bo/revistas/index.php/investigacion-y-desarrollo/article/view/1105/1107>
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100766.
10.1016/j.hrmr.2020.100766
- Lee Blair, S., Obradović, J., & Lee Blair, S. (2018). *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*. Emerald Publishing Limited.
- Leonard, A. (2009). *The Story of Stuff*. Retrieved Mar 17, 2022, from
<https://www.storyofstuff.org/movies/story-of-stuff/>
- López-Silva, P. (2013). Realidades, Construcciones y Dilemas. Una revisión filosófica al construccionismo social. *Cinta Moebio*, 46(0717-554X), 9-25. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2013000100002>
- Marí, E. E. (1988). El poder y el imaginario social. *La Ciudad Futura*, , 72-73.
- Martínez Ubilluz, G. E. (2018). *La interacción trabajo familia y el burnout en los empleados de la Unidad de Negocios de Hidroagoyán CELEC EP cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua*
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de protección social (2011) Código sustantivo del trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1443 de 2014 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud .

Moreno, J. H. (2016). La modernidad líquida. *Política Y Cultura*, (45), 279-282. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26745428014>

Montes-López, E., & Simbürger, E. (2021). La académica malabarista y la ausencia de políticas universitarias de conciliación: Un estudio comparado de trabajo académico y familia en Chile y España. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29 (175).
<https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/5751/2756>

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25. 10.1177/1534484310384958

Novoa Díaz, M. M., Martínez Mahecha, Y. A., & Useche Moreno, A. D. (2021). *Conciliación entre familia, trabajo y estudio en un grupo de madres estudiantes del programa de Psicología en UNIMINUTO Villavicencio* <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13486>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). C-156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, observación general.

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). International Labour Organization. Retrieved 18 de octubre de 2022, from <https://metadata.ilo.org/thesaurus/3655441.html>
- Palací, F. J. D. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez, Á. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43335414001>
- Pintos, J. L. (2014). Algunas precisiones sobre el concepto de imaginarios sociales. *Revista Latina De Sociología*, 4, 1-11. <https://doi.org/10.17979/relaso.2014.4.1.1217>
- Pintos, J. (1995). Los imaginarios sociales (La nueva construcción de la realidad social)
- Portocarrero, G. (2015). La ética andino-cristiana de los relatos de condenados. *Trama Y Fondo*, 37(1137-4802), 61-76.
- Quintero, A. M. V. (2011). Diccionario Especializado en Familia y Género. *Cuadernos De Trabajo Social*, 24, 165-171.
- Randazzo, F. (2012). Los imaginarios sociales como herramienta. *Imagonautas: Revista Interdisciplinaria Sobre Imaginarios Sociales*, 2(2), 77-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781735>
- Rawal, D. M. (2021). Work life balance among female schoolteachers [k-12] delivering online curriculum in Noida [India] during COVID: Empirical study. *Management in Education*, 89202062199430. 10.1177/0892020621994303

- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la Lengua Española*. Retrieved 23 de octubre de 2022, from <https://dle.rae.es/contenido/cita>
- Rodríguez, A. L., & Pineda Martínez, E. O. (2021). Cartografías e Imaginarios Sociales como Metodología de Diagnóstico para Plan de Ordenamiento Territorial en Mesetas-Meta. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64(0124-5821), 208-240. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a9>
- Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 7(1), 185-197. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Romero, M. P. C. (2017). Significado del Trabajo desde la Psicología del Trabajo. Una Revisión Histórica, Psicológica y Social. *Psicología Desde El Caribe*, 34(2011-7485), 120-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Sabater, C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral.30, 163-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Sanchez-Marquez, N. I. (2019). Sensación Y Percepción: Una Revisión Conceptual. *Ediciones Universidad Cooperativa De Colombia*, 12 <https://doi.org/10.16925/gcnc.11>
- Silva, J. P. d., & Fischer, F. M. (2020). Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. *Chronobiology International*, 37(9-10), 1513-1515. 10.1080/07420528.2020.1808010

