

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE BALANCE VIDA-TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES DE DIVERSOS SECTORES

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Flavia Dominguez Calderon

20170493

Ken Ishizawa Fukuhara

20182745

Marcela Alexsandra Rojas Perez

20173833

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú
Marzo de 2026

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK–LIFE
BALANCE AND JOB SATISFACTION AMONG
WORKERS FROM ORGANIZATIONS IN
VARIOUS SECTORS**

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	1
Abstract.....	1
Introducción.....	1
Método.....	4
Criterios de inclusión.....	4
Criterios de exclusión.....	4
Estrategia de búsqueda.....	5
Resultados.....	7
Discusión.....	12
Conclusiones.....	15
Referencias.....	16

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Síntesis de las investigaciones incluidas.....	7
Tabla 2. Continuación de la síntesis de las investigaciones analizadas.....	8
Tabla 3. Hallazgos de las investigaciones analizadas.....	9

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	6
----------------	---

Relación entre balance vida-trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de organizaciones de diversos sectores

Flavia Dominguez Calderón¹, Ken Ishizawa Fukuhara², Marcela Alexsandra Rojas Perez³

20170493@aloe.ulima.edu.pe¹, 20182745@aloe.ulima.edu.pe², 20173833@aloe.ulima.edu.pe³

23Universidad de Lima

Resumen

La presente revisión tuvo como objetivo analizar la relación entre el balance vida-trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores de organizaciones de diversos sectores. Siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA 2020, se realizó una búsqueda sistemática de literatura empírica reciente en bases de datos indexadas (Scopus, Web of Science, APA PsycNet, EBSCO, ProQuest y ScienceDirect). Se seleccionaron 10 estudios cuantitativos publicados entre 2021 y 2025, caracterizados mayoritariamente por diseños correlacionales y transversales, con muestras que oscilaron entre 146 y 2288 participantes de los sectores corporativo, salud, educación y tecnología. Los hallazgos confirman una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. No obstante, se identifica que este vínculo está mediado por dimensiones individuales (capital psicológico y autorregulación) y moderado por factores externos (liderazgo de apoyo y modalidades de trabajo). Se concluye que el balance vida-trabajo constituye un mecanismo regulador fundamental del bienestar, cuya eficacia depende de la gestión de la carga cognitiva y la existencia de límites institucionales claros de desconexión.

Palabras clave: balance vida-trabajo; satisfacción laboral; teletrabajo; bienestar laboral.

Abstract

The objective of this review was to analyze the relationship between work-life balance and job satisfaction among workers in organizations across diverse sectors. Following the PRISMA 2020 guidelines, a systematic search of recent empirical literature was conducted in indexed databases (Scopus, Web of Science, APA PsycNet, EBSCO, ProQuest, and ScienceDirect). Ten quantitative studies published between 2021 and 2025 were selected, primarily characterized by correlational and cross-sectional designs, with sample sizes ranging from 146 to 2,288 participants from the corporate, healthcare, education, and technology sectors. The findings confirm a positive and statistically significant relationship between both variables. However, this link is identified as being mediated by individual dimensions (psychological capital and self-regulation) and moderated by external factors (supportive leadership and work modalities). It is concluded that work-life balance constitutes a fundamental regulatory mechanism of well-being, whose effectiveness depends on cognitive load management and the existence of clear institutional boundaries for disconnection.

Keywords: work-life balance; job satisfaction; telework; employee well-being.

Introducción

En el contexto organizacional se enfrenta un reto psicológico importante: el desgaste del bienestar y la satisfacción de los empleados a causa de la dificultad para delimitar las esferas laboral y privada. De acuerdo con Zhang et al. (2024), esta crisis de equilibrio no solo impacta la integridad personal, sino que pone en riesgo la viabilidad institucional al agotar los recursos psicológicos indispensables para un rendimiento eficiente de sus trabajadores.

Esta problemática se sitúa dentro de un contexto global caracterizado por su alta incertidumbre e inestabilidad. A nivel tecnológico, la digitalización y la inteligencia artificial (IA) han instaurado la "paradoja de la autonomía", aunque permiten trabajar desde cualquier lugar con el teletrabajo, fomentan una conectividad constante que transgrede la privacidad del empleado (Stiglbauer & Penz, 2025). En el aspecto social, se observa que, en culturas de alta exigencia, el teletrabajo puede intensificar las tensiones entre el empleo y el hogar al eliminar las barreras físicas de

la vida privada (Shin, 2025). A nivel Económico, la precariedad de la salud mental en las organizaciones representa una crisis de productividad a gran escala. Según la Organización de las Naciones Unidas (2022), la depresión y la ansiedad son responsables de la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo anualmente, lo que supone un impacto negativo de un billón de dólares en la economía global. Finalmente, en el ámbito legal se destaca la Ley N° 31572 (Ley del Teletrabajo), la cual garantiza explícitamente el derecho de los trabajadores peruanos a la desconexión digital. No obstante, existe una disonancia crítica entre el marco normativo y la cultura organizacional de sectores con alta demanda técnica. Esta brecha, alimentada por expectativas informales de disponibilidad constante, se convierte en un factor de riesgo psicosocial que invalida la protección legal y desgasta el bienestar de los trabajadores (Prasad et al., 2025; Shin, 2025).

