



Cita bibliográfica: . (2025). Dafne Morales, B.; Pérez Sánchez, M. y Mejía Rocha, M.I. (2025). El conflicto trabajo-familia y sus implicaciones en el sector turístico desde una perspectiva de género. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorial*, 9 (1), pp. 60-79. <https://doi.org/16758/riturem.v9i1.17742>

El conflicto trabajo-familia y sus implicaciones en el sector turístico desde una perspectiva de género

The work-family conflict and its implications in the tourism sector from a gender perspective

Betzabeth Dafne Morales^{1*}

Mónica Pérez Sánchez²

Mónica Isabel Mejía Rocha³

Resumen

En los últimos años, ha surgido un interés significativo por analizar el conflicto entre la vida familiar y laboral, así como los factores que lo influyen y sus efectos. Este interés surge con el aumento de familias en las que ambos integrantes de la pareja central se encuentran trabajando, lo que afecta el tiempo de convivencia, no solo entre sí, sino también con sus hijos y familia en general. Con línea en lo anterior, se llevó a cabo una investigación en la ciudad de Guanajuato (México), específicamente en el Sector Turístico, centrada en la industria hotelera que opera las 24 horas del día. Se utilizó una metodología cuantitativa que incluyó cuestionarios validados mediante análisis factorial y confiabilidad con alfa de Cronbach que fueron aplicados a colaboradores de diversos hoteles de la ciudad, específicamente establecimientos boutique, así como hoteles de 4 o 5 estrellas, haciendo un análisis comparativo de género con los resultados obtenidos, para finalmente, generar estrategias que contribuyan a disminuir o negociar los factores que generan el conflicto analizando las implicaciones que tiene en otras variables. La investigación tuvo un alcance correlacional, buscando determinar la relación del conflicto trabajo-familia con el género de los trabajadores. Los datos fueron analizados con un *software* estadístico, revelando que el conflicto trabajo familia afecta por igual en hombres y mujeres, independientemente de su nivel educativo. Sin embargo, se encontró que el nivel educativo está relacionado con el puesto desempeñado y que la mayoría de los ocupantes del puesto más alto, la gerencia general, son hombres.

Palabras Clave: Turismo; Conflicto trabajo-familia; Género; Guanajuato; Hotelería

¹ Universidad de Guanajuato, México. E-mail de contacto: dafne@ugto.mx Id orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3893-256X> * Autor para la correspondencia

² Universidad de Guanajuato, México. E-mail de contacto: moniperez@ugto.mx Id orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1327-217>

³ Universidad de Guanajuato, México. E-mail de contacto: monicamejia@ugto.mx Id orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0843-3842>



Abstract

In recent years, significant interest has emerged in analyzing the conflict between family and work life, as well as the factors that influence it and its effects. This interest arises with the increase in families in which both members of the central couple are working, which affects the time they spend together, not only with each other, but also with their children and family in general. In line with the above, an investigation was carried out in Guanajuato Capital, specifically in the Tourism Sector, focused on the hotel industry that operates 24 hours a day. A quantitative methodology was used that included questionnaires validated through factor analysis and reliability with Cronbach's alpha that were applied to employees of various hotels in the city, specifically boutique establishments, as well as 4 or 5 star hotels, with a comparative gender analysis with the results obtained, to finally generate strategies that contribute to reducing or negotiating the factors that generate the conflict, analyzing the implications it has on other variables. The research had a correlational scope, seeking to determine the relationship between work-family conflict and the gender of the workers. The data were analyzed with statistical software, revealing that work-family conflict affects men and women equally, regardless of their educational level. However, it was found that the educational level is related to the position held and that the majority of the occupants of the highest position, general management, are men.

Keywords: Tourism; Work-family conflict; Gender; Guanajuato; Hospitality

1. Introducción

El bienestar integral de los colaboradores de una organización cada vez tiene mayor relevancia, es decir, el hecho de tener presente que son personas las que integran una empresa y las que mueven y provocan resultados, es un factor determinante en el éxito y la productividad de las mismas. El talento humano ha cobrado fuerza y busca hacer frente a todas aquellas condiciones laborales que anteriormente se tomaban como normales, pero que no mostraban un ganar - ganar entre empresa y trabajador. De igual forma, se percibe que diversos factores impactan en la motivación de las personas y se valora el efecto a largo plazo de las estrategias implementadas, esto es, no solo el efecto inmediato sino visualizando lo que conlleva una decisión.

Las personas se desenvuelven en diferentes ámbitos, y es ahí donde radica la importancia de este estudio. Si bien la mayor parte del día generalmente es ocupado en actividades laborales, las personas también son parte de un círculo de amistades, de una familia, de algún club social o deportivo, incluso requieren de un espacio en soledad y descanso. Cuando las organizaciones empiezan a ver a las personas de manera holística, con sus necesidades, preocupaciones, sus pasatiempos, sus intereses en general, logran establecer políticas que no solo se basen en trabajo y resultados, sino también en contribuir a los demás entornos en los que se desenvuelve, porque de esta manera se verá retribuido de forma positiva al interior de la organización.

De lo anterior se genera un conflicto en dos sentidos: trabajo-familia y familia-trabajo, el primero indica que las actividades derivadas del empleo impactan las realizadas en la familia, y el segundo, que situaciones familiares pueden afectar el rol que se tiene al interior de una organización. En ambos casos, es muy importante diseñar escenarios en los que se concilien dichas diferencias de roles para generar una estabilidad mental en el colaborador, lo que le permitirá desempeñarse de manera más efectiva en sus actividades. Ahora bien, en esta investigación se analiza esta variable organizacional dentro de la Hotelería de la ciudad de Guanajuato, un sector de servicios en el que la atención de las personas es crucial y en el que se labora las veinticuatro horas del día durante todo el año, lo cual puede causar un desequilibrio

en el juego de roles que una persona representa, tanto en el trabajo como en la familia, por las jornadas laborales que esta actividad representa.

