

Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática

Working day, stress and work-family conflict in Latin American workers: a systematic review

Jornada de trabalho, estresse e conflito trabalho-família em trabalhadores latino-americanos: uma revisão sistemática

Alisma Monroy-Castillo¹ ; Magda Trujillo-Moyo¹ ; Vannia Y. Pastrana-Hernandez¹ ; Mónica Sesma-Vázquez² ; Arturo Juárez-García¹ ; Bruma Palacios-Hernández¹ 

¹ Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, México

² University of Calgary, Calgary, Canadá

 * alisma.monroy@uaem.mx

Recibido. 15/10/2024 aprobado: 5/03/2025

Resumen

Introducción: El modelo económico actual que originalmente busca maximizar la productividad para mejorar los estándares de vida, inevitablemente ha contribuido al desequilibrio entre la vida laboral y familiar. **Objetivo:** Realizar una revisión de la literatura sobre la jornada laboral y su relación con el estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica. **Metodología:** Se consultaron cinco bases de datos *Dialnet*, *Redalyc*, *Pudmed*, *ScienceDirect* y *Scielo* para identificar estudios publicados en el periodo de 2014-2024. **Resultados:** Se obtuvieron ocho referencias finales publicadas en seis países de la región. Los hallazgos señalan que las jornadas laborales prolongadas tienen una serie de consecuencias a nivel organizacional y familiar, e incluyen la reducción del tiempo dedicado a la familia y el deterioro de las relaciones interpersonales familiares modulados por el estrés. **Conclusión:** Debido a la escasez de publicaciones y la diversidad metodológica, se concluye que es importante aumentar el estudio sobre el tema en esta región y avanzar en la homogeneización de la metodología para investigarlo.

Palabras clave: Trabajadores; Jornada de Trabajo; Estrés Psicológico; Conflicto Trabajo-Familia; Latinoamérica.

Abstract

Introduction: The current economic model, which originally seeks to maximize productivity to improve living standards, has inevitably contributed to the imbalance between work and family life. **Objective:** To review the literature on the working day and its relationship with stress and work-family conflict in Latin American workers. Five databases *Dialnet*, *Redalyc*, *Pudmed*, *ScienceDirect* and *Scielo* were consulted to identify studies published in the period 2014-2024. **Results:** Eight final references published in six countries in the region were obtained. The

Forma de citar: Monroy-Castillo A, Trujillo-Moyo M, Pastrana-Hernandez VY, Sesma-Vázquez M, Juárez-García A, Palacios-Hernández B. Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Salud UIS*. 2025; 57: e25v57r01. doi: <https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01>



findings indicate that long working hours have several consequences at the organizational and family level and include reduced family time and deterioration of family interpersonal relationships modulated by stress. **Conclusion:** Due to the scarcity of publications and methodological diversity, we conclude that it is important to increase the study of this topic in this region and to advance in the homogenization of the methodology to investigate it.

Key words: Workers; Work Hours; Stress, Psychological; Work-Family Conflict; Latin America.

Introducción

En América Latina, las condiciones de trabajo han sido reinstitucionalizadas a partir de las características particulares del contexto y las nuevas dinámicas de las formas de producción que, en combinación con estrategias fordistas, tayloristas y de modelos de manufactura flexible, así como con la informalidad laboral^{1,2} han implicado una transformación en la sociedad salarial y en el desempeño en el trabajo, influenciados por el capitalismo, “cuyo propósito radica en un orden racional, donde se unen el capital y el trabajo”³.

La globalización y el crecimiento del modelo económico sostenido en los últimos años, orientado a mejorar los estándares de vida a través de la maximización de la productividad, han contribuido simultáneamente a la modificación en la relación desigual entre mujeres y hombres y al equilibrio de la calidad de vida familiar y la vida laboral. Esto se refleja en la incorporación de la mujer en sus diferentes etapas al trabajo remunerado, la extensión de jornadas laborales prolongadas para el sostenimiento de la economía familiar y las nuevas prácticas en el ámbito organizacional (*flexibilidad laboral, diferencia en los términos de los contratos, horarios irregulares, competencias y modalidades laborales, entre otros*)^{4,5}

Otalora⁶ señala que la institución familiar, por su origen sociohistórico, y el trabajo, en términos económicos y sociales, son las estructuras más importantes en la dinámica de un individuo⁷. Diferentes hallazgos muestran que los nuevos roles han transformado la estructura familiar como resultado de la relación entre la proyección profesional y la vida familiar de los individuos. Adicionalmente, algunos estudios revelaron el efecto de los roles de género como moderadores de la relación positiva entre la demanda familiar y el conflicto familia-trabajo^{8,9}. Cuando no existe un equilibrio entre las demandas laborales y familiares, surgen cambios negativos significativos en la interacción entre el trabajo y la familia, llegando a ser mutuamente incompatibles. Cuando mayor sea la participación en uno de estos ámbitos, habrá mayor interferencia en el otro¹⁰⁻¹².

Las políticas públicas en América Latina han trazado un eje de cambios en la participación de los individuos en los procesos reconfigurados de producción y modernización laboral, los cuales han ido en aumento, con gran impacto en la vida familiar¹¹. Las personas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo realizando actividades laborales¹² debido a las crecientes demandas organizacionales (*p. ej; trabajar jornadas extensas de más de siete u ocho horas laborales*) y resultan incompatibles con la dinámica familiar (*p. ej; la dificultad de los padres y madres para involucrarse en actividades escolares y extraescolares de sus hijos e hijas*).

Adicionalmente, se identifica una reorganización de los roles tradicionales de género, donde “el padre se constituye [como] el proveedor y el agente en la esfera productiva-pública y la madre, en el ama de casa desde la esfera reproductiva-privada”¹³; y, por otra parte, la constitución familiar diversificada. Aun cuando en los últimos años la familia nuclear prevalece, las familias nucleares biparentales han disminuido del 52.1% al 41.8% y las familias nucleares monoparentales con jefatura femenina incrementaron del 7.4% al 10.2%. Asimismo, el conjunto de hogares familiares con jefatura femenina, tanto nucleares como extensos, pasó de representar el 12.3% al 15.8%^{14, 15}.