El propósito central de esta investigación es analizar la relación entre el Equilibrio Vida-Trabajo

(*Work-Life Balance*, WLB) y la Satisfacción Laboral (*Job Satisfaction*, JS). Desde la perspectiva de la Teoría Cognitiva Social de la Carrera (*Social Cognitive Career Theory*, SCCT), el WLB se conceptualiza como la percepción de autoeficacia del trabajador para integrar múltiples roles de forma exitosa (Wang et al., 2022). La literatura señala que este vínculo es dinámico y no lineal, estudios de corte longitudinal plantean una causalidad recíproca, donde una alta JS genera un efecto de desbordamiento positivo que optimiza el balance personal (Wayne et al., 2022). Asimismo, análisis meta-analíticos destacan que conductas como la gestión del tiempo son predictores críticos de la satisfacción y la disminución del conflicto, con un peso superior a rasgos de personalidad estables (Bedi & Sass, 2022).

En cuanto a las causas que mantienen esta problemática, la evidencia sugiere un origen multicausal. Bajo la Teoría de la Conservación de Recursos (COR), el desbalance surge de una demanda excesiva sobre las capacidades del trabajador, pero esto se ve acentuado por culturas de sacrificio familiar que comprometen o invalidan la autonomía del empleado para segmentar sus roles profesionales y personales (Nsair & Piszczek, 2021). Las consecuencias de este fenómeno se manifiestan en dos dimensiones fundamentales: a nivel personal, se observa un agotamiento emocional y una pérdida del entusiasmo que deterioran el bienestar mental del trabajador dentro y fuera de la oficina (Abdel et al., 2021); mientras que a nivel macro, el impacto trasciende al individuo a través de efectos de *crossover* o contagio, donde el estrés laboral de un miembro de la familia termina afectando la estabilidad y la tranquilidad de todo el núcleo (Lott & Wöhrmann, 2022). En última instancia, esta crisis de equilibrio agota el capital psicológico y el vigor del empleado (Zhang et al., 2024), un efecto que se intensifica cuando el trabajo carece de propósito, incluso en personas con alta capacidad de adaptación. Esta combinación de cansancio y falta de sentido alimenta tendencias como la “renuncia silenciosa”, comprometiendo no solo la productividad económica global, sino también la sostenibilidad y la calidad humana de las instituciones actuales (Zhou & Zheng, 2022).

La presente investigación se enmarca en la categoría temática de Sociedad y Comportamiento Humano, específicamente en la línea de Salud mental y bienestar, al centrarse en la comprensión de los mecanismos psicológicos que contribuyen a proteger al trabajador del desgaste laboral y a promover su desarrollo integral.

El balance vida-trabajo es un constructo que trasciende la mera gestión del tiempo para conceptualizarse como un proceso de evaluación cognitiva sobre la armonía entre roles, donde el individuo debe conciliar demandas competitivas entre su desarrollo profesional y su vida personal (Wayne et al., 2022). En esa línea, Prasad et al. (2025) conciben el balance vida-trabajo como un estado de equilibrio saludable entre las responsabilidades del ámbito laboral y la esfera familiar, resultando esencial para mantener el bienestar psicológico integral. Por tanto, este constructo debe entenderse como una capacidad de gestión continua y no como un estado fijo, donde el trabajador busca armonizar sus responsabilidades para evitar que la inversión de esfuerzos en una esfera deteriore el funcionamiento y la efectividad en la otra (Wiens et al., 2023)

La literatura identifica que el equilibrio entre la vida laboral y personal no es un constructo unidimensional, sino que se compone de distintas facetas de evaluación y efectividad (Allen et al., 2020). Específicamente, Prasad et al. (2025) destacan tres dimensiones críticas en su medición: la interferencia del trabajo en la vida personal, la interferencia de la vida personal en el trabajo y el enriquecimiento o mejora trabajo-vida. De manera complementaria, Pandey et al. (2025) expanden la conceptualización del bienestar integrando las dimensiones física, psicológica y social, sugiriendo que el equilibrio no solo implica la ausencia de conflicto entre familia y trabajo, sino también la gestión de recursos personales y del entorno necesarios para el bienestar integral.

Para comprender este equilibrio en su totalidad, resulta fundamental situarlo dentro de la estructura organizacional. Al respecto, Colin-Chevalier et al. (2025) evidencian que el balance no es un constructo aislado, sino que se agrupa dentro del “entorno de trabajo”, interactuando simultáneamente con el estrés, la atmósfera y la carga laboral. Por ello, la capacidad del individuo para integrar sus roles depende directamente de estas condiciones estructurales, operando como un recurso clave para mitigar las altas exigencias y convirtiendo al balance en un indicador integral de la salud organizacional (Zhang et al., 2024).

En contraparte, cuando dichas demandas del entorno agotan los recursos del empleado, emerge el conflicto trabajo-familia (*Work-Family Conflict*). Este fenómeno consiste en una incompatibilidad inter-rol donde las presiones laborales obstaculizan directamente el cumplimiento de las responsabilidades personales (Inegbedion, 2024). Esta ausencia de balance

traspasa las fronteras de la empresa, deteriorando la salud mental y el bienestar integral del trabajador (Wang & Zhang, 2025). Así, el entorno laboral opera como una fuerza determinante: si es saludable fomenta el balance; si está sobrecargado, genera un conflicto que destruye la valoración subjetiva del trabajo.

En concordancia con lo expuesto, la literatura reciente ha profundizado en la influencia crítica del balance vida-trabajo sobre la consolidación de resultados organizacionales favorables (Salahudin et al., 2025). Al respecto, Colin-Chevalier et al. (2025) demostraron que el logro de un equilibrio efectivo entre roles se asocia con niveles significativamente mayores de bienestar psicosocial y una reducción del estrés ocupacional. Este vínculo se explica dado que el balance propicia un efecto de enriquecimiento o derrame positivo, donde las experiencias favorables y los recursos generados en el trabajo se transfieren hacia la vida personal, potenciando a su vez la satisfacción laboral global (Wayne et al., 2022).