1.1 Turismo y empleo

Entonces bien, en lo que refiere al sector turismo, el turista utiliza medios de transporte, establecimientos de hospedaje, consume alimentos, es asistido y atendido, y requiere de actividades de ocio y recreación, para lo cual se necesita también de personal para el desempeño de la amplia gama de funciones que integran a la actividad turística. Es así como el impacto más importante del turismo sobre la sociedad local es el empleo que genera. Los puntos más sobresalientes para tomar en cuenta son cuánto empleo se genera, qué tipo de capacidades se requieren y por consiguiente qué tipo de trabajador es el que se necesita. Pero es importante considerar que el empleo que genera la industria turística es distinto en un país y en otro de acuerdo con su nivel de desarrollo (Mazón, 2004).

Los puestos de trabajo asociados al turismo han provocado un nuevo orden social que influye en las estructuras de ocupación tradicionales. A través de diversos estudios sobre este tema, como el de Carruitero (2011) han comentado que la cantidad de personas que pueden laborar en el ámbito turístico depende de la época del año debido a la estacionalidad de la actividad, que a su vez provoca empleos temporales y el elevado número de empleos con salario bajo debido a que muchos puestos de trabajo no están cualificados, como es el caso de las camaristas y los bellboy, y los empresarios no dan la importancia que se requiere para profesionalizarlos.

1.2 Género e Identidad

Al hablar de género en el sector turístico, los trabajos realizados por las mujeres eran, en un inicio, principalmente los destinados a la limpieza del establecimiento, principalmente habitaciones y áreas comunes. El motivo más importante de lo anterior es el bajo nivel educacional que tenía el género femenino. Pero aun en la actualidad, en la gran mayoría de los hoteles, los puestos de camarista, además de que el vocablo está en femenino, se destinan únicamente a las mujeres. Se han realizado numerosas investigaciones sobre el género desde distintos enfoques, las cuales en su mayoría reflejan la todavía existente inequidad en el acceso de hombres y mujeres a los niveles jerárquicos de una organización.

Desde la inclusión de la mujer a la vida laboral, los papeles que se desempeñan al interior de una empresa han demostrado marcadas diferencias, incluso sucede que las expectativas de las mujeres suelen ser hacia puestos menores que los hombres, aunque tengan el mismo o un nivel educativo superior. En los últimos años, el interés por analizar y estudiar la presencia de mujeres en actividades de mayor prestigio y poder como lo son las empresarias y funcionarias del sector público, ha aumentado con la finalidad de entender cómo se va dando el proceso de cambio en las sociedades modernas.

Montesinos (citado en Martínez y Pomar, 2007) señalan que el hecho de redefinir la identidad femenina pone en crisis a la masculina. De igual forma, comentan que es imposible desligar la actividad laboral de la mujer de la maternidad y familia. Así pues, aquí se ve reflejado el costo social y de oportunidad que causa un fuerte impacto en las mujeres, máxime cuando se encuentran en una sociedad donde son señaladas por el “abandono” de sus hijos y familia al “preferir” salir de casa para trabajar y desarrollarse en el ámbito profesional.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) realizó un estudio en el año 2023, para medir la participación de las mujeres en posiciones de la alta dirección y los consejos de administración. En estos últimos, en México, las mujeres representan el 13% y solo 7% son

presididos por ellas y un pronóstico importante que surge de este estudio es que, con esta tendencia, la participación paritaria en los consejos de administración se daría hasta el 2052. En el 18% de las empresas analizadas no hay presencia de mujeres en sus consejos de administración ni direcciones relevantes y solo el 4% tienen a una mujer como directora general y únicamente 1% de las empresas tienen mujeres en las tres direcciones relevantes (general, finanzas y áreas jurídicas). Ahora bien, el sector con mayor participación de mujeres en los consejos es el de servicios públicos con 24%, mientras que en el sector de telecomunicaciones solo hay un 10%.

1.3 Conflicto Familia – Trabajo

El bienestar integral de los colaboradores es uno de los objetivos que actualmente son más valorados, por lo que buscar un equilibrio entre el rol que se desempeña en la familia y el rol que se desempeña en el trabajo es un factor de impacto por lo que se deben considerar los elementos que causan el conflicto entre estos dos entornos, como los horarios laborales, el trabajo en días festivos, las responsabilidades familiares, el tener hijos, su rango de edad, su contexto y el contexto de la empresa, entre otros. La familia se representa por dos o más personas que se están unidas por el matrimonio o la filiación, o bien individuos que tienen algún parentesco o viven en la misma casa (Flandrin y Galmarini, 1979), pero hay que considerar que lo que se busca estudiar es la relación que hay entre las actividades u objetivos al interior de una empresa y al interior de una familia.

Existen casos en que las mujeres ingresan a la etapa laboral antes o después del matrimonio o de ser madres. Si bien es cierto que en las sociedades más desarrolladas es más común esta participación de la mujer en el mercado laboral, también existen casos de mujeres que viven en comunidades o en zonas marginadas que logran sobresalir, probablemente con un mayor esfuerzo, pero que incursionan en el ámbito profesional. Y es así como tienen expectativas mayores de satisfacción personal, pues buscan su crecimiento en otros aspectos y no meramente a través del matrimonio y de la familia. Puede darse la posibilidad de que las normas culturales en algunas naciones desalienten a los empleados para pasar tiempo al cuidado de los niños, considerando como mejor opción a los cónyuges desempleados o ayudantes contratados. La existencia de dichas normas culturales ayuda a los trabajadores a tener la excusa perfecta o a liberarse de sentimientos de culpa por pasar mucho tiempo lejos de su familia.

