

Estudio de revisión teórica sobre el equilibrio trabajo-familia en revistas científicas de América Latina

Theoretical review study on work-family balance in Latin American
scientific journals

Nayeli Ivania Málaga Montoya
<https://orcid.org/0009-0004-6888-9384>
Correo: nayeli.malaga@ucsp.edu.pe
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú

Nardi Loana Zúñiga Mogrovejo
<https://orcid.org/0009-0002-7264-6452>
Correo: nardi.zuniga@ucsp.edu.pe
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú

Resumen

La presente revisión teórica se centra en analizar el equilibrio existente entre trabajo-familia en América Latina. Utilizando un diseño teórico y una revisión narrativa, se recopilaron artículos de revistas científicas en las bases de datos de Scielo y RedALyC. Se aplicaron criterios de inclusión para seleccionar 21 publicaciones; y para llevar a cabo el proceso de selección y análisis de los resultados, se utilizó el método PRISMA. Los resultados indicaron que el conflicto entre el trabajo y la familia afecta a todos los trabajadores, abordando aspectos como el estrés y la satisfacción laboral y el funcionamiento familiar. Por otro lado, el apoyo familiar, la satisfacción y las políticas de conciliación laboral-familiar son fundamentales para el bienestar y la igualdad de género. Se requiere una cultura organizacional que respalde estas políticas y reflexione sobre la carga de los empleados con responsabilidades familiares. Comprender estos factores es crucial para mejorar la calidad de vida y promover entornos laborales equitativos y saludables en América Latina. **Palabras clave:** Equilibrio trabajo-familia, conciliación trabajo-familia, balance trabajo-familia, conflicto trabajo-familia.

Abstract

This theoretical review focuses on analyzing the existing work-family balance in Latin America. Using a theoretical design and a narrative review, articles were collected from scientific journals in the Scielo and RedALyC databases. Inclusion criteria were applied to select 21 publications, and the PRISMA method was used to carry out the selection process and analysis of the results. The results indicated that work-family conflict affects all workers, addressing aspects such as stress and job satisfaction and family functioning. On the other hand, family support, satisfaction and work-family reconciliation policies are fundamental for well-being and gender equality. An organizational culture that supports these policies and reflects on the burden of employees with family responsibilities is required. Understanding these factors is crucial to improving quality of life and promoting equitable and healthy work environments in Latin America. **Key words:** Work-family equilibrium, work-family conciliation, work-family balance, work-family conflict.

Introducción

El equilibrio trabajo-familia es un término que se ha explorado en los últimos años, debido al conflicto suscitado por falta de compatibilidad entre los roles que se desempeñan en estos dos ambientes. Sin embargo, se ha determinado que ambos son reforzadores positivos de forma interdependiente, por lo que su interacción y equilibrio es relevante para una adecuada calidad de vida (Jaramillo *et al.*, 2022).

El trabajo resulta ser un componente esencial en la vida de toda persona, por ser determinante en el orden social que establece la función económica como el propósito de cada individuo; asimismo, se ha convertido en fuente de sustento e indicador del lugar en la sociedad (Pereira Jardim, 2008). Y es así como se han instaurado dimensiones concretas abocadas al trabajo: el trabajo como parte fundamental de la identidad del hombre, como componente de la producción y como sistema que regula la distribución de la renta, protecciones y derechos.

En 2020, Suárez Duarte *et al.* dieron a conocer que la actividad laboral puede involucrar aspectos desfavorables, el estrés es uno de ellos. Este último se va desarrollando a causa de condiciones laborales negativas, como largas jornadas de trabajo, sobrecarga en las tareas asignadas, ambiente laboral adverso, incumplimiento con las metas y objetivos planteados por el centro de trabajo, etcétera (Suárez Duarte *et al.*, 2020). Son muchas las causas que pueden repercutir en la persona y llevarla a sentir agotamiento laboral. De este modo, es posible que el empleado experimente

sensaciones negativas que pueden influir en su estado de ánimo diario y en su vida personal; involucrando así no solo a la persona, sino también al medio que lo rodea, es decir, familiares, pareja, amigos, etcétera.

En lo que respecta a la familia, esta comprende las diversas relaciones familiares que, en su mayoría, se encuentran estructuradas de manera sistemática, lo que la convierte en un subsistema social dentro de la comunidad. Es también un elemento esencial en la adquisición y proceso del desarrollo de la personalidad de cada individuo. En lo que respecta al ámbito psicológico, la familia comprende la vinculación entre un número de personas que comparten una visión de vida y propósitos que guían la búsqueda de autorrealización de cada integrante; involucrando sentimientos de pertenencia y adhesión al grupo referido, así como el despliegue de un compromiso en común de reciprocidad y crecimiento personal (Oliva Gómez y Villa Guardiola, 2014).

Según Perdomo Romero *et al.* (2015), el buen funcionamiento familiar brinda soporte para mantener la óptima armonía, lo que posibilita el incremento de la seguridad en uno mismo y la consolidación de la propia identidad de los miembros del grupo. Estas características se ponen en efecto cuando el funcionamiento familiar es saludable, es decir, cuando se abordan desafíos o crisis de manera congruente dentro del hogar y se buscan soluciones en conjunto, permitiendo el apoyo entre todos; también, cuando se logra estabilidad familiar y equilibrio, sin tener afectaciones en los otros ámbitos de la vida personal, como las actividades laborales y sociales.

Tanto el ámbito laboral como el familiar desempeñan un rol significativo en la vida personal, dado que se complementan en el crecimiento individual, brindando soporte económico, estatus social, autorrealización, desarrollo de la personalidad, seguridad, consolidación de identidad y protección. Aunque presentan características distintas, el buen funcionamiento de cada esfera permite que no se generen conflictos entre ambos y que la vida de la persona transcurra de manera óptima.