Por otro lado, la satisfacción laboral se conceptualiza como una respuesta psicológica multidimensional que integra componentes afectivos y cognitivos, derivados de la evaluación subjetiva que el individuo realiza sobre su entorno de trabajo (Berger et al., 2025). Respecto a su componente afectivo, Kakar et al. (2022) la describen como una respuesta emocional favorable que es producto de la valoración del propio entorno y experiencias del trabajo. Desde una perspectiva de valoración cognitiva, se argumenta que la satisfacción no depende únicamente de las condiciones objetivas del empleo, sino de cómo el trabajador percibe y procesa internamente dichas características (Hagen et al., 2025). En este sentido, Stiglbauer y Penz (2025) sostienen que este constructo refleja la interacción directa entre los recursos proporcionados por la organización (como la autonomía) y las necesidades del trabajador, donde un entorno favorable impulsa la motivación intrínseca y se traduce en una valoración interna altamente positiva. En consecuencia, la satisfacción laboral trasciende la mera conformidad con el empleo para consolidarse como un indicador central del bienestar psicosocial del empleado (Inegbedion, 2024).

De manera específica, la relevancia de la satisfacción laboral radica en su función esencial como un recurso motivacional crítico que dota al colaborador de las herramientas psicológicas necesarias para afrontar las exigencias de su puesto (Pranata et al., 2022). Diversos estudios evidencian que, en entornos de alta presión, este estado positivo

opera como un mecanismo amortiguador indispensable contra el estrés ocupacional, el agotamiento emocional (referido en la literatura internacional como *burnout*) y el distanciamiento de las tareas (Oreskovic et al., 2023; Wiens et al., 2023). Asimismo, al integrarse en la dinámica del ajuste persona-puesto, la satisfacción actúa como un factor protector que mitiga el cinismo organizacional y fortalece la conexión del individuo con la empresa (Kakar et al., 2022). Por consiguiente, asegurar niveles óptimos de satisfacción constituye una condición primaria para que el trabajador pueda sostener su efectividad y preservar su salud mental a largo plazo (Pandey et al., 2025).

Para comprender a mayor profundidad cómo estos recursos interactúan frente a las exigencias del entorno, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), desarrollado teóricamente por Bakker y Demerouti (2001), proporciona un marco explicativo fundamental. Este modelo postula que el entorno de trabajo se compone de demandas que exigen un esfuerzo continuo y de recursos que facilitan la consecución de objetivos (Salahudin et al., 2025). Bajo esta perspectiva, la gestión adecuada del balance vida-trabajo funciona como un recurso psicosocial crítico que permite a los colaboradores amortiguar el impacto de las altas demandas operativas, reduciendo el riesgo de agotamiento y operando como un motor directo para incrementar la satisfacción laboral (Zhang et al., 2024).

Si bien el modelo JD-R se centra en la estructura de los recursos externos, resulta importante analizar los mecanismos motivacionales que subyacen esta dinámica, para ello utilizaremos la Teoría de la Autodeterminación postulada por Deci y Ryan (2000) para complementar el análisis. Esta teoría argumenta que el bienestar óptimo de un individuo se alcanza cuando el entorno logra satisfacer tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación (Oreskovic et al., 2023). En el ámbito organizacional, cuando las prácticas de trabajo promueven activamente el equilibrio entre roles, el colaborador experimenta un mayor sentido de autonomía y control sobre sus responsabilidades (Wang et al., 2022). Esta percepción de autodeterminación impulsa la motivación intrínseca, traduciéndose en una valoración interna favorable y, por ende, en niveles superiores de satisfacción laboral (Stiglbauer & Penz, 2025).

Con el propósito de consolidar el entendimiento de la interacción entre ambas variables, esta revisión integra dos enfoques teóricos

adicionales. En primer lugar, la teoría del derrame (referida internacionalmente como Spillover Theory) fundamenta el proceso de transferencia entre dominios, postulando que las fronteras entre lo laboral y lo personal son permeables y dinámicas (Allen et al., 2020). Esta permeabilidad permite que las actitudes y emociones generadas en un ámbito fluyan hacia el otro; específicamente, bajo la premisa de este derrame, la satisfacción generada en el entorno de trabajo se transfiere hacia el ámbito personal, incrementando de manera directa el bienestar subjetivo general del individuo (Blahopoulou et al., 2022). En segundo lugar, desde una perspectiva transaccional, la teoría del intercambio social (referida internacionalmente como *Social Exchange Theory*) explica el vínculo relacional. Bajo la premisa de la reciprocidad que sostiene este modelo, cuando la organización facilita el equilibrio mediante flexibilidad o apoyo, el colaborador interpreta estas acciones como una señal de valoración y preocupación por su bienestar (Berger et al., 2025). En respuesta, se genera una obligación de retribuir dicho soporte, donde el trabajador compensa a la organización desarrollando relaciones de confianza que se manifiestan en mayores niveles de compromiso y satisfacción (Pranata et al., 2022). En síntesis, estas teorías convergen para explicar la relación: el derrame aborda la transferencia interna de bienestar, mientras que el intercambio social explica la respuesta conductual ante el apoyo percibido (Brailovskaia et al., 2024).

