



# CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN SALUD OCUPACIONAL: REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA\*

## *Quality of Life at Work and Work-Family Conflict in Occupational Health: Scientific literature review*

Emilia Nohemí Cervantes Zambrano\*\*, Mónica Isabel Contreras Estrada\*\*\*,  
Sara Adriana García Cueva\*\*\*\*, Cecilia Colunga-Rodríguez\*\*\*\*\*

Recepción: 23 de marzo de 2023. Aceptación: 7 de marzo de 2024.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2024.v36.a164>

### RESUMEN

**Introducción.** La Calidad de Vida en el Trabajo es la manera como las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Cuando las responsabilidades atribuidas al rol laboral interfieren en el desempeño de actividades familiares se presenta el Conflicto Trabajo-familia. **Objetivo:** Identificar las evidencias científicas reportadas en el período 2017-2022 y los factores asociados a la Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia. **Método.** Revisión de la literatura científica mundial publicada del 2017 al 2022, mediante las directrices PRIS-

\* Este artículo es producto del proyecto de investigación denominado “Calidad de Vida en el Trabajo y Conflicto Trabajo-Familia en las trabajadoras agrícolas migrantes en el Sur de Jalisco” del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara, Jalisco en colaboración con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

\*\* Maestra en Salud Pública. Médica con especialidad en Medicina del Trabajo. Salud en el Trabajo e Investigador clínico en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Correo: emilianohemic@gmail.com; emilia.cervantes@imss.gob.mx

\*\*\* Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Maestría en Ciencias de la Salud Pública. Coordinadora del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. México. Correo: monica.cestrada@academicos.udg.mx

\*\*\*\* Doctora en Ciencias del Desarrollo Humano. Maestra en Administración. Investigador Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCYT. Profesora de tiempo completo del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas del Centro Universitario de los Valles de la Universidad de Guadalajara. Responsable del Cuerpo Académico Gestión y Desarrollo de las Organizaciones. Correo: sara.garcia@academicos.udg.mx

\*\*\*\*\* Doctora en Ciencias de la Salud Pública. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores nivel II del CONAHCYT. Instituto Mexicano del Seguro Social y Universidad de Guadalajara, México. Correo: cecilia.colunga@imss.gob.mx

MA. **Resultados:** posterior al cribado se seleccionaron 24 publicaciones; se observó que las ocupaciones mayormente estudiadas fueron profesionales de la salud y administrativos; se reportaron diferencias de género en la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo y en la presencia del Conflicto Trabajo-Familia; se evidenció la necesidad de políticas públicas laborales que favorezcan la conciliación trabajo-familia. **Conclusión:** La Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia, requieren su estudio en una mayor diversidad de ocupaciones, desde un abordaje multidisciplinario que promueva el cumplimiento de las normas y los derechos laborales, la participación de trabajadores y la organización colectiva para mejorar las condiciones de vida y trabajo.

**Palabras clave:** *Calidad de Vida en el Trabajo; Conflicto Trabajo-Familia; Salud Ocupacional*

## ABSTRACT

**Introduction:** Quality of Life at Work is the way people live their daily lives in their work environment; when the responsibilities attributed to the work role interfere with the performance of family activities, the Work-Family Conflict arises. **Objective.** To identify the scientific evidence reported in the period 2017-2022 and the factors associated with Quality of Life at Work and Work-Family Conflict. **Method.** Review of the scientific literature around the world published from 2017 to 2022, using the PRISMA guidelines. **Results.** After screening, 24 publications were selected, it was observed that the occupations mostly studied were health and administrative professionals, gender differences were reported in the perception of quality of life at work and in the presence of work-family conflict, the need for labor public policies that favor work-family reconciliation was evidenced. **Conclusion.** Quality of life at work and work-family conflict require study in a greater diversity of occupations, from a multidisciplinary approach that promotes compliance with labor standards and rights, workers' participation, and collective organization to improve living and working conditions.

**Keywords:** *quality of life at work; work-family conflict; occupational health.*

## INTRODUCCIÓN

En el estudio de las ciencias relacionadas a la Salud Ocupacional, es preciso tener presente el modelo del proceso salud-enfermedad que considera los determinantes sociales de la salud desde la perspectiva multicausal. Es necesario recordar que la salud y la enfermedad constituyen una relación dinámica con elementos contrarios uno del otro, de acuerdo con los mecanismos de adaptación del individuo o comunidad con su ambiente dentro de un determinado marco histórico (Rillo & Jaimes Figueroa, 1997). Las actividades laborales

son un eje del desarrollo económico de los países. En la actualidad se considera que es un factor estructurante en la vida de las personas.

