


Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana*

*Differences in Work–Family Interaction: A Gender-Based Comparison in the
Colombian Working Population*

Eliana Quiroz-González 

Universidad Católica de Pereira
Pereira - Colombia, eliana.quiroz@ucp.edu.co

Mariana Restrepo Marulanda 

Universidad Católica de Pereira
Pereira - Colombia, mariana.restrepo@ucp.edu.co

Sarah Ospina-Cano 

Universidad Católica de Pereira
Pereira - Colombia, sarah.ospina@ucp.edu.co

Cómo citar / How to cite

Quiroz-González, E., Restrepo Marulanda, M., y Ospina-Cano, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), e2853. <https://doi.org/10.22430/24223182.2853>

Recibido: 3 de septiembre de 2023

Aceptado: 1 de marzo de 2024

Resumen

Objetivo: examinar las diferencias en la interacción trabajo-familia en función del género en una muestra multiocupacional colombiana.

Diseño/metodología: investigación cuantitativa con diseño transversal y estrategia comparativa. Se aplicó una ficha de datos sociodemográficos y el cuestionario SWING (Survey Work-Home Interaction) en mujeres (n = 445) y hombres (n = 445) con vinculación laboral activa. El tratamiento de los datos se realizó a través del paquete estadístico JASP, en el cual se ejecutaron análisis descriptivos, correlacionales y comparativos a través de la técnica no paramétrica U de Mann-

* Este artículo se deriva del proyecto de investigación denominado: «El papel del capital psicológico en el balance y el conflicto trabajo-familia: análisis en una muestra multiocupacional colombiana», radicado bajo el código interno CI-023-02, el cual cuenta con la financiación de la Universidad Católica de Pereira.



Whitney para muestras independientes. Se reportaron los niveles de significancia y el tamaño del efecto.

Resultados: se hallaron diferencias en el conflicto trabajo-familia con mayor promedio para las mujeres, y en la conciliación trabajo-familia con mayor promedio en los hombres. Tanto el conflicto, como la conciliación en la dirección de la familia hacia el trabajo, no evidenciaron diferencias. Se identificaron correlaciones significativas entre las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia.

Conclusiones: los hallazgos confirmaron diferencias estadísticamente significativas en la interacción trabajo-familia en función del género.

Originalidad: desde la teoría de demandas y recursos laborales, esta investigación aporta a la comprensión de la interacción trabajo-familia desde la perspectiva de género en un país latinoamericano.

Palabras clave: brecha de género, conciliación trabajo-familia, conflicto trabajo-familia, gestión organizacional, papel de la familia.

Clasificación JEL: J16, M12

Highlights

- Existen diferencias en la interacción trabajo-familia en función del género.
- El conflicto trabajo-familia es mayor en las mujeres en comparación con los hombres.
- La conciliación del trabajo hacia la familia es mayor para los hombres.
- A menor conciliación trabajo-familia, mayor es el conflicto entre los dos ámbitos.
- Los recursos laborales pueden mejorar la interacción entre el trabajo y la familia.
- Las organizaciones deben fomentar la conciliación trabajo-familia.

Abstract

Purpose: To examine gender-based differences in work–family interaction in a Colombian multi-occupational sample.

Design/Methodology: This quantitative study adopted a cross-sectional design and a comparative strategy. A sociodemographic data sheet and the SWING (Survey Work–Home Interaction) were applied to women (n=445) and men (n=455) who were employed at the time. A statistical computer program, JASP, was implemented to treat the data and later carry out descriptive, correlational, and comparative analyses using the non-parametric Mann–Whitney U test for independent samples. Significance levels and effect sizes were reported.

Findings: Differences were found in work–family conflict, with a higher average for women; and in work–family balance, with a higher average for men. No differences were found in family–work conflict or balance. Significant correlations were identified between the four dimensions of work–family interaction.

Conclusions: The findings confirmed that there are statistically significant gender-based differences in work–family interaction.

Originality: Adopting the Job Demands–Resources Theory, this study contributes to the understanding of the work–family interaction from a gender perspective in a Latin American country.

Keywords: gender gap, work-family balance, work-family conflict, organizational management, family role.

JEL classification: J16, M12

Highlights

- There are gender-based differences in work-family interaction.
- Work–family conflict is higher for women than men.
- Work–family balance is higher for men.
- The lower the work–family balance, the greater the conflict between them.
- Job resources can improve work–family interaction.
- Organizations should promote work–family balance.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es parte fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Romano et al., 2020; Fernández-Fernández et al., 2024). Colombia, con el apoyo de las Naciones Unidas, se compromete a implementar acciones para alcanzar esta meta (Naciones Unidas, 2018). Trabajar sobre las brechas de género, asociadas al mercado laboral, fomenta el trabajo decente como base fundamental del crecimiento económico sostenible y sustentable, y promueve la igualdad de condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana para hombres y mujeres (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

No obstante, las estadísticas colombianas indican una tasa de desempleo del 13.9 % para mujeres y 8.3 % para hombres. En este sentido, las actividades domésticas son una de las ocupaciones con mayor participación de la mujer (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2023). Frente a esto, se señala una dedicación aproximada de ocho horas diarias al trabajo no remunerado por parte de las mujeres, mientras los hombres dedican un promedio de tres horas a estas actividades (DANE, 2022a).

Sumado a lo anterior, la brecha salarial de género se sitúa en 6.3 %, en desventaja para las mujeres (DANE y OIT, 2022). Estas desigualdades ilustran las limitaciones de la participación de la mujer en el mercado laboral y restringen sus posibilidades para generar ingresos propios, involucrarse en la política y la sociedad, tener equilibrio entre la vida laboral y familiar, y acceder a la protección social debido a las responsabilidades no remuneradas en el hogar y el cuidado de personas dependientes (DANE, 2020). Estos precedentes tienen consecuencias negativas en los índices de desarrollo humano y la calidad de vida de un país (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2014).

En este orden de ideas, organizaciones internacionales y nacionales se interesan en plantear políticas que disminuyan las diferencias de género en el empleo y favorezcan el balance positivo entre la vida familiar y laboral (Pérez-Morote et al., 2023; Benito Osorio, 2010). Precisamente, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible busca ampliar el acceso de las mujeres al trabajo decente, promover la igualdad en la remuneración e incentivar las responsabilidades compartidas en el hogar (Naciones

Unidas, 2018). Así mismo, la Ley de desconexión laboral en Colombia establece el derecho de los trabajadores a no estar disponibles fuera de su horario laboral para asuntos relacionados con su trabajo. Esto tiene como propósito fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral (Congreso de la República de Colombia, 2022).