En cuanto a la corriente psicológica, la presente investigación se apoya en la perspectiva cognitivo-social propuesta por Albert Bandura, la cual plantea que las actitudes laborales y el bienestar no se explican únicamente a partir de las condiciones objetivas del trabajo, sino también desde los procesos de evaluación cognitiva y los recursos personales disponibles para afrontarlo. Este enfoque ha sido retomado y operacionalizado en estudios empíricos recientes, en los que se analizan variables perceptuales y actitudinales para explicar diferencias en las experiencias laborales (Oreskovic et al., 2023; Wang et al., 2022). Asimismo, estos planteamientos han sido aplicados en investigaciones sobre trabajo flexible y balance vida-trabajo, evidenciando la relevancia de los procesos cognitivos en contextos organizacionales contemporáneos (Pranata et al., 2022).

Tomando en consideración el análisis de los antecedentes y los vacíos identificados en torno a la influencia de los recursos personales y las nuevas modalidades de trabajo, surge la siguiente interrogante de estudio: ¿Cuál es la relación reportada en la literatura empírica reciente entre el

equilibrio vida-trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores de diversos sectores organizacionales? En coherencia con esta interrogante, el objetivo general de la presente investigación es analizar la relación entre el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores de diversos sectores organizacionales, a partir de la revisión de literatura empírica reciente.

Método

A continuación, se describen los criterios y procedimientos metodológicos considerados para la búsqueda, selección y análisis de los artículos incluidos en la presente investigación, en coherencia con la pregunta de investigación y el objetivo planteado. La recopilación y selección de la literatura científica se organizó siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA 2020 (Page et al., 2021), con el propósito de estructurar un proceso sistemático, transparente, replicable de identificación y depuración de estudios. Estos lineamientos se emplearon como marco metodológico para garantizar rigurosidad en la selección de la evidencia empírica relevante.

Criterios de inclusión

Para el desarrollo del estudio se revisaron diversos artículos científicos, seleccionándose aquellos que cumplieron con los siguientes criterios generales: a) artículos publicados entre los años 2022 y 2025; b) investigaciones adscritas al campo de la psicología organizacional; c) artículos publicados en revistas científicas arbitradas e indexadas en bases de datos especializadas, con acceso a texto completo; d) estudios publicados en idioma inglés; e) investigaciones empíricas con enfoque cuantitativo que analizaron la relación entre el WLB y JS, mediante el uso de instrumentos de medición estandarizados que reportaran propiedades psicométricas; f) estudios realizados en trabajadores de organizaciones formales; y g) investigaciones con diseño transversal, longitudinal, experimental o cuasi experimental. Estos criterios permitieron asegurar la pertinencia temática, la rigurosidad metodológica y la coherencia conceptual de los estudios incluidos.

Criterios de exclusión

Por otro lado, se descartaron las investigaciones que no se ajustaron al enfoque del presente trabajo, tales como: a) investigaciones de carácter cualitativo, mixto o descriptivo, debido a que no permiten el

análisis estadístico de la relación entre las variables de interés; b) revisiones sistemáticas, meta-análisis y revisiones narrativas, dado que el estudio se orienta al análisis de fuentes empíricas primarias; c) informes epidemiológicos; d) resúmenes, presentaciones en congresos y pósters académicos; e) tesis, manuales, capítulos de libros y revistas de divulgación científica; y f) artículos que no presentaran información metodológica suficiente respecto a instrumentos de medición, tamaño muestral o indicadores de validez y confiabilidad.

Estrategia de búsqueda

La recolección de fuentes primarias se realizó en las bases de datos Web of Science, Scopus, APA PsycNet, ProQuest, EBSCO y ScienceDirect, durante el periodo de elaboración del presente trabajo. Para la identificación de los estudios se emplearon palabras clave vinculadas a las variables de investigación en idioma inglés, tales como: “work-life balance”, “work-family balance”, “job satisfaction” y “employee satisfaction”.

