

Relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas: Una revisión sistemática

Pezo-Arteaga, Erik ^a; Paredes-Limo, Eduardo Fabrizio ^b

Artículo de Revisión

Resumen	Abstract	Tabla de Contenido
<p>La relación trabajo-familia se refiere a la interacción bidireccional entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares de un individuo. Implica cómo cada rol impacta en el otro, en aspectos positivos como el crecimiento y negativos como el conflicto. Esta interdependencia entre trabajo y familia se ha intensificado dada la creciente demanda en ambos ámbitos, impactando en la vida de los trabajadores. Se propuso la búsqueda sistemática de la literatura científica para analizar la relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas. Siguiendo la metodología PRISMA, se realizaron búsquedas en las bases WOS, SCOPUS y SCIELO. Se incluyeron 19 investigaciones que analizaron la temática de estudio. Se observaron diferencias en el conflicto trabajo-familia a nivel de género, generado por diversos estresores. Los hallazgos destacan la necesidad de contar con ambientes laborales que equilibren las demandas y promuevan apoyo, permitiendo a los trabajadores desempeñar positivamente sus roles laborales y familiares.</p>	<p>Work-family relationship in private company workers: A systematic review. The work-family relationship refers to the two-way interaction between an individual's paid work and family responsibilities. It involves how each role impacts the other, in positive aspects such as growth and negative aspects such as conflict. This interdependence between work and family has intensified given the growing demand in both areas, impacting the lives of workers. A systematic search of scientific literature was proposed to analyze the work-family relationship in workers in private companies. Following the PRISMA methodology, searches were carried out in WOS, SCOPUS and SCIELO databases. Nineteen investigations that analyzed the study topic were included. Differences were observed in work-family conflict at the gender level, generated by various stressors. The findings highlight the need for work environments that balance demands and promote support, allowing workers to positively perform their work and family roles.</p>	<p>Introducción 01 Método 03 Resultados 05 Discusión 10 Referencias 12</p>
<p>Palabras clave: Trabajo, familia, conflicto, roles, estresores laborales.</p>	<p>Keywords: work, family, conflict, roles, work stressors.</p>	

Recibido el: 12 de julio de 2023; Aceptado el 27 de mayo de 2024

Editaron este artículo: Ana García Corni, Débora Mola, Leticia Sarli y Leandro Morales.

El trabajo es una actividad crucial para el bienestar psicológico y social de las personas, que brinda protección social a las familias, oportunidades de empleo seguro y productivo; además, ofrece puntos de vista para la integración social y el crecimiento personal, fomenta la libertad de expresión y la toma de decisiones. En ese sentido, no solo proporciona seguridad económica, sino también un medio para lograr la realización personal y contribuir activamente a la sociedad (Ingunza Lastra & Carrasco Muñoz, 2019). Diversos enfoques teóricos analizan esta

relación entre trabajo y bienestar, como la psicología ocupacional, la teoría de demandas-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2018; Demerouti & Bakker, 2023; Obrenovic et al., 2020; Tummers & Bakker, 2021), y el modelo de riesgos psicosociales en el trabajo (Erwandi et al., 2021; Iavicoli & Di Tecco, 2020; Liu et al., 2019). Han planteado cómo las condiciones laborales impactan en la salud y el bienestar del trabajador, mediante la interacción entre las demandas del trabajo (por ejemplo, sobrecarga laboral, ritmo acelerado de trabajo) y los recursos con los que

^a Pontificia Universidad Católica del Perú, Centrum PUCP Business School, Lima, Perú

^b Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima, Perú

*Enviar correspondencia a: Pezo-Arteaga, E. E-mail: a20216836@pucp.edu.pe

Citar este artículo como: Pezo-Arteaga, E., & Paredes-Limo, E. (2024). Relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas: Una revisión sistemática. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 16(4), 1-17

cuenta la persona para afrontar dichos estresores (por ejemplo, apoyo social, autonomía laboral; [Basińska-Zych & Springer, 2017](#); [Ganewatta & Hiroshima, 2023](#); [Zhang et al., 2023](#)).

En este contexto, el conflicto trabajo-familia surge cuando las responsabilidades laborales interfieren con las familiares o viceversa; es decir, cuando las demandas del trabajo (horarios, carga laboral, etc.) interfieren o dificultan las responsabilidades y vida familiar ([Obrenovic et al., 2020](#)), y, por otro lado, cuando las demandas familiares (cuidado de los hijos o padres mayores, tareas del hogar, etc.) dificultan o interfieren el cumplimiento de actividades laborales ([Kayaalp et al., 2020](#)). Este conflicto entre roles se fundamenta en la teoría de los roles de Merton (1957), que establece que las personas tienen múltiples roles y estatus sociales que se encuentran interrelacionados. Cada rol conlleva diferentes expectativas sobre cómo la persona debe representarlo ([Van der Horst, 2016](#)). Asimismo, la hipótesis sobre la tensión del rol de Goode (1960), que plantea que los individuos pueden experimentar conflictos al tener que cumplir con obligaciones de roles distintos que se contraponen ([Berger & Bruch, 2021](#)). De esta manera, la relación entre trabajo y familia se conceptualiza como una forma de conflicto entre roles, donde las presiones del ámbito laboral y familiar resultan incompatibles o contradictorias. Es decir, la participación en el rol laboral dificulta la del rol familiar, y viceversa. Por lo tanto, el conflicto trabajo-familia puede deberse a problemas de tiempo disponible, pero también deriva de otros factores estresantes o demandas conductuales disímiles entre ambos dominios ([Ghislieri et al., 2016](#)).

Aunque tradicionalmente los estudios se han centrado en los aspectos negativos del conflicto trabajo-familia ([De Simone et al., 2018](#)), es importante comprender de manera integral cómo la armonía entre ambos ámbitos impacta en el bienestar de las personas y sus relaciones familiares. El significado del trabajo para un individuo puede analizarse desde su centralidad, las normas sociales vinculadas y los valores asociados ([Matabanchoy Tulcanet al., 2019](#)), elementos que permiten comprender qué representa el trabajo en la vida de una persona y su bienestar ([Bianchi, 2018](#); [Romero Caraballo, 2017](#)).

Cuando se hace referencia al trabajo, se tiene

como idea base que un individuo tiene una idea general sobre su futuro, entendido como un conjunto de aspiraciones, que, a su vez, enmarcan su proyecto de vida. En ese sentido, dentro del denominado 'proyecto de vida' de una persona, es implícita la interacción entre el entorno social-laboral del individuo y la perspectiva personal, que permita tener presente y explorar posibilidades y oportunidades en el futuro, y estas se encuentran vinculadas con aspectos relevantes de su vida ([Gómez-Urrutia et al., 2019](#)).