El conflicto familia-trabajo es una forma de conflicto de rol en el que otras demandas son incompatibles, como la familia y el trabajo (Greenhaus y Beutell, 1985). La interferencia del trabajo con la familia se refleja en aspectos emocionales y físicos, como los síntomas de salud y depresión somática (Major, Klein & Ehrhart, 2002). Todos estos conflictos de la relación entre la familia y el trabajo, así como las variables estresantes en cada ámbito, suelen ser el resultado de las responsabilidades familiares, es decir, del rol que cada persona juega al interior de su núcleo familiar, pudiendo ser que se les demande atención y/o recurso económico cada uno en mayor o menor medida. Explicado de otra manera, la intensidad con la que el conflicto familia-trabajo aparece depende de las actividades que se deban realizar al interior de cada uno, esto es, si el rol que se juega dentro de la familia es sólo de “un proveedor o abastecedor económico”, y el trabajo demanda horas extras, es probable que el conflicto no se haga presente con tanta intensidad. Por el contrario, tomando como ejemplo la idiosincrasia mexicana, en la que la cultura apunta hacia un machismo pronunciado, cuando una pareja tiene

hijos y ambos trabajan, la mujer es quien *sacrifica* su vida profesional por dedicarse al hogar, y si así no lo hace, es juzgada por la sociedad e incluso por otras mujeres.

Al realizar la comparativa de género se debe tomar en cuenta que en la mayoría de las sociedades el rol que desempeña la mujer dentro del matrimonio viene determinado desde la infancia, con detalles y aspectos que incluso surgen de los juegos y juguetes a los que son destinadas las niñas, pues no es posible negar que éstos forman parte del aprendizaje físico e intelectual, y generalmente los juegos eran representaciones de lo que mamá y papá hacían en su vida diaria (Bel Bravo, 2000). En la actualidad es más común encontrar, por un lado, familias monoparentales (por el incremento en los divorcios), y por otro, familias de doble ingreso (por la débil situación económica).

Con los resultados obtenidos del estudio del conflicto familia-trabajo se busca contribuir, al bienestar de los trabajadores y la mayor productividad de las empresas. Generalmente, cuando el motivo es la necesidad económica, suelen tener la comprensión de sus parejas en cuanto a las horas que dedican al trabajo. Por el contrario, cuando trabajan por necesidad de crecimiento y desarrollo personal y laboral, puede suscitarse un conflicto familiar (aunque no por ello queda excluido el primer caso) que surge de las actividades y tiempos dedicados al trabajo. Así mismo, existen diversos factores que influyen en la incursión de mujeres al mercado laboral, como lo son: el incremento en los niveles educativos, los cambios en las edades para casarse y de tener hijos y el aumento de las separaciones y los divorcios, entre otros. Por lo que la mujer se ha visto no sólo en la necesidad de trabajar por la remuneración económica sino también por la necesidad psicológica de superarse profesional y personalmente, logrando el reconocimiento de la sociedad (Oliveira y Ariza, 1999).

1.4 Revisión de literatura

A grandes rasgos, se puede comentar que las actividades que se realizan dentro del sector turístico, requieren horarios de trabajo que rebasan las ocho horas o turnos mixtos o nocturnos, debido a que es en este tipo de empresa donde las relaciones públicas, los eventos, los viajes y la atención personal, constituyen el rubro principal para la consecución de las metas. De igual manera, en este aspecto cabe resaltar que los días con mayor actividad turística son precisamente en los que la mayoría de la población tiene vacaciones, por lo que es frecuente el surgimiento de problemas al interior de las familias, ya sean hombres o mujeres los que laboren en este sector.

El conflicto entre el trabajo y la familia es una variable que se ha estudiado en las últimas décadas, por ejemplo, en estudios como el de Chinchilla, Poelmans y León (2003), se señala que el conflicto tiene consecuencias negativas para las empresas, debido a que genera situaciones de estrés, lo cual se refleja en un bajo rendimiento, insatisfacción laboral y rotación de personal. Ahora bien, a pesar de la evidencia anterior, la gran mayoría en las organizaciones, continúa pensando que este conflicto no es su responsabilidad, por lo que no toman las medidas pertinentes. En el mundo actual, las personas pasan, por lo menos, una tercera parte de la vida en su lugar de trabajo, por ello la preocupación de investigadores en el área con la finalidad de crear los escenarios necesarios para propiciar climas laborales saludables.

Domínguez, Lozano y Ramírez (2020) analizan el impacto del conflicto familia trabajo en el clima organizacional y en el posible abandono de la organización, a través de la aplicación de encuestas a colaboradores de empresas hoteleras en Puerto Vallarta (Jalisco, México), y obteniendo como principales resultados que sí existe una relación entre percibir un ambiente laboral poco favorable y la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar, lo cual conlleva al diseño de estrategias que deben ser implementadas para generar un equilibrio que disminuya

la rotación de personal, y para ello deben comprenderse los factores que influyen en esa decisión y que van relacionados a aspectos actitudinales de los mismos colaboradores, como a elementos directos de variables organizacionales.

Paterna y Martínez (2002) analizaron la compatibilidad entre trabajo y familia, así como el conjunto de variables que pueden estar mediando dicha compatibilidad y la satisfacción laboral enfocándose a las mujeres y la sobrecarga de los roles y su afinidad en los roles familiares y laborales. La muestra estudiada fue de 111 mujeres distribuidas en varios sectores (administrativo, educativo, y sanidad y comercio) con una edad media de 36 años. En cuanto al nivel de estudio el 65 % contaba con estudios universitarios 16,8% de bachillerato y un 11,2% con estudios profesionales, cabe señalar que el 61% de las mujeres se encontraba casada. En su artículo, los autores hacen referencia a diversas investigaciones en esta materia, cuyas conclusiones son relevantes.

Namasivayam y Zhao (2007) realizaron una importante investigación que analizó la relación entre el conflicto trabajo-familia, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de un hotel en la India. Concluyeron con un análisis jerárquico de regresión lineal que demostró que una de las dos sub-dimensiones del conflicto familia-trabajo, es decir, cuando las funciones relacionadas con la familia interfieren con las funciones relacionadas con el trabajo, se asoció negativamente con la satisfacción laboral. Los autores estudiaron ambas relaciones directas, así como las tres sub dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) y encontraron que el componente afectivo del compromiso organizacional impacta más sobre la satisfacción laboral que el componente normativo y el de continuación no mostró ningún efecto sobre la misma.

