



Visítanos en:  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>

# Análisis Documental Del Equilibrio En Trabajo-Persona- Familia Y Su Influencia En La Calidad De Vida Laboral

Documentary Analysis Of Work-Person-  
Family Balance And Its Influence On  
Quality Of Work Life

Cristian Camilo Osorio Ordoñez

Institución Universitaria Politécnico  
Grancolombiano  
Psicología Modalidad Virtual

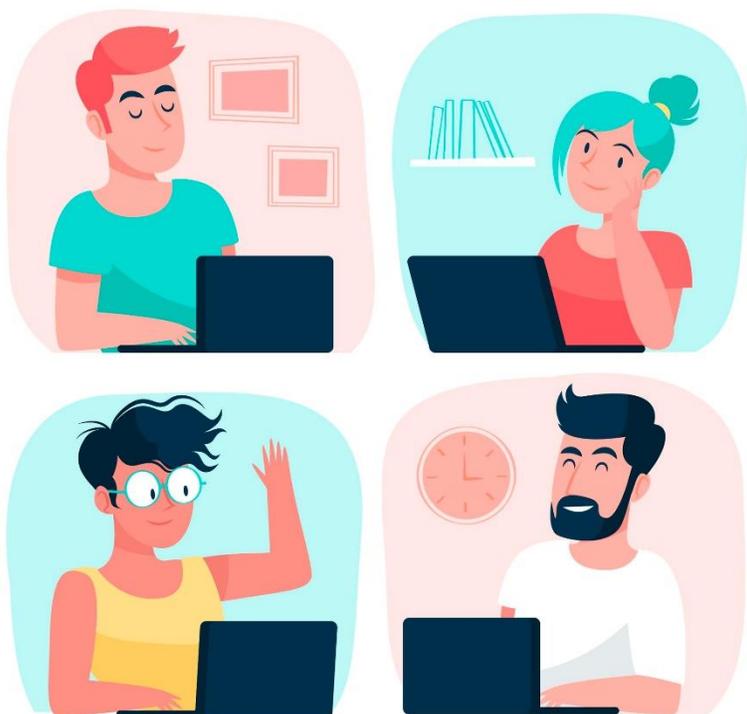


Imagen de: <a href="https://www.freepik.es/vectores/personas">Vector de Personas creado por freepik - www.freepik.es</a>

Recepción: 06.2021  
Aceptación: 07.2021

## Resumen

El objetivo es analizar documentalmente el Equilibrio trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. Se realizó una búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos y buscadores académicos y científicos, dentro de la revisión documental de este trabajo se consultaron 30 documentos; de los cuales 15 artículos científicos, la mayoría en inglés y una temporalidad de los últimos 5 años. Los hallazgos muestran que cuando existe un desequilibrio en la calidad de vida laboral, las personas pueden presentar ansiedad, depresión, estrés, síndrome de burnout, baja satisfacción laboral, conflicto en el trabajo y conflicto con la familia.

## Palabras clave:

trabajo, Calidad de vida laboral, familia, Estrés.

## Abstract:

The objective is to documentary analyze the Balance in work-person-family and its influence on the quality of working life. A bibliographic search was carried out in different databases and academic and scientific search engines, within the documentary review of this work, 30 documents were consulted; of which 15 scientific articles, mostly in English and a temporality of the last 5 years. The findings show that when there is an imbalance in the quality of work life, people can present anxiety, depression, stress, burnout syndrome, low job satisfaction, conflict at work and conflict with the family.

## Keywords:

Work, quality of work life, family, stress.

## Introducción.

En el campo laboral es frecuente que los trabajadores no sepan si están cumpliendo satisfactoriamente con las tareas, si se alcanzan los objetivos propuestos, ni tampoco existe ningún incentivo cosa que va generando una sensación de

