

Factores sociodemográficos y su relación con la interacción trabajo-familia: Evidencia de una muestra comparativa en Chile y Colombia

Sociodemographic factors and their relationship with work-Family interaction: Evidence from a comparative sample in Chile and Colombia



ARTÍCULO DE
INVESTIGACIÓN
Copyright © 2026
by PsicoGente

Recibido: 14-10-24
Aceptado: 15-01-26
Publicado: 01-01-26

*Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa
Universidad de Talca, Talca, Chile
anjimenez@utalca.cl
ajimenezutalca@gmail.com

Eliana Quiroz-González
Universidad Católica de Pereira, Colombia

*Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa - Eliana Quiroz-González

Resumen

Objetivo: El objetivo de esta investigación fue analizar la percepción de la interacción trabajo-familia según las características sociodemográficas y laborales en trabajadores de Chile y Colombia.

Método: Se trata de un estudio con una estrategia asociativa, de tipo comparativo y con un diseño transversal. Para la recolección de información se utilizó una ficha de antecedentes sociodemográficos y laborales, y el cuestionario Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) en una muestra de 2226 trabajadores. Se realizaron análisis descriptivos y comparación de medias para evaluar las diferencias en las interacciones trabajo-familia y familia-trabajo.

Resultados: Los resultados mostraron diferencias significativas en las interacciones trabajo-familia y familia-trabajo entre ambos países y dentro de subgrupos según género, estado civil, número de hijos, horas trabajadas y contrato laboral. Los trabajadores en Colombia presentaron mayor interacción negativa trabajo-familia; las mujeres experimentaron una mayor interacción negativa trabajo-familia, mientras que los hombres reportaron puntuaciones más altas de interacción positiva familia-trabajo.

Conclusión: Los hallazgos subrayan la necesidad de desarrollar políticas laborales diferenciadas que consideren las particularidades de cada subgrupo, para mitigar los efectos negativos del conflicto trabajo-familia. Se recomienda seguir explorando estas variables en contextos específicos y ampliando la muestra a otros sectores laborales.

Palabras clave: Diferencias de género, Características laborales, Equilibrio trabajo-familia, Bienestar laboral, Políticas laborales.

Abstract

Objective: The objective of this research was to analyze the perception of work-family balance among workers in Chile and Colombia, considering sociodemographic and labor characteristics.

Method: This is a study with an associative strategy, of a comparative type and with a cross-sectional design. Data were collected using a sociodemographic and occupational background form and the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) questionnaire in a sample of 2,226 workers. Descriptive analyses and mean comparisons were performed to evaluate differences in work-family and family-work interactions.

Results: The results showed significant differences in work-family and family-work interactions between the two countries and within subgroups based on gender, marital status, number of children, working hours, and employment contract. Workers in Colombia reported greater negative work-family interaction; women experienced a higher level of negative work-family interaction, while men reported higher scores in positive family-work interaction.

Conclusion: The findings emphasize the need to develop differentiated labor policies that consider the specific characteristics of each subgroup to mitigate the negative effects of work-family conflict. Further exploration of these variables in specific contexts and expanding the sample to other labor sectors is recommended.

Keywords: Gender differences, Work-related characteristics, Work-family balance, Workplace well-being, Labor policies.

Cómo citar este artículo (APA):

Jiménez-Figueroa, A. E., & Quiroz-González, E. 2026. Factores Sociodemográficos y su Relación con la Interacción Trabajo-Familia: Evidencia de una Muestra Comparativa en Chile y Colombia. *PsicoGente* 29(55), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.29.55.7692>

1. INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la dinámica entre el trabajo y la familia es crucial, especialmente en el contexto de la creciente superposición entre las esferas laboral y personal (Blumentritt *et al.*, 2024). Lance *et al.* (2024) indican que la interferencia del trabajo en la familia muestra tanto variabilidad situacional como estabilidad similar a un rasgo, influenciada por factores como la carga de trabajo y el afecto negativo.

Además, las experiencias de los empleados que se encuentran en la intersección de la vida laboral y personal, como los padres primerizos o las personas que enfrentan un divorcio, subrayan el impacto significativo de los eventos personales en el rendimiento laboral (Li *et al.*, 2023). Comprender estas dinámicas es esencial para desarrollar intervenciones que mitiguen los conflictos entre el trabajo y la familia, y apoyen a los trabajadores de manera efectiva (Moen & DePasquale, 2017).

La pandemia de COVID-19 llevó al mundo del trabajo a un panorama sin precedentes (Organización Internacional del Trabajo, 2020) y generó un impacto significativo en diversos aspectos de la vida laboral y personal; se destacó la importancia del equilibrio entre el trabajo y la familia. Las investigaciones sugieren que un desequilibrio entre la vida laboral y personal ocasiona estrés, agotamiento, ansiedad y depresión, especialmente en entornos de alta presión (Aggarwal, 2024; Krishnan *et al.*, 2023). La pandemia exacerbó estos problemas, aumentando la adicción al trabajo y los conflictos entre el trabajo y la familia (Chen *et al.*, 2022; Bilodeau *et al.*, 2023).

En este contexto, las estrategias de afrontamiento familiar se han vuelto esenciales para enfrentar los desafíos impuestos por la crisis sanitaria mundial. Según Um *et al.* (2024), es fundamental comprender cómo el equilibrio trabajo-familia puede ayudar a las personas a manejar las presiones diarias y mantener un estado de bienestar. La conciliación entre el trabajo y la vida familiar es

un tema de creciente importancia en América Latina, de manera particular en países como Chile y Colombia. Pese a los avances en políticas organizacionales y gubernamentales en estos dos países, aún persisten barreras que afectan la eficacia de estas iniciativas.

1.1. Marco conceptual e hipótesis de investigación

1.1.1. Interacción trabajo-familia

De acuerdo con Geurts *et al.* (2005), la interacción entre el trabajo y la familia se concibe como un proceso bidireccional en el cual el comportamiento de un trabajador en un ámbito (por ejemplo, el laboral) influye de manera positiva o negativa la experiencia del otro ámbito (por ejemplo, el familiar).

Cuando existe sobreexigencia e incompatibilidad entre ambos ámbitos se produce una interacción negativa que conduce al conflicto (Greenhaus & Powell, 2006). Este conflicto tiene efectos significativos a largo plazo en las relaciones familiares y en la calidad de vida, y puede propiciar insatisfacción familiar, estrés (Chen *et al.*, 2022), depresión y ansiedad, factores que pueden agravar la dinámica familiar (Verma, 2022).

El descuido de los compromisos personales y familiares en favor del trabajo también puede disminuir la satisfacción laboral y el bienestar general, lo que lleva a una reducción de la productividad y un aumento del absentismo (Taşyikan & Kaila-Kangas, 2022). Además, los antecedentes muestran que los conflictos entre el trabajo y la familia no solo afectan negativamente a los empleados, sino también a sus familias, lo que puede llevar a problemas de salud mental en los niños (Bilodeau *et al.*, 2023).

Por otro lado, la interacción positiva se asocia con la conciliación, y ocurre cuando las demandas y recursos de ambos ámbitos están en equilibrio, y las vivencias de un rol mejoran la calidad de vida en

el otro (Greenhaus y Powell, 2006). Así, promover un equilibrio ocupacional puede mejorar la salud subjetiva y la calidad de vida, lo que invita a considerar que las intervenciones dirigidas a optimizar este equilibrio podrían aportar beneficios tanto para las personas como para las organizaciones (Mashudi *et al.*, 2022; Chen *et al.*, 2022). Fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal es esencial para la salud individual, la calidad de vida y el mantenimiento de relaciones familiares sólidas (Su *et al.*, 2024).