Olivarria y Sánchez (2017) investigaron sobre la flexibilidad laboral y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores del sector hotelero de un destino de playa en México (Mazatlán, Sinaloa) a través de una metodología cualitativa. Dentro del contexto indican que los trabajadores del sector hotelero no tienen empleos seguros ya que, debido a la estacionalidad, la mayoría son empleos temporales. La calidad de vida de los colaboradores y su bienestar integral, se ven influenciados por múltiples variables que afectan de distinta forma ya que son muy subjetivas. Dentro de las principales conclusiones, los autores señalan una falta de conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que causa problemas de salud y no permite un bienestar integral de los colaboradores.

Ahora bien, haciendo alusión a la comparativa de género, Huete, Brotons y Sigüenza (2016) realizan una investigación con la intención de mostrar la disparidad salarial entre hombres y mujeres en la hotelería de España, y señalan que si bien el sector turismo promueve la participación de la mujer en actividades de trabajo remunerado, las condiciones no son las mismas que para los hombres, pues aseguran que en el sector hotelero español las mujeres perciben menor ingreso y no ocupan puestos directivos, indicando que las responsabilidades familiares son la causa principal de que esto suceda, que en realidad sería la falta de equilibrio en la asignación de esas responsabilidades la que representa un obstáculo para el desarrollo profesional ya que las mujeres dan prioridad a su familia por encima de su carrera profesional y al mismo tiempo, el hombre no se ha incorporado en la misma medida al trabajo doméstico, aunque sí ha incrementado su participación, no existe una paridad.

Una de las repercusiones positivas del desarrollo turístico es la facilitación de la incorporación de la mujer al mundo laboral. Así, las mujeres representan la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector hostelero español y están representadas en todas las categorías laborales. Sin embargo, se sabe que dicha incorporación se realiza en condiciones desiguales y,

específicamente en los hoteles, las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de baja cualificación. También es un lugar común que una de las claves para el éxito del sector turístico es asegurar que los trabajadores sean eficientes y estén comprometidos con la empresa para garantizar la calidad del servicio prestado. Las políticas laborales deben promover una mayor igualdad de oportunidades, remuneración y condiciones de trabajo en el sector.

Las desigualdades de género en el ámbito laboral no serían un problema si las mujeres que se encuentran insertas en este medio no fueran obligadas a elegir entre las responsabilidades familiares y el estatus profesional, es decir, en la medida en que los hombres se incorporen en igualdad de condiciones a las responsabilidades familiares menor será el conflicto en las relaciones familia-trabajo, esto es, buscar una equidad en las actividades. Es importante considerar, que tanto el trabajo como la familia requieren de un tiempo suficiente; pero no sólo eso, sino que también dicho tiempo debe darse en el momento adecuado, en la situación que lo amerite.

Por todo lo anterior, y en referencia al planteamiento del problema central de esta investigación, se pretende aportar nuevas reflexiones acerca del impacto del conflicto familia-trabajo en los colaboradores con puestos ejecutivos, del sector turístico de Guanajuato capital, específicamente en la hotelería, concluyendo con un estudio comparativo de género. De igual forma, se busca analizar la relación entre la edad del trabajador y el conflicto familia-trabajo y analizar la existencia de una relación directa entre el nivel educativo y el puesto ocupado dentro del sector turístico hotelero.

2. Metodología

Partiendo del objetivo general y los específicos de esta investigación, así como las variables y los factores externos que influyen en las mismas, se utilizó una estrategia metodológica cuantitativa a través de la aplicación del cuestionario de Netemeyer, Boles y McMurrian (1996) La población objetivo para este estudio, son los colaboradores que ocupan posiciones ejecutivas dentro de la hotelería en la ciudad de Guanajuato, Patrimonio de la Humanidad (específicamente en hoteles de 4 y 5 estrellas, así como hoteles boutique o categoría especial).

Los cuestionarios se aplicaron al personal seleccionado, de forma directa y personal con cada colaborador, explicando los motivos de la investigación, sus alcances y aclarando las dudas que se presentaran, sin control de tiempo, de forma voluntaria y totalmente anónima. Los instrumentos originales se encuentran en inglés por lo que se procedió a realizar la traducción literal de los mismos para mantenerlos en sintonía. Una vez traducidos, los cuestionarios fueron revisados por cinco personas que laboran en el sector hotelero para asegurar la correcta interpretación de los ítems. La confiabilidad se refiere a la calidad del instrumento para evaluar las características que se buscan medir, es decir, se trata de determinar si el cuestionario mide aquello para lo que fue realmente creado (Thompson, 1994). La validez, se refiere a la consistencia de los resultados, esto es, que los de un cuestionario concuerden con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión.

El turismo es una de las actividades con mayor dinamismo y potencial a nivel mundial. En México, este sector ha tenido un crecimiento muy significativo relacionado con el aumento de la llegada de turistas a nuestro país. El alcance de la investigación es correlacional puesto que busca determinar la relación o impacto que existe entre el conflicto familia-trabajo y el género de los trabajadores en el sector hotelero de Guanajuato capital, así como otras variables sociodemográficas. Para las organizaciones es determinante conocer la existencia o no del

conflicto familia-trabajo o trabajo-familia con el que cuentan sus empleados, y no por preocupación directa en su bienestar integral, sino más bien el impacto que tienen dichas actitudes en los resultados que se ven reflejados en una mejor forma de trabajar, realizar las cosas de una forma más eficiente, reducir tiempos, rotación y ausentismo, de tal forma que la productividad y/o el servicio brindado por la empresa sea de mayor calidad.