**POLIANTEA**

Vol. 16. No. 29. Año 2021 | Julio - diciembre de 2021 | ISSN 1794-3159 – E ISSN: 2145-3101

frustración e insatisfacción entre las personas involucradas. Esto genera graves problemas de comunicación, lo que a su vez puede provocar conflictos absolutamente innecesarios que enrarecen el ambiente laboral. Sin lugar a duda, trabajar en este tipo de entorno laboral constituye una fuente de estrés crónico. Entonces se parte de la definición de estrés como: “demandas, externas y/o internas, que exceden a los recursos del individuo; por tanto, el estrés no es una enfermedad, pero puede llegar a provocarla” (Lazarus y Folkman, 1984, como se citó en González, 2007, p.249). Entonces, se deduce que el estrés es un hecho de la vida cotidiana que no puede evadirse; cualquier cambio que el ser humano deba afrontar involucra estrés. Entre las enfermedades que puede llegar a generar el estrés, se menciona el síndrome de burnout, que es considerada como una enfermedad laboral en Colombia según el decreto 1477 del año 2014 Tabla de enfermedades laborales (Ministerio del Trabajo, 2014, p.55). Esta condición se relaciona con el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales, implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. (Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza & Viramontes Anaya, 2017).

“La calidad de vida laboral se encuentra condicionada a numerosas variables como la percepción, motivación, entorno social y familiar del trabajador” (Parra, Torres, Loaiza, Montero & Sarmiento, 2021, p.1). Un desequilibrio en las características de calidad de vida laboral podrá también afectar, la relación que exista en las personas pertenecientes a una familia. Como lo menciona, Barnett dice que: Las exploraciones en torno a la relación familia-trabajo. (Barnett, 1988, como se citó en Jiménez & Moyano, 2008, p.122). Otras manifestaciones o consecuencias del desequilibrio laboral (estrés) en la persona es la generación de ansiedad y depresión. La poca

participación de las personas en su trabajo y en la toma de decisiones, va asociada a un enorme control de la empresa y de las actividades por parte del jefe. Un control, que en muchas ocasiones viene antecedido del establecimiento de una carga de excesivo trabajo, prolongaciones de la jornada ordinaria de trabajo, reducción de los periodos de descanso, asignación de tareas diversas, algunas de las cuales no se corresponden con el puesto de cada trabajador o con su cualificación profesional (conflicto de rol). La calidad de vida en el trabajo (CVT o CVL) está basada en el conocimiento que manifiestan los trabajadores de una empresa sobre su grado de insatisfacción o satisfacción con relación al medio ambiente en el que trabajan, lo (Baitul, 2012 como se citó en Cruz, 2018, p. 60).

Según la OMS, Organización Mundial de la salud, Las perturbaciones por ansiedad y depresión son dificultades usuales de salud mental que intervienen negativamente en la capacidad de productividad y trabajo. Los trastornos por ansiedad y por depresión valen cada año a la economía mundial 1 billón de dólares, en detrimento de productividad (OMS, 2017).

De la Poza y Prior (1988) citados por González, Peiró y Bravo (1996) el CVL (calidad de vida laboral) “brinda información de la manera en que se provoca la experiencia del trabajo, como en sus contextos objetivos (salario, higiene, seguridad, entre otros), como también en contextos subjetivos (la manera como vive la persona trabajadora)” (p.162). Entonces es como la objetividad del ambiente laboral pertenece a todos esos contextos que tiene el entorno de trabajo, es así como, jornadas de trabajo procedimientos, funciones, reglamentación, seguridad y salud en el trabajo, horarios, organización del trabajo, salarios, oportunidades de desarrollo, normatividad contenida del puesto, entre otros, características de la calidad de vida en el trabajo que están sujetos a las particularidades de las condiciones laborales. Desde otro ángulo, se halla la parte subjetiva, la cual es alusión al desarrollo social que ejecutan las personas que trabajan de un mismo entorno organizacional

(Garrido, Uribe & Blanch, 2011, p.2). Cuando la calidad de vida laboral se desequilibra puede generar Estrés laboral que, según Karasek (2000), la sobrecarga crea una etapa de rigidez o estrés en la persona trabajadora al tratar de conservar su ocupación frente a un excesivo número de desafíos (Karasek, 2000 como se citó en Patlán, 2013, p. 8). Las investigaciones sobre el estrés laboral han brindado un especial interés a los investigadores la seguridad y salud en el trabajo y psicología organizacional, esto debido a que sus consecuencias son nocivas tanto para el área de producción como para la armonía social de los trabajadores de una organización en el trabajo y su bienestar. El estrés crónico se produce por el impacto sostenido y prolongado de diversos estresores. (Aguilar, 2007, pp.1-2). Entonces un estrés crónico puede generar, el padecimiento del Síndrome de burnout (SB), (Muñoz, Correa, & Matajudíos, 2020, p.2). El burnout es un término de origen inglés que puede traducirse como consumirse o agotarse. Maslach y Jackson en 1986 empiezan a introducir la palabra Síndrome de burnout (SB), en las investigaciones de la psicología científica, (Cruz & Puentes, 2017; Alarcón, 2018; como se citó en Vicente de Vera, & Gabari, 2019). Otro elemento para considerar es la Satisfacción laboral el cual va asociado al clima laboral que, en un inicio, se entiende que es la sensación de las personas que hacen parte de una empresa, esto entonces genera que se tomen distintas fuentes de información. (Juarez, 2012, p.3) Según Locke, (1976, p.165-166), como se citó en Ordoñez & García, (2020) "definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"(p.378). También, un desequilibrio en la calidad de vida laboral podría generar un conflicto trabajo-familia este se ha definido como un medio de conflicto entre diferentes roles en el que las presiones