Los programas de políticas internacionales y nacionales han encaminado sus esfuerzos y recomendaciones hacia conciliación la vida laboral y familiar. Por ejemplo, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁶ se promulgó un Convenio n.º 156 que propone la igualdad de oportunidades y de trato dirigido a los individuos con responsabilidades familiares; esto con el objetivo de que puedan desempeñar su trabajo de manera satisfactoria y, en lo posible, sin conflictos entre la vida profesional y familiar. Además, la OIT ha planteado medidas para reducir las causas y efectos de dicha problemática, las cuales atañen a concepciones de la

política y legislación, como la, seguridad social, servicios de asistencia públicos o privados, horarios y modalidades laborales flexibles, políticas de reinserción laboral por ausencia de responsabilidades familiares, así como de educación para la sensibilización y comprensión de los problemas de los trabajadores^{17, 18}.

El trabajo es una de las facetas y ejes centrales en la organización social¹⁹, el cual se ha conceptualizado como “una actividad humana, libre, material o intelectual, permanente o transitoria que una persona ejecuta de manera consciente al servicio de otra, a partir de un contrato convenido entre ambos”²⁰, sin considerar el grado de formación requerido por cada profesión u oficio²¹.

El Comité Mixto de la OIT y la OMS describe a los factores psicosociales laborales como la interacción entre el individuo y su medio ambiente de trabajo, la satisfacción laboral, y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador y las situaciones personales extralaborales²²⁻²⁴. El estudio de los efectos de las condiciones laborales se ha llevado a cabo desde dos perspectivas: por un lado, se analizan las consecuencias en los trabajadores y, por otro, aquellas relacionadas con el comportamiento organizacional²³.

Entre los factores psicosociales laborales (FPSic-I), se han considerado los diferentes tipos de jornada laboral (*por turnos, rotativa, nocturna, doble turno, entre otras*), como resultado de la actual política laboral. Dicha política, en combinación con las obligaciones paterno o materno filiales y el cuidado de los hijos, ha incidido en el conflicto trabajo-familia²⁴ y la salud mental de los trabajadores^{25,26}. Según algunos autores, los hallazgos relacionados al conflicto trabajo-familia como el agotamiento, el tipo de demanda laboral o extralaboral pueden convertirse en un factor de riesgo psicosocial para los trabajadores y las organizaciones^{27,28} que adicionalmente, están moduladas por el género. En este sentido, la evidencia sugiere que las mujeres responden en mayor medida a las demandas familiares que a las laborales, mientras que los hombres priorizan las demandas laborales²⁹.

En concordancia con esto, la OIT (2024) señala que las mujeres dedican entre 6.3 y 29.5 horas semanales más que los hombres a los trabajos de cuidado no remunerados. Históricamente, la responsabilidad del trabajo doméstico ha recaído mayormente en las mujeres en comparación con los hombres, lo que favorece la doble presencia o la percepción de una doble jornada laboral³⁰, así como la responsabilización del conflicto trabajo-familia. Esto dificulta que las mujeres se dediquen de tiempo completo y de manera eficaz a las actividades laborales en compatibilidad con la esfera familiar³¹⁻³³. Además, la pandemia de COVID-19 generó una crisis económica global que, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)³², aumentó la precarización de las condiciones laborales en la región y provocó un retroceso de más de diez años en la participación de las mujeres en el campo laboral, principalmente asociado a su mayor representación en empleos informales, sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidados, mayor presencia en pequeñas y medianas empresas, entre otras desigualdades estructurales.

La exposición a los factores de riesgo psicosocial laborales (FRPsic-L) resulta diferente para mujeres y hombres no solo por las condiciones laborales, el puesto y funciones que desempeñen sino por las demandas familiares, las cuales, en conjunto, tienen efectos en la salud mental de los trabajadores y repercuten en el ámbito laboral y familiar. A pesar del continuo crecimiento en el estudio de la salud ocupacional, se necesitan nuevos métodos de estudio que identifiquen las variables que coadyuvan en la respuesta de la demanda laboral y familiar, así como sus implicaciones en la salud; de tal manera que, se tomen en cuenta los hallazgos con el fin de mejorar el lugar de trabajo^{33,34}.

El conflicto trabajo-familia no solo está relacionado con el desequilibrio generado por las demandas de uno u otro ámbito; los trabajadores también se enfrentan a jornadas laborales extendidas que proveen un recurso económico que cada vez alcanza menos y que contribuye a un deterioro en la productividad laboral y la calidad de vida. Esto, a su vez, conlleva a consecuencias negativas relacionadas con el estrés y la salud mental^{35, 36}. Por lo tanto, proporcionar condiciones de trabajo adecuadas para la protección contra riesgos físicos y psicosociales, así como fomentar el desarrollo personal, son factores que se deben considerar para generar efectos favorables en la salud del trabajador³⁷.

Con base en lo anterior, el objetivo del presente artículo es realizar una revisión sistemática de estudios desarrollados en países de habla hispana en América Latina para identificar los hallazgos sobre la relación entre la jornada laboral, estrés y el conflicto trabajo-familia en esta región.

Metodología

La presente revisión sistemática siguió la guía de la Declaración PRISMA 2020^{38,39} que incluye siete secciones con 27 ítems, una lista de verificación para resúmenes estructurados y una plantilla PRISMA para el diagrama de flujo para la descripción de la selección de artículos originales.

Los criterios de selección de las publicaciones incluyeron: 1. artículos originales empíricos publicados en revistas científicas y arbitradas, con una antigüedad máxima diez años atrás al inicio de la revisión (*mayo de 2024*), 2. estudios que incluyeron participantes en países de Latinoamérica, 3. artículos que describieran el diseño metodológico cuantitativo o cualitativo, el análisis y las conclusiones de los datos y, 4. artículos publicados en español, inglés o portugués; mientras que, los criterios de exclusión de la revisión fueron: 1. artículos teóricos, 2. publicaciones duplicadas, 3. resúmenes de congresos, tesis o ponencias, 4. artículos que contienen la variable de estudio, pero lo reportado no cumpliera con el objetivo de la revisión.

El proceso de búsqueda exhaustiva de las publicaciones se basó en determinar el objetivo y definir criterios clave (palabras clave) para una indagación reproducibles^{39,40}. La selección de los estudios se realizó por cinco revisores de manera independiente en las bases de datos *Dialnet*, *Redalyc*, *Pubmed*, *ScienceDirect* y *Scielo*, publicados en el periodo de 2014 a 2024. Las discrepancias entre los revisores fueron cotejadas y resueltas por consenso. La información de cada estudio se registró en una base de datos en Excel: folio, la dirección URL, índice de revista, año de publicación, cita en formato APA, país, características y selección de la muestra, ocupación de los participantes, diseño metodológico, descripción de los datos sociodemográficos, instrumentos y/o técnicas y finalmente, los resultados reportados⁴¹.