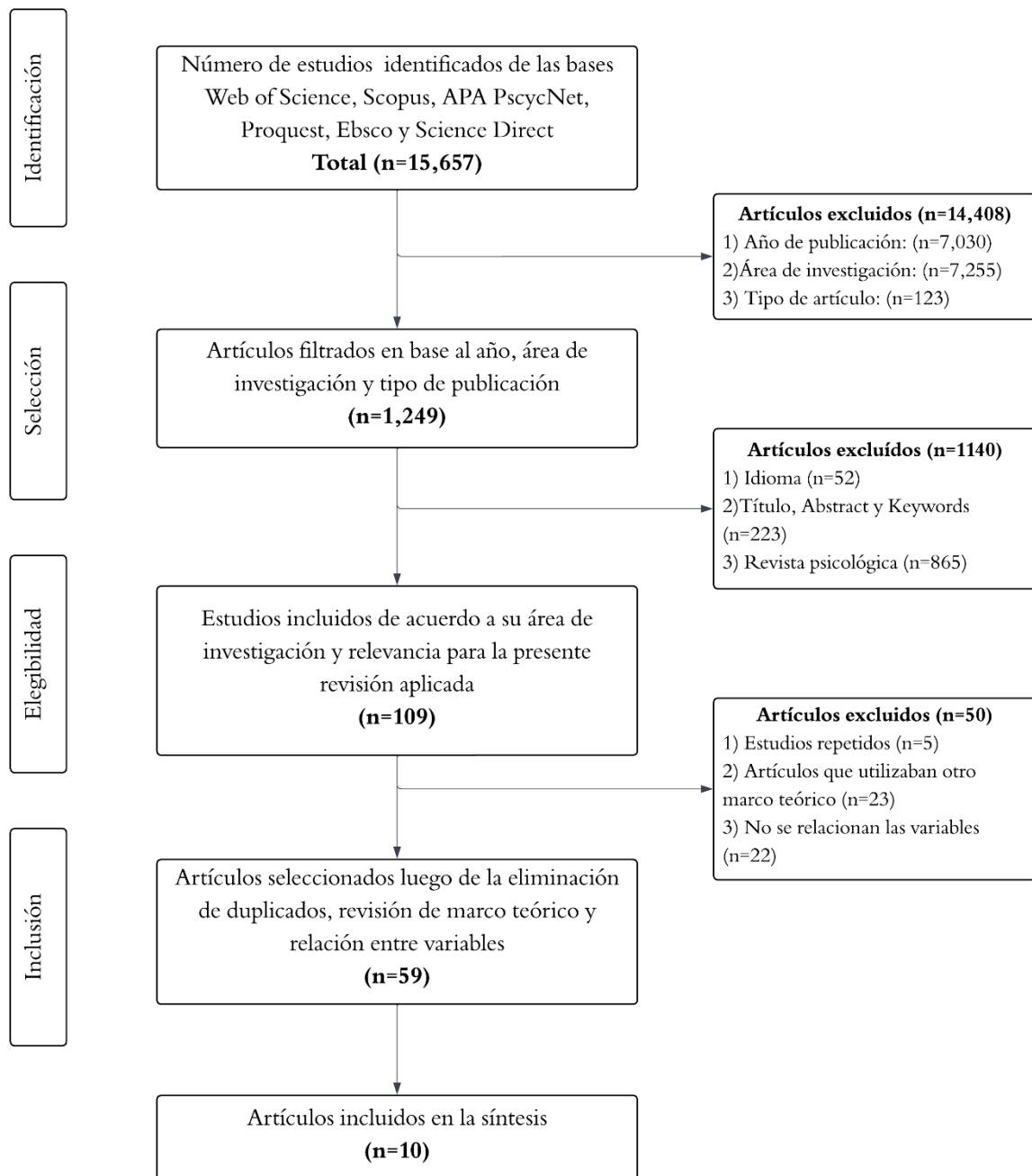
Los términos fueron combinados mediante operadores booleanos AND y OR, lo que permitió ampliar y refinar los resultados obtenidos. Se utilizaron ecuaciones de búsqueda como: (“work-life balance” OR “work-family balance”) AND (“job satisfaction” OR “employee satisfaction”), adaptadas a los criterios y particularidades de cada base de datos.

Posteriormente, se desarrolló un proceso sistemático de selección de estudios organizado en cuatro etapas consecutivas: identificación, selección, evaluación de elegibilidad e inclusión. En la fase de identificación se obtuvieron 15,657 registros, de los cuales 14,408 fueron excluidos por no cumplir con los criterios establecidos, principalmente en función del año de publicación, el área de investigación y el tipo de documento; posteriormente, los 1,249 artículos restantes fueron sometidos a un análisis más específico durante la etapa de selección, considerando el idioma de publicación y la revisión del título, resumen y palabras clave, lo que dio lugar a la exclusión de 1,140 estudios debido a su falta de alineación con el enfoque temático de la investigación o por no corresponder al ámbito de estudio definido, permitiendo así identificar 109 investigaciones con potencial relevancia. A continuación, en la fase de elegibilidad, se realizó una revisión exhaustiva del texto completo de los estudios seleccionados con el objetivo de evaluar su coherencia teórica y su pertinencia empírica respecto a los objetivos del estudio, descartándose 50 artículos principalmente

por duplicación de registros, por el uso de marcos conceptuales distintos o por no abordar de manera directa la relación entre las variables de interés. Finalmente, en la etapa de inclusión, se conformó una muestra definitiva de 10 artículos empíricos, los cuales cumplieron de forma rigurosa con todos los criterios de inclusión y aportaron evidencia directa para la síntesis de resultados desarrollada en la presente revisión, tal como se presenta en la Figura 1.

Figura 1

Flujograma del procedimiento de filtrado de las investigaciones



Resultados

Tabla 1

Síntesis de las investigaciones incluidas

Autores	Año	Idioma	N	Modalidad y rubro de los participantes	Lugar del estudio
Al Dilby & Farmanesh	2023	Inglés	196	Remoto Tecnología	Turquía
Aloulou et al.	2023	Inglés	146	Remoto Multisectorial	Arabia Saudita
Barca et al.	2025	Inglés	938	Remoto Multisectorial	Turquía
Bonifacio et al.	2025	Inglés	241	Híbrido Multisectorial	Perú y México
Buonomo et al.	2024	Inglés	635	Remoto Multisectorial	Italia
García-Salirrosas et al.	2024	Inglés	396	Remoto Multisectorial	Perú
Huang & Zhao	2025	Inglés	511	Presencial Educación	China
Susanto et al.	2022	Inglés	400	Presencial Industrial	Indonesia
To & Wu	2025	Inglés	304	Presencial Multisectorial	Vietnam
Yang et al.	2024	Inglés	2288	Presencial Salud	China