El estado de Guanajuato está ubicado en el centro de la República Mexicana (Figura 1), esta situación geográfica privilegiada, le genera amplios aspectos relacionados a la industria, los servicios y el desarrollo de comunicaciones, y no obstante que no cuenta con salidas marítimas, Guanajuato tiene un aeropuerto internacional y un puerto interior, que han facilitado los aspectos relacionados a la importación y exportación de las mercancías producidas en la entidad e incluso de entidades vecinas; lo que ha impulsado el incremento en el grado de industrialización y crecimiento en varias ciudades del Estado que se han convertido en polos de desarrollo para diversos sectores, siendo uno de los más potenciales e importantes, el turístico.

El estado está posicionado como uno de los destinos culturales más importantes a nivel nacional e internacional, además de contar con rutas gastronómicas, religiosas, ecoturísticas, rurales, y ser un estado con dos ciudades Patrimonio de la Humanidad que son San Miguel de Allende y Guanajuato Capital, siendo en esta última donde realizará el estudio.

Figura 1. Ubicación del Estado



Fuente: <http://www.travelbymexico.com>

La ciudad de Guanajuato, es sin duda una de las más hermosas de todo México. Es una ciudad minera construida en un valle, la capital se extiende por los cerros que la rodean, ofreciendo un paisaje irregular y pintoresco. Con su arquitectura colonial, sus estrechas y sinuosas calles empedradas, fue declarada en 1988, Patrimonio Cultural de la Humanidad por la *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), sometiéndose a los criterios de selección señalados por dicho organismo, entre los que destacan (World Heritage Committee, 2013):

- Representar una obra maestra del genio creador humano. Guanajuato posee varios de los más bellos ejemplos de la arquitectura barroca en América. Los templos de La Compañía (1745 – 1765) y de la Valenciana (1765 – 1788) son obras maestras del estilo churrigueresco. En el campo de la historia de la tecnología, Guanajuato se enorgullece también de los logros artísticos como la “Boca del Infierno”, un tiro de mina de 12 metros de diámetro y 600 metros de profundidad.
- Atestiguar un intercambio de valores humanos considerable, durante un periodo concreto o en un área cultural del mundo determinada, en los ámbitos de la arquitectura o la tecnología, las artes monumentales, la planificación urbana o la creación de paisajes. La influencia de Guanajuato, desde el siglo XVI hasta el XVIII, se sintió en la mayoría de las poblaciones mineras del norte de México.
- Ser un ejemplo eminentemente representativo de un tipo de construcción o de conjunto arquitectónico o tecnológico, o de paisaje que ilustre uno o varios periodos significativos de la historia humana. Guanajuato es un ejemplo extraordinario de un conjunto arquitectónico que incorpora los aspectos industriales y económicos de una población minera. El templo de San Cayetano en la Valenciana y la Casa del Conde Rul fueron financiadas por la mina más próspera; las minas más modestas de Cata y Mellado florecieron también bajo la forma de iglesias, palacios y casas, cerca de ellas o en la ciudad.
- Estar directa o materialmente asociado con acontecimientos o tradiciones vivas, ideas, creencias u obras artísticas y literarias que tengan una importancia universal excepcional. Guanajuato es un lugar en donde se realizan festividades y exposiciones que mantienen vivas las tradiciones y creencias de los habitantes y además se realza la importancia que tiene la ciudad al ser un centro de continua renovación artística y literaria, con exhibiciones en sus más emblemáticos museos e importantes recintos, aunado a festejos como el “Festival Internacional Cervantino”.

3. Resultados

Se aplicaron los cuestionarios para obtener información de la variable de estudio, al total de la población estudiada, esto es, ciento treinta y cinco personas las que ocupan puestos ejecutivos dentro del sector hotelero clasificado entre cuatro y cinco estrellas, en Guanajuato capital. Es importante mencionar, que al igual que con la prueba piloto, los datos para el análisis de resultados presentados en esta investigación, se utilizó el programa estadístico *Statistical Package for the Social Science* (SPSS).

El siguiente paso fue realizar el análisis factorial para que, como su nombre lo indica, se identificaran los factores que explican la varianza y covarianza entre las medidas, de tal forma que se pueda resumir la información de un conjunto de variables, esto es, agruparlas, utilizando el método de componentes principales. Al realizar el análisis factorial, de la variable conflicto familia-trabajo se obtiene que existen dos factores que explican el 74,2% de la variabilidad. De esta manera se sustenta la teoría de Netemeyer et al., (1996) encontrando que en cada factor cargan las cinco preguntas correspondientes a cada sección del cuestionario, es decir, un enfoque es el que relaciona la forma en que la familia afecta al trabajo, y el otro viceversa, esto es, la incidencia del trabajo en las cuestiones familiares.

3.1 Análisis de variables demográficas

Para conocer las características generales de los sujetos de estudio, se muestran las variables demográficas, encontrando que el 52,6% son mujeres y el 47,4% hombres (Tabla 1).

Tabla 1. Frecuencias: Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Femenino	71	52.6	52.6	52.6
Masculino	64	47.4	47.4	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

En la Tabla 2 se muestra el estado civil de los encuestados. El 49.6% viven en pareja ya sea casados (40.7%) o en unión libre (8.9%) y el resto (50.4%) se encuentran solteros (39,43%), viudos (1,5%) o divorciados (9,6%).

Tabla 2. Frecuencias: Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Soltero/a	53	39.3	39.3	39.3
Casado/a	55	40.7	40.7	80.0
Unión libre	12	8.9	8.9	88.9
Viudo	2	1.5	1.5	90.4
Divorciado	13	9.6	9.6	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

En la Tabla 3 se observa que el 71,1% de los encuestados son menores a 40 años, lo cual nos muestra que la tendencia del sector es trabajar con personal joven a mediana edad. Lo anterior puede tener su origen en el tipo de actividades realizadas dentro de la hotelería que requieren cierto dinamismo en varios aspectos.