La estrategia de búsqueda de las palabras y sus operadores booleanos fueron los siguientes: ((Jornada laboral prolongada) OR (Doble jornada laboral) AND (Estrés laboral) OR (Estrés) AND (Conflicto trabajo-familia) OR (Conflicto familia-trabajo)) y ((Extended work hours) OR (Extended work shifts)) AND (Occupational stress)) OR (Job stress)) AND (Work-family conflict)) OR (Family-work conflict)). La combinación de éstos contribuyó a identificar los artículos de investigación.

Procedimiento para determinar la calidad metodológica de los artículos seleccionados

Se usaron dos guías para la evaluación de la calidad metodológica de los estudios según sus estrategias metodológicas de tipo cuantitativo y cualitativo. Lo anterior, con la finalidad de conocer el alcance en la indagación de las variables, las técnicas y herramientas implementadas para el levantamiento de datos en las distintas investigaciones, así como hallazgos principales y perspectivas futuras.

La guía utilizada para evaluar las publicaciones (2) con diseño cuantitativo fue la Declaración Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology: Statement: guidelines for reporting observational studies (STROBE)⁴². A cada uno de los ítems de verificación de la guía, se le asignó una respuesta dicotómica (sí o no) para registrar si el artículo revisado incluía o no el criterio. El puntaje asignado máximo fue de 22 puntos. Por otro lado, para comprobar la calidad metodológica de los estudios (6) cualitativos, se utilizó la guía de estudios cualitativos en revistas científicas⁴³. Cada una de las preguntas contenidas en los distintos rubros, se contestó con sí o no, determinando un puntaje máximo (31 puntos).

Resultados

Se identificaron en la búsqueda inicial un total de 973 publicaciones en las cinco bases de datos *Dialnet* (26), *Redalyc* (555), *Pubmed* (5), *ScienceDirect* (358) y *Scielo* (29) (**Figura 1**). Después de eliminar los artículos duplicados, se obtuvieron 969 registros. Tras la lectura de títulos y resúmenes, se redujo a 95 estudios. La lectura de texto

completo condujo a la selección de un total final de ocho publicaciones, las cuales cumplieron con los criterios de inclusión establecidos para la *revisión sistemática*.

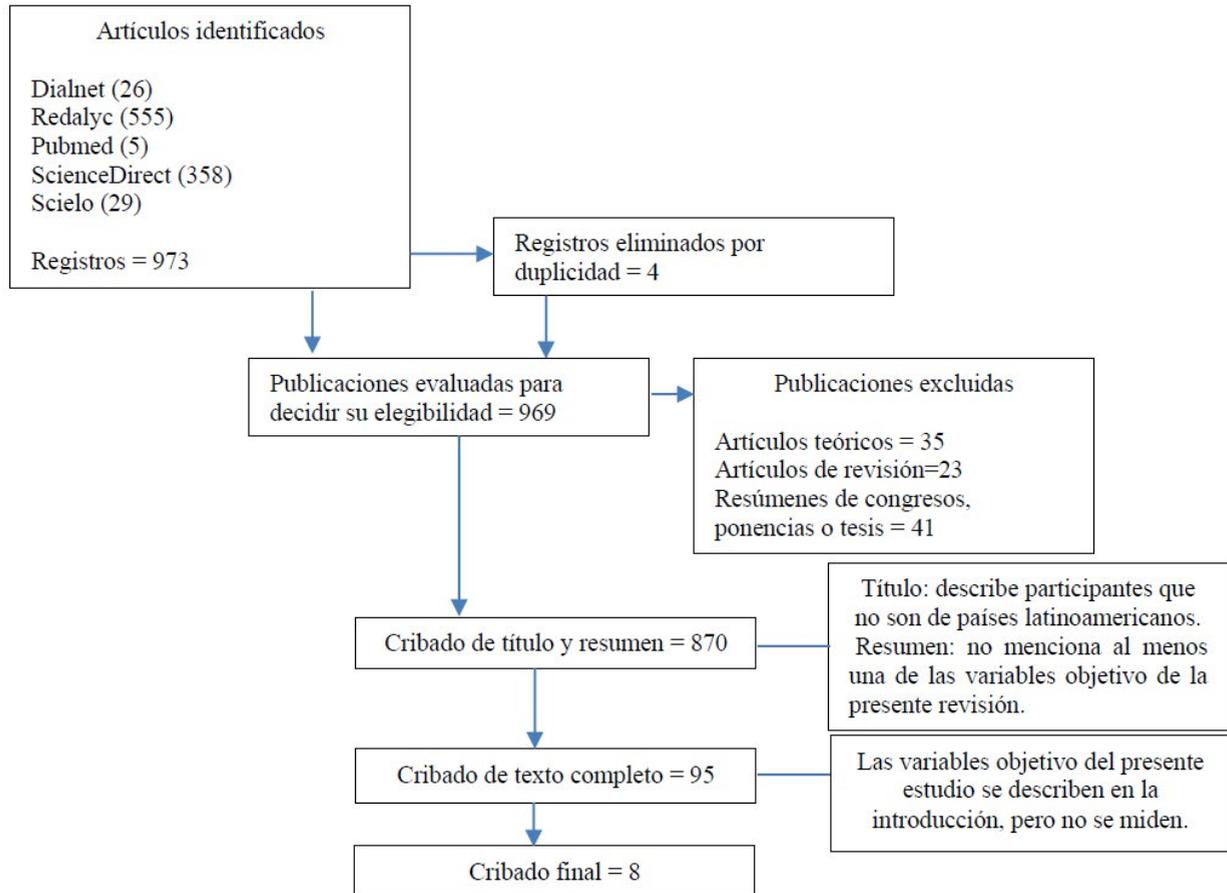


Figura 1. Proceso de identificación de los artículos incluidos en la revisión sistemática.

Características de los participantes de los estudios

Ocho fueron los estudios elegidos para la revisión, desestimando así el 99.1% del total de publicaciones identificadas. El número total de estudios con diseño metodológico cualitativo fue de seis⁴⁴⁻⁴⁹, mientras que los de diseño cuantitativo fueron dos⁵⁰⁻⁵¹. Únicamente las publicaciones seis, siete y ocho, incluidas en la revisión, describen la participación de hombres y mujeres en la investigación. En los estudios cuantitativos (7 y 8), se reportó el porcentaje de hombres y mujeres, así como la edad media de los participantes.