Los efectos que existen entre las esferas privada y pública del trabajador, su hogar y su lugar de trabajo, se incluyen en la interacción trabajo-familia ([Vesga Rodríguez, 2019](#)). Sin embargo, en suma, la vida familiar y laboral de las personas conforma y contribuye a su desarrollo integral, ya que las personas crecen social, moral, emocional y culturalmente en sus entornos familiares; asimismo, las personas adquieren los bienes y servicios que necesitan para funcionar en la sociedad, mantenerse financieramente a flote y participar en interacciones sociales ([Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia, 2021](#)).

Esta relación o conflicto se incrementó a raíz del inicio de la pandemia y emergencia sanitaria por Covid-19, donde el trabajo pasó a ser remoto, y tanto el aspecto laboral como el familiar convivían en un mismo entorno ([Meza-de-Luna et al., 2022](#)). En ese sentido, el estudio mexicano especificó que el trabajo home office ha generado un aumento de la jornada laboral, produciendo mayores niveles de estrés. En el caso de madres y padres con niños, este efecto fue mayor que en trabajadores solteros. Particularmente, en mujeres con hijos se incrementa tres veces más el riesgo de desempleo, así como un alto costo emocional, físico, económico y relacional.

También se han evidenciado diferencias entre las percepciones de hombres y mujeres sobre la relación trabajo-familia, pues los varones perciben una interacción negativa entre su familia y su trabajo, y las mujeres, lo contrario. Esto demuestra la existencia de dificultades específicas que encuentran las mujeres para equilibrar el trabajo y las obligaciones familiares, así como enfatizan la importancia de abordar los desequilibrios de género en el lugar de trabajo ([Aguilar-Morales, 2022](#)).

Otro estudio pudo mostrar que la conciliación trabajo-familia es un factor importante para el

compromiso y el bienestar de los trabajadores, sugiriendo que el entorno organizacional y las prácticas institucionales pueden influir en dicha relación (Acuña-Hormazábal et al., 2022).

Por tanto, existe una necesidad creciente por comprender de manera profunda y actualizada cómo la relación trabajo-familia impacta en el bienestar de las personas y sus relaciones familiares. En este sentido, realizar una revisión sistemática de la literatura científica reciente contribuirá a mejorar la comprensión de la psicología laboral y familiar, ofreciendo una síntesis y un análisis exhaustivo de las investigaciones previas.

Sobre la base de lo anterior, el objetivo consiste en realizar una búsqueda sistemática de la literatura científica reciente para analizar la relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas. Para ello, se examinarán en conjunto las esferas trabajo-familia, con la orientación de tres objetivos centrales: a) describir los resultados según las características de los estudios; b) identificar qué dimensiones de trabajo-familia se evalúan en los estudios; c) analizar la evidencia empírica sobre los resultados a nivel transversal y longitudinal.

Método

Estrategia de búsqueda

En primer lugar, una revisión sistemática es

una síntesis de la investigación realizada por expertos con el objetivo de localizar y recopilar evidencia internacionalmente pertinente sobre una o más preguntas particulares, analizar y resumir los hallazgos para informar la práctica, y contribuir a la realización de más investigaciones (Munn et al., 2018).

Se realizaron dos búsquedas, siguiendo la metodología PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), que se compone de una serie de criterios e instrucciones que aseguran la objetividad para realizar un análisis documental con el fin de abordar adecuadamente los artículos científicos. Esto permitió la organización, evaluación y eventual reducción del número de artículos encontrados a un número manejable a través de la sistematización, cuyo objetivo es proporcionar una revisión sistemática más transparente y clara (Page et al., 2021).

Las bases empleadas fueron la *Web of Science* (WoS), Scopus y Scielo, el día 14 de junio de 2023. Se ingresaron los descriptores *work-family relationship*, *private company workers*, *work-family interaction*, *work-family articulation*, *work-family interface*. Con fines de ampliación de la revisión, se decidió además desagregar el constructo funcionamiento ejecutivo e incluir los siguientes descriptores específicos: *work-family*, *family-work*, *private company*, *workers* (véase Tabla 1).

Tabla 1.
Estrategia de búsqueda, términos y descriptores

Motor de búsqueda	Descriptores y operadores	N° registros
WoS	TS= (((work-family relationship*) OR (work-family interaction) OR (work-family articulation*) OR (work-family interface) OR (family-work)) AND ((private company*))	Resultados luego de filtrar por abstract: 87
Scopus	TS= (((work-family relationship*) OR (work-family interaction) OR (work-family articulation*) OR (work-family interface) OR (family-work)) AND ((private company*))	Resultados luego de filtrar por abstract: 30
Scielo	TS= (((work-family relationship*) OR (work-family interaction) OR (work-family articulation*) OR (work-family interface) OR (family-work)) AND ((private company*))	Resultados luego de filtrar por abstract: 18

Nota. WoS: Web of Science. Elaboración de los autores

Los registros se filtraron recuperando únicamente artículos académicos, con limitaciones referidas a los años 2018 al 2023, así como al idioma de publicación, correspondiente al español y al inglés. Se leyeron los artículos para identificar aquellos que cumplieran con los criterios de elegibilidad; de esta manera, se garantiza que los estudios incluidos en la investigación cumplan con los requisitos y objetivos específicos, además de la relevancia y el calibre de los datos empleados.

Criterios de elegibilidad

Los criterios de inclusión definitiva de los artículos fueron los siguientes:

- a. que se encuentren en idioma inglés o español;
- b. que los objetivos se relacionen con el tema en estudio;
- c. que estén publicados en revistas científicas;
- d. que se tenga acceso completo a los artículos académicos.

Sobre el diseño de los estudios

En función del modo en que cada estudio reportó sus resultados, se dividió a los estudios en dos categorías:

- 1. Transversales: Permiten la evaluación de las

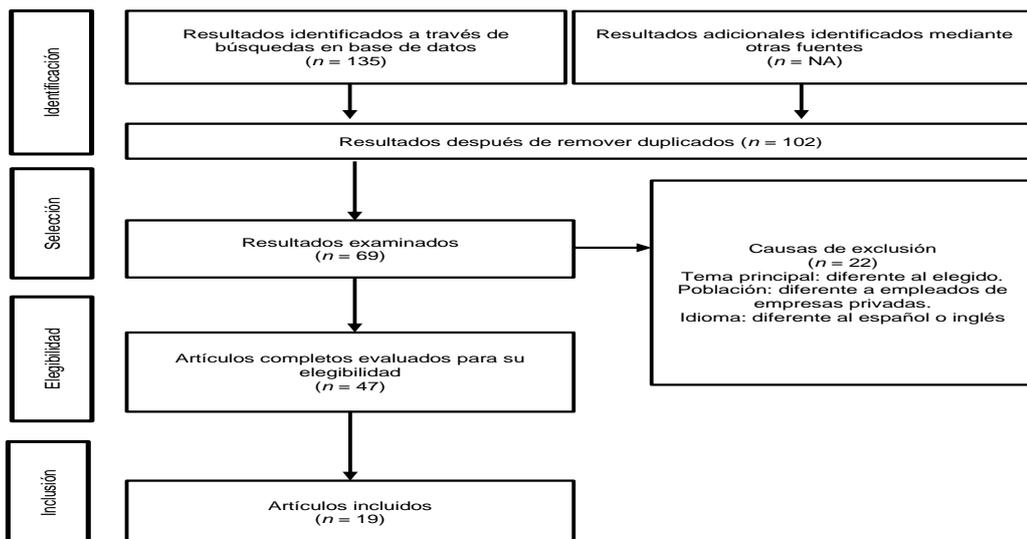
variables en un momento específico mediante la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo.