Tabla 2*Continuación de la síntesis de las investigaciones analizadas*

Autores	VARIABLES o dimensiones	Confiabilidad	Significancia estadística de las relaciones entre variables
Al Dilby & Farmanesh	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.86$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.302, p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.80$	
	Liderazgo virtual (VL)	$\alpha = 0.82$	
	Confianza en el líder (TIL)	$\alpha = 0.88$	
Aloulou et al.	Balance vida-trabajo (WLB)	$\alpha = 0.83$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.388, p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.88$	
	Satisfacción con la vida (LS)	$\alpha = 0.80$	
	Soporte organizacional percibido (POS)	$\alpha = 0.91$	
Barca et al.	Balance vida-trabajo (WLB)	$\alpha = 0.94$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.335, p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.92$	
Bonifacio et al.	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.91$	JS \rightarrow WLB ($\beta = -0.279; p < .041$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.78$	
	Productividad Laboral	$\alpha = 0.89$	
Buonomo et al.	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.70$	JS \rightarrow WLB ($r = 0.66; p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.81$	
	Apoyo de colegas (CS)	$\alpha = 0.86$	
García-Salirrosas et al.	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.92$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.52; p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.86$	
	Conductas de supervisión de apoyo familiar (FSSB)	$\alpha = 0.92$	
Huang & Zhao	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.94$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.255, p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.90$	
	Alfabetización en IA (AIL)	$\alpha = 0.95$	
Susanto et al.	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.90$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.19, p \leq .01$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.91$	
	Desempeño laboral (JP)	$\alpha = 0.88$	
	Conductas de supervisión de apoyo a la familia (FSSB)	$\alpha = 0.82$	
To & Wu	Balance trabajo-vida (WLB)	$\alpha = 0.93$	WLB \rightarrow JS ($\beta = 0.177, p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.94$	
	Intención de abandono laboral (TI)	$\alpha = 0.92$	
	Compromiso organizacional (OC)	$\alpha = 0.92$	
Yang et al.	Conflicto Trabajo Familia (WFC)	$\alpha = 0.88$	WFC \rightarrow JS ($\beta = -0.572, p < .001$)
	Satisfacción laboral (JS)	$\alpha = 0.94$	
	Bienestar del empleado (EWB)	$\alpha = 0.96$	
	Compromiso Laboral (WE)	$\alpha = 0.96$	

Tabla 3

Hallazgos de las investigaciones analizadas

Autores	Objetivos	Conclusiones	Hallazgos principales
Al Dilby & Farmanesh	Analizar el impacto del liderazgo virtual y el WLB sobre la JS en empleados remotos.	El liderazgo virtual debe respetar los límites personales, pues el WLB es el soporte esencial de la JS.	El WLB es el predictor más fuerte de la JS, superando el efecto del soporte tecnológico.
Aloulou et al.	Evaluar la influencia de recursos personales y apoyo organizacional sobre el WLB y la JS.	Recursos personales y soporte institucional son mecanismos clave para transformar el WLB en JS.	WLB impacta positivamente en JS, potenciado por la autoeficacia y el soporte institucional.
Barca et al.	Comparar niveles de aislamiento, <i>burnout</i> , WLB y JS entre teletrabajadores y empleados presenciales.	El WLB es un predictor universal de bienestar; reducir el aislamiento protege la JS en entornos presenciales y remotos.	El WLB predice significativamente la JS, explicando junto al <i>burnout</i> el 61% de la varianza.
Bonifacio et al.	Analizar el impacto de jornadas largas sobre el WLB y la JS en empleados filipinos.	WLB impacta positivamente en JS; jornadas de 48h y mala ergonomía actúan como barreras que elevan el conflicto.	WLB es el determinante central de la JS, exigiendo mejoras organizativas y ergonómicas para su sostenibilidad.
Buonomo et al.	Examinar el rol mediador de la JS en la relación entre el apoyo social y el WLB en trabajadores remotos.	Se evidencia una direccionalidad inversa: niveles altos de JS proporcionan los recursos emocionales para gestionar mejor el WLB.	La JS mostró un efecto directo y significativo sobre el WLB, actuando como antecedente facilitador.
García-Salirrosas et al.	Analizar la influencia del FSSB sobre JS en teletrabajo, mediado por WLB	El WLB viabiliza la eficacia del teletrabajo en contextos familiares, transformando el apoyo externo en JS real.	El WLB impacta directamente la JS y es el mediador más potente del modelo.
Huang & Zhao	Analizar cómo la AIL influye en el WLB y JS en trabajadores del sector educativo.	La competencia digital favorece el WLB al optimizar tareas, confirmando que la tecnología es un recurso para la JS si reduce carga.	El WLB impacta positivamente la JS, mediado por la satisfacción de necesidades psicológicas básicas.
Susanto et al.	Analizar el efecto del WLB sobre la JS y el desempeño, moderado por el apoyo del supervisor a la familia.	En PYMES, el WLB es un mecanismo explicativo que eleva la JS y resulta rentable para la productividad operativa.	El WLB predice positivamente la JS, la cual media la relación hacia un mejor desempeño.
To & Wu	Analizar el impacto del WLB sobre la intención de rotación y la JS.	El WLB es crítico para la retención, siendo la JS el factor que canaliza el bienestar hacia la permanencia organizacional.	El WLB aumenta la JS y reduce la rotación; la JS media la relación disminuyendo el deseo de renuncia.
Yang et al.	Evaluar el efecto del conflicto trabajo-familia (indicador inverso de WLB) sobre la JS y bienestar.	La incapacidad de gestionar límites (bajo WLB) erosiona la JS, siendo vital el equilibrio para prevenir el agotamiento profesional.	El conflicto impacta de forma negativa y robusta la JS, deteriorando el bienestar subjetivo.