No se encontraron estudios que detallaran características ocupacionales de los participantes, siendo todas las muestras heterogéneas: cuentapropistas (1), académicas universitarias (2), enfermeras (3), mujeres con trabajos formales (4), mujeres con altos cargos directivos (5), emprendedoras y empresas familiares (6), trabajadores de cualquier sector (7) y profesores no universitarios y no profesores (sector servicios) (8). Los estudios cualitativos incluidos en la revisión describen entre las técnicas utilizadas la entrevista (*activa, semiestructurada y profunda*) (1, 2, 3, 4, 5 y 6) y el grupo focal (4). Por otro lado, los estudios cuantitativos (7 y 8) emplearon cuestionarios y distintas escalas (**Tabla 1**).

Tabla 1. Descripción de los hallazgos relevantes de las publicaciones.

Base de datos	Título, País, Autores	Objetivo	Resultados relevantes
(1) Dialnet	"Es muy agotador a veces todo, el combo". Percepciones y emociones sobre jornadas en doble presencia de madres cuentapropistas en Rafaela (Santa Fe, Argentina) Argentina Colombo. (2022) ⁴⁴	Analizar percepciones y emociones asociadas a los trabajos productivos y reproductivos de mujeres madres que trabajan por cuenta propia insertas en jornadas en doble presencia, como modo de avanzar en la identificación de ciertas sensibilidades cuentapropistas.	La intensidad laboral de las mujeres genera estrés debido a factores comunes, como las jornadas con doble presencia, extensas e intensivas, que se extienden hasta los fines de semana y feriados. Lo anterior, ha resultado en un aumento del cansancio, el acostumbramiento y la percepción de la inevitabilidad del cumplimiento del rol de madre y trabajadora que exacerba la simultaneidad y la superposición continua entre lo productivo y lo reproductivo.
(2) Scielo	El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. Chile Fardella et al (2020) ⁴⁵	Examina repertorios interpretativos construidos por mujeres investigadoras en torno al tiempo y el conflicto trabajo-vida.	La construcción del tiempo y la posición subjetiva frente al conflicto capital-vida están atravesadas por dimensiones de género, generando un conflicto entre el trabajo y la familia en académicas universitarias. Si bien los tiempos de la vida y del trabajo académico aparecen como irreconcilables y en confrontación, los relatos analizados muestran como continuamente las académicas intentan articularlos y construir un puente entre ambos, lo que incide en una búsqueda activa para proporcionar a las esferas del trabajo y la vida.
(3) Dialnet	Relación entre situación familiar y carga laboral del personal de enfermería de atención primaria en León, Nicaragua. Nicaragua García et al (2021) ⁴⁶	Describir la relación entre la situación familiar y la carga laboral del personal de enfermería de atención primaria en Sutiaba, León.	Los profesionales de enfermería presentan agotamiento y cansancio excesivo, lo que desencadena una insatisfacción personal que se refleja en el deterioro de la relación entre los miembros de la familia. Esto disminuye su interacción, poniendo en riesgo la calidad de vida emocional y física del profesional, favoreciendo el conflicto trabajo-familia. Entre los factores relacionados con la distribución del tiempo de trabajo (cargas de trabajo), se encuentran las jornadas de trabajo extensas que reflejan implicaciones sociales que alteran la vida privada del trabajador, la estabilidad en el entorno familiar (actividades de la vida en familia, diálogo entre hijos y padres, etc.) y las relaciones conyugales.
(4) Scielo	Mujeres en home office durante la pandemia de COVID-19 y las configuraciones del conflicto trabajo y familia. Brasil Lemos et al (2021) ⁴⁷	Comprender los impactos que la adopción del home office, durante el período de cuarentena de la COVID-19, tuvo sobre la relación trabajo-familia de las trabajadoras brasileñas.	Los testimonios de las entrevistadas señalaron que la sobrecarga de trabajo no intensificó el conflicto trabajo-familia. Algunas entrevistadas afirmaron que trabajar desde casa las acercaba más a sus hijos y parejas, además de brindarles más tiempo para actividades físicas y de ocio. Este hallazgo contribuye a ampliar el debate sobre el conflicto trabajo-familia, al postular que no son sólo el tiempo, la presión y el comportamiento las fuentes de este conflicto, sino también la distancia física impuesta por las horas de trabajo fuera del hogar.
(5) Dialnet	Conciliación trabajo-familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. Colombia Orjuela et al (2019) ⁴⁸	Comprender la experiencia de conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres ejecutivas de empresas privadas en la ciudad de Medellín.	La conciliación trabajo-familia de las mujeres con altos cargos directivos limita significativamente el tiempo con la familia. Esta situación, sumada a los problemas laborales, incide en la actitud de la madre sea diferente cuando llega a casa, pues el cansancio, la preocupación y el estrés afectan negativamente la calidad de las relaciones familiares. También, se observa que la influencia de la familia sobre el trabajo no se da en la misma medida en la que el trabajo afecta a la familia. Estos factores pueden variar en cada persona, dependiendo del apoyo que tengan y su manera de afrontar los problemas.

Base de datos	Título, País, Autores	Objetivo	Resultados relevantes
(6) Dialnet	Procesos de migración y familias transnacionales de la Sierra Queretana, México. México Urbola A. (2020) ⁴⁹	Conocer las condiciones de vida de los grupos en familias transnacionales, en particular de las mujeres y los parientes que no migran.	Se identifica que el proceso migratorio favorece un mayor nivel educativo y mejores oportunidades laborales, lo cual se acompaña de cambios en los roles de género, implicando una ruptura con los esquemas tradicionales. Las mujeres que no migran no logran romper los roles asignados en la esfera privada y, al mismo tiempo, enfrentan una nueva responsabilidad como jefes de familia. Esto presiona a las mujeres a asumir una doble jornada laboral en su rol de nuevas jefas de familias.
(7) Pubmed	Occupational Profile, Psychosocial Aspects, and Works Ability of Brazilian Workers During COVID-19 Pandemic: IMPPAC Cohort Brasil Andrade et al. (2022) ⁵⁰	Describir el perfil ocupacional de los trabajadores brasileños, así como los aspectos psicosociales y la capacidad laboral entre los participantes de referencia y de seguimiento de la cohorte de junio a septiembre de 2020 (primera oleada) hasta octubre de 2021 (final de la segunda oleada).	La mayoría de los trabajadores modificaron su rutina laboral durante la pandemia, adoptando un régimen de trabajo en casa. El 75% de los trabajadores se encontraban en la zona segura en lo que respecta a las exigencias cuantitativas del trabajo. Por el contrario, una elevada proporción de trabajadores se encontraba en la zona de riesgo. Los aspectos más afectados fueron el estrés, el burnout, el conflicto trabajo-familia, las demandas emocionales y el ritmo de trabajo, principalmente por el aumento del tiempo dedicado al trabajo debido a la falta de distinción entre el entorno laboral y el familiar.
(8) Scielo	Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19 Chile Boix et al. (2021) ⁵¹	Analizar los niveles de conciliación trabajo-familia (clima familiar, conflicto trabajo-familia, interacción positiva e interacción negativa trabajo-familia) y variables psicosociales de salud (estrés, burnout, tensión laboral, satisfacción laboral y mentalidad hacia el estrés) con el fin de comparar dos grupos: profesores no universitarios y no profesores.	En el grupo de profesores, la variable interacción positiva trabajo-familia mostró una correlación directa con el uso de habilidades ($p = .022$) y el apoyo social ($p = .005$). En el grupo de no profesores, la variable interacción positiva trabajo-familia correlacionó de manera directa con control en el trabajo ($p = .007$) y con el uso de habilidades ($p = .005$). Esto indica que el uso adecuado de las habilidades en el trabajo facilita el tiempo para conciliar el trabajo-familia, promoviendo así una interacción positiva trabajo-familia.