Aunque las investigaciones sobre género en el mundo del trabajo y de las organizaciones han aumentado en los últimos años, aún quedan asuntos por tratar. En este sentido, un estudio reciente recomienda abordar el papel del género en la interacción trabajo-familia (Quiroz-González et al., 2022). A partir de lo anterior, el propósito de este estudio es examinar las diferencias en la interacción trabajo-familia en función del género en una muestra multiocupacional colombiana. Para ello, se presentan los conceptos de interacción trabajo-familia y su relación con el género bajo la teoría de demandas y recursos laborales. A continuación, se detalla la metodología utilizada, se exponen los resultados y se discuten los hallazgos obtenidos. Por último, se presentan las principales limitaciones, recomendaciones y conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

Interacción trabajo-familia

Los adelantos tecnológicos y el incremento de mujeres que acceden al empleo transformaron las dimensiones del trabajo y la familia y generaron un nuevo campo de estudio para explicar la relación entre ambos ámbitos (Lavassani et al., 2014). La creación de ambientes organizacionales compatibles con la vida familiar fomenta la conciliación de roles laborales y familiares, fortalece la ventaja empresarial competitiva y construye una fuerza laboral dedicada (OIT, 2015).

Diversos autores abordan las relaciones entre los ámbitos del hogar y del trabajo (Bakker y Geurts, 2004; Geurts et al., 2005; Greenhaus y Powell, 2006). Según la teoría del enriquecimiento trabajo-familia, las experiencias positivas en un rol pueden beneficiar el otro (Greenhouse y Powell, 2006). Sin embargo, Greenhaus y Beutell (1985) plantean que el conflicto entre ambos ámbitos puede generar tensiones y consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Geurts et al. (2005) proponen la teoría de la interacción trabajo-familia para explicar cómo el comportamiento de una persona en un rol es influenciado de manera positiva o negativa por las experiencias vividas en el otro rol. Dicha interacción se da de manera bidireccional, es decir, del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo. Por consiguiente, cuando el conocimiento adquirido en el trabajo mejora el desempeño de las personas en sus tareas domésticas (Carlson et al., 2006) y los estados de ánimo positivos experimentados en el hogar influyen positivamente en el desempeño laboral (Geurts et al., 2005), se origina la conciliación, mientras que el conflicto es ocasionado por las altas demandas laborales que se extienden al ámbito laboral, o por las preocupaciones o dificultades familiares que interfieren en el funcionamiento del trabajo (ver Tabla 1.) (Geurts et al., 2005).

Tabla 1. Definiciones conceptuales

Table 1. Definitions

Autores	Concepto	Definición
Geurts et al. (2005)	Interacción trabajo-familia	Proceso en el que el funcionamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo: el hogar) se ve influenciado por reacciones (positivas o negativas) acumuladas en el otro dominio (por ejemplo: el trabajo).
	Interacción negativa trabajo-familia	Las reacciones negativas desarrolladas en el trabajo que obstaculizan el funcionamiento en el hogar.
	Interacción negativa familia-trabajo	Las reacciones negativas desarrolladas en el hogar que obstaculizan el funcionamiento en el trabajo.
	Interacción positiva trabajo-familia	Las reacciones positivas desarrolladas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el hogar.
	Interacción positiva familia trabajo	Las reacciones positivas desarrolladas en el hogar que facilitan el funcionamiento en el trabajo.

Fuente: elaboración propia basado en Geurts et al. (2005, p. 322).

Por su parte, la teoría de demandas y recursos laborales (TDRL) permite la comprensión de la interacción trabajo-familia desde una perspectiva flexible y adaptativa a diferentes contextos organizacionales (Bakker y de Vries, 2021). En su marco explicativo, reúne una amplia variedad de características de los puestos de trabajo en dos categorías distintivas: las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2017). Las demandas son aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo y están asociados a costos físicos y psicológicos; los recursos son elementos que promueven la acción voluntaria para alcanzar objetivos, amortiguan los efectos de las demandas laborales en los resultados de bienestar, estimulan el desarrollo personal y derivan en un proceso motivacional (Bakker y Demerouti, 2017). Estudios previos señalan que las demandas actúan como predictores de la percepción del conflicto trabajo-familia experimentado por los trabajadores; en cambio, los recursos son predictores de la conciliación entre los roles (Lapierre et al., 2018; Liu et al., 2016; Lu et al., 2008).

Mientras las demandas asociadas a las tareas domésticas, los conflictos familiares, el cuidado de niños y de adultos mayores afectan negativamente la satisfacción laboral (Jahan Priyanka et al., 2022; Lui y Chang, 2020), las demandas emocionales, cognitivas y físicas se asocian con el desequilibrio entre el trabajo y la familia (Sarwar et al., 2021). A su vez, la sobrecarga laboral y la baja percepción de apoyo organizacional ocasionan el conflicto entre dichos ámbitos (Andrade Rodríguez y Landero Hernández, 2015). Así mismo, la sobrecarga de demandas tanto laborales como familiares desencadenan procesos de deterioro de la salud vinculados al desarrollo de enfermedades (Graham et al., 2021) e insatisfacción vital y laboral (Li et al., 2021).

Por el contrario, recursos como la autonomía laboral, el apoyo del líder, la resiliencia familiar y el apoyo entre los miembros de la familia favorecen la conciliación trabajo-familia (Cao y Zhang, 2022; Uwannah et al., 2022; Child Welfare Information Gateway, 2021). Además, recursos asociados a las experiencias positivas de la familia y el trabajo contribuyen a resultados de bienestar como la satisfacción y el *engagement* (Happy, 2021).

Ahora bien, la relación entre el trabajo y la familia es de interés investigativo. En este sentido, un estudio previo señala que las mujeres en comparación con los hombres tienden a desarrollar mayor conflicto trabajo-familia como consecuencia de los roles tradicionales y la división desigual de tareas domésticas (Lui y Chang, 2020). Sin embargo, con la creciente participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se incrementaron las responsabilidades familiares de los hombres durante las últimas décadas, y con ello, el aumento en el conflicto trabajo-familia (Galinsky et al., 2013). Esto crea la necesidad de estudiar en detalle el género y su relación con la interacción trabajo-familia.