- Spielman, V., & Taubman-Ben-Ari, O. (2009). Parental self-efficacy and stress-related growth in the transition to parenthood: a comparison between parents of pre- and full-term babies. *Health & Social Work, 34*(3), 201-212. 10.1093/hsw/34.3.201 [doi]
- Such, J. G., & Suizo, L. S. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación, 24*(47), 90-114. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Taylor, C. (2006). *Imaginarios sociales modernos*. Paidós.
- Teti, D. M., & Gelfand, D. M. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child Development, 62*, 918-929. 10.2307/1131143
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Vizcaíno Gutiérrez, M. (2001). *Familias en la modernidad: una mirada desde Villavicencio. Tomo III*. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Voorpostel, M., van der Lippe, T., & Gershuny, J. (2009a). Trends in free time with a partner: A transformation of intimacy? *Social Indicators Research, 93*(1), 165-169.
- Voorpostel, M., van der Lippe, T., & Gershuny, J. (2009b). Trends in free time with a partner: A transformation of intimacy? *Social Indicators Research, 93*(1), 165-169.

- Wadhvani, R. D., & Viebig, C. (2021). Social Imaginaries of Entrepreneurship Education: The United States and Germany, 1800–2020. *Academy of Management Learning & Education*, 20(3), 342-360.
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42.
10.1002/hrm.21971
- Yu, H. -, Lee, E. -, & Na, T. -. (2022). The Mediating Effects of Work–Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6)10.3390/ijerph19063482

16 Anexos

Anexo 1

Matriz de Categorías y Subcategorías

Categoría	Subcategoría	Definición
Categoría Trabajo	Condiciones laborales	las condiciones y medio ambiente de trabajo son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2014)
	Bienestar laboral	de acuerdo con Fisher (2014) no existe un consenso frente a la definición de bienestar en el contexto laboral; sin embargo, se entiende que el bienestar tiene ciertos componentes importantes que han sido estudiados a lo largo de muchas investigaciones. dichos componentes son: los juicios de satisfacción y actitudes similares, la experimentación de estados emocionales más positivos y menos negativos en el trabajo; dentro del bienestar eudaimonico se incluye además el crecimiento, significado o propósito, compromiso y competencia en el lugar de trabajo, finalmente se encuentra el bienestar social que

tiene que ver con el establecimiento de relaciones e interacciones a corto y largo plazo con sus pares.

Percepción del desempeño laboral según Sánchez-Márquez (2019) la percepción es el proceso de organización, integración, reconocimiento e interpretación de la información decepcionada. por su parte desempeño laboral es definido por Motowidlo (2003) como se citó en Palací et al. (2004) como “el valor que se espera se aporte a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (p. 155)

Riesgos psicosociales los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de Protección Social, 2008, art.5)

Categoría familia Conformación familiar de acuerdo con Febvre (1949) “individuos que viven alrededor de un mismo hogar” (p.193)

Roles de crianza los roles de crianza son un conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se producen como expectativas, exigencias sociales y culturales que son asignadas según el género, ordenando las estructuras de las relaciones, las expectativas y las normas que una familia tiene con respecto a la función, la posición, las actitudes y las conductas de los hombres y mujeres como miembros de ésta (Quintero, 2007 p.108)

Tareas del hogar según Coltrane (2000) “el trabajo doméstico a menudo se refiere a trabajo no remunerado que trata de encargarse del sostenimiento de los miembros de la familia y del hogar” (p.1210)

Tiempo dedicado a los hijos de acuerdo con la Real Academia Española (2022) el verbo dedicar implica destinar algo a un fin determinado. en este caso se refiere al tiempo que se destina a actividades con los hijos sea de ocio y recreación y/o académicas.