En la actualidad, existe una afición por comprender el impacto entre el trabajo y la familia, y viceversa, factores que son importantes en el proyecto de vida de cada persona y que, empalmados de manera adecuada, ayudan a integrar la vida laboral y familiar. Y, al considerar la perspectiva legal, el equilibrio trabajo-familia es un mecanismo de protección, el cual tiene como objetivo garantizar la igualdad en el mundo laboral que permita un desarrollo personal y familiar satisfactorio (Eyzaguirre Rivas, 2020).

En la relación entre trabajo-familia también se genera un conflicto que responde a diferentes cambios sociales en la contemporaneidad, como la inserción laboral de



las mujeres, lo cual favorece los derechos laborales y la equidad en las oportunidades, permitiendo así un balance en la manutención familiar (Arias, 2020). A raíz de ello, existe relación con altos niveles de baja productividad, estrés, falta de compromiso, ausentismo e insatisfacción laboral. Además, cuando hablamos del conflicto familia-trabajo, se puede observar un inadecuado funcionamiento parental, irritación, ansiedad, estados depresivos y problemas psicosomáticos que alteran la salud psicológica y física de los asalariados (Jiménez Figueroa *et al.*, 2011).

Cada vez son más las organizaciones que reconocen la relevancia de suscitar un balance sano entre el trabajo y la familia, y de aplicar políticas y prácticas laborales que permitan a sus empleados sentirse satisfechos en ambas esferas de su vida. Por ese motivo, se han creado distintos cuestionarios que evalúan de forma completa la percepción del equilibrio entre el trabajo y la familia, en los empleados, así como diversos aspectos asociados a estas áreas, tales como la satisfacción laboral y/o familiar, la calidad del tiempo dedicado a ambas esferas, entre otros. Entre los cuestionarios más utilizados se encuentran: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING); Cuestionario de Equilibrio Trabajo-Familia, elaborado en 1991 por Gutek, Searle y Klepa, y Cuestionario de Apoyo Social en el Trabajo-Familia (WAS-F), elaborado en 2005 por Hammer, Cullen y Neal, etcétera.

El estudio realizado por Chuquilin Carrión *et al.* (2021) analizó las propiedades psicométricas del SWING (Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia) en 300 empleados de una municipalidad de Apurímac, Perú. Los resultados demostraron que es una herramienta fiable y efectiva para medir la relación entre el trabajo y la familia. Además, se observó una relación significativa entre esta interacción, lo cual resalta la importancia de mantener un equilibrio saludable entre estas dos esferas vitales.

Abarca Valenzuela *et al.* (2016) examinaron la relación existente entre el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el apoyo familiar en pedagogos de escuelas primarias en México. Los resultados indicaron que los docentes que percibían un balance adecuado entre su vida laboral y familiar presentaban niveles más altos de apoyo familiar y bienestar laboral. Además, se encontró que el apoyo familiar actúa como mediador entre el balance trabajo-familia y el bienestar laboral. Asimismo, sugieren la necesidad de implementar políticas y prácticas laborales que fomenten el equilibrio entre ambas esferas.

Gabini (2020) realizó una investigación para conocer cómo el compromiso laboral afectivo (sentimiento de pertenencia con la empresa) puede resultar beneficioso para la conciliación trabajo-familia. Es por ello que el afecto de los trabajadores hacia sus centros laborales, la valoración sobre los beneficios que le son ofrecidos y su compromiso y productividad laboral son positivos, ya que se logra la alineación

entre los objetivos personales y los de la empresa, llevándolos así a percibir mayor satisfacción trabajo-familia. De igual manera, existe una relación negativa entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral, el cual puede generar un desgaste de energía en los asalariados al realizar su actividad laboral y percibir las exigencias de la empresa como excesivas. Por su parte, el enriquecimiento trabajo-familia tiene una influencia favorable al proporcionar las herramientas para el desempeño del trabajo, ocasionando un mayor sentido de autonomía, compromiso y autoeficacia; además de generar gratitud por parte de los empleados hacia la organización, se les brinda recursos que pueden ser utilizados en su vida familiar.

En un análisis sistemático llevado a cabo en 2019 por Carlosama Rodríguez *et al.*, en el que se examinaron 45 estudios publicados entre 2003 y 2018 con el fin de investigar el equilibrio trabajo-familia en Latinoamérica, se tomaron en cuenta diversos factores asociados a ello, así como sus consecuencias para la legislación laboral, la satisfacción laboral, la salud psicológica, el adecuado estilo de vida, entre otros, de los asalariados. Los resultados demuestran que el equilibrio trabajo-familia es un problema significativo para los trabajadores latinoamericanos, y que los factores implicados, como la legislación laboral, la estructura familiar y la cultura en la que se desarrollan, influyen en la forma en que estos gestionan las exigencias tanto del trabajo como de la familia. Asimismo, se asocia positivamente con la calidad de vida, la salud mental y el bienestar laboral. Los autores concluyen que se necesitan realizar más investigaciones para comprender los factores relacionados con el equilibrio entre la familia y el trabajo en los asalariados latinoamericanos y desarrollar estrategias eficaces para la mejora del bienestar de ambas partes (Carlosama Rodríguez *et al.*, 2019).

Las investigaciones demuestran que existen diversos factores que intervienen en la capacidad de los empleados para lograr un buen equilibrio trabajo-familia, como, por ejemplo, la flexibilidad laboral, el apoyo que brinda la organización, la participación familiar, las políticas públicas y la cultura empresarial. Por lo que, la comprensión de estos factores y de cómo afectan a los trabajadores en los distintos países de la región permitirá identificar estrategias y soluciones eficaces para promover un equilibrio adecuado entre trabajo-familia y optimizar su calidad de vida.

En base a lo expuesto anteriormente, este estudio tiene como objetivo analizar los artículos publicados sobre el equilibrio trabajo-familia, entre los años 2008 a 2023, en revistas científicas de América Latina.