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es la manera como las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra una situación laboral objetiva; condiciones de trabajo tanto físicas como las que se refieren a los términos de contratación, las remuneraciones, relaciones sociales entre los trabajadores, así como el ámbito empresarial. También las actitudes, valores y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores (Espinosa & Morris, 2002).

Se ha reportado en diversos informes que las mujeres dedican en promedio, una a tres veces más tiempo que los hombres a su trabajo en la sociedad, independientemente del número de horas trabajadas por los hombres. Se dice que se presenta como una doble carga de trabajo, la obligación de las horas de trabajo en los quehaceres del hogar y las horas laboradas en otra actividad productiva, así mismo, la fatiga más dura es para las mujeres pobres porque son las que reciben menor apoyo social (Farza H, 2000).

El trabajo de las mujeres se caracteriza por un número elevado de exigencias, con poco control o ninguno en cuanto a la naturaleza y contenido de su actividad. Los conflictos entre la doble carga de trabajo que acarrear los efectos positivos y también negativos del empleo en su salud, además del cumplimiento de sus labores domésticas, producen trastornos digestivos y del sueño, y problemas musculoesqueléticos (Farza H, 2000). Cuando el rol laboral interfiere con las responsabilidades familiares se ha utilizado el término de Conflicto Trabajo-Familia (CTF), el cual puede presentarse de forma inversa, Conflicto Familia-Trabajo y puede presentarse en tres formas de interferencia, en el tiempo dedicado, en el comportamiento y en la tensión generada en el trabajo o en la familia (Carlson et al., 2000).

En esta investigación se realiza una revisión de las publicaciones científicas en el ámbito de la Salud Ocupacional referentes a la *Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia* en el período del 2017 al 2022. El objetivo es identificar las evidencias científicas reportadas con la finalidad de delimitar los factores asociados a la CVT y el CTF.

## MÉTODO

Con apoyo de la guía PRISMA (Page et al., 2021) se realizó la búsqueda de publicaciones en las principales bases de datos de revistas científicas reconocidas a nivel mundial como Scopus, Redalyc, SciELO y Google Académico en idioma español, inglés, portugués, francés e italiano. Los criterios utilizados

en los motores de búsqueda se limitaron a estudios publicados en el período del 2017 al 2022 (Tabla 1).

**Tabla 1**  
Ecuaciones de búsqueda de publicaciones sobre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia.

Idioma	Ecuación de búsqueda	Variable	Número de artículos
Español	"calidad de vida en el trabajo"	Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)	29
	"calidad de vida laboral"		
	"conflicto trabajo familia"	Conflicto Trabajo-Familia (CTF)	36
	"trabajo familia"		
	"relación trabajo familia"		
Inglés	"calidad de vida en el trabajo AND conflicto trabajo familia"	CVT y CTF	0
	"calidad de vida laboral AND conflicto trabajo familia"		
	"quality AND of AND working AND life"	Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)	5
Portugués	"work AND family AND conflict"	Conflicto Trabajo-Familia (CTF)	11
	Términos clave obtenidos de los artículos revisados.	CVT y CTF	6
	"qualidade AND de AND vida AND no AND trabalho"	Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)	6
Francés	"trabalho AND conflito AND familiar"	Conflicto Trabajo-Familia (CTF)	0
	Términos clave obtenidos de los artículos revisados.	CVT y CTF	1
	"qualité AND de AND la AND vie AND de AND travail"	Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)	16
Italiano	"conflit AND travail AND famille"	Conflicto Trabajo-Familia (CTF)	3
	Términos clave obtenidos de los artículos revisados.	CVT y CTF	
	"qualità AND della AND vita AND lavorativa"	Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)	1
TOTAL	"conflitto AND di AND lavoro AND familiare"	Conflicto Trabajo-Familia (CTF)	0
	Términos clave obtenidos de los artículos revisados.	CVT y CTF	0
<b>TOTAL</b>			<b>113</b>