laborales y familiares son dominios mutuamente incompatibles. (Recuero y Segovia, 2021).

### Metodología.

El interés de indagar la manera en que el Equilibrio en trabajo-persona- familia y su influencia en la CVL llevó a considerar la investigación documental, esta clase de reflexión se basa en una estructura metodológica documental. Esto después de recopilar y analizar la información se logró un proceso cognitivo que dio como resultado la elaboración de este análisis documental. Uno de los propósitos de la revisión de la literatura es analizar y discernir si la teoría y la investigación anterior sugieren una respuesta (aunque sea parcial). (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M., 2014, p.68). Según Hurtado (2008) afirma que una revisión documental es una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, (Hurtado, 2008 como se citó en Núñez & Villamil, 2017, p.9).

Para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales. Se realizó una búsqueda de diferentes documentos (bibliográfica) de los últimos 5 años (2016-2021) en diferentes bases de datos y buscadores académicos como: Academic Search Complete (Ebsco), Google académico O Scholar, Dialnet Plus, ScienceDirect, Scopus. Se seleccionaron aquellos documentos que informasen sobre los aspectos relevantes y que se ajustaran en el tema a abordar Equilibrio en trabajo-persona- familia y su influencia en la calidad de vida laboral. Dentro de la revisión documental del presente trabajo se consultaron 30 documentos; de los cuales 15 referencias Bibliográficas (artículos de investigación) se encuentran inmersos en los hallazgos.

### Resultados.

A continuación, se presentan los resultados de diferentes artículos de investigación, abordando temas como, síndrome de burnout,

estrés crónico, satisfacción laboral, calidad de vida laboral, conflicto trabajo-familia.

Los autores Golovina, Kuchina, Serova (2019) a raíz de su investigación manifiestan que, fundamenta la necesidad de corregir determinadas instituciones de derecho laboral, como las instituciones de asociación social, los contratos de trabajo, la formación y educación profesional adicional de los trabajadores, el tiempo de trabajo y descanso y la protección laboral. Así entonces el desequilibrio en la calidad laboral de una persona podrá generar conflicto en la relación familia-trabajo y trabajo-familia (Golovina, Kuchina, & Serova, 2019). Las investigadoras Recuero y Segovia (2021), dentro del tema Work-Family Conflict analizaron el tema desde una perspectiva de género. Los hallazgos de forma personal (individual), dan a conocer unas diferencias en el género, en la ilustración de cada uno de los ejes de los componentes del burnout. Sobre las estrategias de afrontamiento, conductual aparece relacionado negativamente con la despersonalización de los hombres (Recuero y Segovia, 2021).

Así mismo, los investigadores Smith, Hughes, DeJoy & Dyal (2018), en su estudio expresan que debido a los resultados que hallaron, indicaron que tanto el estrés laboral como los conflictos entre el trabajo y la familia predijeron el agotamiento y este mismo agotamiento influye negativamente en el cumplimiento del uso del EPP (equipo de protección personal), la adherencia a las prácticas laborales de seguridad y los informes y la comunicación de seguridad, todo esto generando, accidentes laborales y también un posible síndrome de burnout (Smith, Hughes, DeJoy & Dyal, 2018).