Método

Diseño

El diseño utilizado corresponde a una revisión narrativa dentro de la investigación teórica (Ato *et al.*, 2013), debido a que se realizó un seguimiento de la literatura y organización de la información obtenida mediante un procedimiento riguroso y específico. Aunque no se hizo un análisis estadístico, se recopilieron datos de diversas fuentes relacionadas con el tema del estudio (Montero y León, 2005).

Materiales

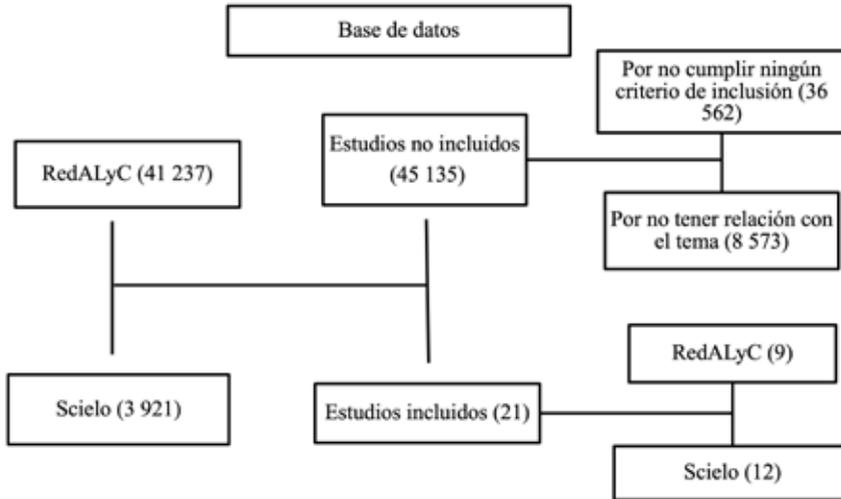
Se emplearon artículos de revistas científicas alojados en la plataforma Scielo y en la Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe de Ciencias Sociales (RedALyC).

Las palabras claves que se consideraron para la búsqueda fueron: trabajo-familia, equilibrio trabajo-familia, conciliación trabajo-familia, balance trabajo-familia, conflicto trabajo-familia. Los artículos que se seleccionaron para la presente investigación fueron aquellos que se abocaron a estos temas y cumplían los siguientes criterios de inclusión: a) que las publicaciones hayan sido realizadas en los últimos 15 años (2008-2023); b) que dichas investigaciones se encuentren en revistas especializadas en Psicología, Administración y Derecho; c) que se hayan efectuado en América Latina, y d) que sean publicaciones en idioma español.

Procedimiento

Se aplicó el método PRISMA (Moher *et al.*, 2009). Se encontraron 41 237 artículos en la base de datos RedALyC y 3 921 artículos en Scielo. Se descartaron 36 562 artículos por no cumplir los criterios de inclusión y 8 573 artículos por no estar relacionados con el tema de la revisión teórica, resultando un total de 45 135 estudios no incluidos. Es por ello que se seleccionaron un total de 21 estudios, realizados en los últimos 15 años, para llevar a cabo la revisión teórica sobre el equilibrio trabajo-familia en América Latina, procediendo finalmente a la agrupación y redacción de los resultados.

Figura 1



Resultados

2010

En el estudio realizado por Vega Valenzuela y Moyano Díaz (2010), se encontró que los catedráticos con Adicción al Trabajo (AT) dedican más tiempo del requerido a sus labores en la universidad y trabajan durante más días a la semana, en comparación con aquellos que no presentan esta adicción. No se halló ninguna relación entre la AT y la ocupación de roles de liderazgo o antigüedad en la organización. Los académicos adictos al trabajo tienden a emplear una considerable cantidad de tiempo en tareas laborales inmediatas y muestran una menor disposición a buscar ayuda externa para su desarrollo, características típicas estas personas. A medida que el nivel de AT aumenta, disminuye la satisfacción laboral. Esto sugiere que los académicos con AT no disfrutaban de su trabajo, sino que se ven incitados por una compulsión interna a trabajar, en lugar de hacerlo por elección personal. Respecto a la relación entre la AT y el conflicto trabajo-familia, se observó que, a medida que se desarrolla algún grado de AT, la satisfacción en la vida familiar disminuye, aunque esta relación no alcanzó significancia estadística. No obstante, se encontraron diferencias según el género, ya que las mujeres presentaron correlaciones más fuertes y negativas entre la AT y la satisfacción tanto familiar como laboral, en comparación con los hombres. Esto indica que las mujeres pueden experimentar un impacto más negativo en su satisfacción en estos ámbitos cuando sufren de AT.



2011

Álvarez y Gómez (2011) realizaron una investigación dirigida a examinar la disputa entre el trabajo y la familia en mujeres profesionales que se hallan en entornos laborales convencionales, con el fin de identificar indicadores y comprender las implicancias psicosociales que surgen de esta dinámica. El estudio se centró en analizar las brechas de género en el campo laboral y su impacto en la capacidad de conciliar las demandas familiares y laborales de las mujeres que ocupan empleos de nivel profesional. Los resultados revelaron que la carga excesiva de responsabilidades en ambas esferas constituye un factor significativo que perjudica a las mujeres, desencadenando una desarmonización del trabajo-familia. Asimismo, el apoyo social y los propios recursos, como la capacidad de establecer prioridades y tomar decisiones, pueden ser fundamentales en la disminución de las disparidades entre el trabajo y la familia. En este sentido, la investigación sugiere la urgencia de lograr un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, con la intención de fortalecer el bienestar de las mujeres. Para ello, se requieren políticas y programas que promuevan la conciliación laboral y familiar, con el objeto de mejorar la calidad de vida y el bienestar en general (Álvarez y Gómez, 2011).

En un estudio realizado por Jiménez Figueroa *et al.* (2011), se investigó el vínculo entre la satisfacción familiar, el respaldo familiar y la brecha trabajo-familia en una muestra de técnicos y profesionales chilenos. Los resultados revelaron una conexión importante entre el respaldo y bienestar familiar, lo que implica que dichas variables están relacionadas y pueden ser consideradas conjuntamente en el análisis. El análisis de regresión mostró que tanto el apoyo como la gratificación familiar son predictores significativos del desequilibrio trabajo-familia, lo que indica que, al aumentar los niveles de apoyo y satisfacción familiar, disminuye el conflicto entre ambas partes.