Nota: La información presentada en la tabla fue recabada de los artículos seleccionados.

El puntaje máximo de la calidad metodológica de los estudios de diseño cuantitativo (7 y 8) fue de 20 puntos. Por otra parte, los estudios de diseño cualitativo, el puntaje más alto fue de 27 (3), seguido de los estudios uno y seis con 26 puntos, y el estudio cinco, con 23. Siendo el segundo el que obtuvo el puntaje más bajo con 18 puntos (Tabla 2).

Consecuencias de los tipos de jornada laboral, el estrés y su relación con el conflicto trabajo-familia.

Los estudios analizados se llevaron a cabo en seis países de Latinoamérica: Chile (2 y 8), Argentina (1), México (6), Nicaragua (3), Colombia (5) y Brasil (4 y 7). Las bases de datos en las que se encontró información relacionada con el objetivo del presente artículo fueron Dialnet, Pubmed y Scielo. En contraste, no se encontraron artículos que cumplieran con los criterios de inclusión en las bases Redalyc y ScienceDirect (Tabla 2).

Tabla 2. Descripción del diseño metodológico y datos sociodemográficos de los participantes.

No. de estudio	Tipo de muestreo/ Tamaño de la muestra	Ocupación	Tipo de estudio	Instrumentos y/o técnicas	Rango de edad	Media de edad	% Mujeres	% Hombres	Guía o STROBE
1 Colombo (2022) ⁴⁴	Intencional (primer contacto) Por bola de nieve 9 mujeres	Cuentapropistas	Cualitativo	Entrevista en profundidad	*	*	100%	*	Guía: 26
2 Fardella et al. (2020) ⁴⁵	Cuota 20 mujeres	Académicas universitarias	Cualitativo	Entrevista activa	*	*	100%	*	Guía: 18
3 García et al (2021) ⁴⁶	Conveniencia 26 mujeres	Enfermeras	Cualitativa	Entrevista semiestructurada, entrevista profunda y grupo focal	20 años 31-40 años	*	100%	*	Guía: 27
4 Lemos et al (2021) ⁴⁷	Bola de nieve 14 mujeres	Mujeres con trabajos formales	Cualitativo	Entrevista Semi estructurada	33 y 55 años	*	100%	*	Guía: 21
5 Orejuela et al. (2019) ⁴⁸	Internacional de forma aleatoria 8 mujeres	Mujeres con altos cargos directivos	Cualitativo descriptivo y fenómeno lógico-hermenéutico	Entrevista a profundidad	*	*	100%	*	Guía: 23
6 Urbíola (2020) ⁴⁹	Bola de nieve 17 hombres y mujeres	Emprendedoras y empresas familiares	-	Entrevista	*	*	*	*	Guía: 26
7 Andrade et al (2022) ⁵⁰	Conveniencia 121 hombres y mujeres	Trabajadores de cualquier sector económico	Cuantitativo	Cuestionario que abordaba características sociodemográficas y laborales. La versión breve del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ II-Br) Índice de Capacidad Laboral (WAI).	18-75 años	37.7 ± 10.5	51.9%	48.1%	STROBE: 20
8 Boix et al (2021) ⁵¹	Conveniencia 95 hombres y mujeres	Profesores no universitarios y no profesores (sector servicios) (50 profesores y 45 trabajadores sector servicios)	Cuantitativo	Cuestionario socio demográfico Cinco escalas: Interacción familia-trabajo (SWING). Relaciones familia-trabajo (FT). Cuestionario de tensión laboral (JCQ). Estrés percibido (PSS10). Medida de la mentalidad sobre el estrés (MMS)	27-67 años	40.73	70.5%	29.5%	STROBE: 20

Nota: La información presentada en la tabla fue recabada de los artículos seleccionados. *Información no proporcionada en la publicación.

COPSOQ II: Copenhagen Psychosocial Questionnaire II. WAI: Work Ability Index. SWING: Survey Work-Home Interaction – Nijmegen. FT: Escala de relaciones familia-trabajo. JCQ: Job Content Questionnaire. PSS10: Perceived Stress Scale – 10 ítems. MMS: Mentalidad sobre el estrés. Guía o STROBE: Puntaje de guía Cualitativa/STROBE

Las publicaciones de diseño metodológico cualitativo (1, 2, 3, 4, 5 y 6) aportan análisis específicos situados en distintos contextos y sectores laborales, examinando cómo la jornada laboral prolongada impide el cumplimiento total de las tareas familiares. Esto genera estrés y contribuye a la relación entre el trabajo y la familia. Además, se evidencia la dificultad de conjugar el trabajo remunerado y las actividades domésticas como madres. Aunque esto no fue un criterio de inclusión en la revisión, contribuye a la percepción de una doble jornada laboral.

Las investigaciones de tipo cuantitativo (7 y 8), analizaron los niveles de conciliación trabajo-familia y las variables psicosociales de salud, como el estrés. El estudio siete cumplió *parcialmente* con los criterios de inclusión, ya que solo se midieron dos de las tres variables objetivo de la revisión sistemática. Sin embargo, los autores concluyen que la conciliación trabajo-familia en profesores no universitarios podría estar modulada por la “jornada [laboral] continua escolar” (*no extendida*)⁵¹ y en algunos casos, a la posibilidad que tienen los profesores de convivir con sus hijos, cuando éstos estudian en el mismo centro educativo en donde ellos laboran.