Por su parte Kao, Chi, Thomas, Lee y Wang (2020) en su investigación, encontraron que, los resultados indicaron un apoyo total para el modelo de mediación moderada, (Kao, Chi, Thomas, Lee y Wang, 2020), si es bien las TIC son un medio para desarrollar las labores, las TIC se deben emplear para simplificar el trabajo, sin embargo se ha encontrado que las mismas generan estrés, ansiedad, en casos más extremos Síndrome del quemado (síndrome burnout), esto debido a que con las TIC las personas siempre están presentes, debido a que sus dispositivos los pueden tener también en sus hogares u otros sitios, debido a esto las personas no contemplan espacios de tiempo para sí mismos (descanso, compartir en familia,) solo para su trabajo.

Ahondando el tema de Síndrome de Burnout y calidad de vida Laboral, se contempla la investigación de Vega, Gómez, Caballero & Contreras (2017), allí se describió la calidad de vida laboral y el Síndrome de Burnout de varios trabajadores del área asistencial de una institución de salud de segundo nivel y así poder verificar si hay relación de estas variables, La carga laboral se relacionó directamente con la fatiga emocional y recíprocamente con la motivación intrínseca (Vega, Gómez, Caballero & Contreras, 2017, p.1).

Respectivamente en el estudio realizado por Jerg-Bretzke, Limbrecht-Ecklundt, Walter, Spohrs & Beschoner (2020) el cual tuvo como objetivo correlacionar conflicto trabajo-familia" con el estrés laboral, encontraron correlaciones significativas tanto de WFC como de FWC (por sus siglas en español CTF y CFT) con la tensión laboral psicosocial, (Jerg-Bretzke, Limbrecht-Ecklundt, Walter, Spohrs & Beschoner, 2020). En la investigación realizada por Fellows, Chiu, Hill y Hawkins (2016) examinaron la asociación entre el conflicto trabajo-familia y la calidad de la relación de pareja, encontrando que había una relación negativa significativa entre el conflicto trabajo-familia y la calidad de la relación de pareja. Además, la relación fue significativamente más débil en muestras de parejas con dos ingresos (Fellows, Chiu, Hill y Hawkins, 2016). El factor financiero o estabilidad financiera les brinda a las familias tranquilidad, y disminución en el desequilibrio de calidad de vida. También Lyu, & Fan (2020) en su Investigación hallaron, que los resultados expusieron que no hubo diferencia significativa entre los géneros hombres y mujeres en el conflicto trabajo-familia (tanto el trabajo interfiere con la familia como la familia interfiere con el trabajo). Ni hombres ni mujeres reducirían su compromiso laboral cuando el trabajo interfiriera con los problemas familiares. (Lyu, & Fan, 2020), resulta interesante mencionar que el género femenino se ve más afectado en cuanto al tema de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo (CTF , CFT), esto debido a que muchas veces la mujer realiza funciones o actividades, en su trabajo y al igual en su hogar (lavar planchar, cocinar) elevando niveles de estrés, y ausentándola de un espacio propio (descanso, hacer lo que desea para sentirse bien).

Otra investigación realizada por Nigatu y Wang (2018) afirman que los factores psicosociales relacionados con el trabajo pueden

precipitar la aparición de la depresión. (Nigatu & Wang, 2018), el aumento de factores de riesgo psicosocial no solamente puede generar ansiedad o depresión, también podrán generar un estrés elevado, conocido como estrés crónico, el cual puede desencadenar en un síndrome de burnout o síndrome del quemado.

En el estudio de Zhou, Marchand, Guay, (2018), manifiestan que, tanto los componentes concluyentes de las labores, como los que no lo son, ayudaron de forma significativa a desenvolver los problemas de salud mental, conflictos trabajo-familia, así como al riesgo de abuso o adicción de alcohol. (Zhou, Marchand, Guay, 2018), las personas en su afán de buscar una estabilización o equilibrio en su calidad de vida laboral, encuentran estrategias de afrontamiento poco sanas, que por el contrario no le ayudan a encontrar su equilibrio, se ha demostrado que el abuso o consumo excesivo de alcohol (en este caso) puede generarle más inconvenientes.