Por tanto, la conciliación entre el trabajo y la familia afecta de manera diferente a hombres y mujeres, principalmente debido a los roles de género tradicionales y las expectativas sociales. Las investigaciones señalan que las mujeres suelen asumir una carga desproporcionada de responsabilidades familiares, incluso cuando están empleadas, lo que provoca un mayor conflicto entre el trabajo y la familia, y el conflicto entre la familia y el trabajo en comparación con los hombres (Okolie y Uwayah, 2024). Por ejemplo, un estudio reveló que este conflicto se correlaciona significativamente con una percepción negativa de la salud en las mujeres, mientras que la percepción de salud en los hombres se relaciona principalmente con la inseguridad laboral (Taşyikan & Demiral, 2022). Además, el equilibrio entre el trabajo y la familia influye significativamente en las intenciones de rotación de las mujeres; un equilibrio se asocia con una menor probabilidad de que dejen sus empleos (Qomariyah, 2023).

En el caso de las mujeres, la lucha por equilibrar las responsabilidades laborales y familiares a menudo se traduce en mayores niveles de estrés y agotamiento, lo que repercute en su satisfacción laboral y en su progreso profesional (Stephen *et al.*, 2024). Un estudio previo en Colombia muestra que las mujeres presentan mayor conflicto trabajo-familia, mientras que los hombres presentan mayor conciliación (Quiroz-González *et al.*, 2024). En culturas colectivistas, como la de Pakistán, los arreglos de cuidado infantil y la flexibilidad laboral resultan particularmente beneficiosos para las mujeres.

Destaca la necesidad de políticas de apoyo que aborden sus desafíos específicos (Syed *et al.*, 2022).

En consonancia con lo expuesto, Deroncele-Acosta *et al.* (2024) proponen un marco científico para la intervención y mejora de la salud mental en profesores universitarios latinoamericanos. Identifican factores clave, como el ajuste al entorno laboral y las habilidades blandas que influyen en el equilibrio entre el trabajo y la familia. Por su parte, Muñiz-Terra (2019) analiza cómo las demandas laborales y familiares afectan a los trabajadores en América Latina, resaltando la necesidad de una perspectiva teórica específica para comprender las peculiaridades del equilibrio trabajo-familia en esta región.

1.1.2. Apoyo organizacional y políticas favorables a la familia: contexto chileno y colombiano

Las investigaciones señalan que el comportamiento de los supervisores que apoyan a la familia tiene un impacto positivo en la satisfacción de los empleados con el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y en la motivación prosocial, tanto en Chile como en Colombia. Esta relación se ve fortalecida por una cultura organizacional favorable a la familia, lo que sugiere que el contexto cultural dentro de las organizaciones es fundamental para el éxito de las políticas de conciliación (Idrovo & Bosch, 2019).

En Chile, las políticas gubernamentales, como las licencias laborales y la educación en la primera infancia, son fundamentales para apoyar la conciliación trabajo-familia. Sin embargo, su eficacia varía en comparación con otros países de América Latina, lo que advierte sobre la necesidad de una implementación más coherente y efectiva de estas políticas (Blofield & Martínez Franzoni, 2015). En las universidades chilenas, la falta de estrategias institucionales explícitas obliga a las mujeres en puestos de liderazgo a buscar apoyo externo, lo que evidencia una brecha significativa en la implementación de políticas que faciliten la conciliación (Gaete-Quezada, 2018).

Sumado a lo anterior, en Chile las restricciones institucionales, como la falta de políticas efectivas o el limitado acceso a estas, a menudo los conducen de vuelta a roles de género tradicionales, y las mujeres son las más afectadas por estas dinámicas. Este fenómeno resalta las dificultades para mantener un equilibrio sostenible entre la vida laboral y personal en un contexto donde las expectativas culturales y las realidades institucionales no siempre están alineadas (Gómez-Urrutia *et al.*, 2021).

En Colombia, la penalización salarial femenina asociada a la maternidad resalta los desafíos económicos que enfrentan las mujeres al tratar de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Esta situación no solo complica los esfuerzos de conciliación, sino que también perpetúa las desigualdades de género en el ámbito laboral (Mendoza-Cuello & Melo-Viera, 2024).

Ambos países muestran interés en promover un equilibrio entre el trabajo y la familia, lo que ha llevado a diferentes reglamentaciones, como Ley de 40 Horas de Chile y la Ley 2101 de 2021 de Colombia. Los dos marcos legales buscan reducir la jornada laboral semanal para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero presentan diferencias en su implementación. Por ejemplo, la Ley colombiana establece una reducción gradual desde las 48 horas semanales hasta 42 horas en un periodo de cuatro años, lo que garantiza la preservación del salario y los derechos de los trabajadores (Congreso de Colombia, 2021). En contraste, la Ley de 40 Horas en Chile propone una reducción escalonada que comienza con 44 horas a partir de abril de 2024, lo que reduce a 42 horas en 2026 y alcanza las 40 horas en 2028, con un enfoque adicional en la flexibilidad horaria para cuidadores y teletrabajadores (Gobierno de Chile, 2024). Ambos sistemas aseguran que la reducción de la jornada no implica disminución salarial; pero la legislación chilena incluye medidas específicas de fiscalización y ajustes para jornadas parciales y teletrabajo que no están tan detalladas en la Ley colombiana.

Tanto Chile como Colombia avanzan en la promoción de políticas de conciliación trabajo-familia. No obstante, existen barreras significativas que requieren reformas políticas integrales y cambios organizativos. Los factores culturales e institucionales desempeñan un papel crucial en la eficacia de las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia en Chile y Colombia, éstos moldean tanto las experiencias individuales como las prácticas organizacionales.

En el contexto latinoamericano, las dinámicas de la interacción trabajo-familia se ven influenciadas por factores estructurales como la desigualdad de género, la segmentación laboral y la alta presencia de empleo informal. Informes recientes muestran que, a pesar del aumento en la participación laboral femenina, las mujeres siguen concentrando las responsabilidades de cuidado, lo que intensifica el conflicto trabajo-familia (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres] & Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025). A nivel empírico, estudios comparativos en Chile y Colombia destacan que el apoyo organizacional y las condiciones de empleo (contratos temporales o jornadas extensas) impactan significativamente la experiencia de interacción entre el trabajo y la familia (Idrovo & Bosch, 2019; Riquelme-Segura *et al.*, 2025). Además, revisiones sistemáticas recientes señalan que modalidades como el teletrabajo pueden tanto mitigar como agravar estas interacciones, dependiendo del control horario y los recursos disponibles (Antunes *et al.*, 2023).

Aunque la literatura sobre la interacción trabajo-familia es vasta, persisten brechas significativas, pues se desconoce si dicha interacción varía significativamente según el país, género y otros factores sociodemográficos. Esto subraya la necesidad de un enfoque diferenciado en la formulación de políticas laborales, lo que constituye el principal aporte científico de este trabajo. Con esto, nuestra investigación aporta una comprensión más matizada

de las diferencias en la percepción del equilibrio trabajo-familia entre distintos subgrupos.

A partir de lo anteriormente esbozado, el objetivo principal de este estudio es analizar la percepción de la interacción trabajo-familia según las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores de Chile y Colombia. Se planteó como objetivos específicos, a) identificar las diferencias en las percepciones de la interacción trabajo-familia entre trabajadores chilenos y colombianos; y b) evaluar la influencia del género, estado civil, número de hijos, horas trabajadas semanalmente y tipos de contrato laboral, en la percepción de la interacción trabajo-familia entre trabajadores de ambos países.