Discusión

El objetivo del presente artículo fue revisar la evidencia publicada sobre la relación entre la jornada laboral, el estrés y el conflicto trabajo-familia en población latinoamericana. Los resultados de los estudios sugieren que la jornada laboral prolongada o la percepción de doble jornada laboral están relacionadas con el estrés y el conflicto trabajo-familia, tanto en los estudios cualitativos (estudios 1, 2, 3, 4, 5 y 6) como en los cuantitativos (estudio 7 y 8). Este resultado, es un indicativo de la importancia de continuar investigando esta problemática su estudio en América Latina.

En general, los hallazgos son limitados. Por un lado, es escaso el número de estudios existentes en Latinoamérica que analicen la relación entre las variables. Muchos de los artículos seleccionados de las bases de datos en la primera fase de tamizaje inicial, mencionan las variables en el título, pero solo las retoman en la introducción como base teórica y no para su operacionalización. Por otra parte, el diseño metodológico en la mayoría de los estudios seleccionados fue cualitativo y solo dos estudios (6, 7 y 8) incluyeron entre sus participantes a hombres y mujeres lo cual reduce la posibilidad de la generalización de los resultados.

Se identifica una posible tendencia hacia mayor participación de muestras de mujeres en los estudios y al análisis del rol de género tradicional, donde la mayoría de las participantes declararon que tenían a su cargo hijos u otras personas a quienes debían cuidar, pese a que en las últimas décadas las mujeres se han incorporado a la actividad laboral (*remunerada*) y al sostenimiento económico del hogar, ya sea en pareja o como cabeza de familia.

Los hallazgos en cada una de las investigaciones dan pauta para promover el diseño de estrategias metodológicas cualitativas y cuantitativas que integren técnicas e instrumentos de investigación orientados a la inclusión de hombres en las muestras, con el fin de analizar las variaciones entre hombres y mujeres en sus roles, así como diseños que permitan comprender y conocer los mecanismos y efectos diferenciados de las jornadas laborales en el ámbito familiar de población latinoamericana y su incidencia en la salud mental de sus integrantes.

Un elemento que se reporta en tres de las investigaciones cualitativas^{44, 45, 56} es que, a pesar de que algunos sistemas han permitido mitigar la brecha de género que se ha perseguido a lo largo de la historia, algunas mujeres siguen asumiendo el “alto costo personal” por la elección de participar en el ámbito laboral. Estos hallazgos sugieren que el tiempo laboral no parece encajar con las actividades de la vida extralabora⁴⁴, lo que contribuye al esquema tradicional de la maternidad indelegable y a la percepción de una doble jornada laboral incrementando al conflicto familia-trabajo^{44, 45}.

Conclusiones

Un aspecto que amplía la mirada del tema es que, independientemente de las ocupaciones laborales de los participantes de los estudios (*académicos, madres cuentapropistas, enfermeras, entre otras*) y de los perfiles laborales de cada sector, el efecto de mayor relevancia en el conflicto familia-trabajo en estos estudios es la jornada laboral prolongada o la percepción de una doble jornada laboral. Debido a que no solo se limita a la

asociación entre las variables, sino a la implicación de la mujer por la auto responsabilización del conflicto; sin embargo, dado que cinco de los estudios cualitativos y solo un estudio cuantitativo, las conclusiones deben considerarse con reserva.

Aunque la evidencia es reducida, los hallazgos muestran que cuando la pareja trabaja, aumentan la tensión entre distintos horarios laborales y se observa una distribución asimétrica en la participación en las actividades domésticas y de cuidado, sobrecargando a las mujeres⁵²⁻³⁸. En concreto, la relación entre las condiciones laborales y el conflicto trabajo-familia está atravesada por dimensiones de género, lo que ha intensificado la brecha de desigualdad durante la pandemia por COVID-19⁵⁴⁻⁵⁶. Esta desigualdad ha tenido efectos negativos en la salud mental, evidenciando mayores síntomas de miedo, tristeza, desesperanza, sobrecarga, pesimismo e ira en mujeres en comparación con los hombres. Estos efectos han sido asociados a una mayor frecuencia de desempleo y pérdidas de ingreso en mujeres desde el inicio de la pandemia, así como al incremento de sus responsabilidades domésticas y cuidado de las hijas e hijos⁵⁷⁻⁵⁹.

Los resultados encontrados refuerzan la relevancia de incorporar políticas que promuevan la corresponsabilidad en tareas de cuidado familiar entre hombres, mujeres, el Estado, las organizaciones y las familias, reduciendo así la carga de trabajo no remunerada en las mujeres^{60,61}. Adicionalmente, el conflicto trabajo-familia se ha vinculado con jornadas laborales prolongadas, las cuales generan efectos adversos no solo en la salud física (*accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica*)⁶²⁻⁶⁴, sino también en la salud mental, lo que exige legislaciones que protejan a los trabajadores y sus familias.

Contribución de autores

A.M.C. Responsable de todos los aspectos del trabajo para garantizar que las preguntas relacionadas con la precisión o la integridad de cualquier parte del trabajo se investiguen y resuelvan adecuadamente.

M.M.T. Redacción del trabajo. Interpretación de datos para el trabajo.

V.P.H. Redacción del trabajo. Interpretación de datos para el trabajo.

M.S.V. Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del trabajo.

A.J.G. Revisión crítica del contenido intelectual importante. Aprobación final de la versión que se publicará.

B.P.H. Revisión crítica del contenido intelectual importante.

Consideraciones éticas

Esta revisión sistemática se basa exclusivamente en estudios previamente publicados y disponibles en bases de datos científicas de acceso abierto. No se obtuvieron datos directamente de participantes, por lo que no fue necesario someter el estudio a la revisión y aval de un comité de ética. Los hallazgos se reportaron conforme a lo publicado por los autores, respetando el contenido original y de manera objetiva. Todos los estudios seleccionados se citaron adecuadamente.

Conflicto de intereses

Los autores declararon no tener ningún conflicto de interés.

Financiación

El artículo fue financiado con recursos propios.

Apoyo tecnológico

Los autores informan que no se usaron Inteligencia Artificial, modelo de lenguaje, aprendizaje automático o tecnologías similares para crear o ayudar con la elaboración o edición de cualquiera de los contenidos de este documento.