Autoeficacia parental	el concepto de autoeficacia parental se enfoca en las creencias y expectativas de los individuos sobre su capacidad para desarrollarse como padres hábiles y eficientes (Ardelt y Eccles, 2001; Teti et al, 1991). esta se compone de dos aspectos, el conocimiento de los comportamientos de los padres en la labor de crianza, y el nivel de confianza de los padres sobre su capacidad para desempeñarse en el rol parental (Bandura, 1989; Forman y Owen, 1989; como se citó en, Spielman y Taubman-Ben-Ari, 2009).
-----------------------	---

Contenido del conflicto familiar	el conflicto es parte ineludible de la convivencia familia, en el que surgen elementos como la divergencia de opiniones y pensamientos sobre diversos temas y situaciones, así también los roles que cada individuo cumple dentro de cada familia son cruciales para la generación de estos conflictos; y a esto es lo que se llama conflictividad familiar, al conjunto de problemas que se derivan exclusivamente desde el seno familiar y que tienen una carga afectiva durante la presencia de los mismos y que repercuten en el bienestar de los miembros que conforman este grupo (Rivas Álava y Guillén de Romero, 2021, p.75)
----------------------------------	---

Estrategias de afrontamiento el afrontamiento se define como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1991 p.164).

Redes de apoyo de acuerdo con Aranda y Pando (2021) se entenderá por apoyo social: a las interrelaciones que se dan entre las personas, con conductas que también se relacionan entre sí como el demostrar cariño e interés, escuchar, prestar objetos materiales, ayudar económicamente, cuidar de alguien, dar afecto, sentirse amado, dar consejo, aceptarse, satisfacerse, informarse, entre algunas, y por redes de apoyo social sean estas formales e informales a las instancias que moderan esas conductas de apoyo (p.240).

Tiempo de ocio y recreación personal un conjunto de ocupaciones a las que el individuo se puede dedicar voluntariamente ya sea para divertirse, o para desarrollar su información o su formación

desinteresada, su participación social voluntaria o su libre capacidad creadora, después de estar desligado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales (Dumazedier, 1968, p.62, como se citó en Cortez, 2017).

Categoría relación familia - trabajo	Facilitación o enriquecimiento	el enriquecimiento trabajo-familia tiene que ver con la adquisición de recursos en un campo (e.g trabajo) que puede ser usado para mejorar la calidad de vida en el otro campo (e.g familia) también hace referencia a la naturaleza de esos recursos Greenhaus y Powell (2006).
---	-----------------------------------	--

Balance – conciliación	Greenhaus et al. (2003) se inclinan por manifestar que la conciliación familia trabajo puede observarse a través de revisar hasta qué punto un individuo se encuentra tan involucrado como satisfecho con sus dimensiones familiares y personales. manifiestan además que esta definición comprende un “balance positivo” y un “balance negativo”
---------------------------	---

Conflicto familia trabajo	“una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones del rol provenientes de los campos laborales y
------------------------------	---

familiares son de alguna manera mutuamente
incompatibles” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77)

Centralidad Centralidad “la centralidad trabajo familia es una función de la
familia sobre importancia que se da al trabajo versus la familia o a la
trabajo familia versus el trabajo” (Carr et al., 2008, p.247)

Centralidad “la centralidad trabajo familia es una función de la
trabajo sobre importancia que se da al trabajo versus la familia o a la
familia familia versus el trabajo” (Carr et al., 2008, p.247)

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Anexo 2*Imaginaros Sociales dentro de la Relación Familia-Trabajo*

Imaginario	Institución que lo sostiene
Las tareas del hogar son intrínsecas al rol cuidador que se atribuye a la mujer.	La tradición
Una buena madre es aquella que se sacrifica por sus hijos.	La tradición
El trabajador ideal no mezcla aspectos personales con aspectos laborales.	La economía capitalista
El profesor y su familia deben ser un modelo para seguir dentro y fuera de la institución.	El sistema laboral y familiar
Se reconoce el bienestar laboral como un aspecto crucial de la conciliación de las dos dimensiones; No obstante, Tener un trabajo justifica el prescindir de este	La economía capitalista
El ingreso salarial está por encima de la conciliación entre el rol familiar y el rol laboral.	La economía capitalista
La familia extensa resulta imprescindible en el intento por conciliar el rol familiar y el rol laboral.	La tradición

Es natural que la mujer asuma una doble presencia mientras que en el hombre se asume el rol de proveedor.	La tradición
---	--------------

Es una fortuna encontrar a un hombre que colabora con las tareas del hogar.	La tradición
---	--------------

La carga laboral extenuante priva a los hijos de sus padres y esto los obliga a generar conductas tendientes a la independencia. Esto a su vez es visto como un aspecto positivo	El sistema laboral
--	--------------------