Interacción trabajo-familia y género

Hasta el siglo XX se estableció un modelo convencional de familia en el que las mujeres asumían las responsabilidades del hogar sin recibir remuneración, mientras que los hombres trabajaban y obtenían un salario destinado a satisfacer las necesidades del grupo familiar (OIT, 2009). No obstante, las percepciones sobre los roles de género tanto en la vida familiar como en el ámbito laboral experimentan cambios significativos. Pese a que las mujeres aún llevan a cabo la mayoría de las tareas domésticas, su ingreso al mercado laboral continúa en crecimiento; desde entonces, hay un mayor involucramiento de los hombres en las responsabilidades familiares (Ospina-García, 2020).

En los contextos donde predominan los roles tradicionales, es probable que las mujeres aumenten sus cargas de tareas domésticas, especialmente cuando trabajan con horarios flexibles, mientras que los hombres tienden a intensificar y ampliar sus cargas de trabajo. En consecuencia, las mujeres obtienen resultados profesionales negativos en este tipo de condiciones de trabajo a causa de la sobrecarga de demandas, y, por el contrario, los hombres optan por extender el tiempo dedicado al trabajo, lo que representa un aumento en sus condiciones salariales (Chung y van der Lippe, 2020).

Los estudios realizados del fenómeno conocido como techo de cristal, que busca explicar los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos directivos (Syaebani et al., 2023; Maity, 2024), destacan la relación directa entre esta situación y la percepción arraigada de las mujeres como cuidadoras principales. Estos estudios exponen que circunstancias como la maternidad y la crianza de los hijos pueden dificultar el desempeño en puestos directivos, ya que la conciliación entre el trabajo y la familia suele implicar una doble jornada laboral para las mujeres (Gaete et al., 2019).

Dichas repercusiones aumentan la brecha salarial de género, pues las mujeres suelen ocupar trabajos menos remunerados y más inseguros (DANE, 2022b; International Labour Organization, 2024). Esta disparidad se acentuó con la llegada de la pandemia por COVID-19, dado que las mujeres fueron las más afectadas en términos laborales (Alon et al., 2020). En Colombia, la ocupación femenina disminuyó un 27 %, mientras que la masculina se redujo en un 18 % (DANE, 2021).

Sin embargo, los hombres también enfrentaron dificultades al trabajar desde casa durante el confinamiento, lo que se reflejó en un incremento del conflicto trabajo-familia (Graham et al., 2021).

Este evento se explica por la poca costumbre que tienen los hombres para segmentar sus tareas laborales y domésticas; de hecho, algunos autores sugieren que en situaciones donde se deben equilibrar las responsabilidades familiares y el trabajo en casa, los hombres pueden percibir que su éxito profesional está en riesgo (Raišiene et al., 2020).

Según Fursman et al. (2009) existen diversas barreras que limitan la participación de los hombres en el cuidado del hogar, como las largas jornadas laborales y la cultura organizacional. Esto resalta en el ámbito organizacional, la importancia de establecer medidas de conciliación trabajo-familia dirigidas a todos los miembros de la unidad familiar, no solo a las mujeres, con el fin de favorecer el desarrollo de núcleos familiares reestructurados que permitan a los trabajadores lograr un equilibrio entre su vida laboral y familiar (Nieto, 2019).

Hace más de una década se sugiere examinar si los recursos del trabajo actúan de manera similar o diferencial para hombres y mujeres (ten Brummelhuis y Bakker, 2012). Frente a esta necesidad, se propone extender a diferentes contextos socioculturales el estudio de las demandas y recursos asociados al dominio familiar y laboral bajo la teoría de demandas y recursos laborales (Bakker et al., 2023; Cao y Zhang, 2022). Sumado a esto, los estudios proponen considerar muestras más amplias e incluir diversidad de organizaciones y condiciones de trabajo, con el fin de establecer comparaciones más sólidas (Balogun y Afolabi, 2019; Jijena-Michel y Jijena Michel, 2011).

A partir de los anterior, se derivan las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1 (H1): existen diferencias estadísticamente significativas en la interacción trabajo-familia en función del género.

Hipótesis 2 (H2): el conflicto trabajo-familia es mayor en las mujeres.

Hipótesis 3 (H3): la conciliación trabajo-familia es mayor en los hombres.

Hipótesis 4 (H4): el conflicto trabajo-familia se relaciona negativamente con la conciliación trabajo-familia.

3. METODOLOGÍA

Estudio con una estrategia asociativa, comparativo y transversal (Ato et al., 2013). El muestreo fue no probabilístico, se contó con una muestra multiocupacional de población trabajadora colombiana, y estuvo conformada por 445 mujeres y 445 hombres. En su mayoría, los participantes contaban con un empleo (n = 749, 83%), seguido de la opción de dos (n = 102, 11%), tres (n = 22, 4%) y más de tres empleos (n = 17, 2%). Así mismo, 277 (31%) realizaban trabajo virtual y 613 (69%) no realizaban trabajo virtual; los participantes que realizaban trabajo virtual lo hacían mayoritariamente con una dedicación menor a diez horas semanales (n = 149, 17%).

Los datos se recolectaron durante el segundo semestre del año 2022 a través de un formulario de Google que fue compartido por correo electrónico y por las redes sociales: WhatsApp, Facebook y LinkedIn. Participaron trabajadores mayores de edad que estaban vinculados laboralmente a una

organización colombiana y que tuvieran al menos un año de experiencia en esta. Las características sociodemográficas de la muestra se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Características sociodemográficas

Table 2. Sociodemographic characteristics

Variable n(%)	Mujeres 445 (50.0)	Hombres 455 (50.0)
Edad(años)		
18 a 30	212 (47.6)	182 (40.8)
31 a 40	129 (28.9)	121 (27.1)
41 a 50	67 (15.0)	92 (20.6)
51 a 60	33 (7.4)	39 (8.7)
>60	4 (0.8)	11 (2.4)
Estado civil		
Casado/a	110 (24.7)	126 (28.3)
Soltero/a	223 (50.1)	218 (48.9)
Divorciado/a	21 (4.7)	11 (2.4)
Viudo/a	10 (2.2)	0 (0.0)
Unión libre	81 (18.2)	90 (20.2)
Hijos		
0	331 (74.3)	335 (75.3)
1	92 (20.6)	71 (15.9)
2	16 (3.6)	29 (6.5)
3	1 (0.2)	0 (0.0)
>3	5 (1.1)	10 (2.2)
Antigüedad laboral		
Menos de 1 año	81 (18.2)	43 (9.6)
1-5 años	237 (53.2)	216 (48.5)
6-15 años	91 (20.4)	120 (26.9)
16-25 años	23 (5.2)	38 (8.5)
26-35 años	12 (2.7)	22 (4.9)
>35 años	1 (0.2)	6 (1.3)
Tipo de contrato laboral		
Término fijo	92 (20.6)	95 (21.3)
Término indefinido	175 (39.3)	213 (47.8)
Prestación de servicios	94 (21.1)	83 (18.6)
Obra o labor	34 (7.6)	21 (4.7)
Otro	50 (11.2)	33 (7.4)