- 2. Longitudinales: Incluye estudios que recopilan datos durante un largo período de tiempo. Esto permite observar cómo las variables se alteran entre sí a lo largo del tiempo, siendo prospectivos aquellos en los que se realiza un seguimiento a lo largo del tiempo desde una línea de base, o retrospectivos aquellos en los que se recopilan datos retrospectivamente de varios puntos en el pasado.

Luego de la búsqueda de artículos académicos en las bases de datos (Web of Science, Scopus, Scielo) se encontraron un total de 135 investigaciones. Seguidamente, se eliminaron los registros que fueron duplicados (102), procediéndose a la lectura y análisis de 69 resúmenes de artículos. Luego de este tamizaje en donde se excluyeron 22 por tener un tema diferente al elegido, población diferente a la estudiada e idioma diferente al español o inglés, 47 artículos completos fueron evaluados para su elegibilidad, siendo finalmente incluidos 19 de ellos, por descarte de los que no se encontraban dentro del periodo 2018-2023, para el conjunto final de análisis (véase Figura 1).

Figura 1.

Diagrama de flujo del proceso de selección bibliográfica a partir del diagrama PRISMA



Nota. Elaboración de los autores

Resultados

Características del estudio

Desde una perspectiva metodológica, los estudios analizados emplearon distintos enfoques, diseños y alcances. Un 42.1% de los estudios utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo. Este enfoque permitió recopilar información objetiva y describir las características y relaciones entre las variables estudiadas. También con un 42.1% se presentan las investigaciones que emplearon un diseño cuantitativo no experimental de alcance relacional, que posibilitó examinar las asociaciones y correlaciones entre variables relevantes. Además, un 10.5% de los estudios aplicó un enfoque cuantitativo experimental de alcance relacional, que permitió evaluar relaciones causales entre variables específicas. Finalmente, se halló un estudio (5.3%) con un abordaje cualitativo, no experimental y de alcance descriptivo. El mismo se centró en comprender en profundidad los fenómenos abordados desde la perspectiva de los participantes. En síntesis, la diversidad de enfoques metodológicos aplicados en las investigaciones sobre esta temática ofreció múltiples perspectivas complementarias para su abordaje.

Asimismo, la lengua predominante en los artículos analizados fue el inglés, representando un 89.5% del total, frente a un 10.5% en español.

Esta primacía del inglés puede responder a la necesidad de llegar a una audiencia global, dado que es el idioma más utilizado como vehículo de comunicación científica internacional. No obstante, estos datos también ponen de manifiesto la relativamente escasa investigación en español sobre este campo, un hecho que sería interesante abordar para ampliar la divulgación de conocimiento entre los países hispanohablantes.

Los estudios analizados abarcan un rango de años reciente que refleja la actualidad de la investigación sobre la relación entre trabajo y familia. El periodo 2018-2020 concentró el 68.4% de los estudios (Bilodeau et al., 2020; Bisschoff et al., 2018; Cho & Chen, 2018; Davis, 2020; French & Agars, 2018; Gabini, 2020; Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco, 2020; Khandelwal & Sehgal, 2018; Neto et al., 2018; Nielsen et al., 2020; Sarbu, 2018; Sehgal & Khandelwal, 2020; Urs & Schmidt, 2016), representando la mayor proporción de publicaciones. En contraste, el 31.6% corresponde a investigaciones más actuales publicadas en el periodo 2021-2023 (Al-Hammouri & Rababah, 2023; Bandeira et al., 2021; Li et al., 2021; Lopes et al., 2022; Tomida et al., 2022; Zhang & Bowen, 2021). Estos datos sugieren que la producción académica abordando estas variables ha evidenciado una tendencia decreciente en los últimos años (véase [Tabla 2](#)).

Tabla 2.

Principales aspectos de los estudios analizados

Autor(es) y año	Enfoque / Diseño / Alcance	Idioma
Gabini (2020)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Español
Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco (2020)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Español
Al-Hammouri & Rababah (2023)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
Cho & Chen (2018)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
Lopes et al. (2022)	Cuantitativo / Experimental / Relacional	Inglés
Bisschoff et al. (2018)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
Neto et al. (2018)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
French & Agars (2018)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
Urs & Schmidt (2016)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
Zhang & Bowen (2021)	Cuantitativo / Experimental / Relacional	Inglés
Bandeira et al. (2021)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés

Continuación...

Tomida et al. (2022)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés
Li et al. (2021)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés
Bilodeau et al. (2020)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés
Sarbu (2018)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés
Khandelwal & Sehgal (2018)	Cualitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés
Sehgal & Khandelwal (2020)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés
Nielsen et al. (2020)	Cuantitativo / No experimental / Relacional	Inglés
Davis (2020)	Cuantitativo / No experimental / Descriptivo	Inglés

Nota. Elaboración de los autores

Sobre la procedencia de los participantes de los estudios

En cuanto a la procedencia geográfica de los participantes (véase [Tabla 3](#)), muestras de Estados Unidos y Portugal se utilizaron en el 31.6% de los estudios, lo que demuestra un énfasis considerable de esas naciones. Sudáfrica e India representaron un 21.1% cada uno, lo que refleja la atención dada a estos contextos específicos. Además, se descubrieron estudios que comprendían el 47.3% del total de muestras de otras naciones. Esta variedad del origen de los colaboradores permite una comprensión más integral y contextualizada de la relación trabajo-familia al tomar en cuenta diversas realidades culturales y laborales alrededor del mundo.

Respecto al tamaño muestral, un 36.8% de los estudios contaron con una muestra que superaba

los 1000 participantes, lo que indica una gran escala de investigación y una amplia representatividad en las conclusiones obtenidas. Por otro lado, un 42.1% tuvo una muestra menor a 500 participantes; en relación con los estudios con un tamaño muestral entre 500 y 1000 participantes, estos representaron un 21.1%.

Finalmente, sobre el método de muestreo, el 47.4% de los estudios utilizaron muestreo no probabilístico. Este tipo de muestreo sugiere que los participantes no fueron elegidos al azar, lo que puede restringir la aplicabilidad de los hallazgos a una población más grande. Por otro lado, el 52.6% de los estudios utilizó muestreo probabilístico, que implica una selección aleatoria de los participantes y aumenta la probabilidad de que la población objetivo esté representada con precisión.