Posterior a la obtención de 113 estudios de investigación, se realizó una primera depuración, en su resumen se identificaron como no relacionados con el tema de interés y el enfoque en la Salud Ocupacional, con lo que la cantidad de estudios se redujo a un total de 63, los cuales fueron clasificados de acuerdo con el tipo de metodología utilizada, obteniendo 51 estudios de tipo cuantitativo, 5 cualitativos, 1 mixto, 2 con el abordaje desde la investigación-acción, 1 estudio de validación de instrumento, 2 revisiones sistemáticas y 1 metaanálisis. Finalmente se seleccionaron los estudios en los cuales se encontraron resultados interesantes para el objetivo, obteniendo 24 publicaciones.

## RESULTADOS

Posterior a la selección, se procedió a la lectura a texto completo de los 24 artículos logrando los hallazgos que se muestran en la Tabla 2, considerando los aportes más relevantes. Es preciso mencionar que 4 estudios fueron obtenidos por referencias cruzadas, es decir, que habían sido citados por otros autores y por la relevancia de sus resultados fueron incluidos, aunque no cumplieran con el criterio del rango de fecha de publicación.

**Tabla 2**

Hallazgos sobre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia en las publicaciones revisadas.

Autor	Año	Hallazgos
Dilmaghani, R. B., Armoon, B., & Moghaddam, L. F.	2022	Estudio de enfermeras de hospitales en Irán. Se encontró una correlación positiva significativa entre el conflicto en términos de tiempo y comportamiento con la satisfacción por compasión, y entre los tres tipos de conflicto con el desgaste laboral. Los autores concluyen que el CTF de las enfermeras estuvo relacionado con su calidad de vida laboral afectando su satisfacción laboral y burnout. (Dilmaghani et al., 2022)
Latief, O. K. A. E., Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., Ghazawy, E. R., Baba, S., Emam, S. A., El-khateeb, A. S., & Hassan, E. E.	2022	Se comparó la prevalencia de CTF, los factores correlacionados con ellos y su asociación con la salud autoevaluada entre Japón y Egipto. Participaron 4862 trabajadores civiles japoneses y 3111 egipcios, los cuales informaron sobre el estado de salud autoevaluado. El CTF fue más frecuente en mujeres egipcias que en japonesas y hombres, mientras que la mala salud autoevaluada fue más frecuente en japoneses que en egipcios. Tener una jornada laboral más larga, trabajar por turnos y horas extras se asociaron positivamente con el CTF. Ser soltero se asoció inversamente con el CTF. Vivir con hijos, padres o solo se vieron mayormente asociados en Japón, mientras la escolaridad en Egipto estaba asociada con estos conflictos. El autoreporte de mala salud en aquellos tuvo una fuerte relación con el CTF. (Latief et al., 2022)

(sigue)

*Continuación tabla 2*

Autor	Año	Hallazgos
Qi, Q., Yan, X., Gao, M., Wu, X., Zhang, S., Dela Rosa, R. D., Zhang, Y., & Xu, Y.	2022	Encuesta transversal a enfermeras de hospitales públicos en Shandong, China para investigar la correlación entre la resiliencia, el conflicto trabajo-familia y la ansiedad. Se obtuvieron como resultados que 47,68% de las enfermeras tenían ansiedad, de las cuales 10,97% de ellas tenían ansiedad severa. Hubo diferencias significativas en el puntaje de ansiedad entre la antigüedad, el estado de salud autopercebido, la confianza en el desarrollo profesional de enfermería, conflicto trabajo-familia, y resiliencia. (Qi et al., 2022)
Rhéaume, A.	2022	Estudio canadiense (Skoufi et al., 2017) cuyo objetivo fue identificar si el agotamiento emocional media la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el conflicto trabajo-familia (CTF). Se aplicó una encuesta en línea a 1.202 enfermeras. Se observó que las demandas laborales y el agotamiento emocional predijeron CTF. El agotamiento emocional medió parcialmente la relación entre las demandas laborales, el apoyo del supervisor y CTF. Las enfermeras más jóvenes habían aumentado CTF. Este estudio sugiere que hay varias vías directas e indirectas que conducen a CTF. Además, los recursos del lugar de trabajo pueden reducir el agotamiento emocional que, a su vez, puede ayudar a mantener el equilibrio trabajo-familia en las enfermeras. (Rhéaume, 2022)
Bandeira, R., Chambel, M.J., Carvalho, V.S.	2021	Se encontró una relación negativa entre CTF y la salud percibida. (Bandeira et al., 2021)
Delgado-Bello, C.A., Veas-González, I.A., Avalos-Tejeda, M.R., Gahona-Flores, O.F.	2021	Se observó una relación inversa entre CTF y la inteligencia emocional. Una relación positiva entre CTF e intención de abandono del trabajo. Una relación negativa entre CTF y satisfacción laboral. (Delgado-Bello et al., 2021)
Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., Toscano, F.	2021	CTF y aislamiento social, relación positiva con el estrés. (Galanti et al., 2021)
Hassanzadeh, M., Abazari, F., Farokhzadian, J.	2021	La puntuación más alta resultó en la interferencia trabajo-familia en el tiempo. La puntuación más baja en la interferencia familia-trabajo relacionada en la tensión generada. (Hassanzadeh et al., 2021)
Hwang, E., Yu, Y.	2021	El Conflicto trabajo-familia difirió según la etapa del ciclo familiar en enfermeras y su salud percibida. El (Muñiz Terra, 2019) conflicto trabajo-familia se relacionó inversamente con la calidad del sueño. (Hwang & Yu, 2021)