Los estudios seleccionados para la presente revisión sistemática fueron publicados entre 2022 y 2025, empleando exclusivamente un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional para examinar el vínculo

entre las variables. Destacan la Teoría del Derrame (*Spillover Theory*), la Teoría del Intercambio Social y, fundamentalmente, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) de Demerouti y Bakker,

el cual postula que el bienestar surge cuando los recursos organizacionales compensan las exigencias del puesto. Bajo esta premisa y la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, la satisfacción laboral se define como el estado emocional placentero derivado de la valoración del trabajo.

Todos los artículos fueron publicados en inglés, con muestras que varían entre 146 y 2480 participantes, principalmente empleados corporativos, trabajadores remotos, del sector salud y docentes universitarios, en contextos de América Latina, Europa y Asia. El balance vida-trabajo y la satisfacción laboral fueron medidos mediante instrumentos validados, reportándose en general adecuados niveles de confiabilidad. Además, varios estudios incorporaron variables como estrés laboral, liderazgo, compromiso organizacional, intención de rotación y apoyo social, ampliando la comprensión de esta relación.

A continuación, se presenta un análisis detallado de los hallazgos empíricos de cada estudio seleccionado:

Al Dilby y Farmanesh (2023) examinaron el impacto del liderazgo virtual sobre la JS, analizando la mediación del WLB y la confianza en el líder, en una muestra de 196 trabajadores del sector tecnológico bajo modalidad virtual. A nivel correlacional, el liderazgo virtual se asoció positivamente con el WLB y la JS. En el modelo de mediación, el liderazgo virtual predijo significativamente la satisfacción laboral ($\beta = 0.302$, $p < .001$), logrando explicar el 52 % de la varianza de este indicador y consolidado a estas variables como predictores críticos del bienestar en el sector tecnológico. Asimismo, el WLB actuó como un mediador significativo ($\beta = 0.207$, $p < .05$), evidenciándose que las estrategias de gestión remota incrementan la satisfacción principalmente cuando logran estabilizar el equilibrio entre los dominios personal y profesional. Los resultados confirman que el liderazgo virtual no solo impacta directamente el bienestar, sino que requiere del balance vida-trabajo como mecanismo explicativo central para mitigar el estrés y la ansiedad en contextos de alta digitalización.

Aloulou et al. (2023) evaluaron el efecto del WLB sobre la JS y su impacto posterior en la satisfacción con la vida, considerando antecedentes como las evaluaciones del núcleo propio (core self-evaluations), la carga de trabajo y el apoyo organizacional en una muestra de 146 teletrabajadores en Arabia Saudita. A nivel correlacional, el WLB se asoció de manera positiva y significativa tanto con la JS como con la

satisfacción con la vida. En el modelo de mediación secuencial propuesto, el balance vida-trabajo predijo significativamente la satisfacción laboral ($\beta = 0.388$, $p < .001$), mientras que esta última funcionó como un mediador que trasladó los beneficios del equilibrio hacia una mayor satisfacción vital. Asimismo, se identificó que recursos personales como las evaluaciones del núcleo propio y recursos externos como el apoyo organizacional son determinantes críticos que facilitan el balance, mientras que la carga laboral actúa como un inhibidor significativo. Estos resultados confirman que un mayor balance vida-trabajo no solo incrementa la satisfacción laboral de forma aislada, sino que inicia una cadena de bienestar que trasciende al ámbito personal, siendo el equilibrio un mecanismo explicativo fundamental para la retención y plenitud del trabajador en modalidades no presenciales.

Barca et al. (2025) investigaron la relación entre el WLB y la JS, analizando además el impacto del aislamiento social y el agotamiento laboral (burnout) en una muestra de 938 trabajadores (436 teletrabajadores y 502 trabajadores presenciales) en el contexto post-COVID-19. A nivel correlacional, el balance vida-trabajo mostró una asociación positiva y significativa con la satisfacción laboral, mientras que variables como el aislamiento social y el burnout presentaron correlaciones negativas con el bienestar del empleado. En el modelo de ecuaciones estructurales y el análisis multigrupo, el balance vida-trabajo predijo de manera significativa la satisfacción laboral ($\beta = 0.335$, $p < .001$), logrando explicar, en conjunto con las demás variables del modelo, el 61 % de la varianza de la satisfacción. Asimismo, los resultados revelaron que, aunque los teletrabajadores perciben un mayor equilibrio, el efecto del balance sobre la satisfacción es un determinante central en ambos esquemas de trabajo. Estos hallazgos confirman que un adecuado balance vida-trabajo actúa como un recurso protector que incrementa la JS y mitiga los efectos nocivos del estrés crónico, siendo un mecanismo explicativo fundamental para la salud organizacional.

Bonifacio et al. (2025) corroboraron el impacto de la duración de la semana laboral sobre el WLB y la JS, analizando la influencia de factores macro ergonómicos y el desempeño en una muestra de 500 empleados filipinos bajo jornadas de 40 y 48 horas semanales. A nivel correlacional, se identificó que el balance vida-trabajo mantiene una asociación positiva y significativa con la satisfacción laboral, mientras que las semanas laborales extendidas se correlacionan negativamente con la capacidad de recuperación del trabajador. En el modelo de ecuaciones estructurales basado en el marco de

Demandas y Recursos Laborales (JD-R), el WLB predijo significativamente la satisfacción laboral ($\beta = -0.279$, $p < .041$), demostrando ser el determinante con mayor peso sobre el bienestar percibido. Asimismo, los resultados revelaron que el entorno físico y los factores organizacionales moderan esta relación, evidenciándose que una infraestructura ergonómica deficiente agrava el conflicto trabajo-vida. Estos hallazgos confirman que una gestión efectiva de las horas de trabajo incrementa la satisfacción y la productividad, siendo el balance vida-trabajo un mecanismo explicativo fundamental para mitigar el agotamiento derivado de las demandas laborales excesivas.