Tabla 3.

Participantes por cada estudio

Autor(es) y año	Tamaño muestral	Tipo de muestreo	Procedencia de la muestra	Continente
Gabini (2020)	376 empleados	No probabilístico	Argentina	América
Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco (2020)	300 empleados	No probabilístico	Chile	América
Al-Hammouri & Rababah (2023)	206 enfermeras empleadas	No probabilístico	Jordania	Europa
Cho & Chen (2018)	4509 trabajadores	Probabilístico	Singapur	Asia
Lopes et al. (2022)	273 empleados	Probabilístico	Portugal	Europa

Continuación...

Bisschoff et al. (2018)	13 empleados	No probabilístico	Sudáfrica	África
Neto et al. (2018)	1835 empleados	No probabilístico	Portugal	Europa
French & Agars (2018)	727 trabajadores	No probabilístico	Estados Unidos	América
Urs & Schmidt (2016)	20 empleados	No probabilístico	Estados Unidos	América
Zhang & Bowen (2021)	864 trabajadores	No probabilístico	Sudáfrica	África
Bandeira et al. 2021	1885 trabajadores	No probabilístico	Portugal	Europa
Tomida et al. (2022)	1351 empleados	Probabilístico	Japón	Asia
Li et al. (2021)	924 trabajadores	Probabilístico	China	Asia
Bilodeau et al. (2020)	2026 empleados	Probabilístico	Canadá	América
Sarbu (2018)	15035 trabajadores	Probabilístico	Alemania	Europa
Khandelwal & Sehgal (2018)	7 trabajadores	Probabilístico	India	Asia
Sehgal & Khandelwal (2020)	164 empleados	Probabilístico	India	Asia
Nielsen et al. (2020)	925 trabajadores	No probabilístico	Estados Unidos	América
Davis (2020)	7990 empleados	Probabilístico	Unión Europea	Europa

Nota. Revisión de los autores

De los estudios analizados se desprende que existen diferencias de género, pues estos muestran que los hombres experimentan un mayor conflicto trabajo-familia que las mujeres (Neto et al., 2018; Tomida et al., 2022). Así, Tomida et al. (2022) hallaron mayor proporción de hombres con mayor puntaje en el conflicto trabajo-familia ($M = 13.18$) en comparación con las mujeres ($M = 10.14$). Por otro lado, hay estudios como el de Sarbu (2018), que evidenció que los hombres son 1.7% más propensos a conciliar los intereses personales y profesionales en relación con las mujeres; sin embargo, esta conciliación no tiende a ser significativa a partir de la intervención de otros factores que conllevan a incrementar el conflicto, como tener cargos de liderazgo, trabajar los fines de semana, contar con trabajo intensivo, así como tener presión por desarrollar un buen desempeño. Estas diferencias se atribuyen a los roles de género tradicionales y a las expectativas sociales, donde los hombres tienden a priorizar el

trabajo sobre la familia. Asimismo, el ciclo de vida familiar (independencia, vida en pareja, crianza de los hijos) parece modular estos efectos en mujeres (Khandelwal & Sehgal, 2018).

Respecto de la variable edad, Cho y Chen (2018) encontraron que los trabajadores más adultos (mayores de 55 años) experimentaban niveles más altos de conflicto trabajo-familia ($p < 0.05$) en comparación con los trabajadores más jóvenes. Esto podría deberse a que los trabajadores más adultos a menudo presentan mayores dificultades en su situación laboral y salud. Por otro lado, Tomida et al. (2022) reportaron que los trabajadores mayores de 50 años mostraban niveles más altos de conflicto familia-trabajo ($M = 10.20$) que los trabajadores más jóvenes, esto a causa de aspectos de salud que pueden presentar los trabajadores más adultos, lo que interfiere en la relación de trabajo-familia.

Otro aspecto que da cuenta de efectos

diferenciales es el nivel socioeconómico, donde quienes presentaban menores ingresos experimentaban niveles más altos de conflicto trabajo-familia ($p < 0.01$) en comparación con los de nivel socioeconómico alto, dado que los trabajadores de bajo nivel socioeconómico tendían a tener menor apoyo gerencial (como elemento mediador) en relación con los de mayores ingresos, lo que incrementaba el conflicto (French & Agars, 2018). También se encontraron diferencias en variables organizacionales como el tipo de trabajo, en donde los empleados que presentaban mayor presión laboral experimentaban mayores niveles de conflicto trabajo-familia ($r = .381$, $p < .01$), así como aquellos que laboraban más horas por semana ($r = .102$, $p < .05$) (Zhang & Bowen, 2021). En ese sentido, existen ciertas características laborales que permiten identificar grupos con distintas experiencias frente al conflicto entre las esferas laboral y familiar.

Sobre las dimensiones empleadas

En los artículos analizados, se utilizaron diversas dimensiones para investigar la temática de trabajo-familia (véase Tabla 4). Podemos observar que 14 de ellos abordan el conflicto trabajo-familia explorando el grado en que las actividades laborales interfieren con las responsabilidades familiares, y viceversa (Al-Hammouri & Rababah, 2023; Bandeira et al., 2021; Bilodeau et al., 2020; Cho & Chen, 2018; Davis, 2020; Gabini, 2020; Jiménez-Figueroa &

Hernández-Reveco, 2020; Khandelwal & Sehgal, 2018; Li et al., 2021; Neto et al., 2018; Nielsen et al., 2020; Sehgal & Khandelwal, 2020; Tomida et al., 2022; Zhang & Bowen, 2021). Asimismo, 11 estudios se refieren al conflicto familia-trabajo investigando cómo las responsabilidades familiares pueden interferir con el desempeño laboral (Al-Hammouri & Rababah, 2023; Bandeira et al., 2021; Bilodeau et al., 2020; Davis, 2020; Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco, 2020; Khandelwal & Sehgal, 2018; Li et al., 2021; Nielsen et al., 2020; Sehgal & Khandelwal, 2020; Tomida et al., 2022; Zhang & Bowen, 2021). Por otro lado, 12 investigaciones abordan el enriquecimiento trabajo-familia, definido como los beneficios que se generan cuando los recursos y experiencias positivas en un rol (por ejemplo, trabajo) mejoran la calidad de vida en el otro rol (familia). Específicamente, estos estudios evalúan cómo la satisfacción laboral y las habilidades desarrolladas en el trabajo pueden tener un impacto positivo en la vida familiar, al transferirse elementos positivos entre un dominio y otro (Bandeira et al., 2021; Bisschoff et al., 2018; Cho & Chen, 2018; French & Agars, 2018; Gabini, 2020; Khandelwal & Sehgal, 2018; Lopes et al., 2022; Nielsen et al., 2020; Sarbu, 2018; Sehgal & Khandelwal, 2020; Tomida et al., 2022; Urs & Schmidt, 2016), y, por último, tres investigaciones consideraron el apoyo social (Bisschoff et al., 2018; French & Agars, 2018; Urs & Schmidt, 2016).