*(sigue)*

*Continuación tabla 2*

Autor	Año	Hallazgos
Kelley, H.H., LeBaron-Black, A., Hill, E.J., Meter, D.	2021	El apoyo familiar percibido (pareja, familia) se asoció negativamente con el CTF. (Kelley et al., 2021)
Zavala, J., & Juárez, M.	2021	En México se realizó un estudio con el objeto de identificar los factores psicosociales del trabajo y del entorno de la organización que inciden en la satisfacción con la vida en trabajadores del área automotriz, aplicando las encuestas de la guía de referencia III (GRIII) de la NOM-035-STPS-2018 y la escala de satisfacción con la vida, participaron un total de 128 trabajadores. De acuerdo a los resultados se encontró que los trabajadores manifestaron interferencia en la relación trabajo-familia con una correlación elevada y positiva con la jornada de trabajo. Igualmente se encontró una correlación fuerte del reconocimiento de su desempeño en la organización con la satisfacción en la vida. (Zavala & Juárez, 2021)
Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., Lucero, M. I.,	2020	Se midió la calidad de vida en el trabajo utilizando el instrumento CVT GOHISALO, de empleados de centros de salud familiares, en la cual se observó que factores como recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración, inciden sobre la percepción de CVT de estos trabajadores. (Bustamante et al., 2020)
De Andrade, A.L., Moraes, T.D., Silva, P.M., De Queiroz, S.S.	2020	La interferencia familia-trabajo se asoció positivamente con la intención de rotación, la descortesía organizacional y la carga de trabajo. La interferencia trabajo-familia tuvo una relación negativa con la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el civismo organizacional. Predictores de trabajo que interfieren con la familia: horas trabajadas en la semana y tiempo de carrera, pobre satisfacción laboral, compromiso organizacional, intención de dejar la organización y pobre civismo organizacional. (Andrade et al., 2020)
Domínguez-Aguirre, L.R., Lozano-Jiménez, I., Ramírez-Campos, Á.F.	2020	El conflicto trabajo-familia resultó estar positivamente relacionado con la intención de abandono del trabajo. (Aguirre et al., 2020)
Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E.	2020	Estudio español, sobre calidad de vida laboral asociada a factores y riesgos psicosociales, Síndrome de Burnout e inteligencia emocional, en profesionales dedicados al cuidado de personas con discapacidad mostró que en calidad de vida laboral la puntuación más alta se obtuvo en la dimensión de Engagement; así mismo, las puntuaciones más bajas en la subescala apatía, sin obtener niveles elevados para ser considerado un síndrome de Burnout. Respecto a los factores psicosociales destacó el apoyo social y en satisfacción en el trabajo, aunque las mujeres mayores de 42 años presentaron las puntuaciones medias más bajas en estos aspectos, así como en la dimensión de problemas psicosomáticos con las puntuaciones más altas entre las mujeres mayores de 42 años. (Guerrero-Barona et al., 2020)