Referencias

1. Bauman, Z. Modernidad líquida. Primera edición en español. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica. 2017. Disponible en: <https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/07/Modernidad-L%C3%ADquida-Bauman.pdf> [consultado 11 de marzo de 2024].
2. Boltanski L, Chiapello E. El nuevo espíritu del capitalismo. Vol 17. Ediciones Akal. 1995. Disponible en: <https://ia600400.us.archive.org/9/items/boltanski-luc-y-chiapello-eve-el-nuevo-espiritu-del-capitalismo/Boltanski%20Luc%20Y%20Chiapello%20Eve%20-%20El%20Nuevo%20Espiritu%20Del%20Capitalismo.pdf> [consultado 13 de marzo de 2024].
3. Álvarez R, Gómez BIC. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensam. Psicol. 2011; 9(16): 89-106. Redalyc.org. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>
4. Llanos Reynoso L, Martínez Verduzco L. La distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia. Gestión y estrategia. 2019; (55): 43-61. doi: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2019n55/Llanos>
5. Orejuela J. La reinstitucionalización del trabajo en el siglo XXI: desafíos para POT. En: Recursos humanos ou gestão de pessoas. São Paulo: Metodista; 2013: 65-102. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327163398_la_reinstitucionalizacion_del_trabajo_en_el_siglo_xxi_implicaciones_y_desafios_para_la_pot [consultado 30 de abril de 2024].
6. Otálora G. La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Cuad Adm. 2007; 20(34): 139-60. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
7. Cienfuegos J. Tendencias familiares en América Latina: diferencias y entrelazamientos. 2014; 41: 11-37. doi: <https://doi.org/10.18356/55932b57-es>
8. Hernández-Limonchi M, Ibarra L. Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia. Latinoamericana de Estudios de Familia. 2020; 12(2): 13-26. doi: <https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.2.2>
9. Kengatharan N. Shouldering a double burden: the cultural stigma of the dogma of gender role ideology and its impact on work-family conflict. J Adv Manag Res. 2020; 17(5): 651-67. doi: <https://doi.org/10.1108/JAMR-03-2020-0033>
10. Greenhaus JH, Allen TD. Work-family balance: a review and extension of the literature. En: Quick JC, Tetrick LE, editores. Handbook of Occupational Health Psychology. 2nd ed. Washington, DC: American Psychological Association; 2011: 165-83. doi: <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
11. Gutiérrez PE, Amu SMP, Ospina MPB, Gutiérrez JHG, Narváez SP. Caracterización de la relación trabajo-familia en una entidad pública. Rev Econ Adm. 2017; 14(2): 47-0. Disponible en: <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/38>
12. Idrovo S. Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. Rev Estud Gerenc. 2006; 22(100): 49-70. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21210002>
13. Kao KY, Chi NW, Thomas CL, Lee HT, Wang YF. Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: the roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation. J Psychol. 2020; 154(5): 325-45. doi: <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>
14. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. 2017. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> [consultado 5 de abril de 2024].

15. Díaz-Muñoz JG. Mujeres, trabajo y familia. Una perspectiva de género desde América Latina. *Multidiscip. J. Gend. Stud.* 2017; 6(3): 1439-1462. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152870>
16. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Los estados deben responder a las necesidades y los cambios de las familias latinoamericanas y sus integrantes. 2015. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/notas/estados-deben-responder-necesidades-cambios-familias-latinoamericanas-sus-integrantes> [consultado 5 de abril de 2024].
17. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). CEPAL: Es momento para cambios transformacionales como el que propone la sociedad del cuidado. 2022. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-es-momento-cambios-transformacionales-como-que-propone-la-sociedad-cuidado> [consultado 5 de abril de 2024].
18. Conferencia Internacional del Trabajo, 67.a reunión, Ginebra, 1981. Actas: Conferencia Internacional del Trabajo, 67.a reunión, Ginebra. 1981. Ginebra: OIT; 1981. Disponible en: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/41ILO_INST/1jaulmn/alma994694793402676 [consultado 5 de abril de 2024].
19. Monroy-Castillo A, Juárez-García A. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: una revisión sistemática. *Propos. represent.* 2019;7(3):248-60. doi: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
20. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2016 América Latina y el Caribe. 2011. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2016> [consultado 5 de abril de 2024].
21. Arman G. Bystander intervention in the context of abusive supervision: effects of power distance orientation and gender. *J Work Organ Psychol.* 2020;36(2):111-24. doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2020a11>
22. Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, 2011. Artículo 5o. Definición de trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951: 13. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>
23. Ley Federal del Trabajo en México (LFT). Artículo 8°. Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> [consultado 15 de enero de 2024].
24. Gómez-Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ Psychol.* 2010; 9(2): 393-407. doi: <https://doi.org/10.24310/rejls8202418944>
25. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral, 2016 Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2016> [consultado 30 de abril de 2024].
26. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra. 1984. Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf> [consultado 10 de mayo de 2024].
27. Jiménez A, Gómez V. Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas Perspect Psicol.* 2015; 11(2): 289-302. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67944781009.pdf>
28. Roncero MRC. La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea. *Rev. estud. juríd. labor. segur. soc.* 2024; (8): 73-97. doi: <https://doi.org/10.24310/rejls8202418944>