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

La recolección de los datos sociodemográficos se realizó a través de un cuestionario *ad hoc*. Para medir la interacción trabajo-familia se usó el SWING (Survey Work-Home Interaction) (Moreno

Jiménez et al., 2009), un autoinforme de veintidós ítems que evalúa la relación positiva y negativa entre el trabajo y la familia. Comprende cuatro dimensiones: conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, y conciliación trabajo-familia y familia-trabajo. Cuenta con una escala tipo Likert de 0 = Nunca a 3 = Siempre. Esta escala se ha empleado en investigaciones latinoamericanas como Chile (Jiménez Figueroa et al., 2020), México (Betanzos y Paz-Rodríguez, 2012), Colombia (Andrade-Navia et al., 2019) y Argentina (Colasanti et al., 2022). Este estudio presentó adecuados niveles de confiabilidad: conflicto trabajo-familia ($\omega = 0.89$), conflicto familia-trabajo ($\omega = 0.81$), conciliación trabajo-familia ($\omega = 0.85$) y conciliación familia-trabajo ($\omega = 0.91$).

Consideraciones éticas

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993, la presente investigación tuvo un riesgo mínimo. Además, se acogió a los parámetros de la Ley 1090 de 2006, que reglamenta el quehacer profesional del psicólogo en Colombia (Congreso de la República de Colombia, 2006). Todos los participantes aceptaron el consentimiento informado, el cual fue requisito para responder el instrumento; la participación fue voluntaria. La investigación contó con el aval del Comité de Ética de la Universidad Católica de Pereira (Acta n.º 07 de septiembre del 2022).

Estadísticas y análisis de datos

Se diseñó una matriz de datos en Excel para ordenar, agrupar e identificar celdas vacías y errores de digitación de la información, luego se realizó un análisis exploratorio de datos para tratar valores perdidos y casos atípicos a partir de recomendaciones técnicas (Hair et al., 2014), por tanto, no se identificaron valores perdidos o atípicos. Posteriormente, se calcularon distribuciones de frecuencias en variables nominal u ordinal (nivel educativo, edad, puesto de trabajo, tipo de contrato laboral, tiempo de vinculación con la empresa) y estadísticos descriptivos (mediana, media, rango, desviación estándar) en variables de razón.

En segundo momento, se analizó la distribución de las variables conflicto y conciliación a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde se reportó una distribución no normal de los datos, de modo que se realizó el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman, para el cual se asumió un nivel de significancia de $p = 0.05$. El tamaño del efecto se estableció a través del coeficiente de determinación (r^2).

Finalmente, la variable género en función al conflicto y conciliación (trabajo-familia/familia-trabajo) no reportó valores satisfactorios para el supuesto de normalidad y homocedasticidad, por lo que se trabajó con la estimación Hodges-Lehmann para poblaciones no simétricas (Siebert y Siebert, 2018) y se realizó prueba de hipótesis con la técnica no paramétrica U de Mann-Whitney para dos muestras independientes (mujeres/hombres), asumiendo un nivel de significación de $p = 0.05$, de acuerdo al margen de error establecido en estudios sociales. Además, el tamaño del efecto se estimó con la r_B correlación biserial de rango, el cual estima valores pequeños ($<.10$), mediano ($.30$), y alto ($>.50$). El tratamiento estadístico fue realizado a través del paquete JASP versión 0.16.3 (JASP Team, 2022).

4. RESULTADOS

Descriptivos y correlaciones

A nivel descriptivo, se reportaron medias más altas en el conflicto trabajo-familia ($M = .74$, $DE = .56$), y la conciliación familia-trabajo ($M = 1.89$, $DE = .86$). Se identificaron correlaciones negativas y estadísticamente significativas entre las dimensiones del conflicto y la conciliación trabajo-familia. Dichos hallazgos soportan la Hipótesis 4. Al respecto, la conciliación trabajo-familia se correlacionó negativamente con el conflicto en la dirección trabajo-familia ($r = -1.22$, $p < .001$, $IC\ 95\ % [-.18, -.05]$), y con el conflicto familia-trabajo ($r = -.085$, $p < .05$, $IC\ 95\ % [-.15, -.02]$). Por su parte, la conciliación de la familia hacia el trabajo se correlacionó negativa y significativamente con el conflicto trabajo-familia ($r = -.098$, $p < .01$, $IC\ 95\ % [-.16, -.03]$) y el conflicto de la familia hacia el trabajo ($r = -.139$, $p < .001$, $IC\ 95\ % [-.20, -.07]$). Los valores del coeficiente de determinación indican una magnitud alta en las correlaciones (ver Tabla 3.).

Tabla 3. Correlación entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia

Table 3. Correlation between the dimensions of work-family interaction

Variable	M	DE	1	2	3	4	IC 95% ω		
							Ω	LI	LS
1. Conflicto trabajo-familia	0.74	0.56	-	-	-	-	0.89	0.87	0.90
2. Conflicto familia-trabajo	0.41	0.49	.509***	-	-	-	0.81	0.78	0.83
3. Conciliación trabajo-familia	1.51	0.78	-.122***	-.085*	-	-	0.85	0.83	0.87
4. Conciliación familia-trabajo	1.89	0.86	-.098**	-.139***	.740***	-	0.91	0.90	0.92

Fuente: elaboración propia.

Nota: M = Media, DE = Desviación estándar, ω = Omega de McDonald's, LI = Límite inferior, LS = Límite superior, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Diferencias

Se identificaron diferencias significativas entre mujeres y hombres (ver Tabla 4.). Conflicto trabajo-familia, $U (109468.5) p = .006$, $r_B = 0.106$, con un tamaño del efecto pequeño; pero en la variable conflicto familia-trabajo no se confirmaron diferencias, $U (104315.5) p = .149$, $r_B = 0.054$. A su vez, se evidenciaron diferencias significativas en la conciliación trabajo-familia, $U (89839.0) p = .016$, $r_B = -0.093$, con un tamaño del efecto grande. No obstante, la conciliación familia-trabajo no presentó diferencias $U (94140.5) p = .201$, $r_B = -0.049$. Estos hallazgos soportan parcialmente la Hipótesis 1.