Tabla 3. Frecuencias: Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 25 años	27	20.0	20.0	20.0
	26 a 30 años	29	21.5	21.5	41.5
	31 a 40 años	40	29.6	29.6	71.1
	Más de 40 años	39	28.9	28.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

De igual forma, en la Tabla 4 se observa que la antigüedad en las empresas oscila preponderantemente entre 1 a 3 años, lo que demuestra la inestabilidad laboral marcada principalmente por la temporalidad del mercado, es decir, el negocio turístico tiene tendencias muy notables a lo largo del año. Tan solo el 7% lleva 10 o más años dentro del hotel en el que labora en este momento.

Tabla 4. Frecuencias: Antigüedad en la Empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1 año	29	21.5	21.5	21.5
	1 a 3 años	53	39.3	39.3	60.7
	4 a 5 años	21	15.6	15.6	76.3
	6 a 10 años	25	18.5	18.5	94.8
	Más de 10 años	7	5.2	5.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

El 62,2% tienen hijos, la mayoría en edades entre los 0 y 5 años, y entre los 11 y 20 años. El 34,1% de los encuestados tienen entre 1 y 2 hijos, seguidos por los que tienen entre 3 y 4. Tan solo el 5,9% tiene 5 o más hijos (Tabla 5).

Tabla 5. Frecuencias: Número de hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin hijos	51	37.8	37.8	37.8
	1 a 2 hijos	46	34.1	34.1	71.9
	3 a 4 hijos	30	22.2	22.2	94.1
	5 o más hijos	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

En cuanto al nivel de estudios (Tabla 6), se encontró que 51,1% cuentan con licenciatura o posgrado, el 27,4% terminó la preparatoria y el 21,5% solo cuenta con educación básica. El turismo es un sector que requiere de puestos cualificados, los cuales se van forjando con la experiencia en distintas áreas, como atención a clientes, calidad en el servicio, operatividad, trabajo bajo presión, respuesta inmediata ante sucesos inesperados.

Tabla 6. Frecuencias: Nivel de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Básica	29	21.5	21.5	21.5
	Media superior	37	27.4	27.4	48.9
	Profesional	63	46.7	46.7	95.6
	Posgrado	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Finalmente, es importante destacar que de los encuestados, el 48,9% que representa a 66 personas, trabaja para jefaturas de área, y que se contó con la participación de 5 Subgerentes (3,7%) y 7 Gerentes Generales (5,2%), lo cual coadyuvó a la diversificación de este estudio en los distintos segmentos jerárquicos de la hotelería en Guanajuato Capital.

3.2 Respuesta a los objetivos

Ahora bien, una vez esquematizado el contexto de las variables demográficas de los trabajadores encuestados, se procede al cumplimiento de los objetivos de esta investigación.

Objetivo General: Analizar el impacto del conflicto familia trabajo en hombres y mujeres

Objetivo Específico 1: Analizar si la edad tiene una relación directa con el conflicto familia trabajo.

Objetivo Específico 2: Analizar si el nivel educativo del colaborador tiene una relación directa con el puesto en el que se desempeña.

En cuanto al objetivo general que busca analizar si el conflicto familia-trabajo impacta en mayor o menor medida a hombres y mujeres (Tabla 7), se utilizó una comparación de medias a través de una prueba T para muestras independientes.

Tabla 7. Comparación de medias por género.

Sexo		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Influye trabajo en la familia	Femenino	71	3.0394	1.72928	.20523
	Masculino	64	3.3219	1.88650	.23581
Influye familia en el trabajo	Femenino	71	2.3775	1.51471	.17976
	Masculino	64	2.2813	1.49697	.18712

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

En la media se puede observar que no hay una diferencia marcada entre el género masculino y femenino, e incluso en el factor trabajo en la familia, la media es mayor en los hombres, lo que muestra que en un mayor porcentaje es el género masculino encuestado el que tiene mayores conflictos dentro de su familia a causa de su empleo, y en el caso de las mujeres, los problemas familiares impactan en su trabajo en un mayor porcentaje que para los hombres, lo cual demuestra que las mujeres encuestadas, en su mayoría, dan prioridad a su hogar y los hombres a su trabajo.

Respecto al primer objetivo específico que busca analizar si la edad influye en el conflicto familia-trabajo o trabajo-familia, se obtuvo que, como se observa en la Tabla 8, las personas entre 26 y 30 años son en quienes se presenta una mayor influencia del conflicto trabajo en la familia, con una Media de 3.7586. Es importante señalar que en una prueba *post hoc* se obtiene un nivel de significancia de .041 para este rango de edades.

Tabla 8. Descriptivos Edad del Trabajador

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Influye trabajo en la familia	Menos de 25 años	27	3.3185	1.61270	.31036	2.6806	3.9565
	26 a 30 años	29	3.7586	1.59497	.29618	3.1519	4.3653
	31 a 40 años	40	3.3100	1.94696	.30784	2.6873	3.9327
	Más de 40 años	39	2.4974	1.78052	.28511	1.9203	3.0746
	Total	135	3.1733	1.80427	.15529	2.8662	3.4805
Influye familia en el trabajo	Menos de 25 años	27	2.3556	1.48151	.28512	1.7695	2.9416
	26 a 30 años	29	2.3034	1.40063	.26009	1.7707	2.8362
	31 a 40 años	40	2.6550	1.67086	.26419	2.1206	3.1894
	Más de 40 años	39	2.0051	1.38449	.22170	1.5563	2.4539
	Total	135	2.3319	1.50147	.12923	2.0763	2.5874

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

Asimismo, en la Tabla 9 se encuentra que la variable independiente nivel de estudios tiene un impacto positivo o directamente proporcional en la variable dependiente cargo en la empresa debido a que tiene un nivel de significancia menor a .05 con un coeficiente Beta de .385, lo cual significa que sí hay una relación directa entre el puesto que se ocupa y el nivel de estudios, aunque cabe señalar que hay excepciones, como en los casos en los que el mismo dueño es el gerente general y no cuenta con estudios de nivel superior o incluso medio superior.