29. Ordoñez CCO. Análisis documental del equilibrio en trabajo, persona, familia y su influencia en la calidad de vida laboral. *Poliantea*. 2021; 16(229): 49-58. doi: <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i29.2899>
30. Ortíz-Brito JF, Nava-Gómez ME, Juárez-García A, Brito-Nava E, Román-Brito GA, Esquivel-Lagunas O. Vulnerabilidad por sexo y nivel académico en la exposición a factores psicosociales en el trabajo bajo la NOM-035-STPS-2018 en una empresa del sector comercial joyero. *REMESAT*. 2023; 10(20): 10-7. Disponible en: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=117489>
31. Jiménez-Figueroa A, Busto-Ramírez A, Orellana-Cornejo M. Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*. 2023; 17(1): 1-15. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>
32. Palenzuela P, Delgado N, Rodríguez JA. Exploring the relationship between contextual performance and burn-out in healthcare professionals. *Rev Psicol Trab Organ*. 2019; 35(2): 115-21. doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>
33. Quinn MM, Smith PM. Gender, work, and health. *Ann Work Exposures Health*. 2018; 62(4): 389-392. doi: <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy019>
34. Ramírez, L. y Cota, B. La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Margen N° 85*. 2017. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6078458> [consultado 26 de mayo de 2024].
35. Montes-López E, Simbürger E. La académica malabarista y la ausencia de políticas universitarias de conciliación: un estudio comparado de trabajo académico y familia en Chile y España. *Educ Policy Anal Arch*. 2021; 29(2): 1-29. doi: <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5751>
36. Moreno B, Garrosa E. *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Editores: Madrid: Pirámide. 2013; 31-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>
37. Sorbara SE, Baró S, Greco R, Preiti M, Quinteros M. Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Rev. cient. arbitr. Fund. MenteClara*. 2021; 6(251): 1-12. doi: <https://doi.org/10.32351/rca.v6.251>
38. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Rev Esp Cardiol*. 2021;74(9):790-9. doi: <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
39. Riley RD, Moons KGM, Snell KIE, Ensor J, Hooft L, Altman DG, Hayden J, et al. A guide to systematic review and meta-analysis of prognostic factor studies. *BMJ*. 2019; 364: k4597 doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.k4597>
40. Torres-Fonseca A, López-Hernández D. Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Rev Esp Med Quir*. 2014; 19(3): 393-9. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/473/47332498021.pdf>
41. Jensen CD, Cushing CC, Aylward BS, Craig JT, Sorell DM, Steele RG. Effectiveness of motivational interviewing interventions for adolescent substance use behavior change: a meta-analytic review. *J Consult Clin Psychol*. 2011; 79(4): 433-440. doi: <https://doi.org/10.1037/a0023992>
42. von Elm E, Altman DG, Egger M, Pocock SJ, Gøtzsche PC, Vandenbroucke JP, STROBE Initiative. The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE) statement: guidelines for reporting observational studies. *J Clin Epidemiol*. 2008; 61(4): 344-349. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2007.11.008>
43. Fernández de Sanmamed MJ, Calderón C. *Investigación cualitativa en atención primaria*. En: Zurro A, Cano JF, editores. *Atención primaria*. 5ª ed. Barcelona: Harcourt International; 2002.

44. Colombo A. “Es muy agotador a veces todo, el combo”. Percepciones y emociones sobre jornadas en doble presencia de madre cuentapropistas en Rafaela. Santa Fe, Argentina. *Revista Intersticios*. 2022; 16(1): 65-89. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385179>
45. Fardella C, Corvalán A. El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas*. 2020; 19 (3): 64-75. doi: <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue3-fulltext-2051>
46. García L, Oviedo D, Carrión K, Reyes K. Relación entre situación familiar y carga laboral del personal de enfermería de atención primaria en León, Nicaragua. *Rev Esp Enferm Salud Ment*. 2021; 14(5): 30-38. doi: <https://doi.org/10.35761/reesme.2021.14.05>
47. Lemos AHDC, Barbosa ADO, Monzato PP. Women in home office during the COVID-19 pandemic and the work-family conflict configurations. *RAE-Revista de Administração de Empresas*. 2021; 60(6): 388-399. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
48. Orejuela J, Vásquez A, Lemos M. Conciliación trabajo-familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. *Cuad hispanoam psicol*. 2019; 19(1): 1-15. doi: <https://doi.org/10.18270/chps.v19i1.2976>
49. Urbiola A. Procesos de migración y familias transnacionales de la Sierra Queretana, México. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2020; (24): 135-158. doi: <https://doi.org/10.17345/rio24.135-158>
50. Andrade MA, Castro CS, Batistão MV, Mininel VA, Sato TO. Occupational profile, psychosocial aspects, and work ability of Brazilian workers during COVID-19 pandemic: IMPPAC Cohort Safety and Health at Work. 2022; 13(1): 104-111. doi: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.11.004>
51. Boix Vilella S, Barrera García R, León Zarceño E, Serrano Rosa MA. Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19. Un estudio piloto con profesores y no profesores. *Perf Educ*. 2021; 43(174): 26-41. doi: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59993>
52. Boix Vilella S, León Zarceño E, Serrano Rosa MA. Mood, physical, and mental load in Spanish teachers of urban school: the role of intensive or split shift. *Educ Urban Soc*. 2020; (5) :759-773. doi: <https://doi.org/10.1177/0013124519884065>
53. Tziner A, Sharoni G. Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *J Work Organ Psychol*. 2014; 30(1): 35-42. doi: <https://doi.org/10.5093/tr2014a5>
54. Vergara G. “Yo sí, pero mis hijos no”: un análisis entre la soportabilidad y el amor filial en mujeres recuperadoras de residuos (Argentina). *Sociabilidades Urbanas - Rev Antropol Sociol*. 2017; 1(2): 125-135. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11336/82020>
55. Gutiérrez D, Martín G, Ñopo H. The Coronavirus and the challenges for women’s work in Latin America. *UNDP Latin America and the Caribbean*. 2020; 18 (18): 142-166. Disponible en: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/78f7dbf21b4955bab084cc55baaf390a6454ac92ef90827c4403fd442d906fc2.pdf>
56. Hao J, Wang J, Liu L, Wu W, Wu H. Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International journal of environmental research and public health*. 2016; 13(3): 1-13. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph13030326>
57. Nigatu YT, Wang J. The combined effects of job demand and control, effort-reward imbalance and work-family conflicts on the risk of major depressive episode: a 4-year longitudinal study. *Occup Environ Med*. 2018; 75(1): 1-6. doi: <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104114>

58. Finley GE, Mira SD, Schwartz SJ. Perceived paternal and maternal involvement: factor structures, mean differences, and parental roles. *Fathering: A J Theory Res Pract about Men as Fathers*. 2008; 6(1): 62-82. doi: <https://doi.org/10.3149/ft.0601.62>
59. Eshak ES. Mental health disorders and their relationship with work-family conflict in Upper Egypt. *J Fam Econ Issues*. 2019; 40(4): 623-632. doi: <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09633-3>
60. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial. 2021:1-4. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/45335> [consultado 3 de junio de 2024].
61. Eshak ES. Mental health disorders and their relationship with work-family conflict in Upper Egypt. *J Fam Econ Issues*. 2019; 40(4): 623-632. doi: <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09633-3>
62. Borrescio-Higa F, Valenzuela P. Gender Inequality and Mental Health During the COVID-19 Pandemic. *Int J Public Health*. 2021; 66(1604220): 1-9. doi: <https://doi.org/10.3389/ijph.2021.1604220>
63. Aryee S, Srinivas ES, Tan HH. Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *J Appl Psychol*. 2005; 90(1): 132-46. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
64. Scribano A. El amor filial como acción colectiva y confianza. *Sociologias*. 2019; 21(52): 104-131. doi: <https://doi.org/10.1590/15174522-91368>