Tabla 4.

Dimensiones analizadas por cada estudio

Autor(es) y año	Dimensiones
Gabini (2020)	Enriquecimiento trabajo-familia y conflicto trabajo-familia
Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco (2020)	Interacción negativa trabajo-familia, Interacción negativa familia-trabajo, Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo
Al-Hammouri & Rababah (2023)	Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo
Cho & Chen (2018)	Enriquecimiento trabajo-familia y conflicto trabajo-familia
Lopes et al. (2022)	Enriquecimiento trabajo-familia, conflicto trabajo-familia y equilibrio trabajo-familia
Bisschoff et al. (2018)	Límites claros, comunicación abierta, refuerzo, planificación, gestión del tiempo, autocuidado, entorno de trabajo y evaluación continua
Neto et al. (2018)	Basada en el tiempo y en la tensión

Continuación...

French & Agars (2018)	Exigencias organizativas de tiempo, consecuencias para la carrera profesional y apoyo de la dirección
Urs & Schmidt (2016)	Apoyo social de la familia, apoyo del supervisor y uso de políticas organizativas de trabajo flexible
Zhang & Bowen (2021)	Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo
Bandeira et al. (2021)	Conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia
Tomida et al. (2022)	Conflicto trabajo-familia y la facilitación trabajo-familia
Li et al. (2021)	Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo
Bilodeau et al. (2020)	Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo
Sarbu (2018)	Conciliación y sin conciliación de intereses profesionales y personales
Khandelwal & Sehgal (2018)	Conflicto laboral y familiar y enriquecimiento trabajo-familia.
Sehgal & Khandelwal (2020)	Conflicto laboral y familiar y enriquecimiento trabajo-familia.
Nielsen et al. (2020)	Conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia
Davis (2020)	Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo

Nota. Revisión de los autores

Sobre las pruebas empleadas y los resultados encontrados

El 84.2% de los estudios fueron cubiertos por cuestionarios, siendo la prueba más empleada; entre los destacados están el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING; Geurts et al., 2005), la Escala Work-Family Conflict Scale (WAFCS; Haslam et al., 2015) y la Escala Work-Family Balance (WFB; Haar, 2013), entre otros. Por el contrario, una menor cantidad de estudios hicieron uso del análisis de contenido y la entrevista (15.8%) para obtener información más profunda sobre las experiencias y percepciones de los participantes.

Sobre las propiedades psicométricas, los estudios analizados buscaron validar internamente los instrumentos utilizados para medir el conflicto trabajo-familia. La técnica más empleada fue el análisis factorial confirmatorio (Bandeira et al., 2021; Gabini, 2020; Neto et al., 2018; Nielsen et al., 2020; Sarbu, 2018; Sehgal & Khandelwal, 2020; Tomida et al., 2022; Zhang & Bowen, 2021), que permite comprobar que los ítems de los instrumentos se agrupan efectivamente en los factores o dimensiones teóricas previamente establecidas. Otros estudios utilizaron técnicas alternativas como análisis factorial exploratorio (Bilodeau et al., 2020) y análisis de índices de ajuste de modelos (Al-Hammouri & Rababah,

2023). Algunos estudios no especifican la técnica utilizada (Cho & Chen, 2018; Davis, 2020; Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco, 2020). En cuanto a confiabilidad, el alfa de Cronbach fue la medida más reportada con valores entre .62 y .96 (Gabini, 2020; Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco, 2020; Lopes et al., 2022, entre otros), indicando niveles adecuados de consistencia interna en la mayoría de los casos. Otros estudios se complementaron con medidas de invarianza (Bandeira et al. 2021) y varianza extraída promedio (Li et al., 2021). De esta manera, en su mayoría las variables de interés se pudieron estudiar utilizando estos instrumentos para recopilar datos estructurados y consistentes.

Sobre los resultados empíricos, la mayoría de los estudios (78.9%) utilizaron un diseño transversal, lo que denota la recolección de datos en un solo momento o período de tiempo, de acuerdo con la tabla proporcionada (véase Tabla 5). Estos estudios permiten examinar la relación trabajo-familia y otros temas en un contexto particular brindando una instantánea de las relaciones entre las variables en un momento determinado. Mientras que el 21.1% utilizó un diseño longitudinal, el cual tiene la ventaja de documentar alteraciones y patrones a lo largo del tiempo, lo que permite una comprensión más profunda de la dinámica y sus efectos a largo plazo.

Tabla 5.
Pruebas y resultados por cada estudio

Autor(es) y año	Prueba utilizada	Corte	Resultado
Gabini (2020)	SWING	Transversal	La relación entre la satisfacción laboral y la articulación trabajo-familia está influenciada por el compromiso afectivo.
Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco (2020)	SWING	Transversal	Los trabajadores pertenecientes a empresas privadas en los niveles de Equilibrio Trabajo-Familia, presentan una mayor percepción.
Al-Hammouri & Rababah (2023)	WAFCS	Transversal	El conflicto trabajo-familia sólo se correlacionó con la depresión y el estrés
Cho & Chen (2018)	Cuestionario Psicosocial y de Estilo de Vida	Longitudinal	El trabajo que interfiere con la familia afecta negativamente la salud de los trabajadores mayores y está relacionado con el conflicto trabajo-familia.
Lopes et al. (2022)	WFB	Transversal	El conflicto trabajo-familia tiene una relación negativa con la conciliación trabajo-familia, mientras que el enriquecimiento tiene una relación positiva.
Bisschoff et al. (2018)	Análisis de contenido	Transversal	Este estudio identificó estrategias de equilibrio trabajo-familia desde la perspectiva de trabajadores sociales sudafricanos.

Continuación...			
Neto et al. (2018)	Cuestionario de Keeney et al. (2013)	Transversal	La tensión entre el trabajo y las obligaciones personales es un factor significativo en la productividad y el bienestar de los empleados.
French & Agars (2018)	Cuestionario Cultura trabajo familia de Thompson y Prottas (2006)	Transversal	Los diferentes grupos de ingresos tienen diversas culturas de trabajo y familia.
Continuación...			
Urs & Schmidt (2016)	Análisis temático de Van Manen (1990)	Transversal	Los trabajadores manejan el conflicto trabajo-familia a través de estrategias.
Zhang & Bowen (2021)	Cuestionario de Schieman y Young (2013)	Transversal	El conflicto trabajo-familia afecta positivamente al conflicto familia-trabajo, pero no a la inversa.
Bandeira et al. (2021)	Cuestionario de Carlson et al. (2006)	Longitudinal	La influencia negativa del conflicto trabajo-familia sobre la salud percibida 5 años después.
Tomida et al. (2022)	WFB	Transversal	Un estilo de vida saludable, un alto apoyo social y menores problemas de salud mental son características de las personas que tienen un bajo conflicto y una alta facilitación familia-trabajo.
Li et al. (2021)	Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia de Netemeyer et al. (1996)	Transversal	Los conflictos entre el trabajo y la familia pueden ser reducidos por la flexibilidad laboral.
Bilodeau et al. (2020)	Cuestionario de Gutek et al. (1991)	Transversal	A través de conflictos trabajo-familia y familia-trabajo la angustia psicológica está relacionada con los factores estresantes y recursos laborales/familiares.
Sarbu (2018)	Cuestionario de Empleados BIBB/BAuA	Transversal	Es menos probable que los empleados equilibren con éxito su trabajo y su vida personal cuando teletrabajan.