En el estudio de Hamidi, Vakilian, Roshanaei, Makvandi, Atogara & Bayat (2019) realizaron un estudio descriptivo-analítico, para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral, Los resultados indicaron que existe una relación significativa y estable entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral de los enfermeros en la población estudiada (Hamidi, Vakilian, Roshanaei, Makvandi, Atogara & Bayat, 2019), es de mencionar que Locke (1976, Pág. 165-166) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (Bilbao, 2010, como se citó en Ordoñez y Caicedo, 2020), es por esto que en este estudio existe una correlación entre la calidad de vida laboral (CVL) y la satisfacción laboral (SL). En la investigación de Sánchez, Sánchez, Barbosa, Guimarães & Porto (2019) afirman que Varios factores asociados con la salud afectan negativamente la calidad de vida (CV) y la calidad de vida laboral (CVL), incluyendo mala calidad del sueño, llevar un estilo de vida sedentario, falta de actividad de ocio, uso de medicamentos (auto- medicación), baja por enfermedad y una dieta desequilibrada (Sánchez, Sánchez, Barbosa, Guimarães & Porto, 2019). Las investigadoras Qudah, Davies & Deakin (2019), en

su investigación Explican la incongruencia entre las métricas estratégicas de gestión de recursos humanos en el sector de educación superior para medir el bienestar de los empleados y la satisfacción de los empleados autoinformada tiene una influencia significativa en la satisfacción de los estudiantes, particularmente en unidades grandes (Qudah, Davies & Deakin, 2019), es valioso reiterar la necesidad que en las organizaciones (no solamente sector educación superior) implemente medios, estrategias para medir e indagar el bienestar en el trabajo y en el hogar de los empleados, esto con el ánimo de detectar algún desequilibrio en su CV o CVL, buscando una mejora continua y bienestar en sus colaboradores.

En el estudio de Wahlberg, Ramalho & Brochado (2017) Se realizó un análisis, los resultados revelan que la calidad de vida laboral tiene un fuerte impacto negativo en los comportamientos de salida (renuncias) de los empleados (Wahlberg, Ramalho & Brochado, 2017).

Y por último, la investigación de la autora Cruz, J. (2018), brinda una mirada desde el análisis documental, a partir del estudio de la información se encontró, que las más importantes variables que se relacionan con el término de calidad de vida laboral- CVL son: discapacidad intelectual, el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, el acoso laboral, la rotación del personal, el cambio organizacional y la responsabilidad social corporativa; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito de las empresas u organizaciones (Cruz, 2018).

### Discusión y Conclusiones.

Dando respuesta al objetivo general, se puede mencionar que, los resultados de este estudio apuntan hacia déficits en la compatibilidad de la vida laboral y la vida privada en los campos laborales. Además, se encontró indicadores de que los conflictos trabajo-familia (conflictos de interrogación) tienen un impacto en la salud mental y somática. Estos conflictos trabajo-familia deben ser objeto de prevención e intervenciones con el objetivo de optimizar la conciliación de la vida laboral y familiar y el bienestar mental y

somático de los empleados. Según Garrido, Uribe & Blanch (2011), la calidad de vida (CVL), se puede dar en medio del entorno laboral, y puede estar sujeta a varias particularidades como lo son jornadas de trabajo procedimientos, funciones, reglamentación, seguridad y salud en el trabajo, horarios, organización del trabajo, salarios, oportunidades de desarrollo, normatividad contenida del puesto, entre otros, características de la calidad de vida en el trabajo que están sujetos a las particularidades de las condiciones laborales; esto lo confirma los autores Sánchez, Sánchez, Barbosa, Guimarães & Porto (2019), en la investigación de ellos, Se encuentra que tanto las acciones de descanso como los recursos en el trabajo tienen un resultado positivo directo acerca del desapego psicológico, lo que insinúa que las acciones de ocio durante las jornadas no laborales y los recursos en el trabajo ayudan directamente a la desconexión mental del trabajo. Estos hallazgos están en línea con estudios anteriores que respaldan los beneficios de participar en actividades de ocio, como actividades deportivas, sociales o de bajo esfuerzo, para desconectarse del trabajo. Además, también (Cruz, 2018) está de acuerdo con investigaciones anteriores que examinan la influencia de los recursos laborales en el desapego psicológico. Entonces, contar con estrategias en los trabajadores como los horarios de trabajo flexibles y la autonomía, les proporciona a los trabajadores más libertad de decisión para establecer sus tareas laborales y más manejo para resolver cuándo tomar un descanso y en qué momento laborar, aumentando la probabilidad de alejarse psicológicamente del trabajo. Además, el apoyo social de los compañeros de trabajo ofrece apoyo emocional y material que ayuda a afrontar los factores estresantes en el trabajo, disminuyendo la sensación de sobrecarga y la activación persistente de pensamientos relacionados con el trabajo lo que facilita la desconexión mental del trabajo. En ese orden de ideas Muñoz, Correa, & Matajudíos (2020), muestran en su estudio que el Síndrome de burnout puede llevar a las personas a una desorganización de carácter emocional como