En consecuencia, se plantean las siguientes hipótesis de investigación y sus respectivas hipótesis nulas. En primer lugar, se propone que existen diferencias significativas en la percepción de la interacción trabajo-familia entre trabajadores de Chile y Colombia (H_1), frente a la hipótesis nula que sostiene que no existen tales diferencias (H_0). En relación con el género, se plantea que este influye significativamente en la percepción de la interacción trabajo-familia, con diferencias notables entre hombres y mujeres (H_2), en contraste con la hipótesis nula que establece que el género no ejerce dicha influencia (H_0). Respecto al estado civil, la hipótesis alterna indica que tiene un impacto significativo en la percepción de la interacción trabajo-familia (H_3), mientras que la nula plantea que no lo tiene (H_0). De igual modo, se propone que la cantidad de hijos de los trabajadores afecta significativamente la percepción de la interacción trabajo-familia en ambos países (H_4), frente a la hipótesis nula que niega dicha afectación (H_0). En cuanto a la jornada laboral, la hipótesis alterna sostiene que la cantidad de horas trabajadas semanalmente influye de manera significativa en la percepción de la interacción trabajo-familia (H_5), en contraste con la hipótesis nula que plantea que no influye (H_0). Finalmente, con respecto al tipo de contrato, se plantea que este afecta significati-

vamente la percepción de la interacción trabajo-familia entre trabajadores chilenos y colombianos (H_6), en oposición a la hipótesis nula que afirma que no existe tal efecto (H_0).

2. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Se trata de un estudio con una estrategia asociativa, de tipo comparativo y con un diseño transversal (Ato *et al.*, 2013).

2.2. Participantes

Este estudio se interesó en población trabajadora de Chile y Colombia. La muestra estuvo compuesta por un total de 2226 personas, conformada por 1017 (45,7%) trabajadores de Chile y 1209 (54,3%) trabajadores de Colombia. Como criterios de inclusión, los participantes debían ser mayores de edad y estar activos laboralmente. El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, dado que la selección de los participantes dependió de la disponibilidad y aceptación de las instituciones para participar en el estudio. Si bien no permite generalizar los resultados a toda la población laboral de cada país, esta estrategia fue adecuada para garantizar la participación suficiente y la heterogeneidad de perfiles laborales en ambos contextos. En la tabla 1 se presenta la caracterización de los participantes.

2.3. Instrumentos

Se utilizó una ficha de datos sociolaborales diseñado por los investigadores. Además, se empleó el cuestionario Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) (Moreno *et al.*, 2009). El propósito de este cuestionario es evaluar la frecuencia con que los trabajadores experimentan interacciones positivas y negativas entre los ámbitos laboral y familiar. Este cuestionario está compuesto por 22 ítems con una escala de respuesta tipo Likert, que cuenta con una distribución de respuestas desde 0 a 3 (0 es Nunca, 1 a veces, 2 a menudo y 3 siempre). Al mismo tiempo, los ítems se distribuyen en 4 subescalas: interacción negativa trabajo-familia

Tabla 1.
Estadísticos de frecuencia sociodemográficos

CARACTERÍSTICAS	CHILE		COLOMBIA	
	N	PORCENTAJE	N	PORCENTAJE
GÉNERO				
Femenino	670	65.9	625	51.7
Masculino	347	34.1	584	48.3
ESTADO CIVIL				
Soltero/a	352	34.6	566	46.8
Casado/a	395	38.8	340	28.1
En pareja	130	1.8	0	0
Conviviente	32	3.1	0	0
Separado/a	51	5.0	0	0
Divorciado/a	44	4.3	56	4.6
Unión Civil	3	0.3	235	19.4
Viudo/a	10	1.0	12	1.0
CANTIDAD DE HIJOS				
Ninguno	92	9.0	864	71.5
1 a 2 hijos	856	84.2	316	26.1
Más de tres hijos	69	6.8	29	2.4
HORAS DE TRABAJO SEMANAL				
Menos de 10 horas	31	3.0	173	14.3
Entre 10 y 20 horas	13	1.3	120	9.9
Entre 20 y 30 horas	48	4.7	126	10.4
Entre 30 y 40 horas	373	36.7	269	22.2
Entre 40 y 45 horas	466	45.8	456	37.7
Más de 45 horas	86	8.5	65	5.4
No aplica ^a	0	0	173	14.3
TIPO DE CONTRATO				
Plazo Fijo	133	13.1	367	30.4
Indefinido	860	84.6	451	37.3
Honorario	16	1.6	227	18.8
Reemplazo	8	0.8	0	0
Por obra o labor			71	5.9
Otro			93	7.7

Nota. N: Número total de la muestra, ^a: puede realizar un trabajo fuera de la presencialidad o que no requiere el cumplimiento de un horario establecido, sino más bien al simple hecho de cumplir con el trabajo dentro de un plazo estipulado

(8 primeros ítems), interacción negativa familia-trabajo (siguientes 4 ítems), interacción positiva trabajo-familia (siguientes 5 ítems) e interacción positiva familia-trabajo (últimos 5 ítems).

En relación con los ítems algunos ejemplos de estos son “Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales”; “Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades

que has aprendido en el trabajo”; “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo”; “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos”.

El cuestionario se administró de manera colectiva y autoaplicada en formato papel y digital, de acuerdo con la disponibilidad de cada institución participante, en un tiempo estimado de 15 a 20 minutos.

Este instrumento cuenta con adecuadas propiedades psicométricas para Chile (Jiménez-Figueroa *et al.*, 2024) y otros países hispanohablantes, incluyendo Colombia (Romeo *et al.*, 2014). En este estudio, el índice Alfa de Cronbach fue adecuado: conflicto trabajo-familia ($\alpha = 0.912$), conflicto familia-trabajo ($\alpha = 0.792$), conciliación trabajo-familia ($\alpha = 0.819$) y conciliación familia-trabajo ($\alpha = 0.874$).

2.4. Procedimiento

A los participantes se les contactó a través de correos electrónicos, redes sociales y/o directamente en la institución participante. También se realizó un proceso de sensibilización a los trabajadores previamente a la aplicación del instrumento, en función de generar mayor tasa de respuesta y mejor entendimiento de las implicancias del estudio. Este proceso de sensibilización consistió en reuniones informativas en las que se presentó el objetivo del estudio, los beneficios de participar, la confidencialidad de los datos y el procedimiento de aplicación de los instrumentos. Se proporcionó material escrito que resumía la investigación y se resolvieron dudas de los participantes. El estudio fue aprobado por el Comité Ética Científico de la Universidad de Talca (Folio 18/2023) y por el Comité de Ética de la Universidad Católica de Pereira (Acta 07/2022). Los trabajadores participaron de manera voluntaria y firmaron el consentimiento informado.