Continuación...			
Khandelwal & Sehgal (2018)	Entrevista	Transversal	Emplear prácticas laborales flexibles y habilidades de gestión del tiempo mejora el bienestar de los empleados
Sehgal & Khandelwal (2020)	Cuestionario de Matthews et al. (2010)	Transversal	El conflicto se reduce y se promueve el enriquecimiento por las autoevaluaciones, participación en roles y apoyo social.
Nielsen et al. (2020)	Cuestionario de Carlson et al. (2006)	Transversal	El sentido de llamado y la identidad laboral se vinculan con la interfaz trabajo-familia.
Davis (2020)	Cuestionario ad hoc	Transversal	El conflicto trabajo-familia se relaciona con el estrés en trabajadores, siendo el conflicto familia-trabajo asociado con el estrés en mujeres.

Nota. BIBB/BAuA: Bundesinstitut für Berufsbildung (Instituto Federal de Formación Profesional) / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Instituto Federal de Seguridad y Salud Ocupacional); SWING: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia; WAFCS: Cuestionario Work and Family Conflict Scale; WFB: Cuestionario Work-Family Balance. Revisión de los autores

Con respecto al análisis de la variable, se establece que existe evidencia de que el conflicto trabajo-familia está asociado con mayores niveles de estrés, depresión, problemas de salud y disminución del bienestar mental. Esto sugiere que el conflicto entre las demandas laborales y familiares tiene un impacto negativo significativo en la salud mental y física de los trabajadores (Al-Hammouri & Rababah, 2023; Bandeira et al., 2021; Bilodeau et al., 2020; Cho & Chen, 2018).

Además, se indica que este efecto negativo del conflicto trabajo-familia se ve exacerbado por ciertos factores laborales como jornadas extensas, trabajo nocturno/irregular, altas demandas psicológicas y falta de apoyo social en el entorno laboral, siendo que las condiciones de trabajo adversas o estresantes aumentan la interferencia entre los dominios laboral y familiar, lo que a su vez impacta negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores (Bilodeau et al., 2020; Lopes et al., 2022).

Por otro lado, el apoyo social, tanto de supervisores y compañeros como de la familia,

puede amortiguar o reducir este efecto negativo del conflicto trabajo-familia (Bilodeau et al., 2020; Zhang & Bowen 2021). Esto implica que contar con redes de apoyo efectivas, tanto en el entorno laboral como familiar, actuaría como un factor protector contra los impactos perjudiciales del conflicto entre estos dos ámbitos.

También es importante destacar que existe evidencia sobre los efectos positivos del enriquecimiento trabajo-familia; específicamente, se indica que el enriquecimiento trabajo-familia se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y percepción de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, en donde los trabajadores perciben que sus roles laborales les brindan experiencias y recursos positivos que mejoran su vida familiar, tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo, más comprometidos con la organización y con un mejor balance trabajo-familia (Gabini, 2020; Lopes et al., 2022). En ese sentido, este efecto positivo del enriquecimiento se ve facilitado cuando las experiencias de trabajo promueven el crecimiento

personal y profesional del individuo. Es decir, cuando el entorno laboral fomenta el desarrollo de habilidades, aprendizajes y realización personal, es más probable que esas ganancias se transfieran y tengan un impacto favorable también en el ámbito familiar.

Sobre la base de estos hallazgos, se enfatiza la importancia de diseñar ambientes laborales que minimicen los factores de estrés y riesgo (estresores), pero que a la vez faciliten el apoyo social y promuevan experiencias que permitan el crecimiento mutuo y enriquecimiento entre las esferas laboral y familiar.

Discusión

Esta revisión sistemática se propuso tres objetivos: a) describir los resultados según las características de los estudios; b) identificar qué dimensiones de trabajo- familia se evalúan en dichos estudios; c) analizar la evidencia empírica sobre los resultados a nivel transversal y longitudinal.

En cuanto al primer objetivo, la mayoría de los estudios que se examinaron utilizaron técnicas de muestreo no probabilístico, tenían tamaños de muestra moderados y tenían participantes de varios continentes, lo cual brinda una mirada global, con representatividad de diferentes regiones geográficas en la investigación del conflicto trabajo-familia. Con respecto al género, existen estudios que han encontrado diferencias en los factores asociados al conflicto trabajo-familia, donde Al- Hammouri y Rababah (2023) reportaron que la propensión al riesgo afectaba al conflicto solo en hombres enfermeros, no en mujeres, sugiriendo posibles diferencias de género en las variables antecedentes; Bilodeau et al. (2020) encontraron predictores distintos para hombres (horas trabajadas, conflictos interpersonales) y mujeres (mayor supervisión), nuevamente apuntando a mecanismos precursores divergentes según género. Mientras que Bisschoff et al. (2018) solo estudiaron una muestra femenina limitando comparaciones, Sarbu (2018) reportó una ligera mayor conciliación trabajo-familia en hombres en relación con mujeres, pero esta no sería significativa cuando existe mayor presión en el desempeño, la asignación de cargos que demanden liderazgo, tener que trabajar los fines de semana, entre otros factores. A su vez, Jiménez-Figueroa y

Hernández-Reveco (2020) no encontraron diferencias significativas de género. En general, los hallazgos sugieren que existen diferencias de género en la literatura sobre el conflicto trabajo-familia. Además, la presencia de diversos factores, tales como las horas trabajadas, el nivel de supervisión, entre otros, intervienen en la divergencia de los resultados respecto a este conflicto. Esto evidencia que el género no actúa de forma aislada, sino que se encuentra acompañado por otros factores asociados que pueden inclinar la balanza del conflicto trabajo-familia hacia un género específico. Con ello se respalda de la teoría de roles de Merton (1957) y la hipótesis de tensión de Goode (1960), que indican que el modelo demandas-recursos laborales debe considerar predictores de género, subraya la importancia del ciclo de vida familiar y roles tradicionales, y llama a examinar las normas sociales y valores asociados al trabajo según género, ya que podrían explicar los mecanismos diferenciales encontrados, representando un llamado a un enfoque de género que capture estos fenómenos complejos.