*(sigue)*

*Continuación tabla 2*

Autor	Año	Hallazgos
Molina-Rodríguez, N. E.	2020	Un estudio de caso realizado en un albergue de jornaleros agrícolas en el estado de Colima a una mujer indígena migrante reveló que además de reconocerse como mujer indígena, se identificaba como una mujer migrante, nacida en Guerrero, después en Morelos, regresando a Guerrero y eventualmente acudiendo a Colima para acompañar a su esposo durante el periodo de zafra de la caña de azúcar. La autora refiere que migrar le genera a ella tanto la sensación de pérdida de gente, de espacio y de una rutina, incertidumbre y el reto de llegar a otros lugares, con otras reglas de convivencia y hasta el posible rechazo. Por lo que migrar implica no solo desplazarse de un lugar geográfico hacia otro, sino que también se mueven sus esquemas cognitivos derivados de las experiencias de otros referentes culturales. (Molina-Rodríguez, 2020)
Zandian, H., Sharghi, A., Moghadam, T.Z.	2020	Se observó que el 93% de las enfermeras experimentaron niveles moderados o altos de CTF. El 83% tienen una calidad de vida laboral baja o moderada. La calidad de vida laboral disminuyó con el aumento del CTF. (Zandian et al., 2020)
Páez Cala	2019	En Colombia, el objetivo era identificar si es posible predecir la calidad de vida laboral a partir de algunas dimensiones de personalidad, aplicado a 145 trabajadores de empresa privadas, donde obtuvieron que las dimensiones que presentaron una puntuación más alto fueron las condiciones del ambiente y del trabajo e impacto social, mientras que las que obtuvieron una puntuación más baja fueron el desarrollo y la seguridad en el empleo, seguidas de la compensación y los beneficios. La percepción más positiva estuvo relacionada con la confortabilidad y seguridad de las instalaciones, del equipamiento y de los horarios de los lugares de trabajo. La estabilidad emocional mantuvo una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social. La sociabilidad presentó una correlación positiva con las condiciones del ambiente, del trabajo y el impacto social. La autoestima, mostró una correlación positiva con las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea y el impacto social. (Páez Cala, 2019)
Muñiz Terra, L.	2019	Al no existir políticas empresariales de conciliación, los varones y las mujeres ensayan estrategias distintas para lograr la imbricación del mundo laboral y familiar. Las mujeres petroleras se dirimen entre la organización de su vida familiar (acompañadas habitualmente por alguna empleada doméstica) y su inserción ocupacional, los varones petroleros se dedican fundamentalmente a sus labores en la firma y delegan las responsabilidades domésticas a sus parejas.  La inexistencia de políticas de conciliación y la articulación-tensión de la conciliación doméstica con relación a la familia y el trabajo tienden a perpetuar las desigualdades de género existentes. (Muñiz Terra, 2019)