Tabla 9. Coeficientes de la Regresión Nivel de Estudios

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	.699	.215		3.252	.002
Nivel de estudios	.369	.085	.385	4.357	.000

a. Variable dependiente: Cargo en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS

4. Discusión de resultados

Partiendo de la literatura hasta el momento revisada se encuentran puntos de vista que pueden ser complementarios o incluso contradictorios. Mientras algunos autores señalan influencia de las variables entre sí, otros comentan no haber encontrado relación alguna entre las mismas. Para esta investigación, la variable independiente es el conflicto familia-trabajo, desde sus dos vertientes, es decir, tanto el que se origina en la familia y afecta al trabajo, como el que surge en éste e influye en la primera. Tomando como base las definiciones que aportan los autores citados en las secciones anteriores de este estudio, es posible señalar que el conflicto familia-trabajo se presenta por la incompatibilidad de roles de un individuo en dichos ámbitos, derivados principalmente por los tiempos dedicados a cada uno, pues lógicamente, entre más horas se brinden a uno, menos se participa en el otro. Y es aquí donde se hace visible un punto muy importante y esencial para la aparición, o no, del conflicto, es decir, la existencia de éste depende del rol o papel que se juegue dentro de cada rubro, ya que no necesariamente el hecho de trabajar más horas genera un conflicto en la familia.

Este tipo de conflicto, en el que el trabajo influye en la familia, puede generar problemas sociales y de salud, como separaciones o divorcios, distanciamiento emocional de los hijos por la falta de atención de los padres. En este sentido, es indispensable tomar en cuenta el contexto en el que se realice la investigación, el ámbito cultural, la idiosincrasia del país o región, la identidad y el género. Como se observa en nuestra sociedad, los hombres y las mujeres son juzgados de distinta manera por las mismas acciones, es decir, no es lo mismo que un hombre trabaje hasta altas horas de la noche a que lo haga una mujer, y mucho menos si tienen hijos de cierta edad en la que aun requieren del cuidado de sus padres. No es común escuchar a las personas calificar de irresponsable a un padre por trabajar demasiado y no pasar tiempo con sus hijos, y por el contrario, sí lo es para una madre, quien es más fácilmente acusada de “abandonar” su hogar si elige desarrollarse profesionalmente. También es importante considerar cuando la situación apunta hacia la necesidad de trabajar por la remuneración económica, ya sea por ser madre soltera o porque el ingreso de su esposo no es suficiente para la manutención del hogar. De ser así, la presión social suele ser menor y es más comprensible y aceptable que la mujer dedique más horas a trabajar en lugar de cuidar a sus hijos.

Por otro lado, la segunda arista del conflicto es el originado en la familia y que afecta o influye en el trabajo de los individuos, y este se da por diversas circunstancias que ocurren en el seno familiar, como el nacimiento o enfermedad de un hijo o la pareja o por las actividades o funciones domésticas que se tengan. Cuando se presenta este conflicto familia-trabajo, suele verse reflejado en el ámbito laboral a través del ausentismo, impuntualidad, estrés e

insatisfacción laboral, entre otros. Ahora bien, al particularizar al conflicto familia - trabajo, en cualquiera de sus dos direcciones, hacia el sector turístico o la hotelería se encuentra, de inicio, una incompatibilidad en cuanto a la jornada laboral que suele ser distinta por lo menos a los tiempos de la escuela; esto es, en la hotelería una empresa que labora las veinticuatro horas de los trescientos sesenta y cinco días del año, los horarios de trabajo pueden ser en la mañana, tarde o noche, lo cual implica un déficit en la convivencia familiar. A pesar de que existe la creencia de que el trabajo y la familia son independientes, se ha demostrado precisamente lo contrario, pues existe un vínculo interdependiente que debe respetarse de forma equilibrada para evitar un conflicto de roles. Un ejemplo a este respecto es el estudio de Spector et al. (2004) en el que relacionó a las horas de trabajo con el conflicto familia - trabajo, mostrando que existen diferencias al estudiar las mismas variables en cada país o región.

También Willey (citado en Paterna y Martínez, 2002), encontró coincidencias con una de las hipótesis específicas de la presente investigación, pues señala que si la familia interviene en cuestiones laborales, el nivel de satisfacción baja por el conflicto de roles. Por otro lado, en lo que respecta a una de las variables dependientes: la satisfacción laboral, para esta investigación es importante tomar como base teórica a Herzberg (1959) quien señaló los dos factores cuya presencia genera satisfacción y que tienen que ver con la motivación, es decir, los inherentes a la persona y con la empresa u organización, y que se relacionan con el ambiente físico, jornada de trabajo, puesto, etcétera.

5. Conclusiones

Tomando como base las definiciones que aportan los autores citados en las secciones anteriores de este estudio, es posible señalar que el conflicto familia-trabajo se presenta por la incompatibilidad de roles de un individuo en dichos ámbitos, derivados principalmente por los tiempos dedicados a cada uno, pues lógicamente, entre más horas se brinden a uno, menos se participa en el otro. Y es aquí donde se hace visible un punto muy importante y esencial para la aparición, o no, del conflicto, es decir, la existencia de éste depende del rol o papel que se juegue dentro de cada rubro, ya que no necesariamente, el hecho de trabajar más horas genera un conflicto en la familia.

Al particularizar al conflicto familia-trabajo en cualquiera de sus dos direcciones, hacia el sector turístico o la hotelería, se encuentra, de inicio, una incompatibilidad en cuanto a la jornada laboral que suele ser distinta por lo menos a los tiempos de la escuela; esto es, en la hotelería, en una empresa que labora las veinticuatro horas de los trescientos sesenta y cinco días del año, los horarios de trabajo pueden ser en la mañana, tarde o noche, lo cual implica un déficit en la convivencia familiar. A pesar de que existe la creencia de que el trabajo y la familia son independientes, se ha demostrado precisamente lo contrario, pues existe un vínculo interdependiente que debe respetarse de forma equilibrada para evitar un conflicto de roles.