2.5. Análisis de datos

El plan de análisis consistió en un enfoque cuantitativo, empleando estadísticas descriptivas y pruebas no paramétricas para comparar las diferencias entre los grupos de interés. Inicialmente, se calcularon medias y desviaciones estándar de las dimensiones del Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) para el total de la muestra.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos dimensiones del Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)

DIMENSIÓN	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Interacción negativa trabajo-familia	2226	0.988	0.683
Interacción negativa familia-trabajo	2226	0.442	0.502
Interacción positiva trabajo-familia	2226	1.538	0.764
Interacción positiva familia-trabajo	2226	2.072	0.787

Nota. N: Número total de la muestra

Posteriormente, se aplicaron pruebas de U de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal-Wallis para identificar diferencias significativas entre los grupos según país (Chile y Colombia), género, estado civil, número de hijos, cantidad de horas trabajadas y tipo de contrato laboral. Se optó por el uso de pruebas estadísticas no paramétricas, como la U de Mann-Whitney para la comparación de dos grupos independientes y la prueba de Kruskal-Wallis para tres o más grupos. Esta decisión se fundamenta en la naturaleza de los datos, ya que, aunque la muestra es de gran tamaño ($n=2226$), las variables de percepción de la interacción trabajo-familia, medidas a través de escalas de Likert, no cumplen los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas necesarios para las pruebas paramétricas tradicionales. El uso de estos métodos no paramétricos permitió realizar comparaciones de manera robusta y precisa, asegurando la fiabilidad de los resultados al no depender de supuestos distribucionales rígidos, lo que es particularmente relevante en el análisis de variables sociológicas y de comportamiento. Este enfoque permitió observar patrones y diferencias en la interacción trabajo-familia en los diferentes contextos. Todos los datos fueron analizados utilizando el software SPSS, versión 25.0.

3. RESULTADOS

A continuación, se presentan los principales resultados de la investigación, para lo cual se realizan estadísticos descriptivos y pruebas de comparación de medias diferenciados por país. En la tabla 2 se puede observar los promedios de las dimensiones del total de la muestra; se aprecia una puntuación más alta en interacción positiva familia-trabajo ($M = 2.072$; $DE = 0.787$), seguida de la interacción positiva trabajo-familia ($M = 1.538$; $DE = 0.764$), interacción negativa trabajo-familia ($M = 0.988$; $DE = 0.683$) e interacción negativa familia-trabajo ($M = 0.442$; $DE = 0.502$).

Por otro lado, con el propósito de conocer si existen diferencias significativas al comparar ambos países respecto a la interacción trabajo-familia, se realizó la prueba de comparación de medias de U de Mann-Whitney. Se observa en la tabla 3 que existen diferencias significativas al comparar interacción negativa trabajo-familia ($U=-14,663$; $p<0,001$) e interacción negativa familia-trabajo

($U= -4,323$; $p<0,001$), y en ambas es una media más alta en Chile. Lo mismo ocurre al comparar interacción positiva familia-trabajo ($U= -8,015$; $p<0,001$), en donde la media es más alta en Chile, lo que representa una diferencia significativa. Sin embargo, no existen diferencias en la comparación de interacción positiva trabajo-familia, mantenido medias similares en ambos países.

Tabla 3.

Prueba de diferencia según país

DIMENSIÓN	PAÍS	N	MEDIA	U	P
Interacción negativa trabajo-familia	Chile	1017	1.230	-14.663	.000
	Colombia	1209	0.785		
Interacción negativa familia-trabajo	Chile	1017	0.489	-4.323	.000
	Colombia	1209	0.402		
Interacción positiva trabajo-familia	Chile	1017	1.529	0.384	.701
	Colombia	1209	1.546		
Interacción positiva familia-trabajo	Chile	1017	2.229	-8.015	.000
	Colombia	1209	1.940		

Nota. N: Número total de la muestra, U: U de Mann-Whitney, p: significancia estadística

De igual manera, se realiza una comparación de medias según género para la muestra de Chile y Colombia; se observa en la tabla 4 que en Chile no se presentan diferencias significativas. Sin embargo, en Colombia se evidencian diferencias significativas en interacción negativa trabajo-fa-

milia ($U=-2.271$; $p= 0.023$) y en interacción positiva trabajo-familia ($U= 3.314$; $p=0.001$), y es el género femenino quien presenta una mayor interacción negativa trabajo-familia y menos interacción positiva trabajo-familia.

Tabla 4.

Diferencias de medias según género

DIMENSIÓN	GÉNERO	CHILE			COLOMBIA		
		MEDIA	P	U	MEDIA	P	U
Interacción negativa trabajo-familia	Femenino	1.262	0.071	-1.807	0.826	0.023	-2.271
	Masculino	1.168			0.743		
Interacción negativa familia-trabajo	Femenino	0.488	0.680	-0.413	0.412	0.392	-0.0856
	Masculino	0.512			0.391		
Interacción positiva trabajo-familia	Femenino	1.522	0.905	0.119	1.477	0.001	3.314
	Masculino	1.540			1.619		
Interacción positiva familia-trabajo	Femenino	2.260	0.068	-1.824	1.904	0.054	1.923
	Masculino	2.165			1.979		

Nota. U: U de Mann-Whitney, p: significancia estadística

En la tabla 5 se muestra que, respecto al estado civil (soltero/a, casado/a, en pareja, conviviente, separado/a, divorciado/a, unión civil y viudo), se obtuvo que en Chile solo se encontró diferencias significativas entre estado civil e interacción

negativa trabajo-familia ($W=24.015$; $p<0.001$), mientras que en Colombia solo se encontró diferencias significativas con interacción negativa familia-trabajo ($W=10.609$; $p=0.031$).

Tabla 5.

Diferencias de medias según estado civil

DIMENSIÓN	ESTADO CIVIL	CHILE			COLOMBIA		
		MEDIA	P	W	MEDIA	P	W
Interacción negativa trabajo-familia	Soltero/a	1.238			0.797		
	Casado/a	1.184			0.764		
	En pareja	1.483			0		
	Conviviente	0.949	0.001	24.015	0	0.808	1.602
	Separado/a	1.210			0		
	Divorciado/a	1.071			0.729		
	Unión Civil	1.416			0.802		
	Viudo/a	1.125			0.812		
Interacción negativa familia-trabajo	Soltero/a	0.527			0.444		
	Casado/a	0.451			0.347		
	En pareja	0.509			0		
	Conviviente	0.492	0.818	3.663	0	0.031	10.609
	Separado/a	0.441			0		
	Divorciado/a	0.534			0.370		
	Unión Civil	0.750			0.378		
	Viudo/a	0.375			0.562		
Interacción positiva trabajo-familia	Soltero/a	1.526			1.512		
	Casado/a	1.572			1.595		
	En pareja	1.340			0		
	Conviviente	1.725	0.094	12.210	0	0.688	2.259
	Separado/a	1.627			0		
	Divorciado/a	1.422			1.539		
	Unión Civil	1.466			1.552		
	Viudo/a	1.680			1.650		
Interacción positiva familia-trabajo	Soltero/a	2.196			1.891		
	Casado/a	2.271			1.997		
	En pareja	2.141			0		
	Conviviente	2.200	0.387	7.412	0	0.389	4.128
	Separado/a	2.376			0		
	Divorciado/a	2.200			1.953		
	Unión Civil	2.200			1.974		
	Viudo/a	2.260			1.950		

Nota. W: estadístico de la prueba Kruskal-Wallis, p: significancia estadística

En la tabla 6 se realizó una prueba de diferencia entre la cantidad de hijos con las dimensiones del estudio; se evidencia que existen diferencias significativas en cada una de las dimensiones del Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)

en ambos países, y a través de las comparaciones posteriores se evidencia que estas interacciones negativas aumentan significativamente en aquellos que tienen entre 1 a 2 hijos o más.