2013

Con el objetivo de examinar las disparidades existentes entre el equilibrio trabajo-familia, la participación compartida y la confianza en la habilidad de los padres para ejercer su rol parental de manera efectiva, Ortega Farías *et al.* (2013) efectuaron un análisis en 224 empleados de una organización chilena. Los resultados presentaron diferencias relevantes en la apreciación de la corresponsabilidad parental tanto en empleados hombres como en mujeres. Asimismo, los resultados encontrados concuerdan con los registros consignados por el Instituto Nacional de Estadísticas, los cuales ponen de manifiesto la persistente desigualdad de género en la reducción de roles dentro de los hogares, incluso cuando las mujeres han llegado a incorporarse dentro del mundo laboral y se enfrentan a la carga adicional de tener que equilibrar su tiempo entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

Jijena Michel y Jijena Michel (2013) buscaron analizar cómo ciertos aspectos demográficos, tales como el género, la presencia de hijos, la externalización de servicios de atención y asistencia familiar y, por último, la función familiar, impactan en la manera en que el cuerpo docente universitario interpreta la situación sobre el conflicto trabajo-familia y flexibilidad horaria. Se recopiló información a través de la aplicación de cuestionarios dirigidos a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UA-JMS). Las conclusiones alcanzadas poseen significativas implicancias de cara a su aplicabilidad en el ámbito práctico, hallando que los hombres tienden a percibir un mayor ajuste temporal con respecto a los horarios, en comparación con las mujeres. Además, los profesores sin hijos experimentan mayor tensión en relación al trabajo-familia que aquellos que sí los tienen. Los participantes que no externalizan las prestaciones de cuidado y dedicación a sus familias reportaron una mayor discrepancia entre familia-trabajo y, adicionalmente, una mayor plasticidad de horarios, en contraposición con aquellos que delegan dichas responsabilidades. Por otro lado, quienes identifican su papel primordial en la familia como padre o madre experimentan menos conflicto familia-trabajo, en relación con aquellos que priorizan otros roles familiares. Estos resultados subrayan la relevancia de considerar las variaciones demográficas dentro del cuerpo docente con respecto al conflicto trabajo-familia y la adaptabilidad de horarios. De acuerdo a este contexto, los directivos a cargo de las universidades podrían implementar estrategias para abordar las demandas de aquellos educadores que enfrentan indicadores desfavorables en estos aspectos.

2015

En el 2015, Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia ejecutaron una investigación con el fin de analizar el concepto de equilibrio trabajo-familia desde una perspectiva conceptual, así como su repercusión en el manejo de las instituciones en Chile, con especial énfasis en la equidad de género. Dicho estudio concluyó que, como sociedad, todavía existe el desafío de comprender que la relación entre el trabajo y la familia va más allá de afectar únicamente el bienestar personal y la gratificación en el ámbito laboral, ya que también tiene un impacto en la ecuanimidad social y de género, y en la transmisión de oportunidades de una generación a otra. Esto se debe a que los niños y niñas ven sus perspectivas de futuro condicionadas por las posibilidades que sus padres tienen para brindarles el apoyo económico y el cuidado adecuado. Por tal motivo, es fundamental comprender que el equilibrio entre el trabajo y la familia tiene implicaciones de gran alcance en la sociedad.

En el análisis realizado por Jiménez Figueroa y Aravena Vega (2015), se encontró que, para lograr una transformación efectiva en la estructura laboral de una empresa, no basta con implementar políticas de conciliación trabajo-familia, sino que también

es fundamental contar con una cultura organizacional que respalde y promueva estas políticas, especialmente al abordar los valores y las percepciones asociadas al concepto de «trabajador ideal». De igual forma, se considera que es crucial reflexionar sobre la carga que enfrentan los empleados que tienen responsabilidades familiares, ya sea por presiones en el ámbito familiar o laboral. De forma especial, se debe prestar atención relevante a las mujeres, quienes asumen en gran medida las tareas domésticas y, a menudo, se encuentran con condiciones de desigualdad en el entorno laboral, en comparación con sus colegas masculinos.

El estudio realizado por Omar *et al.* (2015) examinó las propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF) de Carlson, con el objetivo de medir el contacto favorable entre el trabajo y la familia. Este fue realizado en dos etapas: primero, se llevó a cabo un estudio piloto, con una muestra conformada por 120 trabajadores argentinos, y luego, se ejecutó uno principal, con 198 trabajadores argentinos. El estudio incluyó un análisis exploratorio de los factores, que reveló una estructura bifactorial de la escala, la cual fue corroborada mediante análisis factoriales confirmatorios. Los dos factores, «enriquecimiento trabajo-familia» y «enriquecimiento familia-trabajo», mostraron una adecuada validez convergente y una buena consistencia interna. Además, se encontró que la escala era equivalente tanto para hombres como para mujeres. Estos hallazgos indican que la adaptación argentina de la EET es una medida precisa y consistente para evaluar el enriquecimiento entre el trabajo y la familia, proporcionando así una forma efectiva de medir y comprender la conexión ventajosa entre estos dos ámbitos dentro del contexto laboral argentino.