Tabla 4. Contraste de medianas entre el conflicto/conciliación en función del género

Table 4. Comparison of means of conflict/balance according to gender

Variable	Mujeres			Hombres			U	P	r _B
	Mdn	±	R	Mdn	±	R			
Conflicto									
Trabajo-familia	0.80	±	2.80	0.60	±	2.90	109468.5	.006*	0.106
Familia-trabajo	0.30	±	2.80	0.30	±	2.80	104315.5	.149	0.054
Conciliación									
Trabajo-familia	1.40	±	3.00	1.60	±	3.00	89839.0	.016*	-0.093
Familia-trabajo	2.00	±	3.00	2.00	±	3.00	94140.5	.201	-0.049

Fuente: elaboración propia.

Nota: Mdn = mediana; R = Rango; U = prueba de Mann-Whitney. Con asterisco (*) los valores medianos que fueron significativos en las comparaciones múltiples.

Por otra parte, en el campo descriptivo se hallaron diferencias con mayor promedio para las mujeres, tanto en el conflicto trabajo-familia ($M = 0.79$), como en el conflicto familia-trabajo ($M = 0.44$) en comparación con los hombres (conflicto trabajo-familia = 0.68 y familia-trabajo = 0.39). Estos resultados proporcionan evidencia a favor de la Hipótesis 2. De igual forma, en la conciliación se reportaron diferencias con mayor promedio para los hombres, tanto en la dirección trabajo-familia ($M = 1.58$), como en la de familia-trabajo ($M = 1.92$) en comparación con las mujeres (CTF = 1.45 , CFT = 1.85). En consecuencia, se respalda la Hipótesis 3.

5. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue examinar las diferencias en la interacción trabajo-familia en función del género. Los resultados del análisis inferencial revelan contrastes estadísticamente significativos en la interacción trabajo-familia en función del género. Específicamente, se identificaron diferencias en el conflicto, con una puntuación más alta para las mujeres, y en la conciliación en la dirección del trabajo hacia la familia, con una puntuación más alta para los hombres. No obstante, no se identificaron diferencias en las dimensiones de conciliación y conflicto, en la dirección de la familia hacia el trabajo. De manera que los hallazgos conducen a soportar parcialmente la H1 (existen diferencias estadísticamente significativas en la interacción trabajo-familia en función del género).

Varios elementos pueden explicar este resultado. Por un lado, se debe tener en cuenta que el género se configura a través de características y expectativas físicas y simbólicas establecidas socialmente, que determinan lo masculino y lo femenino, y, aunque varían según la cultura, es representativo en cada una de ellas la jerarquización, con lo que prevalecen mayores posibilidades para los hombres (Osborne y Molina Petit, 2008). Por tanto, es indispensable no perder de vista el papel cultural en los resultados. En este sentido, las organizaciones latinoamericanas enfrentan importantes desafíos, que invitan a leer los fenómenos y las acciones psicosociales situadas en el contexto regional (Quiroz González y Castaño González, 2020).

En los estudios de Jahan Priyanka et al. (2022) y Zaman y Sahid (2023) también se encontraron diferencias entre interacción trabajo-familia y género. En contraste con lo reportado en esta investigación, Mody et al. (2022) no refieren diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el balance trabajo-familia.

Igualmente se soporta la H2 (el conflicto trabajo-familia es mayor en las mujeres). Esto puede ser explicado porque los estereotipos de género (de Moraes Beltramini et al., 2022), las situaciones de violencia, inequidad y poco apoyo organizacional (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018; Saldaña Orozco et al., 2022) constituyen barreras sociales que dificultan el desarrollo de carrera de la mujer dentro de las organizaciones (de Moraes Beltramini et al., 2022). Estas condiciones generan agotamiento emocional y afectaciones en el estado de ánimo que incrementan los conflictos laborales-familiares (Geraldo Campos y Pedro Leonardo, 2022). Adicionalmente, las mujeres experimentan un impacto desigual en su progreso profesional debido a las responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos, de adultos mayores y la necesidad de adaptarse a la carrera de su pareja, lo cual afecta su desarrollo laboral y el equilibrio entre roles (Mody et al., 2022).

La diferencia en el conflicto trabajo-familia con mayor promedio en mujeres es soportado por Dilmaghani et al. (2022). En su estudio, las mujeres presentan mayor conflicto trabajo-familia como consecuencia de las demandas asociadas a la responsabilidad del sustento financiero, familiar y las tareas domésticas. No obstante, contrasta con la investigación de Yoo (2022), en la cual se evidencia mayor conflicto trabajo-familia en hombres en comparación con las mujeres, ya que, en este caso, las mujeres presentan mayor conflicto en la dirección de la familia hacia el trabajo.

Una de las causas del incremento del conflicto son las altas demandas de tareas que propician el desvanecimiento de los límites entre la vida laboral y familiar (Hsiao, 2022). Por tanto, el menor promedio de conflicto trabajo-familia en hombres encontrado en este estudio, puede deberse a la diferencia en la demanda de tareas domésticas que recaen en ambos géneros. Al respecto, las estadísticas señalan que el 90.8% de las mujeres participan en tareas de trabajo no remunerado, a diferencia del 63.8% de los hombres (DANE, 2021). Incluso, las estrategias de afrontamiento o prevención del conflicto difieren según el género. Los hombres prefieren solicitar permisos para ausentarse del trabajo, mientras que para las mujeres es más favorecedor tener control sobre los horarios de trabajo (Hsiao, 2022).

Por otro lado, la H3 (la conciliación trabajo-familia es mayor en los hombres) encuentra respaldo con los hallazgos investigativos. Estos datos son consistentes con la investigación de Yoo (2022). Su estudio señala que los hombres que perciben que participan de manera activa e igualitaria con las tareas del hogar experimentan menores niveles de conflicto entre la familia y el trabajo y mayor satisfacción marital, lo cual está asociado al equilibrio entre roles (Liu et al., 2016). Sin embargo, en dicha diferencia pueden prevalecer las ideologías de género tradicionales que afectan la conciliación trabajo-familia de las mujeres y favorece la de los hombres. Por ejemplo, aun cuando ambos integrantes de la pareja tienen ingreso económico, en la mujer reincide la mayor carga doméstica, mientras el aporte financiero es igualitario (Zaman y Shahid, 2023).

Así mismo, el equilibrio trabajo-familia en las mujeres se ve afectado, dado que tienden a segmentar en menor medida las actividades laborales y familiares que los hombres, debido a las constantes violaciones de límites que presentan en su contexto familiar (Carvalho et al., 2021).