Tabla 6.
Diferencias de medias según número de hijos

DIMENSIÓN	HIJOS	CHILE			COLOMBIA		
		MEDIA	P	W	MEDIA	P	W
Interacción negativa trabajo-familia	1 a 2 Hijos	1.276	0.01	23.214	0.747	0.036	6.655
	Más de tres	1.021			0.556		
	Ninguno	0.963			0.808		
Interacción negativa familia-trabajo	1 a 2 Hijos	0.5	0.020	9.843	0.363	0.018	8.051
	Más de tres	0.503			0.232		
	Ninguno	0.387			0.422		
Interacción positiva trabajo-familia	1 a 2 Hijos	1.508	0.002	15.071	1.582	0.014	8.502
	Más de tres	1.779			1.958		
	Ninguno	1.529			1.518		
Interacción positiva familia-trabajo	1 a 2 Hijos	2.225	0.001	19.487	1.944	0.022	7.641
	Más de tres	2.428			2.317		
	Ninguno	2.103			1.927		

Nota. W: estadístico de la prueba Kruskal-Wallis, p: significancia estadística

En cuanto a cantidad de horas trabajadas respecto a su jornada laboral y a las diferencias por cada país, en la tabla 7 se observa que en Chile existen diferencias en la cantidad de horas trabajadas al día en interacción negativa trabajo-familia ($W=62,287$; $p<0.001$) y en interacción positiva trabajo-familia ($W=29.719$; $p<0.001$). Se indica que en las compa-

raciones posteriores que aquellos que tienen una jornada laboral de menos horas presentan una mejor interferencia negativas trabajo-familia y una mayor interacción positiva trabajo-familia. Mientras que en Colombia solo se aprecian diferencias significativas en interacción negativa trabajo-familia ($W=13.005$; $p=0.23$).

Tabla 7.
Diferencias de medias en horario de jornada laboral según horas semanales

DIMENSIÓN	JORNADA LABORAL	CHILE			COLOMBIA		
		MEDIA	P	W	MEDIA	P	W
Interacción negativa trabajo-familia	Menos de 10 horas	0.927			0.682		
	Entre 11 y 20 horas	1.201			0.814		
	Entre 21 y 30 horas	1.013			0.732		
	Entre 31 y 40 horas	1.132	0.001	62.287	0.839	0,23	13.005
	Entre 41 y 45 horas	1.143			0.822		
	Más de 45 horas	1.537			0		
	No aplica	0			0.640		
Interacción negativa familia-trabajo	Menos de 10 horas	0.387			0.440		
	Entre 11 y 20 horas	0.326			0.431		
	Entre 21 y 30 horas	0.536			0.400		
	Entre 31 y 40 horas	0.419	0.240	6.750	0.406	0.545	4.033
	Entre 41 y 45 horas	0.483			0.384		
	Más de 45 horas	0.538			0		
	No aplica	0			0.357		
Interacción positiva trabajo-familia	Menos de 10 horas	1.703			1.529		
	Entre 11 y 20 horas	1.892			1.460		
	Entre 21 y 30 horas	1.637			1.603		
	Entre 31 y 40 horas	1.560	0.001	29.719	1.587	0.689	3.074
	Entre 41 y 45 horas	1.592			1.549		
	Más de 45 horas	1.315			0		
	No aplica	0			1,49		
Interacción positiva familia-trabajo	Menos de 10 horas	2.096			1.895		
	Entre 11 y 20 horas	2.369			1.853		
	Entre 21 y 30 horas	2.254			1.942		
	Entre 31 y 40 horas	2.330	0.065	10,385	1.992	0.533	4.114
	Entre 41 y 45 horas	2.253			1.967		
	Más de 45 horas	2.143			0		
	No aplica	0			1.821		

Nota. W: estadístico de la prueba Kruskal-Wallis, p: significancia estadística

En los resultados obtenidos, se observaron diferencias significativas en la interacción trabajo-familia y familia-trabajo en relación con la jornada laboral, particularmente en el grupo de trabajadores de Chile que laboran menos de 10 horas semanales. Lo que indica que quienes trabajan menos de 10 horas experimentan menos conflictos entre el trabajo y la familia. Finalmente, en la tabla 8 se presenta la comparación de medias según el

tipo de contrato laboral (contrato indefinido, plazo fijo, honorario/prestación de servicios, reemplazo, por obra o labor u otro tipo de relación laboral). En Chile solo se aprecian diferencias significativas en interacción positiva trabajo-familia ($W=8,435$; $p=0,038$). Por su parte, en Colombia solo se obtienen diferencias significativas en interacción negativa trabajo-familia ($W=25,574$; $p<0,001$).

Tabla 8.

Diferencias de medias en tipo de relación laboral

DIMENSIÓN	TIPO DE CONTRATO	CHILE			COLOMBIA		
		MEDIA	P	W	MEDIA	P	W
Interacción negativa trabajo-familia	Honorario/Prestación de servicios	0.960	0.095	6.364	0.726	0,001	25,574
	Indefinido	1.247			0.723		
	Plazo Fijo	1,175			0.889		
	Reemplazo	0.828			0		
	Obra o Labor	0			0.936		
Interacción negativa familia-trabajo	Otro	0	0.711				
	Honorario/Prestación de servicios	0.250	0.098	6.308	0.4185	0.190	6.119
	Indefinido	0.506			0.371		
	Plazo Fijo	0.421			0.429		
	Reemplazo	0.343			0		
Obra o Labor	0	0.419					
Interacción positiva trabajo-familia	Otro	0	0.387				
	Honorario/Prestación de servicios	2.000	0.038	8.435	1.486	0.417	3.920
	Indefinido	1.506			1.584		
	Plazo Fijo	1.588			1.558		
	Reemplazo	1.975			0		
Obra o Labor	0	1.481					
Interacción positiva familia-trabajo	Otro	0	1.505				
	Honorario/Prestación de servicios	2.425	0.461	2.580	1.856	0.117	7.382
	Indefinido	2.219			0.861		
	Plazo Fijo	0.707222			1,976		
	Reemplazo	2.475000			0		
Obra o Labor	0	2.008					
	Otro	0	1.754				

Nota. W: estadístico de la prueba Kruskal-Wallis, p: significancia estadística

4. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue analizar la percepción de la interacción trabajo-familia según las características sociodemográficas y laborales en trabajadores de Chile y Colombia. Los hallazgos indican que las interacciones positivas trabajo-familia y familia-trabajo tienen puntuaciones más altas en comparación con las interacciones negativas. Esto sugiere que, aunque existen

conflictos entre estos dominios, también hay aspectos positivos que las organizaciones pueden potenciar.

Las hipótesis planteadas en esta investigación encuentran soporte a partir de los hallazgos. En este orden de ideas, se encontraron diferencias significativas entre Chile y Colombia en varias dimensiones del instrumento Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) (hipótesis 1). Las

interacciones negativas (tanto trabajo-familia como familia-trabajo) y las interacciones positivas familia-trabajo fueron más altas en Chile que en Colombia. Sin embargo, no hubo diferencias significativas en la interacción positiva trabajo-familia entre ambos países. Un metaanálisis apoya la idea de que el conflicto trabajo-familia varía significativamente en función del contexto cultural (Allen, *et al.* 2020).