A través del impacto que genera el conflicto familia-trabajo en otras variables organizacionales, los directivos de una organización obtienen la información relevante y necesaria para conocer los efectos que generan las políticas y normas de la empresa en los trabajadores, y de esta forma, continuar, eliminar o realizar correcciones a las mismas. Lo anterior con la finalidad de eliminar o disminuir las fuentes productoras del conflicto entre el trabajo y la familia y procurar un mejor rendimiento de los trabajadores, el cual se reflejará a través de una actitud positiva frente a las tareas que desempeña y frente a la organización misma. Una de las acciones más importantes de un gestor de recursos humanos es lograr la

armonización de las necesidades del individuo como persona y como trabajador, es decir, alinear sus objetivos individuales y los de la organización.

Ahora bien, se concluye que el rango de edad entre 26 y 30 años es el que más relación directa tiene con dicho conflicto, y por otro lado, el nivel educativo no tiene ninguna afinidad con la aparición de la variable en cuestión. De igual forma, se encontró que el conflicto familia-trabajo no es mayor en las mujeres e incluso hay una ligera diferencia que apunta hacia el género masculino. Para buscar posibles líneas de acción que conlleven al logro de estrategias potenciales para disminuir la presencia del conflicto familia-trabajo, es necesario trabajar en conjunto desde diversos ámbitos: político, social, familiar. La creación de políticas públicas que regulen la atención prestada a la relación de dichas variables, puede marcar la diferencia.

Finalmente, es importante visualizar las posibles líneas de investigación que pueden desprenderse de este estudio. Para empezar el Sector Turístico es muy amplio, por lo que debe extenderse una investigación a los diversos campos del mismo sector, como lo son otras áreas del mismo como la hotelería, restaurantes, agentes de Viajes, operadores turísticos, líneas aéreas, etc.. Y además, contemplarse nuevos sectores como el automotriz, al ser una industria en crecimiento potencial dentro del estado de Guanajuato, o el hospitalario, que tiene la misma dinámica de horarios.

Agradecimientos

A la Universidad de Guanajuato, a los establecimientos participantes del estudio y a la organización del Congreso Internacional de Gestión Turística del Patrimonio (CIGESTUR, 2024), donde inicialmente se presentó este estudio.

Referencias

- Bel Bravo, M. A. (2000). *La Familia en la historia*. Madrid. Ediciones Encuentro, S.A.
- Carruitero P. (2011). Estacionalidad de la Demanda de Turismo en Argentina. Maestría en finanzas públicas provinciales y municipales. Universidad nacional de la plata Facultad de ciencias económicas. Recuperado de https://cefip.econo.unlp.edu.ar/wp-content/uploads/2024/02/dt_2011_12_01_v01_f01.pdf
- Chinchilla, N., Poelmans, S y León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. IESE Business School, IESE Research Papers. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/di-0498.pdf>
- Díaz Carrión, I. A., Lozano Ramírez, M. C., & Montiel Flores, J. C. (2018). Liderazgo transformacional y género en hoteles de 4 y 5 estrellas de Tijuana (México). *Cuadernos de Turismo*, (42), 137–160. <https://doi.org/10.6018/turismo.42.06>
- Domínguez-Aguirre, L. R., Lozano-Jiménez, I., & Ramírez-Campos, Álvaro F. (2020). El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Cuadernos De Gestión*, 20(3), 87–97. <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>
- Flandrin, J. L. y Galmarini Rodríguez, M. A. (1979) Orígenes de la Familia Moderna, Editorial: Crítica editorial. ISBN: 84-7423-095-0
- Greenhaus, J. y Beutell N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, pp. 76-88

- Hernández G. C., Camarena A. M. y Castanedo Q. B. (2009). *Para las mujeres no todo el poder... pero si todo el trabajo*. México: Ediciones y gráficos EON, S.A. de C.V.
- Huete, R., Brotons, M. y Sigüenza, M.. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y perspectivas en turismo*, 25(1), 73-87. Recuperado en 15 de noviembre de 2024, de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322016000100005&lng=es&tlng=es.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2023). Mujeres en las empresas ¿hemos avanzado?. Recuperado de: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf
- Major, V., Klein K. y Ehrhart, M. (2002) Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*. 87, pp.427-436
- Namasivayam, K. y Zhao, X. (2007) An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, pp. 1212-1223
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. y McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, pp. 400-10.
- Olivarría Núñez, C.A. y Sánchez Mendoza, V. V. (2017): Flexibilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en Mazatlán, México. *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, n. 22. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/turydes/22/trabajadores-hoteleria-mazatlan.html>
- Oliveira, O. D., & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, 5(20),89 - 127. ISSN: 1405-7425. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202005>
- Paterna, C. y Martínez, M. (2002) Compatibilizando trabajo y familia variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, No. 75, pp. 19-37
- Pérez López, J.A. (1991) *Teoría de la acción humana en las organizaciones*, Editorial Rialp, Madrid
- Pomar Fernández, S., & Martínez Vázquez, G. (2019). Resignificación identitaria, trabajo y familia: Una disyuntiva para la mujer. *Administración Y Organizaciones*, 9 (18), 95–109. Recuperado a partir de <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/237>
- Rivera Mateos, M. (2018). Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía (España). *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, 57 (3), 291-312.
- Rivera Mateos, M. (2019). Género, turismo responsable y educación para el desarrollo. *Investigación en la transversalidad de género en el siglo XXI* / coord. por Mercedes Osuna Rodríguez, María Isabel Amor Almedina (pp. 267-280). Madrid: Editorial Síntesis.
- Scott, J. W. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. Op. Cit. *Revista Del Centro De Investigaciones Históricas*, (14), 9–45. Recuperado a partir de <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>

Thompson, R. (1994). Emotion regulation: A theme in search of a definition. Monographs of the Society for Research in Child Development, 59, 25-52. Doi: [10.1111/j.1540-5834.1994.tb01276.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-5834.1994.tb01276.x)