Por otro lado, algunos autores no han encontrado un efecto moderador consistente del género, donde Tomida et al. (2022) realizaron análisis separados para hombres y mujeres y encontraron patrones similares en cuanto a conflicto y facilitación trabajo-familia, siendo mayor en varones; sin embargo, Nielsen et al. (2020) en su estudio no destacaron el género como un factor a tomar en cuenta, sino otros aspectos como la vocación o visión hacia el trabajo como un predictor para la reducción del conflicto trabajo-familia. En otro estudio con muestras predominantemente masculinas (81%), el género no moderó las relaciones (Zhang & Bowen, 2021), lo cual indica que más allá del género, pueden presentarse perfiles diferenciados de individuos en términos de equilibrio trabajo-familia. Esto sugiere que si bien existen evidencias de mecanismos distintivos según género, como se mencionó previamente, algunos hallazgos no lo toman en cuenta y consideran otros predictores como elementos diferenciadores en el conflicto trabajo-familia, por lo que las diferencias asociadas al género estarían moduladas por otras variables individuales, familiares, organizacionales y culturales, lo que complejiza aún más los modelos y plantea la necesidad de un enfoque interseccional que capture las múltiples

identidades y realidades en la experiencia del conflicto trabajo-familia.

En relación con el segundo objetivo, los estudios indican una diversidad de enfoques y dimensiones consideradas en la investigación sobre la interacción trabajo-familia. Algunas de las perspectivas más comunes son: el enriquecimiento entre los ámbitos laboral y familiar, los conflictos originados desde el trabajo hacia la familia y viceversa (Cho & Chen, 2018; Gabini, 2020; Khandelwal & Sehgal, 2018; Nielsen et al., 2020), el concepto de equilibrio entre estos dos dominios, así como sus diferentes interacciones e influencias mutuas (Jiménez-Figueroa & Hernández-Reveco, 2020). Se evidencia así una variedad de dimensiones examinadas al estudiar esta temática, y como consecuencia de que estas dimensiones pueden coexistir y tener diversos efectos sobre el bienestar y la calidad de vida de las personas, varios estudios se han centrado en examinar tanto el enriquecimiento como el conflicto trabajo-familia, además de destacar las interacciones tanto constructivas como destructivas entre el trabajo y la familia, lo que sugiere que las experiencias y desarrollos en una de estas áreas pueden afectar a la otra, implicando que un abordaje integral y bidireccional de estas dimensiones es necesario para comprender cabalmente la complejidad de la relación trabajo-familia y sus impactos en el individuo.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo, en los artículos académicos analizados se encontraron resultados relevantes sobre la temática de la relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas, evidenciando que algunos estudios han encontrado que mayor conflicto trabajo-familia se asocia con deficientes resultados en salud, bienestar y desempeño laboral, donde Bandeira et al. (2021) y Cho y Chen (2018) reportaron una relación negativa entre conflicto trabajo-familia y salud percibida o autopercebida, Bilodeau et al. (2020) y Neto et al. (2018) vincularon mayor conflicto trabajo-familia con más angustia psicológica y menor bienestar mental respectivamente, y en el ámbito organizacional, Li et al. (2021) y Lopes et al. (2022) encontraron que el conflicto trabajo-familia se relacionaba negativamente con compromiso organizacional y satisfacción laboral. En conjunto, estos hallazgos enfatizan las consecuencias perjudiciales del conflicto trabajo-familia a nivel

individual, de salud mental, bienestar general y también a nivel organizacional en términos de actitudes y conductas laborales negativas, lo cual sugiere la necesidad de implementar intervenciones tanto a nivel personal como organizacional para mitigar este conflicto y promover un mejor equilibrio trabajo-familia.

Otros estudios han examinado variables que pueden amortiguar el conflicto trabajo-familia, como la flexibilidad laboral (Li et al., 2021), las autoevaluaciones positivas (Sehgal & Khandelwal, 2020), el apoyo social en el trabajo (Bilodeau et al., 2020; Zhang & Bowen, 2021) y el enriquecimiento trabajo-familia (Lopes et al., 2022), así como características sociodemográficas como el género, la etapa del ciclo vital y el estatus marital que podrían moderar los niveles de conflicto trabajo-familia (Davis, 2020; Khandelwal & Sehgal, 2018), sintetizando que además de las consecuencias dañinas previamente mencionadas, existe evidencia sobre variables que pueden tanto mitigar como exacerbar el conflicto entre las demandas laborales y familiares. Esto implica que un enfoque integral no solo debe considerar las dimensiones positivas y negativas de la interacción trabajo-familia, sino también los factores protectores y de riesgo a nivel personal, social, organizacional y de políticas laborales que pueden incidir en la capacidad de los individuos para manejar y equilibrar las demandas de ambos dominios, sugiriendo la necesidad de intervenciones multinivel que aborden simultáneamente estos diversos determinantes para una efectiva promoción del bienestar trabajo-familia.

Para finalizar, resulta importante señalar que el conflicto entre las demandas del trabajo y la familia es un fenómeno que se estudia cada vez más, dadas sus consecuencias perjudiciales para el bienestar, la salud y el desempeño de los trabajadores, donde los estudios sugieren posibles diferencias en el género, pero considerando otros predictores que intervienen dentro del conflicto trabajo-familia. Entre estos predictores se encuentran: mayor carga laboral, confusión de roles, inseguridad laboral y problemas familiares. Por otro lado, sus principales consecuencias negativas son peor salud física y mental, y menor compromiso organizacional y satisfacción.

Afortunadamente, también se han identificado variables que pueden amortiguar este conflicto, como la flexibilidad laboral, las políticas de apoyo

organizacional a la familia, el enriquecimiento trabajo-familia y las autoevaluaciones positivas, ya mencionadas. En ese sentido, promover el equilibrio saludable trabajo-familia mediante intervenciones organizacionales e individuales sigue siendo un área de interés primordial dadas sus repercusiones mutuas. Se requieren más estudios longitudinales que aclaren la direccionalidad y mecanismos subyacentes en estas interrelaciones complejas entre el trabajo, la familia y el bienestar integral de las personas. a la discusión.