la impaciencia, el desapego afectivo, y la irritabilidad. Así mismo, se presentan consecuencias como baja productividad, absentismo laboral, desmotivación hacia el ejercicio de la profesión y conducta violenta; esto se ve confirmado por Vega, Gómez, Caballero & Contreras (2017) en su investigación encontraron que los hallazgos mostraron que, la carga laboral se relacionó directamente con la fatiga emocional y recíprocamente con la motivación intrínseca. Así mismo, el conflicto entre roles podría ser más prominente para las mujeres que para los hombres, porque, tradicionalmente, los roles familiares son más centrales para la identidad de las mujeres mientras que los roles laborales son más centrales para los hombres. Además, los roles familiares son muy importantes para las mujeres. Es posible que las mujeres no perciban las interferencias entre la familia y el trabajo como conflictos, pero considerarían las interferencias entre el trabajo y la familia como conflictos notables porque podría amenazar el núcleo de su identidad al ser una persona cariñosa y congruente con las expectativas de su rol de género. Para los hombres, por otro lado, dado que los roles laborales son fundamentales para su identidad, podrían considerar las interferencias entre el trabajo y la familia como una norma y los efectos secundarios de la familia al trabajo como intolerables. Por lo tanto, los conflictos percibidos entre la familia y el trabajo pueden ser más importantes para los hombres que para las mujeres. En cuanto al Conflicto trabajo-familia y familia- trabajo, ambos conflictos parecen tener consecuencias relacionadas tanto con el trabajo como con la familia, pero muestran relaciones más fuertes con los resultados del mismo dominio. Sin embargo, la mayoría de los estudios sobre el conflicto y el agotamiento entre el trabajo y la familia son silenciosos sobre los méritos relativos de cada perspectiva, ya que no consideran simultáneamente WFC y FWC (por sus siglas en español CTF y CFT). Por último, se observa que, según Recuero y Segovia, (2021), el conflicto entre

las esferas laboral y familiar tiene dos direcciones: el conflicto entre el trabajo y la familia (WFC) se produce cuando las experiencias y los compromisos laborales interfieren con la vida familiar, mientras que el conflicto entre la familia y el trabajo (FWC) surge cuando la responsabilidad familiar interfiere con las obligaciones laborales (Recuero y Segovia, 2021). Así también Lyu, & Fan (2020), abordan el CTF y CFT, que los hallazgos expusieron que no hubo diferencia significativa entre los géneros hombres y mujeres en el conflicto trabajo-familia (tanto el trabajo interfiere con la familia como la familia interfiere con el trabajo). Ni hombres ni mujeres reducirían su compromiso laboral cuando el trabajo interfiriera con los problemas familiares (Lyu, & Fan, 2020).

Es importante mencionar que, cuando la calidad de vida laboral es negativa traerá consigo unas manifestaciones o enfermedades, como lo son estrés, depresión, ansiedad, síndrome de burnout, conflicto trabajo familia y conflicto familia trabajo, entre otras. El trabajo es una parte importante de nuestras vidas y puede traernos realización personal, satisfacción, calidad de vida e incluso salud. Sin embargo, también puede tener un efecto negativo en la salud, según el tipo de trabajo, el entorno, las condiciones laborales y la organización del trabajo.

### Referencias.

Aguilar, S. M., Serrano, M. D. L. P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7-10. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsa/pubnut/spn-2007/spn074f.pdf>

Cruz Velasco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista*

científica *Pensamiento y Gestión*, (45). DOI: 10.14482/pege.45.10617

Fellows, K. J., Chiu, H. Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2016). Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 509-518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>

Garrido Pinzón J., Uribe Rodríguez A. F., & Blanch J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342>

Golovina, S. Y., Kuchina, Y. A., & Serova, A. V. (2019, July). Increasing the Quality of Working Life: Modern Labor Legislation's Strategic Task. In "Humanities and Social Sciences: Novations, Problems, Prospects"(HSSNPP 2019) (pp. 715-719). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/hssnpp-19.2019.136>

González, F. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.