Frente a la hipótesis 2, en la muestra de Colombia se encontraron diferencias significativas. Específicamente se observó que las mujeres perciben mayor conflicto en la dimensión negativa trabajo-familia, mientras que los hombres reportan una mayor percepción de interacciones positivas en ambas direcciones (trabajo-familia y familia-trabajo). En Chile, las diferencias por género son menos marcadas, con algunas tendencias hacia una mayor percepción positiva en las mujeres, pero no se encontraron diferencias significativas en función del género. Otros estudios han reportado diferencias entre interacción trabajo-familia y género (Jahan-Priyanka *et al.* 2022; Zaman & Sahid, 2023). En este sentido, Dilmaghani *et al.* (2022) encuentran que las mujeres experimentan mayor conflicto trabajo-familia en comparación con los hombres, lo cual está asociado a las exigencias laborales, financieras, familiares y las tareas domésticas.

Los hallazgos de esta investigación deben ser asumidos desde las particularidades culturales. Bajo esta premisa, algunos elementos potencialmente explicativos de los resultados aquí obtenidos pueden estar asociados a la empleabilidad, la maternidad y las tareas domésticas. En Colombia durante el año 2023 la tasa de desocupación laboral para las mujeres fue del 12.8%, y para los hombres, de 8.2%; se evidencia una brecha de 4.6 puntos porcentuales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2023). De otro lado, existe una penalización salarial a las mujeres frente a su maternidad (Mendoza-Cuello & Melo-Viera, 2024), asunto que se agudiza en países en los que

predominan roles tradicionales de género, puesto que es probable que las mujeres incrementen su dedicación a tareas domésticas (Chung & van der Lippe, 2020).

En adición a lo anterior, las mujeres colombianas que ocupan puestos directivos enfrentan desafíos significativos al intentar conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Las exigencias de sus roles, combinadas con la falta de apoyo organizacional, evidencian la necesidad de desarrollar e implementar políticas de conciliación más robustas y efectivas, especialmente en el ámbito corporativo (Orejuela *et al.*, 2019). De acuerdo con Cesaroni *et al.* (2018), aunque ambos géneros enfrentan desafíos relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la familia, las mujeres experimentan efectos negativos más pronunciados, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas para apoyarlas.

En otras palabras, nuestros resultados muestran que las mujeres reportan mayor interacción negativa trabajo-familia, mientras que los hombres reportan mayores niveles de interacción positiva familia-trabajo. Este hallazgo coincide con evidencia latinoamericana que resalta la persistencia de roles de género tradicionales, donde las mujeres enfrentan una doble carga laboral y doméstica que incrementa el conflicto, mientras que los hombres tienden a beneficiarse de un mayor soporte familiar hacia el trabajo (Idrovo & Bosch, 2019). Estas diferencias reafirman la necesidad de implementar políticas organizacionales con perspectiva de género, que incluyan medidas de corresponsabilidad y programas de conciliación sensibles a estas brechas (Quiroz-González, *et al.* 2022).

En cuanto a las hipótesis 3 y 4, se encontró que el estado civil y la cantidad de hijos tienen un impacto significativo en las interacciones trabajo-familia y familia-trabajo. En esta investigación se identificó que el estado civil tiene un impacto limitado en la percepción de estas interacciones, y su efecto varía

entre los países. En Chile la interacción negativa trabajo-familia es mayor para quienes viven en pareja, y en Colombia la interacción negativa familia-trabajo es más alta para las personas viudas. Un estudio previo muestra que los académicos solteros tienden a experimentar un menor equilibrio entre su vida laboral y personal en comparación con aquellos que están casados o en una relación de pareja, lo que pone de manifiesto la necesidad de apoyo institucional específico para este grupo (Denson & Szelényi, 2020).

Por otro lado, el número de hijos afecta la percepción de la interacción trabajo-familia y familia-trabajo, tanto en Chile como en Colombia. Las personas con más de tres hijos tienden a percibir de manera más positiva las interacciones trabajo-familia y familia-trabajo, mientras que aquellas sin hijos, o con 1 a 2 hijos reportan mayores interferencias negativas en ambas direcciones. En ambos países, las diferencias son estadísticamente significativas en la mayoría de las dimensiones, lo que sugiere que el número de hijos es un factor relevante para el equilibrio trabajo-familia.

En contraste, se ha observado que tener una mayor cantidad de hijos puede disminuir el equilibrio entre el trabajo y la familia, especialmente cuando no se cuenta con un entorno laboral de apoyo (Clark, 2001). Sin embargo, este factor no parece afectar significativamente el compromiso laboral entre los trabajadores que disfrutaban de horarios flexibles (Çemberci et. al, 2022).

Este hallazgo es consistente con estudios que indican que la composición del hogar, la presencia de hijos y la convivencia con pareja modulan tanto los recursos disponibles como las demandas domésticas (Jiménez-Figueroa et al., 2023). Esto sugiere que el equilibrio trabajo-familia no solo depende de condiciones laborales, sino también de configuraciones familiares específicas, lo cual constituye un desafío adicional para el diseño de políticas.

Por otro lado, la cantidad de horas trabajadas y el tipo de contrato (hipótesis 5 y 6) también influyen en las dimensiones del conflicto y conciliación trabajo-familia. Por ejemplo, en este estudio se encontró que jornadas laborales más cortas están asociadas con menores puntuaciones de interacción negativa trabajo-familia. Las horas trabajadas y el tipo de contrato laboral también tienen un impacto considerable en la interacción trabajo-familia. Se ha encontrado que jornadas laborales más largas están asociadas con una reducción en el equilibrio entre el trabajo y la familia, aunque la flexibilidad percibida en el trabajo puede atenuar este efecto negativo (Hill et al., 2001). De hecho, las horas trabajadas moderan la relación entre el conflicto trabajo-familia y el equilibrio general, aunque no explican una variación sustancial en los niveles de equilibrio trabajo-familia (Amankwah et. al, 2022).

Un estudio previo resalta el impacto en la vida familiar cuando el trabajador hace turnos rotativos, lo cual se asocia con un mayor conflicto trabajo-familia, dado que los tiempos de trabajo y descanso no se sincronizan con actividades de otros integrantes de la familia (Costa & Silva, 2019). Por otro lado, los contratos laborales que permiten flexibilidad en los horarios y en las condiciones de trabajo, como los arreglos de trabajo flexibles, se asocian con un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, así como con un aumento en la satisfacción laboral (Çemberci et. al, 2022).

En general, se encontró mayor interacción negativa trabajo-familia en quienes reportaron más horas de trabajo y en ciertos tipos de contrato. Este patrón ha sido documentado en la región, donde la inestabilidad contractual y la informalidad aumentan las demandas y reducen los recursos disponibles para gestionar la vida familiar (Idrovo & Bosch, 2019). Por tanto, las políticas públicas y organizacionales deberían priorizar la estabilidad contractual, el derecho a la desconexión y beneficios familiares, especialmente en sectores de mayor vulnerabilidad laboral.

En este estudio se encontraron puntuaciones más altas en las interacciones positivas entre el trabajo y la familia en Chile y Colombia, así como puntuaciones más bajas en las interacciones negativas. Existen diferencias significativas al comparar la interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo, teniendo en ambas una media más alta en Chile. Un comportamiento similar se encuentra al comparar la interacción positiva familia-trabajo, en donde la media es más alta en Chile, lo que representa una diferencia significativa.