Referencias

- Acuña-Hormazábal, Á., Mendoza-Llanos, R., Luengo-Martínez, C., Hermosilla-Ávila, A., & Pons-Peregort, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos del COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidisciplinary Business Review*, 15(2), 1–13. <https://doi.org/10.35692/07183992.15.2.2>
- Aguilar-Morales, N. (2022). Interacción trabajo-familia en investigadores de una universidad pública. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 29, 179–199. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7300888>
- Al-Hammouri, M. M., & Rababah, J. A. (2023). The Effect of Risk Propensity on Family–Work and Work–Family Conflicts in Jordanian Nurses: Does Gender Matter? *Journal of Transcultural Nursing*, 34(3), 211–217. <https://doi.org/10.1177/10436596231159018>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. En E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp.1-13). DEF Publishers. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_460.pdf
- Bandeira, R., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2021). Influence of the Work-Family Relationship on Perceived Health 5-Years Later: The Moderating Role of Job Insecurity. *Social Indicators Research*, 153, 635–650. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02509-2>
- Basińska-Zych, A., & Springer, A. (2017). The concept of preventing negative consequences of work overload based on positive interactions between work and life, and promotion of workers' healthy behaviors. *Central European Review of Economics and Management*, 1(2), 45-75. <https://doi.org/10.29015/cerem.408>
- Berger, S., & Bruch, H. (2021). Role strain and role accumulation across multiple teams: The moderating role of employees' polychronic orientation. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 835-850. <https://doi.org/10.1002/job.2521>
- Bianchi, E. M. P. G. (2018). Meaning of work for managers in the Brazilian contemporary business context. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(5), Artículo eRAMG180046. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180046>
- Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress and Health*, 36(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Bisschoff, M., Koen, V., & Ryke, E. H. (2018). Strategies for work–family balance in a South African context. *Community, Work and Family*, 22(3), 319–337. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1473337>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Cho, E., & Chen, T. Y. (2018). The effects of work-family experiences on health among older workers. *Psychology and Aging*, 33(7), 993–1006. <https://doi.org/10.1037/pag0000293>
- Davis, S. N. (2020). The work–family interface in a gendered cultural context: Cross-national analysis of work stress. *International Journal of Cross Cultural Management*, 20(1), 53–69. <https://doi.org/10.1177/1470595820904111>
- De Simone, S., Agus, M., Lasio, D., & Serri, F. (2018). Development and validation of a measure of work-family interface. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 169–179. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a19>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Erwandi, D., Lestari, F., Djumaidi, Z., & El-Matry, H. J. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory Literature Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(3), 195-214. <https://www.ejmcm.com/issue-content/review-of-psychosocial-risk-approach-model-and-theory-3488>
- French, K. A., & Agars, M. D. (2018). Work–Family culture in low-income environments: can we generalize? *Journal of Career Development*, 45(1), 50–67. <https://doi.org/10.1177/0894845316664178>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(1), Artículo e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

- Ganewatta, G. K. H., & Hiroshima, N. L. D. (2023). Impact of work overload as a job stressor on employees' intention to leave: the mediating effect of work-family conflict in a Sri Lankan apparel sector organisation. *Journal of Business, Economics and Finance*, 12(3), 110-117. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1822>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M. & Cortese, C. G. (2016). Work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25, 65-75. <https://doi.org/10.1111/jonm.12442>
- Gómez-Urrutia, V., Royo-Urrizola, P., Jiménez-Figueroa, A., & Cruz-Cubillos, M. Á. (2019). Trabajo y familia: expectativa en jóvenes chilenos. *Sociologías*, 21(52), 270-297. <https://doi.org/10.1590/15174522-94085>
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496. <https://www.jstor.org/stable/2092933?origin=crossref>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M., R., & Fletcher, R. (2015). The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46, 346-357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *La Medicina del Lavoro Work, Environmental and Health*, 111(5), 335-350. <https://doi.org/10.23749%2Fmdl.v111i5.10679>
- Ingunza Lastra, N. B., & Carrasco Muñoz, M. A. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Jiménez-Figueroa, A., & Hernández-Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), Artículo e-2201. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Kayaalp, A., Page, K. J., & Rospenda, K. M. (2020). Caregiver Burden, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Mental Health of Caregivers: A Mediation Longitudinal Study. *Work & Stress*, 35(3), 217-240. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832609>
- Keeney, J., Boyd, E., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From "work-family" to "work-life": Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Khandelwal, P., & Sehgal, A. (2018). Exploring work-family interface for Indian women entrepreneurs. *Gender in Management*, 33(3), 203-216. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0075>
- Li, W., Tang, H., Ma, H., Zhang, J., & Zhang, N. (2021). Work flexibility-ability and work-family conflict: the joint role of willingness and worry. *Journal of Managerial Psychology*, 36(8), 606-619. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2020-0458>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? the influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, Artículo 826. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Lopes, S., Sabino, A., Dias, P. C., Rodrigues, A., Chambel, M. J., & Cesário, F. (2022). Through the lens of workers' motivation: Does it relate to work-family relationship perceptions? *Sustainability*, 14(23), Artículo 16117. <https://doi.org/10.3390/su142316117>
- Matabanchoy Tulcan, S. M., Martínez Narvaez, E. M., & Carlosama Rodriguez, D. M. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(3), 81-92. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1),

- 75–90. <https://doi.org/10.1037/a0017443>
- Merton, R. K. (1957). The Role-Set: Problems in Sociological Theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120. <https://www.csun.edu/~snk1966/Merton%20-%20Role-Set.pdf>
- Meza-de-Luna, M. E., Morelos Zaragoza, T. M. C., & Meza-de-Luna, L. (2022). Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 21(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol21-Issue2-fulltext-2467>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18, Artículo 143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neto, M., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2018). Work-family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine*, 68(6), 364–369. <https://doi.org/10.1093/OCCMED/KQY079>
- Nielsen, J. D., Thompson, J. A., Wadsworth, L. L., & Vallett, J. D. (2020). The moderating role of calling in the work–family interface: Buffering and substitution effects on employee satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 622–637. <https://doi.org/10.1002/job.2469>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11, Artículo 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *International Journal of Surgery*, 88, Artículo 105906. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2021.105906>
- Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde El Caribe*, 34(2), <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress*, 27(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090>
- Sehgal, A., & Khandelwal, P. (2020). Work–family interface of women entrepreneurs: evidence from India. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(3), 411–428. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0213>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Tomida, M., Nishita, Y., Tange, C., Nakagawa, T., Otsuka, R., Ando, F., & Shimokata, H. (2022). Typology of Work–Family Balance Among Middle–Aged and Older Japanese Adults. *Frontiers in Psychology*, 13, Artículo 751879. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.751879>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, Artículo 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Urs, L., & Schmidt, A. M. (2016). Work-family conflict among IT specialty workers in the US. *Community, Work and Family*, 21(3), 247–271. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1227768>
- Van der Horst, M. (2016). Role Theory. En J. Baxter (Ed.), *Oxford Bibliographies in Sociology* (pp. 1-24). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/OBO/9780199756384-0175>
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. State University of New York Press. <https://philpapers.org/rec/VANRLE-2>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121–135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Zhang, R. P., & Bowen, P. (2021). Work-family conflict (WFC) – Examining a model of the work-family interface of construction professionals. *Safety Science*, 144, Artículo 105469. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105469>
- Zhang, Y., Yang, W., Xu, W., & Pan, K. Y. (2023). Association between psychosocial working conditions and well-being before retirement: a community-based study. *Psychology, Health & Medicine*, 29(3), 574-588.

Pezo-Arteaga, E. y Paredes-Limo E. F./ RACC, 2024, Vol. 16, N°4, 1-17
<https://doi.org/10.1080/13548506.2023.2274316>