En síntesis, las diferencias en la interacción trabajo-familia en función del género se dan en la dirección del trabajo a la familia, y ubican a la mujer en un lugar de desventaja. Frente a este hallazgo, las investigaciones previas señalan diferencias en el cumplimiento organizacional de políticas de conciliación trabajo-familia para hombres y mujeres. Algunos autores exponen que estas políticas favorecen mayoritariamente a las mujeres (Nieto, 2019), mientras que otros indican que el acceso a dichas políticas está asociado al merecimiento y prioridad. Desde esta perspectiva, las personas atribuyen mayor prioridad a las trabajadoras con hijos en comparación con aquellas sin hijos. Mientras para el género masculino, la percepción de merecimiento de acceso a estrategias de conciliación es mayor para hombres sin hijos que en hombres con hijos (Filippi et al., 2022).

Finalmente, se soporta la H4 (el conflicto trabajo-familia se relaciona negativamente con la conciliación trabajo-familia). En línea con las correlaciones encontradas en este estudio, se observa una relación negativa entre la conciliación trabajo-familia y el conflicto trabajo-familia, respaldada por otros estudios que indican que el bienestar familiar y laboral están asociados a una disminución del conflicto y el aumento de la conciliación (Andrade y Neves, 2022; Bhende et al., 2020). Las largas jornadas laborales dificultan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, lo que afecta el tiempo de calidad dedicado a la familia y el desempeño en los roles fuera del trabajo (Lestari y Yuwono, 2020). No obstante, la percepción de soporte organizacional y el fomento de la satisfacción laboral permiten a las personas obtener recursos que minimizan el conflicto entre el trabajo y la familia (Sousa et al., 2020).

De otro lado, se halla una correlación negativa entre el conflicto familia-trabajo y la conciliación trabajo-familia. Algunas conductas asociadas a la incivildad familiar, como la apatía, el descuido por las necesidades de los miembros de la familia o los comentarios despectivos, se asocian con la insatisfacción laboral, el agotamiento emocional (Paul et al., 2020) y afectan negativamente la conciliación trabajo-familia (Gopalan et al., 2022). Sin embargo, la satisfacción con la vida familiar y personal se vincula con estrategias para reducir el conflicto entre ambos dominios (Sarwar et al., 2021).

Ahora bien, este trabajo aporta a la teoría extendida de demandas y recursos laborales. Según Demerouti y Bakker (2022), los resultados clave de la teoría, que son la salud y la motivación de los empleados, no se pueden atribuir únicamente a las características del trabajo. En cambio, es la interacción entre las demandas y los recursos presentes en el individuo, la familia, el trabajo y la organización lo que desempeña un papel crucial en la predicción de dichos resultados. En este sentido, señalan que las conductas reguladoras negativas en el ámbito familiar, como la asignación desigual de tareas según el género, amplifican el efecto de las demandas en cualquiera de los ámbitos (organización, trabajo, familia) sobre los resultados de salud. Por el contrario, establecer límites y distribuir responsabilidades, fortalece el efecto positivo de los recursos en cualquiera de los ámbitos en los resultados de motivación, especialmente cuando se enfocan en brindar apoyo o lograr una división equitativa del trabajo.

Lo discutido hasta el momento permite hacer unas reflexiones finales. Por una parte, es preciso ser coherentes con la idea de trascender la perspectiva de género. Esto implica considerar que la conceptualización del trabajo doméstico, no debe ser un mecanismo de discriminación o reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres ni tampoco un indicador dentro de las políticas de conciliación trabajo-familia, sino, también, ser reconocido como un aporte al trabajo del cuidado y al bienestar cotidiano. Sumado a esto, es necesario trascender la perspectiva de género como un eufemismo de las relaciones de poder que enmarca lo masculino y lo femenino para edificar socialmente un diálogo entre la dicotomía y la reflexión de las necesidades de parte y parte (Osborne y Molina Petit, 2008).

Algunas limitaciones son identificadas. Primero, el uso de medidas de autoinforme puede conllevar posibles sesgos en las respuestas. Segundo, el diseño transversal limita el estudio del comportamiento de las variables en diferentes intervalos de tiempo. Se sugiere a futuras investigaciones incluir al estudio de la interacción trabajo-familia y género, características socioeconómicas como, por ejemplo: educación, ocupación, número de empleos, duración de jornada laboral, salario y distribución de ingresos. De igual manera, tener en cuenta factores económicos, políticos y culturales, ya que estos pueden tener una influencia en las variables de estudio (Hsiao, 2022).

Los resultados de esta investigación buscan generar consciencia en los tomadores de decisiones en las organizaciones colombianas sobre la importancia de diseñar políticas y prácticas organizacionales saludables que mejoren la relación entre el trabajo y la familia, especialmente en las mujeres. En línea con un estudio reciente, se recomienda a las organizaciones implementar intervenciones considerando la perspectiva de género (Ospina-Cano et al., 2023), para ello, es necesario fomentar la participación de las mujeres en roles directivos y promover la igualdad salarial.

6. CONCLUSIONES

Existen diferencias estadísticamente significativas en la interacción trabajo-familia en función del género. Se encontró un tamaño del efecto grande en la conciliación trabajo-familia, la cual tiene una puntuación mayor para los hombres; además, se identificó un tamaño del efecto pequeño en el conflicto trabajo-familia con una puntuación más alta para las mujeres. Por ende, se concluye que las mujeres presentan un mayor conflicto trabajo-familia y una menor conciliación en comparación con los hombres. Adicionalmente, se evidenció que, a menor conciliación trabajo-familia, mayor es el conflicto entre los dos ámbitos.

El principal aporte de este estudio es contribuir a la comprensión de la brecha de género en una muestra multiocupacional colombiana. Los resultados de esta investigación tienen el potencial de influir en la dirección de las organizaciones para que implementen medidas que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la familia y aborden las desigualdades de género en el entorno laboral. Especialmente, estos resultados pueden orientar el desarrollo de políticas y prácticas institucionales que promuevan aprendizajes entre las mujeres trabajadoras, de manera que les permitan en el día a día establecer límites entre la vida laboral y familiar. Esto, a su vez, puede aumentar la conciliación y reducir el conflicto trabajo-familia. Así mismo, es crucial involucrar a los hombres en estas iniciativas.

En este sentido, se hace necesario el diseño de programas de intervención que aborden este aspecto y que respondan a las realidades culturales y regionales.