*(sigue)*

*Continuación tabla 2*

Autor	Año	Hallazgos
Kuschel, K.	2017	Revisión que concluye que se necesitan estudios que examinen las estrategias y estilos de afrontamiento de los trabajadores para analizar si es más probable que aborden las demandas o alivie la presión. (Kuschel, 2017)
Skoufi, G., Lialios, G., Papakosta, S., Constantinidis, T., Galanis, P., Nena, E.	2017	La profesión de enfermería se asoció con niveles más altos de escala de agotamiento, impacto del trabajo-familia e impacto de familia-trabajo. La paternidad aumentó el impacto y predisponen a CTF. El conflicto de roles laborales y familiares se correlacionó de manera estadísticamente significativa con los niveles de agotamiento. (Skoufi et al., 2017)
Wang, Z.	2017	El uso de tecnologías de la información y el teletrabajo se relacionó positivamente con el conflicto entre el trabajo y la familia, incluyendo los conflictos basados en el tiempo y la tensión. (Wang et al., 2017)
Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez O, V.	2008	Se realizó una investigación de tipo correlacional para encontrar la asociación entre las gratificaciones y la interferencia de la relación trabajo-familia y los efectos en la salud de trabajadoras en distintas actividades económicas. Fueron entrevistadas 402 mujeres; se utilizó el cuestionario de relación trabajo-familia de Small & Riley, de las mujeres participantes el 67% refirieron tener pareja y el 93% uno o más hijos, el 56% manifestó realizar los roles, laboral y de madre, y el 40% los tres roles de pareja, madre y laboral. Las encuestadas reportaron pocos síntomas y una salud autopercebida como buena. Así mismo, se identificaron como gratificantes el favorecer la relación con su pareja mediante los logros en el trabajo, el aprendizaje de cosas que son útiles para su rol de madre. Respecto a las interferencias con relación al trabajo-familia, se manifestaron la dificultad para las tareas del hogar, el cansancio por el trabajo que complica el tiempo con los hijos, los cuales se asociaron a síntomas depresivos y de ansiedad. (Feldman et al., 2008)
Montenegro, G. O.	2007	En Colombia, se realizó un estudio con la finalidad de determinar cómo la relación trabajo-familia está relacionada con el estrés de los individuos, en empleados de dos cajas de compensación familiar, de la ciudad de Bogotá. Participaron 228 trabajadores que contestaron la encuesta; los investigadores observaron que la sobrecarga de trabajo se asociaba positivamente con el conflicto trabajo-familia en los trabajadores encuestados. Igualmente se evidenció que la sobrecarga por responsabilidades paternas y por el cuidado de adultos se relaciona con el conflicto trabajo-familia, no siendo así para la relación con la pareja. Para la relación del conflicto trabajo-familiar no se encontró una asociación estadísticamente significativa. Sin embargo, los autores mencionan que las mujeres manifestaron mayor estrés que los hombres encuestados, observando que en el caso de los hombres no hubo alguno que fuera único responsable de cuidar a hijos o adultos, como sí ocurrió con algunas mujeres sin pareja que tenían a cargo a sus hijos u otros adultos dependientes. (Montenegro, 2007)

*(sigue)*

De acuerdo con las publicaciones revisadas se obtuvo que en su mayoría la Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia, han sido variables estudiadas en profesionales de la salud, destacando la ocupación de enfermería, los docentes y trabajadores administrativos. Respecto a la Calidad de Vida en el Trabajo, se evidenció cómo las jornadas laborales, el entorno organizacional, y las características de la ocupación determinan la percepción de CVT de los individuos.

El Conflicto Trabajo-Familia se ha visto relacionado con síntomas físicos de estrés y ansiedad principalmente, y con síntomas mentales como agotamiento emocional. La existencia de dependientes económicos, la pareja o hijos es otro factor que se observó relacionado al Conflicto Trabajo-Familia, así como el género, siendo reportado como mayor presencia del conflicto en mujeres.

Algunos autores destacan la importancia de las políticas de conciliación ausentes en los gobiernos y organizaciones, que permitirían reducir la tensión entre los roles familiares y laborales.

En la siguiente figura se representan de manera gráfica los factores relacionados al Conflicto Trabajo-Familia reportados en los estudios revisados (Figura 1).



**Figura 1**  
Factores relacionados al Conflicto Trabajo-Familia en las publicaciones revisadas.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A través de la revisión de las publicaciones se constató que la investigación se han centrado principalmente en el estudio de la Calidad de Vida en el Trabajo y el Conflicto Trabajo-Familia en poblaciones de trabajadores de profesiones relacionadas a la salud, de cuidado y labores administrativas (Qi et al., 2022); (Rhéaume, 2022); (Hwang & Yu, 2021); (Bustamante et al., 2020); (Guerrero-Barona et al., 2020); (Zandian et al., 2020); (Skoufi et al., 2017); (Páez Cala, 2019); (Montenegro, 2007), se evidencia un reducido número de publicaciones en otras poblaciones de trabajadores y actividades económicas. Así mismo se observó que la mayoría de los estudios publicados son de tipo cuantitativo, por lo que será necesario considerar el abordaje desde otros paradigmas, estudios cualitativos, mixtos o de investigación-acción participativa, que permitan el acercamiento al problema desde otras perspectivas y faciliten el surgimiento de acciones transformadoras que impulsen la creación de políticas públicas, así como la reducción de la brecha de género existente entre el tiempo y distribución de las actividades laborales y familiares reportado en algunos estudios (Latief et al., 2022); (Guerrero-Barona et al., 2020); (Molina-Rodríguez, 2020); (Feldman et al., 2008).