Lo presentado en este trabajo muestra que las condiciones sociolaborales cumplen un papel importante en la relación trabajo-familia. Así, la cultura organizacional y el apoyo de los supervisores son factores determinantes en la satisfacción con el equilibrio entre el trabajo y la familia. En Chile y Colombia, el comportamiento de los supervisores que apoyan a la familia y la implementación de políticas organizacionales orientadas a la conciliación tienen un impacto positivo en la satisfacción y en la motivación de los empleados. Este tipo de apoyo no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que fomenta un entorno laboral más inclusivo y comprometido (Idrovo & Bosch, 2019). Particularmente en las universidades chilenas se ha identificado una fuerte correlación entre las medidas de conciliación y el compromiso organizacional. Esto indica que las políticas efectivas no solo benefician a los empleados en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también contribuyen a aumentar la lealtad y el compromiso dentro de las organizaciones académicas (Dávila-Vera & Troncoso, 2018).

En síntesis, la interacción trabajo-familia es un tema central en la investigación actual debido a su relevancia en la promoción de la salud mental y el rendimiento laboral. Las iniciativas para fomentar el equilibrio juegan un papel crucial en la transferencia de tecnología y la innovación dentro de las organizaciones (Vasilevska et al., 2022), las cuales deben generar un valor compartido entre la empresa y sus trabajadores y una vía para lograrlo son las políticas

family-friendly, que contemplan flexibilidad y orientación a resultados; estas políticas generan gratitud en los trabajadores, quienes como consecuencia asumen actitudes positivas hacia el trabajo (López-Cabarcos et al., 2024).

Este estudio tiene importantes implicaciones prácticas, dado que los hallazgos pueden orientar la continuidad de políticas gubernamentales e institucionales en ambos países, a partir de la idiosincrasia de las regiones y las particularidades sociales y laborales. Es necesario continuar fortaleciendo políticas públicas y generando prácticas organizacionales saludables que propendan por un equilibrio entre el trabajo y la familia en trabajadores de Chile y Colombia.

5. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Este estudio tiene algunas limitaciones, aunque abarca una muestra considerable de participantes de Chile y Colombia, la generalización de los resultados a otras regiones y contextos organizacionales puede ser limitada. Por otro lado, el estudio se basa en un diseño transversal, lo que limita la capacidad para establecer relaciones causales entre las variables de interés. Si bien el instrumento Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) es útil para medir las interacciones trabajo-familia, no se consideraron otras variables que pueden influir en estos resultados, como factores culturales, organizacionales o económicos. Finalmente, los datos fueron recolectados mediante autoinformes, lo que puede introducir sesgos de deseabilidad social o errores de memoria.

Para futuras investigaciones, se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan examinar cómo evolucionan las interacciones trabajo-familia a lo largo del tiempo y en respuesta a cambios en las políticas organizacionales o en el entorno social y económico. En segundo lugar, es importante incluir variables contextuales adicionales, como cultura organizacional, políticas de conciliación específicas, y características económicas, para entender mejor los factores que influyen en las interacciones traba-

jo-familia. En términos de extensión geográfica, se recomienda ampliar la investigación a otros países para explorar si los patrones observados en Chile y Colombia son consistentes en otros contextos.

Finalmente, se sugiere desarrollar y evaluar intervenciones organizacionales que puedan aumentar las interacciones positivas y reducir las interacciones negativas entre el trabajo y la familia. Dichas intervenciones deben estar ajustadas a partir de características como el género, el estado civil, el número de horas trabajadas y de manera especial lo asociado a los hijos; lo que permite comprender mejor las necesidades y experiencias específicas de diferentes grupos demográficos. Estas intervenciones deben proporcionar herramientas psicológicas a los trabajadores para lograr la conciliación entre el trabajo y la familia (Quiroz-González *et al.*, 2022). Además, deberán contemplar la flexibilidad laboral, la desconexión laboral, la reducción de la jornada laboral, las prácticas focalizadas en la autonomía y la evaluación del desempeño basada en resultados.

6. HIGHLIGHTS (IDEAS CLAVES)

- Se compara la interacción trabajo-familia en dos países latinoamericanos que vienen haciendo esfuerzos por promover una armonía entre estos dos dominios vitales del ser humano: el trabajo y la familia.
- Existen diferencias significativas en la interacción trabajo-familia entre trabajadores de Chile y Colombia.
- Las mujeres reportan mayor interacción negativa trabajo-familia, mientras que los hombres reportan mayores niveles de interacción positiva familia-trabajo.
- Este estudio valida la hipótesis de que las variables sociodemográficas y laborales influyen de manera sustancial en las interacciones trabajo-familia.

Conflicto de interés: No se declaran conflictos de interés.

Financiamiento: Esta investigación es financiada por ANID a través del proyecto InES-Género INGE210025". El presente estudio se articula a dos proyectos investigativos:

- 1) proyecto del Fondo para la promoción de la investigación, desarrollo, creación e innovación con perspectiva de género o específicas en género 2023.
- 2) Proyecto: Interacción entre el trabajo y la familia en Colombia y Chile: un estudio basado en la medición y las prácticas organizacionales saludables, radicado con el código CI-025-05 ante la Universidad Católica de Pereira, Colombia.

Agradecimientos: Nuestro agradecimiento al equipo que acompañó el trabajo de campo y a las organizaciones y trabajadores que aceptaron participar en esta investigación.

Descargo de responsabilidad: Los autores declaran que las opiniones expresadas en el artículo son propias.

REFERENCIAS

- Aggarwal, N. (2024). Exploring work-life balance through theoretical perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.58532/V3BHMA19P5CH2>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *The Journal of applied psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Amankwah, M., Obuobisa-Darko, T., & Pearl, S. (2022). Establishing the relationship between work-family balance and work-family conflict: the role of organizational and individual factors. *African Journal of Management Research*, 28(1). <https://doi.org/10.4314/ajmr.v28i1.1>
- Antunes, E. D., Bridi, L. R. T., Santos, M., & Fischer, F. M. (2023). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in Psychology*, 14, Art. 1065593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>
- 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://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.17851>
- Bilodeau, J., Mikutra-Cencora, M. & Quesnel-Vallée. (2023). Work-family interface and children's mental health: a systematic review. *Child*