Hernández. R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia->

[de-la-investigacion-sexta-  
edicion.compressed.pdf](#)

- Hamidi, Y., Vakilian, M., Roshanaei, G., Makvandi, Z., Atogara, M., & Bayat, F. (2019). Correlation of nurses' quality of working life and job satisfaction in teaching hospitals of Hamadan University of Medical Sciences. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 27(1), 64-72. <https://doi.org/10.30699/ajnmc.27.1.64>
- Jerg-Bretzke, L., Limbrecht-Ecklundt, K., Walter, S., Spohrs, J., & Beschoner, P. (2020). Correlations of the "work-family conflict" with occupational stress—A cross-sectional study among university employees. *Frontiers in psychiatry*, 11, 134. Doi: 10.3389/fpsyt.2020.00134
- Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). Factores Laborales De Equilibrio Entre Trabajo Y Familia: Medios Para Mejorar La Calidad De Vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Kuo-Yang Kao, Nai-Wen Chi, Candice L. Thomas, Hui-Ting Lee & Yi-Feng Wang (2020) Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation, *The Journal of Psychology*, 154:5, 325-345, DOI: 10.1080/00223980.2020.1745137
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 1-11. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Ministerio del Trabajo (2014). Decreto 1477: por el cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales. *Diario Oficial No. 49.234* (5 de agosto de 2014).
- MUÑOZ, C. F., CORREA, C. M., & MATAJUDIOS, J. F. (2020) Burnout syndrome and coping strategies in early childhood teachers. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>
- Nigatu, Y. T., & Wang, J. (2018). The combined effects of job demand and control, effort-reward imbalance and work-family conflicts on the risk of major depressive episode: a 4-year longitudinal study. *Occupational and environmental medicine*, 75(1), 6-11. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-104114>
- Núñez Mera, W. J., & Villamil Melo, L. T. (2017). Revisión documental: El estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre empatía en niñas y niños en las edades comprendidas entre los 6 a 12 años de edad surgidas en países latinoamericanos de habla hispana, entre los años 2010 al primer trimestre del 2017 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5218>
- Organización Mundial de la Salud. (2017, 9 octubre). Día Mundial de la Salud Mental

- 2017 – La salud mental en el lugar de trabajo. Organización Mundial de la Salud.  
[https://www.who.int/mental\\_health/world-mental-health-day/2017/es/](https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/)
- Ordoñez, C. C. O., & Caicedo, A. M. G. (2020). Utilización de método para determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la institución de salud nivel I en Guadalajara de Buga-Colombia para el año 2019. In Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar (p. 41). Seguridad y Bienestar Laboral SL.
- Patlán Pérez, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455.  
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Parra Ospina, D. S. ., Torres Bohórquez, L. M. ., Loaiza, L. M. ., Montero Clavijo, Y., & Sarmiento Lemus, V. de J. . (2021). Calidad De Vida Laboral En Trabajadores De Construcción En Colombia. *Poliantea*, 15(27), 10–15. Recuperado a partir de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/1693>
- Qudah, S., Davies, J., & Deakin, R. (2018). Can we get more satisfaction? Improving quality of working life survey results in UK universities. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1534758>
- Recuero, L. H. and Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21 - 28.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- Rodríguez Ramírez, J., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>
- Sanchez, H. M., Sanchez, E. G. D. M., Barbosa, M. A., Guimarães, E. C., & Porto, C. C. (2019). Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge. *Ciencia & saude coletiva*, 24, 4111-4123.  
<https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Vega, E., Gómez, J., Caballero, I., & Contreras, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17 (1), pp. 87-105  
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1.a05>
- Vicente de Vera, M. I. & Gabari, M. I. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en

Docentes. International Journal of Educational Leadership and Management, 7(1), 104-134.  
doi:10.17583/ijelm.2018.3519

Wahlberg, T. A., Ramalho, N., & Brochado, A. (2017). Quality of working life and engagement in hostels. Tourism Review. ISO 690 <https://doi.org/10.1108/TR-03-2017-0050>

Zhou, B., Marchand, A., & Guay, S. (2018). Gender differences on mental health, work-family conflicts and alcohol use in response to abusive supervision. Journal of Work and Organizational Psychology, 34, 157-167.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a18>