Es responsabilidad de los profesionales de las disciplinas que convergen en el ejercicio de la Salud Ocupacional velar no solo por la salud de los trabajadores, sino promover el cumplimiento de las normas y sus derechos. También, propiciar la participación de los trabajadores a través de la organización colectiva para la mejora de sus condiciones de vida y trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguirre, L. R. D., Jiménez, I. L., & Campos, Á. F. R. (2020). Work-family conflict role in the relationship between organizational climate and intentions to leave. *Management Letters/Cuadernos de Gestión*, 20(3), 87-97. <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>
- Andrade, A. L. D., Moraes, T. D., Silva, P. M., & de Queiroz, S. S. (2020). Conflito trabalho-família em profissionais do contexto hospitalar: Análise de preditores. *Revista de Psicologia*, 38(2), 451-478. <https://doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- Bandeira, R., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2021). Influence of the Work-Family Relationship on Perceived Health 5-Years Later: The Moderating Role of Job Insecurity. *Social Indicators Research*, 153(2), 635-650. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02509-2>
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., Lucero, M. I., Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de

- vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Dilmaghani, R. B., Armoon, B., & 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(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01069-9>
- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo*, p. 140.
- Farza H. (2000). *Un asunto clave: La Salud y la Seguridad en la Agricultura*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_117508.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117508.pdf)
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez O, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482-489. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342008000600009>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19. Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), E9550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>
- Hassanzadeh, M., Abazari, F., & Farokhzadian, J. (2021). The work-family conflict and quality of care given by nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Public Health*, 29(2), 313-318. <https://doi.org/10.1007/s10389-019-01123-y>
- Hwang, E., & Yu, Y. (2021). Effect of Sleep Quality and Depression on Married Female Nurses' Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157838>

- Kelley, H. H., LeBaron-Black, A., Hill, E. J., & Meter, D. (2021). Perceived family and partner support and the work-family interface: A meta-analytic review. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 143-155. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>
- Kuschel, K. (2017). The Work-family Field: Gaps and Missing Links as Opportunities for Future Research. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 27, 57-74. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66711>
- Latief, O. K. A. E., Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., Ghazawy, E. R., Baba, S., Emam, S. A., El-khateeb, A. S., & Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC Public Health*, 22(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13924-0>
- Molina-Rodríguez, N. E. (2020). Ser mujer indígena, náhuatl, casada, migrante, sin trabajo remunerado: Una realidad en los albergues jornaleros agrícolas en Colima, México. *Prospectiva*, 91-116. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.8547>
- Montenegro, G. O. (2007). *La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas*, p. 23.
- Muñiz Terra, L. (2019). Approaches to gender inequality in Argentina: A study of the work-family balance in the oil sector. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(1), 251-270. <https://doi.org/10.15446/rsc.v42n1.68755>
- Páez Cala. (2019). *Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social – Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016663>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Qi, Q., Yan, X., Gao, M., Wu, X., Zhang, S., Dela Rosa, R. D., Zhang, Y., & Xu, Y. (2022). A Study on the Relationship between Mental Resilience, Work-Family Conflict, and Anxiety of Nurses in Shandong, China. *BioMed Research International*, 2022. Scopus. <https://doi.org/10.1155/2022/4308618>
- Rhéaume, A. (2022). Job characteristics, emotional exhaustion, and work-family conflict in nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 44(6), 548-556. Scopus. <https://doi.org/10.1177/01939459211005712>

- Rillo, A., & Jaimes Figueroa, E. (1997). *El proceso salud-enfermedad: aproximación a un concepto operacional*. <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1112>
- Skoufi, G. I., Lialios, G. A., Papakosta, S., Constantinidis, T. C., Galanis, P., & Nena, E. (2017). Shift work and quality of personal, professional, and family life among health care workers in a Rehabilitation Center in Greece. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(3), 115. [https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM\\_74\\_17](https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_74_17)
- Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2017). Communication technology use for work at home during off-job time and work-family conflict: the roles of family support and psychological detachment. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(1), Article 1. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.1.238581>
- Zandian, H., Sharghi, A., & Moghadam, T. Z. (2020). Quality of work life and work-family conflict: A cross-sectional study among nurses in teaching hospitals. *Nursing Management (Harrow, London, England: 1994)*. <https://doi.org/10.7748/nm.2020.e1881>
- Zavala, J. A. M., & Juárez, M. T. G. (2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: La NOM-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 10(20), Article 20. <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>