La investigación realizada por Gómez Ortiz *et al.* (2015) tuvo como objetivo evaluar si el conflicto y la facilitación entre trabajo y familia varían según el sexo, y si estos tienen un papel moderador en la relación entre presión laboral y bienestar psicológico. Se tomó como muestra a profesores universitarios de Bogotá, hallándose que la divergencia entre la labor profesional y el ámbito familiar desempeña un papel moderador en la relación entre la sobrecarga ocupacional y el síndrome de *Burnout*. Tanto la presión laboral como la divergencia entre la familia y el trabajo se asociaron positivamente con un mayor riesgo de experimentar desgaste o agotamiento emocional; no obstante, se manifestó que aquellos que experimentaban ambos factores tenían una situación aún más adversa. Estos hallazgos destacan la relevancia que tiene la coexistencia entre el trabajo y la familia, y cómo puede afectar o salvaguardar a los docentes cuando las demandas laborales superan ciertos límites. Además, el estudio subraya la importancia de examinar las diversas facetas de la interrelación entre estos dos dominios fundamentales para comprender su potencial influencia en el bienestar psicológico de los trabajadores. En última instancia, se observó que el cuerpo de docentes femeninas experimentaba más enfrentamiento en dirección del trabajo hacia el entorno familiar, en comparación con sus colegas masculinos.

2016

El estudio realizado por Abarca Valenzuela *et al.* (2016) analizó relación entre el trabajo y el ámbito familiar, la satisfacción laboral y el apoyo familiar, en una muestra de 99 educadores de escuelas públicas de enseñanza básica. Tomando en cuenta los resultados, se encontró que los docentes enfrentaban diversos problemas en su entorno laboral y psicológico, como el estrés, la insatisfacción y la depresión, los cuales derivaban tanto de su vida profesional como familiar. De este modo, este estudio respalda investigaciones previas, que han destacado las condiciones laborales adversas en esta área. Asimismo, se manifiesta que el trabajo tiene un impacto negativo al dificultar la recuperación del malestar y la vivencia de emociones positivas; sin embargo, se halló que la familia desempeña un papel fundamental al brindar apoyo social y actuar como moderador frente al estrés.

Cachutt Alvarado y Ortiz Zavala (2016) publicaron una investigación que tuvo por objetivo establecer las competencias para la Integración Trabajo-Familia (ITF). Para ello, realizaron un estudio de evidencia empírica, basado en el marco teórico de la relación entre el trabajo y la familia, con el propósito de guiar el desarrollo y la formación de destrezas en el personal de una entidad. El estudio se realizó en formato documental, mediante la consulta de fuentes bibliográficas, que abordaban la conexión entre el ámbito laboral y el entorno familiar; se incluyeron la concepción de las destrezas desde el enfoque de la ITF y su papel en el proceso de equilibrio de compromiso. Asimismo, se plantea un modelo de ITF que resume las teorías y conceptos identificados, ofreciendo una comprensión de los mismos y orientando las futuras investigaciones. Este análisis empírico-teórico posibilitó la identificación de seis habilidades requeridas para lograr la síntesis T-F, denominadas Competencias de Integración Trabajo-Familia (Competencias ITF): manejo del tiempo, comunicación efectiva, ética e integridad, trabajo en conjunto, resolución de problemas e inteligencia emocional. Se recomienda que las organizaciones se enfoquen en desarrollar estas competencias, dado que esto puede generar un incremento en la eficiencia, el crecimiento personal de los trabajadores y el fortalecimiento de sus vínculos familiares.

2017

La investigación publicada por Gómez Urrutia *et al.* (2017) tuvo como objetivo investigar las razones que podrían explicar por qué los modelos tradicionales continúan vigentes, y comprender cómo los cónyuges jóvenes (con o sin hijos) enfrentan el desafío de equilibrar sus compromisos tanto familiares como laborales en el entorno urbano de Talca, Chile. En base a los resultados obtenidos mediante entrevistas semiestructuradas, las parejas manifestaron que adoptan pautas de modelos familiares fundamentados en la equidad, las destrezas o las aficiones indi-



viduales. Sin embargo, se halló la existencia de una aparente discrepancia entre las afirmaciones hechas por las parejas, acerca de cómo se reparten las tareas, y lo que se pudo observar al investigar las prácticas concretas relacionadas con las labores domésticas y el cuidado. Se concluye que, pese a los intentos realizados por cultivar la igualdad, aún existen estructuras de organizaciones arraigadas en patrones tradicionales de género.

Gutiérrez Vargas *et al.* (2017) tuvieron como principal propósito analizar cómo las personas perciben la divergencia entre su vida familiar y laboral, así como la asociación entre las estrategias implementadas de equilibrio entre el trabajo y la familia, y las demandas de conciliación de los empleados administrativos afiliados a la Universidad de Antioquia, Colombia. La publicación presentada se basa en dos líneas teóricas: el conflicto trabajo-familia y la conciliación trabajo-familia, desde la perspectiva del compromiso familiar-empresarial. El estudio tuvo un enfoque descriptivo, y se utilizaron tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Los resultados revelaron la presencia de tensión entre el trabajo y el ambiente familiar, especialmente en lo que respecta al malestar generado en el primero de ellos, lo cual genera un impacto en la familia, y a la gestión del tiempo. No obstante, se halló que los empleados de la institución llevan a cabo ciertas prácticas que contribuyen a mitigar los impactos del conflicto entre estos dos ambientes. De este modo, se identificaron un total de 61 métodos de conciliación, que incluyen directrices como: adaptabilidad laboral, soporte profesional, asistencia, atención familiar y ventajas adicionales, entre otros. Asimismo, se constataron factores crecientes que afectan la forma en la que se percibe el conflicto entre el ámbito familiar y laboral.

2019

El artículo titulado «Revisando el constructo articulación trabajo-familia: Entre el conflicto y el enriquecimiento» (Gabini, 2019) es una revisión que se enfoca en la importancia de entender la articulación trabajo-familia en contextos donde se espera que las personas desempeñen roles y responsabilidades tanto familiares y laborales, destacando la importancia de encontrar formas de mejorar esta articulación. En el artículo se discuten diferentes perfiles de articulación trabajo-familia, incluyendo beneficios pasivos, activos y contradictorios. El autor argumenta que se necesita un enfoque holístico para comprender la compleja interacción entre las responsabilidades laborales y los roles familiares, poniendo énfasis en los efectos favorables derivados del fortalecimiento de la relación entre el trabajo y la familia. Por esto, se destaca el aumento de la gratificación laboral y el bienestar mental y físico, así como los efectos negativos del conflicto trabajo-familia: el estrés y el agotamiento. También se discuten diversas herramientas de medición para evaluar dicha articulación. Gabini concluye que el enriquecimiento trabajo-familia puede

llevar a resultados positivos, y que las organizaciones deben proporcionar apoyo a los empleados para lograr un mejor equilibrio entre estos dos ámbitos.