Estos resultados pueden movilizar a las organizaciones a reconocer que la interacción trabajo-familia no es únicamente una responsabilidad individual, sino que también corresponde a la dimensión organizacional. Por tanto, las organizaciones de trabajo deben asumir la responsabilidad frente a este fenómeno psicosocial.

CONFLICTOS DE INTERÉS DE LAS AUTORAS

Las autoras declaran que no presentan conflictos de interés financiero, profesional o personal que puedan influir de forma inapropiada en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

CONTRIBUCIÓN DE LAS AUTORAS

A continuación, se da una breve descripción del aporte de cada autora al desarrollo y elaboración de este manuscrito:

Eliana Quiroz-González: conceptualización, diseño, análisis de datos, desarrollo de la investigación, redacción y revisión final del manuscrito.

Mariana Restrepo Marulanda: conceptualización, diseño, recolección de datos, desarrollo de la investigación, redacción y revisión final del manuscrito.

Sarah Ospina-Cano: conceptualización, diseño, recolección de datos, desarrollo de la investigación, redacción y revisión final del manuscrito.

REFERENCIAS

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., y Tertilt, M. (2020). *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Andrade, C., y Neves, P. C. (2022). Perceived Organizational Support, Coworkers' Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(20), 1–12. <https://doi.org/10.3390/admsci12010020>
- Andrade-Navia, J. M., Ramírez-Plazas, E., y Rueda-Ramírez, H. (2019). El alcance de las prácticas de dirección en la vida de los colaboradores: la relación entre la percepción de justicia y el conflicto trabajo-familia en las organizaciones del sur colombiano. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 27–41. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2442>

- Andrade Rodríguez, L. G., y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270/20880>
- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., y de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., y Geurts, S. A. E. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Balogun, A. G., y Afolabi, O. A. (2019). Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work-family conflict. *South African Journal of Psychology*, 49(4), 479-490. <https://doi.org/10.1177/0081246318818382>
- Benito Osorio, D. (2010). Family and work-life balance: a pressing challenge in business management. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 65-78. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v26n115/v26n115a04.pdf>
- Betanzos, N., y Paz-Rodríguez, F. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*, 14(44), 180-184. https://www.researchgate.net/publication/362189229_Articulo_Original
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., y Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Cao, C., y Zhang, J. (2022). Chinese University Faculty's Occupational Well-Being: Applying and Extending the Job Demands-Resources Model. *Journal of Career Development*, 49(6), 1283-1300. <https://doi.org/10.1177/08948453211037005>

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., y Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., y Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers’ burnout and flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339. <https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Child Welfare Information Gateway. (2021). *Factores de protección para una familia fuerte*. <https://www.childwelfare.gov/pubs/factores-proteccion>
- Chung, H., y van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Colasanti, E. L., Castellano, E., Lapuente, L., Moretti, L. S., y Medrano, L. A. (2022). Psychometric properties of the survey work-home interaction nijmegen in Argentinian population. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.876025>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006. *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones* (2006, 6 de septiembre). Diario Oficial No. 46.383. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html#TITULO
- Congreso de la República de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral* (2022, 6 de enero). Diario Oficial No 51.909. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- de Moraes Beltramini, L., Martinez Cepellos, V., y Pereira, J. J. (2022). Young women, “glass ceiling”, and strategies to face crystal walls. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 62(6), 1–25. <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/88354>
- Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Cuidado no remunerado en Colombia: brechas de género*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Nota Estadística. Salud mental en Colombia. Un análisis de los efectos de la pandemia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/ago-2021-nota-estadistica-salud-mental-en-colombia-analisis-efectos-pandemia.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022a). *Boletín Técnico. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022b). *Brecha salarial de Género en Colombia-2022*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Boletín técnico. Mercado laboral según sexo. Trimestre móvil febrero-abril 2023*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/mercado-laboral-segun-sexo/bol-GEIH-MLS-abr2023.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, y Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Brecha salarial de género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Dilmaghani, R. B., Armoon, B., y Moghaddam, L. F. (2022). Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. *BMC Nursing*, 21(289), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01069-9>

Fernández-Fernández, I., de Cámara, E. S., y Imaz, L. (2024). What is gained when university leadership revisits and recommits to equality considering the 2030 Agenda for sustainable development. *Feminismo/s*, (43), 245-272. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9228560>

Filippi, S., Yerkes, M., Bal, M., Hummel, B., y de Wit, J. (2022). (Un)deserving of work-life balance? A cross country investigation of people's attitudes towards work-life balance arrangements for parents and childfree employees. *Community, Work and Family*, 27(1), 116-134. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2099247>

Fursman, L., y Callister, P. (2009). *Men's participation in unpaid care: a review of the literature*. https://women.govt.nz/sites/public_files/participation-in-unpaid-care.pdf

Gaete, R., Álvarez, J., y Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras- investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad En La Educación*, (50), 457–491. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-45652019000100457&lng=pt&nrm=iso

Galinsky, E., Aumann, K., y Bond, J.T. (2013). Times are Changing: Gender and Generation at Work and at Home in the USA. En Poelmans, S., Greenhaus, J.H., Maestro, M.L.H. (Eds.), *Expanding the Boundaries of Work-Family Research*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137006004_13

- Geraldo Campos, L. A., y Pedro Leonardo, T.H. (2022). Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Edición Especial 7), 103–117. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.8>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., y Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gopalan, N., Pattusamy, M., Goodman, S., y Goodman, S. (2022). Family incivility and work-engagement: moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Current Psychology*, 41, 7350–7361. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-021-01420-4>
- Graham, M., Weale, V., Lambert, K. A., Kinsman, N., Stuckey, R., y Oakman, J. (2021). Working at Home: The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 938–943. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002337>
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., y Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th Ed). Pearson.
- Happy, K. (2021). The Mediating Effect of Job Satisfaction Between the Dimensions of Work-Life Balance and Work Engagement: A Study on Faculty Members of Private Universities in Dhaka, Bangladesh. *Jahangirnagar University Journal of Management Research*, 4, 119-142. https://www.researchgate.net/publication/357577098_The_Mediating_Effect_of_Job_Satisfaction_Between_the_Dimensions_of_Work-Life_Balance_and_Work_Engagement_A_Study_on_Faculty_Members_of_Private_Universities_in_Dhaka_Bangladesh
- Hsiao, H. (2022). A Cross-Cultural Study of Organizational Work–Family Initiatives, Work Demands and Conflict, and Job-Related Outcomes among Working Parents across 24 Countries. *Cross-Cultural Research*, 56(2-3), 268–300. <https://doi.org/10.1177/10693971221075208>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Estatísticas de gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Informação demográfica e socioeconômica*, (38), 1–13. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