Se puede comprar el tiempo perdido en familia con ciertas actividades de esparcimiento o en forma de objetos.	La economía capitalista
---	-------------------------

Tabla que relata los imaginarios sociales identificados así como las instituciones sobre los que estos se sostienen de acuerdo con la teoría de Castoriadis (1986)

Anexo 3

RAE (Resumen analítico especializado)

Resumen analítico especializado

1. TITULO: Imaginarios Sociales de Profesores de Básica primaria y Media Vocacional y su incidencia entorno a la Relación Familia- Trabajo en el Municipio de Mesetas-Meta
 2. AUTORES:

David Santiago Martínez Amado

Xiomara Cuadros Muñoz

Johanna Emilse Bello Herrera
 3. FECHA: 23/11/2022
 4. PALABRAS CLAVES: Trabajo, Familia, Relación, conciliación, enriquecimiento, conflicto
 5. DESCRIPCION: Trabajo de grado para optar al título de psicólogo donde se identifican, describen y comprende la incidencia de los imaginarios sociales en torno a la Relación Familia – Trabajo de un grupo de 8 docentes pertenecientes a instituciones educativas del municipio de Mesetas- Meta en Colombia.
 6. FUENTES: El trabajo de investigación cuenta con una serie de autores que sirvieron como base fundamental en la realización del trabajo, a continuación se resaltan los más destacados:

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. (pp. 143-162). American Psychological Association. 10.1037/10474-007
-

-
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88. 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92.
- Idrovo, S., & Bosch, M. J. (2019). The impact of different forms of organizational support and work–life balance in Chile and Colombia. *Academia*, *32*(3), 326-344. <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1108/ARLA-10-2017-0306>
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review*, *10*(1), 6-25. 10.1177/1534484310384958
-

CONTENIDOS: El trabajo inicia con una introducción donde se contextualiza al lector dando a conocer la importancia de la dimensión familiar y laboral para el desarrollo de la persona y como se relacionan entre sí dichas dimensiones. Luego se encuentra la justificación donde se exponen las razones que motivaron la presente investigación siendo una de ellas la falta de conocimientos en torno al tema que puedan orientar los esfuerzos para conciliar la familia y el trabajo. Seguido se encuentra del planteamiento del problema en el cual surge la pregunta ¿Cómo inciden los imaginarios sociales presentes en los profesores de

básica primaria y media vocacional en torno a la relación Familia Trabajo y Trabajo Familia en los colegios del municipio de Mesetas Meta? Luego se encuentran los objetivos, general y específicos.

En el Marco Teórico se abordan diversos temas entre ellos las tres perspectivas principales desde las cuales se ha estudiado la relación Familia Trabajo, conciliación, enriquecimiento y conflicto. Seguidamente se da a conocer la metodología y el análisis de la información donde se retrata la información recopilada por cada subcategoría; después se pasa al análisis de las redes semánticas donde se establece la incidencia de los imaginarios sociales en la relación Familia Trabajo de las profesoras entrevistadas. Posteriormente se encuentra las conclusiones donde sobresale la presencia del conflicto Familia Trabajo y se establecen las recomendaciones para futuras investigaciones, en último lugar e encuentran los anexos.

7. METODOLOGIA:

- Enfoque cualitativo con un diseño metodológico de tipo fenomenológico.
- Revisión documental de aproximadamente 60 artículos
- Población compuesta por 8 profesoras mujeres de básica primaria y media vocacional
- Técnica de recolección de información grupo focal.
- Herramienta de Análisis de datos Atlas T.I.

8. CONCLUSIONES:

En el presente trabajo se determinó que existen unos imaginarios sociales que representan una parte de la incidencia en la relación Familia Trabajo entre ellos, el imaginario que justifica prescindir del bienestar laboral para tener un trabajo y poder cubrir las necesidades económicas propias y familiares así como la creencia de que una buena madre es la que se sacrifica por sus hijos justificando así la centralidad en el

trabajo dando lugar al conflicto en la relación familia trabajo el cual prevaleció sobre la conciliación y enriquecimiento familia trabajo y trabajo familia.

(Elaboración propia, 2022)