Arias *et al.* (2019) aplicaron el Inventario de Integración Familiar a una muestra de 420 trabajadores, con dos o más hijos, de la ciudad de Arequipa. Mediante el análisis exploratorio de factores, se identificaron cuatro variables con índices de confiabilidad que excedían el valor de 0.8, lo que indica que el instrumento es válido y confiable. Los resultados revelaron que el factor 1 se relaciona con el subsistema fraternal y la relación entre los hermanos, mientras que el factor 2 se refiere al subsistema parental. El factor 3 abarca el subsistema conyugal, tal como se planteó originalmente, y el factor 4 se relaciona con el subsistema parental y familiar, enfocándose en la formación de valores y la satisfacción familiar. Se sugiere realizar un análisis factorial confirmatorio para explorar las similitudes entre el factor 1 y el factor 4. Además, se destaca que el proceso de individuación no se opone a las relaciones conyugales, y que la relación con los hijos debe fomentarse gradualmente y en compañía de los padres. Se concluye que los índices de confiabilidad de los cuatro factores presentados están por encima de 0.8 y presentan correlaciones significativas entre sí, lo que respalda la validez y confiabilidad del Inventario de Integración Familiar.

2020

En base al estudio llevado a cabo por Sebastián Gabini (2020) sobre la correspondencia entre la conciliación trabajo-familia, la satisfacción en el empleo y la responsabilidad organizacional, se planteó indagar sobre los tipos de compromiso laboral y examinar si actuaban como un factor intermediario. Con este fin, se realizó una investigación empírica de enfoque cuantitativo y corte transversal, siguiendo los principios del lineamiento asociativo-explicativo. La muestra utilizada consistió en 376 trabajadores pertenecientes a empresas del sector terciario, seleccionados de forma no aleatoria por conveniencia. Los resultados revelaron que el compromiso emocional desempeña un papel parcial de mediación en las conexiones entre las diferentes dimensiones del equilibrio trabajo-familia (enriquecimiento y conflicto) y la satisfacción laboral. Se evidencia así que este modelo de compromiso se posiciona como un factor mediador entre la gratitud laboral y la capacidad de conciliar las exigencias de diferentes aspectos de la vida. Adicionalmente se tomó en cuenta que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar genera un efecto adverso en la satisfacción en el ámbito laboral, a medida que el equilibrio trabajo-familia lo impacta positivamente. De esta manera, se concluye que los resultados obtenidos pueden ser de mayor atracción al momento de configurar procedimientos de gestión amigable con la familia, de tal modo que se permita conservar el talento humano y ampliar las conexiones afectivas de los empleados en relación con la organización.



En la investigación realizada por Jiménez Figueroa y Hernández Reveco (2020) se examinaron las posibles diferencias en la interpretación hacia la equidad de género y el balance entre las responsabilidades laborales y familiares. La muestra fue de 300 empleados pertenecientes a dos entidades chilenas, una estatal y una privada. De acuerdo con los resultados, se respalda la existencia de diferencias significativas en la alineación del ámbito laboral y la esfera familiar entre ambas entidades; asimismo, se encontró una correlación altamente positiva con respecto a la imparcialidad de género y el equilibrio trabajo-familia en el conjunto de la muestra. Por ello, este estudio sugiere que sería beneficioso abordar el conflicto entre el trabajo y la familia para las mujeres que trabajan en la empresa. De igual manera, la incorporación de estrategias operativas, como el trabajo de jornada parcial, la reducción de la carga laboral y la asunción compartida de responsabilidades, están en línea con los principios de paridad de género y balance trabajo-familia.

En la investigación abordada por González Medina *et al.*, (2020) se buscó establecer la existencia de diferencias de género con respecto a síntomas de depresión en un grupo de chilenos, los cuales fueron seleccionados según la semejanza que tenían en el nivel de conflicto en las esferas trabajo y familia. En función de los resultados hallados, se llegó a concluir que hay una mayor frecuencia de síntomas depresivos asociados con problemas económicos y carga laboral. Además, estos elementos estresantes son más recurrentes en la población de sexo femenino que en los varones. A su vez, se resaltó la relevancia del conflicto entre el dominio laboral y el ámbito familiar para argumentar las distinciones en los síntomas depresivos, hallándose indicios de que, al contrastar entre mujeres y hombres con rangos de conflicto moderado a muy alto, no había una diferencia estadísticamente significativa en el predominio.

2021

En la investigación realizada por Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia (2021) se planteó como objetivo determinar si existe una conexión entre la satisfacción personal y la moderación entre el trabajo y la familia en la cultura laboral de empleados vinculados al poder judicial en Chile. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa, esto implica que aquellos empleados que se benefician de normativas laborales que promueven la mesura entre el trabajo y la vida familiar experimentan un mayor nivel de satisfacción personal. Además, la cultura laboral, en relación con el trabajo-familia, cumple un rol primordial en las cualidades y apreciaciones de los empleados con respecto al apoyo que reciben de la entidad para obtener este equilibrio. Por lo tanto, una cultura laboral que fomente el apoyo debería facilitar el logro de un equilibrio saludable entre las esferas laborales y familiares para los empleados.