- International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf
- Jahan Priyanka, T., Akter Mily, M., Asadujjaman, M., Arani, M., y Billal, M. M. (2022). Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-10-2021-0058>
- JASP Team. (2022). JASP (Version 0.16.3) [Computer software].
- Jijena-Michel, R. D., y Jijena Michel, C. E. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2018>
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., y Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67–85. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&tlng=es
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., y Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lavassani, K. M., Movahedi, B., y Mohavedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6–19. https://www.researchgate.net/publication/268214164_Developments_in_theories_and_measures_of_work-family_relationships_from_conflict_to_balance
- Lestari, E. D., y Yuwono, M. K. (2020). The Effect of Family–Work and Work–Family Conflict on Call Center Workers’ Emotional Exhaustion With Person–Job Fit as Antecedent. *Revista CEA*, 6(12), 69–85. <https://doi.org/10.22430/24223182.1616>
- Li, X., Lin, X., Zhang, F., y Tian, Y. (2021). Playing Roles in Work and Family: Effects of Work/Family Conflicts on Job and Life Satisfaction Among Junior High School Teachers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- Liu, H., Ngo, H. Y., y Cheung, F. M. (2016). Work-family enrichment and marital satisfaction among Chinese couples: A crossover-spillover perspective. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 209–231. <https://doi.org/10.1037/a0039753>
- Lu, L., Kao, S.-F., Chang, T.-T., Wu, H.-P., y Cooper, C. L. (2008). Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1–21. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.1.1>

- Lui, L., y Chang, C.-F. (2020). Gendering the job demands-resources model: Work–family conflict in Taiwan. *Families, Relationships and Societies*, 9(3), 431–450. <https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/frs/9/3/article-p431.xml>
- Maity, S. (2024). Opportunities and Challenges for Women Leaders in Environmental Management. En S. Maity (ed.), *Opportunities and Challenges for Women Leaders in Environmental Management* (p. 80-96). <https://www.irma-international.org/viewtitle/334290/?isxn=9781668459867>
- Mody, L., Griffith, K. A., Jones, R. D., Stewart, A., Ubel, P. A., y Jagsi, R. (2022). Gender Differences in Work-Family Conflict Experiences of Faculty in Academic Medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 37(1), 280–282. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-06559-7>
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331–337. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3635>
- Naciones Unidas. (2018). *ODS en Colombia: Los retos para 2030*. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/ods-en-colombia-los-retos-para-2030>
- Nieto, P. (2019). La conciliación de la vida familiar y laboral de los hombres. ¿Cuál es la realidad? *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, (11), 203–237. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2019.0007>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo: Manual metodológico*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229609>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-y-familia/WCMS_189330/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo y Familia*. Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438278.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
- Osborne, R., y Molina Petit, C. (2008). Evolución del concepto de género¹ (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15), 147–182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007>

- Ospina-Cano, S., Quiroz-González, E., Villavicencio-Ayub, E., y Arias Rodríguez, G. M. (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, 1(41). <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss41.7>
- Ospina-García, A. (2020). Nuevas masculinidades y cambio familiar: repensando el género, los hombres y el cuidado infantil. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(1), 165-185. <https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.1.10>
- Paul, M. T., Aboobaker, N., y Uma Devi, N. (2020). Family incivility, burnout and job satisfaction: examining the mediation effect. *Benchmarking: An International Journal*, 28(6), 2110–2129. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2020-0534>
- Pérez-Morote, R., Núñez-Chicharro, M., Pontones-Rosa, C., y Alonso-Carrillo, I. (2023). Public policies and social responsibility regarding gender policies in rural areas of Spain: Do men and women agree on its necessity and relevance? *Women's Studies International Forum*, 99, 102760. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102760>
- Quiroz González, E., y Castaño González, E. (2020). Las organizaciones del siglo XXI: historia, transformaciones y desafíos. En J. J. Vesga Rodríguez (Ed.), *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional* (pp. 17–36). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/https://doi.org/10.14718/9789585133495.2020>
- Quiroz González, E., Henao Florez, A., Osorio Sánchez, G. P., y Ospina Cano, S. (2022). Diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (93). <https://doi.org/10.21158/01208160.n93.2022.3540>
- Raišiene, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., y Stachová, K. (2020). Working from home-Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability*, 12(13), 5332. <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Romano, M., Cirillo, A., Favino, C., y Netti, A. (2020). ESG (Environmental, Social and Governance) performance and board gender diversity: The moderating role of CEO duality. *Sustainability*, 12(21), 9298. <https://doi.org/10.3390/su12219298>
- Saldaña Orozco, C., Delfín-Ruiz, C., Cano Guzmán, R., y Peña Valencia, E. J. (2022). Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1115–1125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.16>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., y Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand–Resource Model of Satisfaction with Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *Sage Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Siebert, C. F., y Siebert, D. C. (2018). *Data analysis with small samples and non-normal data: nonparametrics and other strategies*. Oxford University Press.

- Sousa, C., Pinto, E., Santos, J., y Gonçalves, G. (2020). Effects of work-family and family-work conflict and guilt on job and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 51(4), 305–314. <https://doi.org/10.24425/ppb.2020.135463>
- Syaebani, M. I., Wibowo, P. P., y Faradynawati, I. A. A. (2023). The Glass Ceiling Phenomenon: Experiences of Female Workers in Indonesian HEIs and Its Relationship with Self-Efficacy and Self-Confidence. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 4(4), 160-170. <https://doi.org/10.61186/johepal.4.4.160>
- ten Brummelhuis, L. L., y Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Uwannah, N. C., Egwuonwu, C. O. K., y James, N. C. (2022). Job Autonomy, Workload and Home-work Conflict as Predictors of Job Satisfaction among Employed Women in Academia. *European Journal of Educational Management*, 5(1), 35–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.12973/eujem.5.1.35>
- Yoo, J. (2022). Gender Role Ideology, Work–Family Conflict, Family–Work Conflict, and Marital Satisfaction Among Korean Dual-Earner Couples. *Journal of Family Issues*, 43(6), 1520–1535. <https://doi.org/10.1177/0192513X211026966>
- Zaman, S., y Shahid, M. (2023). Gender Roles and Work-Family Balance among Dual-Earner Couples in Pakistan. *Journal of Media and Entrepreneurial Studies*, 3, 27–38. <https://doi.org/10.56536/jmes.v3i.27>