- and Adolescent Psychiatry and Mental Health. <https://capmh.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13034-023-00596-w>
- Blofield, M., & Martínez Franzoni, J. (2015). *Are governments catching up? Work-family policy and inequality in Latin America*. Palgrave Macmillan. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/dps-are-governments-catching-up>
- Blumentritt, T., Randolph, R. and Marchisio, G. (2024). (in press) Balancing work and family when family is work: a reconceptualization of work-family integration, burnout and detachment in family business. *Journal of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2024-0067>
- Çemberci, M., Civelek, M., Ertemel, A., & Cömert, P. (2022). The relationship of work engagement with job experience, marital status and having children among flexible workers after the Covid-19 pandemic. *PLOS ONE*, 17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276784>
- Cesaroni FM, Pediconi MG, Sentuti A. (2018). It's Always a Women's Problem! Micro-Entrepreneurs, Work-Family Balance and Economic Crisis. *Administrative Sciences*, 8(4),74. <https://doi.org/10.3390/admsci8040074>
- Chen, Q., Chen, M., Lo, C., Chan, K., & Ip, P. (2022). Stress in Balancing Work and Family among Working Parents in Hong Kong. *Inter-national Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4729. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095589>
- Chung, H., & 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>
- Clark, S. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. <https://doi.org/10.1006/JVBE.2000.1759>
- Congreso de Colombia. (2021). Ley 2101 de 2021. Recuperado de Congreso de Colombia.
- Costa, D., & Silva, I. S. (2019). Social and family life impact of shift work from the perspective of family members. *RAE - Revista De Administracao De Empresas*, 59(2), 108–120. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190204>
- Dávila-Vera, M., & Troncoso Andersen, C. (2018). Labor practices and organizational commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145-150. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300145>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Comunicado de prensa. Indicadores de mercado laboral diciembre y año total 2023. www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/cp-GEIH-dic2023.pdf
- Denson, N., & Szelényi, K. (2020). Faculty perceptions of work-life balance: the role of marital/relationship and family status. *Higher Education*, 83, 261-278. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00654-8>
- Deroncele-Acosta, A., Rojas-Vistorte, A. O., et al. (2024). *Positive mental health of Latin American university professors: A scientific framework for intervention and improvement*. Heliyon. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24813>
- 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>
- Gaete-Quezada, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y responsabilidad social universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 17-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6524056>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (Survey Work-Home Interaction Nijmegen (Survey Work-Home Interaction Nijmegen (Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING))). *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gobierno de Chile. (2024). Preguntas y respuestas: Todo lo que debe saber de la Ley 40 Horas. Recuperado de Gobierno de Chile <https://www.gob.cl/noticias/preguntas-y-respuestas-todo-lo-que-debe-saber-de-la-ley-40-horas/>
- Gómez-Urrutia, V., Figueroa, A. E. J., & Colichi, R. M. B. (2021). Proyectos laborales y familiares en jóvenes: la revolución silenciosa. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(1), 4. <https://doi.org/10.11600/rlicsnj.19.1.4618>
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://psycnet.apa.org/record/2006-00663-006>
- Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50, 49-58. <https://doi.org/10.1111/J.1741-3729.2001.00049.X>
- Idrovo, S., & Bosch, M. (2019). The impact of different forms of organisational support and work-life balance in Chile and Colombia. *Academia-Revista Latinoamericana De Administracion*, 32(4), 387-402. <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2017-0306>
- Jahan-Priyanka, T., Akter Mily, M., Asadujjaman, M., Arani, M., y Billal, 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>
- Jiménez-Figueroa, A., Busto-Ramírez, A., & Orellana-Cornejo, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, 17(1), e-2904. <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>
- Jiménez-Figueroa, A., Ríos Leal, S., & Saavedra Aguilera, C. (2024). Propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) en funcionarios públicos chilenos. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 17(50), 20. <https://doi.org/10.35588/annhpc86>
- Krishnan, C., Singh, S., & Baba, M. M. (2023). Effect of work from home and employee mental health through mediating role of workaholism and work-family balance. *International Journal of Social Psychiatry*, 70(1), 144-156. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37712681/>
- Lance, C., Griggs, T., Park, Y., Cho, S., Szeman, M., Michaelides, G., & Wood, S. (2024). On states and traits in work-family research. *Human Performance*, 37(4), 143–162. <https://doi.org/10.1080/08959285.2024.2366225>
- Li, Y., Daniels, S. R., Wong, E. M., Hackney, K. J., Ganster, M., Speights, S. L., Thompson, M., Thurgood, G. R., Carlson, D. S., Jordan, S., Paustian-Underdahl, S. C., Butts, M., Deng, Y., Loignon, A., Halliday, C. S., Gabriel, A. S., MacGowan, R., Bolino, M. C., Keleman, T., & Matthews, M. (2023, July 24). Work-family research: Managing work and family identities in different stages of life. *Proceedings of the Academy of Management*, 1. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.18346symposium>
- López-Cabarcos, M., Ángeles, López-Carballeira, A., & Ferro-Soto, C. (2024). Effects of work-to-family and family-to-work enrichment on staff attitudes and behaviors. *RAE - Revista De Administracao D Empresas*, 64(5), e2023–0150. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020240506>
- Mashudi, S., Sansuwito, T. bin ., Purwaningroom, D. & Pradani, F. (2022). Occupational Balance Improves Subjective Health and Quality of Life Family with Mental Health Disorders. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*, 10(5), 232–237. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2022.10.05.4>
- Mendoza-Cuello, D, & Melo-Vieira, J. (2024). Penalización salarial femenina en Brasil y Colombia: tensiones en la conciliación trabajo-familia. *Desarrollo y Sociedad*, (97), 11-31. Epub May 01, 2024. <https://doi.org/10.13043/dys.97.1>
- Moen, P., & Depasquale, N. (2017). Family care work: A policy-relevant research agenda. *International Journal of Care and Caring*, 1(1), 45-62. <https://doi.org/10.1332/239788217X14866284542346>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Survey Work-Home Interaction Nijmegen). *Psicothema*, 21(2), 331–337. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>
- Muñiz-Terra, Leticia. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(1), 251-270. <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>
- Okolie, U. C., & Uwayah, L. I. (2024). Workplace consequences of work-family conflict for women. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 9(1), 21,30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v9i1.16598>
- ONU Mujeres. (2025). Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2025. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-11/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025-es.pdf>
- Orejuela, J., Pérez, M., y Vásquez, A. (2019). Trabajo, subjetividad y clínicas del trabajo: una aproximación al estado de su cuestión en el caso colombiano. *Laboreal*, 15(2), 1-24. <http://journals.openedition.org/laboreal/15522>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/5Observatorio_OIT.pdf
- Qomariyah, O. (2023). Women’s Career Challenges: Work-Family Balance and Turnover Intentions in Working Women. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 87-91. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/9333/pdf>
- Quiroz-González, E., Henao, A., Osorio, G., & 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*, 0(93), 1–27. <https://doi.org/10.21158/01208160.n93.2022.3540>
- Quiroz-González, E., Restrepo-Marulanda, M., & Ospina-Cano, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), 1–23. <https://doi.org/10.22430/24223182.2853>
- Riquelme-Segura, L., Schnettler, B., Quintano-Méndez, F., & Denegri, M. (2025). Aproximación a los significados del trabajo y la familia en emergencia sanitaria. *Revista de Psicología*, 43(1), 297–330. <https://doi.org/10.18800/psico.202501.011>
- Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M. y Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Versión of the “Survey Work-Home Interaction - NijmeGen” (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*, 30(1), 287-293. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.148291>
- Stephen, M., & Elza K. (2024). Impact of work life balance

- on the quality of life of women employees in IT sector. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 10(6), 394-397. <https://eprajournals.com/IJMR/article/13425>
- Su, Shaoqing and Yang, Baoyan and Zong, Zhaobiao and Zhang, Zhao,(2024) How Can Work Improve Family Life Quality? The Influence of Thriving at Work on the Family Role Performance and Work-Family Balance Satisfaction. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4692212
- Syed, S., Memon, S. B., & Shah, A. Q. (2022). Want to balance my work-family life today: Work-family balance practices in Pakistan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/JEAS-10-2021-0207>
- Taşyikan, H. A., & Demiral, Y. (2022). Work-family imbalance, social support and health: A population-based study. *Occupational Medicine (London)*, 72(9), 614-621. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac088>
- Um, S., Kou, A., Waldrep, C. E., & Gerson, K. (2024). Contrasting conceptions of work–family balance and the implications for satisfaction with balance during the COVID-19 pandemic. *Social Sciences*, 13(5), 236. <https://doi.org/10.3390/socsci13050236>
- Vasilevska, K., Brumana, M., & Minola, T. (2022). The role of work-family initiatives in fostering technology transfer: Research opportunities on family and non-family SMEs. In *Handbook of Technology Transfer* (pp. 103-121). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800374409.00013>
- Verma, O. (2022). The impact of poor work life balance on employees health, organisation and society. *International Journal of Research in Finance and Management*, 5(2), 1-8. <https://www.allfinance-journal.com/archives/2022.v5.i2.143>
- 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>

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciente.