2022

En el estudio de Meza de Luna *et al.* (2022) se analizó la conciliación entre el trabajo y la familia en individuos mexicanos con o sin hijos, a lo largo de la pandemia de COVID. Tuvo como enfoque principal analizar el consenso entre la actividad laboral y la dinámica familiar, considerando el género y la presencia de hijos/as. Según los resultados obtenidos, la introducción del trabajo remoto ha generado cambios en el ámbito personal, provocando una fusión de roles, jornadas laborales extenuantes, políticas institucionales poco favorables para equilibrar el trabajo y la familia y un ambiente laboral hostil por parte de compañeros de trabajo. Estos factores han dado lugar a un aumento notable del estrés y la insatisfacción entre los empleados, especialmente en aquellos que tienen hijos. Por otro lado, se ha demostrado que las mujeres con hijos ahora enfrentan hasta tres veces más riesgo de desempleo.

El estudio realizado por Schetsche *et al.* (2022) tuvo como objetivo validar y traducir el instrumento *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, debido a que en las últimas décadas se ha incrementado la cantidad de familias con dos ingresos, así como el nivel de estrés laboral y, por ende, el conflicto trabajo-familia. Además, en América Latina no se cuenta con herramientas psicométricas debidamente verificadas para estimar estos tipos de desacuerdos laborales, que impactan tanto en el ámbito familiar como en el laboral. De acuerdo con los resultados, se confirmó que el instrumento evalúa de manera consistente el mismo concepto, sin importar la identidad sexual del participante que responda las interrogantes. Igualmente, se dio a conocer que, mediante el análisis de validez convergente, se observaron relaciones relevantes en los niveles de depresión y ansiedad.

Discusión

En este estudio de revisión teórica se analizaron investigaciones realizadas entre 2010 y 2022, que se centran tanto en el equilibrio de la vida familiar y laboral así como en el conflicto entre ambos. Estos estudios exploraron cómo la adicción al trabajo, la sobrecarga de roles, el apoyo familiar y el bienestar laboral influyen en la relación entre el trabajo y la familia. Se descubrió que la desarmonización entre los compromisos laborales y la vida familiar es un factor significativo que afecta a todos los trabajadores. Se destacaron también las disparidades de género en la conciliación trabajo-familia, lo que brinda una visión amplia de los desafíos y las implicaciones psicosociales asociadas a esta relación.

Las investigaciones realizadas por Gómez Ortiz *et al.* (2015), Vega Valenzuela y Moyano Díaz (2010), Jijena Michel y Jijena Michel (2013) proporcionaron hallazgos importantes sobre la conexión trabajo-familia en el contexto académico universitario. Se encontró que la fricción trabajo-familia, asociada a la tensión laboral y



al síndrome de *Burnout*, desempeña un papel moderador, lo que demuestra que ambos factores se relacionan con un mayor riesgo de agotamiento emocional. Estos resultados resaltan la trascendencia de tomar en cuenta la interrelación entre el trabajo y la familia para comprender su repercusión en el equilibrio psicológico de los profesores. Estas tres investigaciones subrayan la relevancia de sostener una moderación entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares, así como los desafíos y las implicaciones asociadas. Por ejemplo, el estudio de Vega Valenzuela y Moyano Díaz (2010) revela que la adicción al trabajo tiene un impacto negativo en el bienestar laboral y en la armonía familiar, especialmente en las mujeres. La investigación publicada por Jijena Michel y Jijena Michel (2013) destaca las diferencias demográficas en la fricción trabajo-familia y la variabilidad de los cronogramas de trabajo del personal universitario, lo que resalta la necesidad de considerar estas diferencias al abordar estas cuestiones. Por último, la investigación de Gómez Ortiz *et al.* (2015) muestra cómo la disparidad entre trabajo y familia actúa como un moderador en la interacción de la tensión ocupacional y el síndrome de *Burnout*, lo que demuestra la importancia de evaluar los factores de esta relación para comprender su efecto en la tranquilidad mental de los operarios.

Otra consideración importante abordada en estas investigaciones es el papel crucial de la asistencia y satisfacción familiar en la reducción del conflicto trabajo-familia. Tanto el estudio de Jiménez Figueroa *et al.* (2011) como el de Álvarez y Gómez (2011) destacaron que el apoyo y la satisfacción familiar desempeñan un papel clave en la disminución del desequilibrio trabajo-familia. En relación con las diferencias de género, se encontró que las políticas y programas que promueven el consenso laboral y familiar son necesarios para potenciar el bienestar de las mujeres y lograr un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Además, otras investigaciones resaltan la persistente desigualdad de género en la asignación de funciones en los hogares y en el entorno laboral. Estos hallazgos sugieren la necesidad de tener en cuenta las diferencias demográficas y el género al momento de considerar la discrepancia trabajo-familia y la flexibilidad en los cronogramas laborales. Además, se destaca la importancia de establecer una cultura organizacional que respalde y promueva de manera efectiva las disposiciones de conciliación trabajo-familia. Las investigaciones revelan que no alcanza simplemente con implementar políticas formales, sino que también es crucial abordar los valores y percepciones arraigados en torno al concepto del «trabajador ideal». Estos estudios indican que la presión existente para cumplir con las expectativas laborales tradicionales puede generar conflictos entre las responsabilidades profesionales y familiares de los empleados. Por lo tanto, es necesario cuestionar y replantear los estereotipos y suposiciones arraigados en relación con el compromiso laboral y la dedicación exclusiva al trabajo como indicadores de éxito profesional.

En este sentido, se enfatiza la importancia de fomentar un ambiente laboral que valore la diversidad de roles y responsabilidades que los empleados desempeñan en su vida personal, incluidas las responsabilidades familiares. Esto implica promover una cultura organizacional inclusiva, flexible y empática, donde se reconozcan y brinden apoyo a las necesidades individuales de equilibrio entre el trabajo y la familia. Al tratar estas cuestiones, las organizaciones pueden contribuir al aumento del bienestar de sus empleados y promover la igualdad de género, alentando la intervención imparcial en todos los ámbitos de la sociedad.

Por otro lado, Meza de Luna *et al.* (2022) destacan el contexto actual de la relación trabajo-familia influenciado por la creciente adopción del trabajo virtual. Se enfatiza la rápida mezcla de roles profesionales y personales, lo cual ha resultado en jornadas laborales agotadoras, políticas institucionales desfavorables, para armonizar el trabajo y la familia, y un entorno laboral hostil. Estos desafíos han generado un aumento significativo en las escalas de estrés y frustración entre los empleados, especialmente en aquellos que son padres. Por tanto, resulta crucial que las empresas y organizaciones reconozcan estos problemas y colaboren para implementar políticas y prácticas que fomenten un balance favorable entre lo laboral y la vida personal.

Para finalizar, estas investigaciones destacan la trascendencia de lograr una sintonización entre el área laboral y el aspecto familiar, así como el respaldo de la familia, su plenitud y las políticas de conciliación laboral-familiar, para realzar la salud de los operarios y promover la igualdad de género. Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas tanto a nivel personal como organizacional; resaltan la necesidad inmediata de ocuparse de los desafíos y fomentar un ambiente laboral que respalde el compromiso laboral y las responsabilidades familiares de los empleados. Es fundamental reconocer y abordar los desbalances de género en el contexto laboral y en la esfera familiar, al mismo tiempo que se promueve una cultura organizacional que respalde la integración de ambos aspectos. Además, el desarrollo de habilidades relacionadas con la integración del trabajo y la familia puede brindar beneficios a los empleados y a las organizaciones.

Referencias

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V. y Jiménez Figueroa, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. <http://ref.scielo.org/zsy6fy>
- Álvarez, R. y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. <http://ref.scielo.org/qq5xrb>



- Arias, W., Castro, R., Rivera, R. y Ceballos, K. (2019). Análisis factorial exploratorio del Inventario de Integración Familiar en una muestra de trabajadores de la ciudad de Arequipa. *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 367-377. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1893>
- Arias, W. (2020). Hacia una Visión Integral de la Familia. En W. Arias (Ed.), *Psicología y familia. Cinco enfoques sobre la familia y sus implicancias psicológicas* (245-275). Joshua V&E S.A.C. <https://www.researchgate.net/publication/346800329>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013) Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Cachutt Alvarado, C. y Ortiz Zavala, F. (2016). Las competencias como facilitadoras de la integración trabajo familia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(73), 86-101. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29045347006>
- Carlosama Rodríguez, D., Martínez Narvaez, E. y Matabanchoy Tulcan S. (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>
- Chuquilin Carrión, A., Choque Mallma, T., Arias Gallegos, W. y Huamani Cahua, J. (2021). Análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Haquira (Apurímac-Perú). *Perspectiva de Familia*, 6, 9-28. <https://doi.org/10.36901/pf.v6i1.1481>
- Eyzaguirre Rivas, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de bioética*, 3(2), 81-90.
- Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: Entre el conflicto y el enriquecimiento. *Psicogente*, 22(42). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497563255003>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- González Medina, G., Letelier Fuentes, N. y Aguirre Iduya, D. (2020). Un enfoque social sobre las diferencias de género en depresión en trabajadores: La importancia del conflicto trabajo-familia. *Revista de psicología (Santiago)*, 29(2), 15-25. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55335>
- Gómez Urrutia, V., Arellano Faúndez, O. y Valenzuela Contreras, C. (2017). Negociaciones en familia: Género, trabajo y cuidado en Chile. *Revista Estudios Feministas*, 25(2), 661-682. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>

- Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, L. y Hermosa Rodríguez, A. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80438019012>
- Gutiérrez Vargas, L., Muñoz Rincón, M. y Vargas González, P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: Caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 299-317. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939003>
- Jaramillo, F., Araya, F., Sierra, L. y Osses, M. (2022). Exploración del concepto de equilibrio entre trabajo y familia en el sector de la construcción en Chile. En E. Serna (Ed.), *Ciencia Transdisciplinar en la Nueva Era* (647-659). Instituto Antioqueño de Investigación.
- Jijena Michel, R. y Jijena Michel, C. (2013). Conflicto trabajo-familia, flexibilidad de horarios y características demográficas de profesores universitarios en Bolivia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 9(16), 43-53. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409633954004>
- Jiménez Figueroa, A. y Aravena Vega, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento psicológico*, 13(2), 123-135. <https://doi.org/10.1144/Javerianacali.PPS13-2.dfep>
- Jiménez Figueroa, A. y Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: Análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67944781009>
- Jiménez Figueroa, A. y 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://www.redalyc.org/journal/4767/476768447003/html/>
- Jiménez Figueroa, A. y 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). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Jiménez Figueroa, A., Mendiburo Subiabre, N. y Olmedo Fuentes, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79922588011>
- Meza de Luna, M., Morelos Zaragoza, T. y Meza de Luna, L. (2022). Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COV-



- ID-19 en México. *Psicoperspectivas*, 21(2), 26-39. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol21-Issue2-fulltext-2467>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. y The PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Montero, I. y León, O. (2005). Sistema de Clasificación del Método en los Informes de Investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Oliva Gómez, E. y Villa Guardiola, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10(1), 11-20.
- Omar, A., Urteaga, F. y Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26443313008>
- Ortega Farías, A., Rodríguez Soto, D. y Jiménez Figueroa, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: Corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 9(1), 55-64. <http://ref.scielo.org/d6f2c8>
- Perdomo Romero, A., Ramírez Perdomo, C. y Galán González, E. (2015). Asociación de la funcionalidad familiar entre padres e hijos adolescentes en Neiva. *Avances en enfermería*, 33(1), 94-103. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n1.40105>
- Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: Una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614104>
- Schetsche, C., Caccia, P., Simaes, A., Mancini, N., Gómez, F., Kusmuk, M., Pedrón, V. y Elgier, A. M. (2022). Validación inicial argentina de las escalas del conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo. *Revista psicodebate: Psicología, cultura y sociedad*, 22(2), 18-31. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v22i2.4995>
- Suárez Duarte, R., Campos Sequeira, L., Villanueva, J. y Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Vega Valenzuela, A. y Moyano Díaz, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742464006>