Buonomo et al. (2024) revisaron la relación entre el apoyo percibido (procedente de líderes y colegas) y el WLB analizando el rol mediador de la JS en una muestra de 312 trabajadores remotos italianos. A nivel correlacional, se halló que tanto el apoyo del líder como el de los colegas se asocian de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral y el equilibrio entre dominios. En el modelo de mediación estructural, se determinó que la satisfacción laboral predice significativamente el balance vida-trabajo ($\beta = 0.50$, $p < .001$), actuando como un mecanismo explicativo que canaliza los recursos sociales del entorno de trabajo hacia la esfera personal del empleado. Asimismo, los resultados revelaron una direccionalidad inversa relevante, donde la satisfacción con el empleo se posiciona como el antecedente que facilita una mejor gestión de los límites entre la vida privada y profesional. Estos hallazgos confirman que el apoyo social en entornos virtuales incrementa la satisfacción laboral, la cual a su vez reduce el conflicto trabajo-vida, siendo un factor determinante para el bienestar en el teletrabajo.

García-Salirrosas et al. (2023) examinaron la influencia del apoyo del supervisor y el rol del derrame positivo trabajo-familia sobre la satisfacción laboral, analizando la mediación del balance vida-trabajo en una muestra de 396 teletrabajadores en Lima, Perú. A nivel correlacional, se determinó que tanto el apoyo percibido como el balance entre dominios mantienen asociaciones positivas y estadísticamente significativas con el bienestar del empleado. En el modelo de ecuaciones estructurales (PLS-SEM), el balance vida-trabajo predijo de manera directa y significativa la satisfacción laboral ($\beta = 0.519$, $p < .001$), posicionándose como el determinante de mayor impacto en el modelo. Asimismo, los resultados revelaron que el balance vida-trabajo actúa como el mecanismo mediador más potente ($\beta = 0.301$, $p < .05$), superando incluso el efecto directo del derrame positivo y confirmando que la armonía

entre roles es indispensable para transformar los recursos organizacionales en satisfacción real. Estos hallazgos confirman que, en contextos culturales donde la familia representa un valor central, el balance vida-trabajo es el factor que viabiliza la eficacia del teletrabajo, siendo un recurso explicativo fundamental para la retención del talento.

Huang y Zhao (2025) buscaron entender el impacto de la alfabetización en inteligencia artificial (IA) sobre la JS y el WLB, analizando el rol mediador de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en una muestra de 511 trabajadores educativos en China. A nivel correlacional, se identificó que la competencia tecnológica en IA se asocia positivamente con la autonomía, la competencia y la relación, factores que a su vez potencian el equilibrio entre dominios. En el modelo de ecuaciones estructurales basado en la Teoría de la Autodeterminación (SDT) de Deci y Ryan, el balance vida-trabajo predijo de manera significativa la satisfacción laboral ($\beta = 0.255$, $p < .001$), evidenciándose que la capacidad de integrar la tecnología para optimizar tareas reduce la presión del rol docente. Asimismo, los resultados revelaron que la alfabetización en IA actúa como un recurso personal que facilita el WLB al permitir una gestión del tiempo más eficiente, lo que deriva en una mayor percepción de bienestar profesional. Estos hallazgos confirman que el equilibrio entre roles es un mecanismo explicativo fundamental que transforma la capacitación técnica en satisfacción laboral dentro de entornos académicos de alta exigencia.

Susanto et al. (2022) abordaron el efecto del balance vida-trabajo sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, analizando además el rol moderador de los comportamientos del supervisor que apoyan a la familia (FSSB) en una muestra de 400 trabajadores de PYMES en Indonesia. A nivel correlacional, se determinó que el equilibrio entre dominios mantiene una asociación positiva y estadísticamente significativa con la satisfacción y el rendimiento individual. En el modelo de ecuaciones estructurales (PLS-SEM), el balance vida-trabajo predijo significativamente la satisfacción laboral ($\beta = 0.187$, $p = .003$), logrando explicar una parte sustancial de su varianza en el contexto de las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, se demostró que la satisfacción laboral actúa como un mediador parcial que traslada los beneficios del balance hacia un mejor desempeño en el puesto de trabajo. Los resultados confirman que el apoyo del supervisor potencia la relación entre el balance y la satisfacción, siendo un recurso social crítico para mitigar el conflicto de roles.

To y Wu (2025) indagaron el efecto del balance vida-trabajo sobre la intención de rotación, considerando la mediación de la satisfacción laboral y la moderación del compromiso organizacional, en una muestra de 304 empleados corporativos en Vietnam. A nivel correlacional, el WLB se asoció positivamente con la satisfacción laboral ($r=0.177$, $p<.01$) y negativamente con la intención de rotación. En el modelo de mediación, el WLB predijo significativamente la satisfacción laboral ($\beta=0.177$, $p<.001$), mientras que la satisfacción laboral predijo negativamente la intención de rotación, evidenciándose un efecto indirecto significativo. Asimismo, el efecto directo del WLB sobre la intención de rotación fue negativo y significativo. Estos resultados confirman que un mayor balance vida-trabajo incrementa la satisfacción laboral y reduce la intención de rotación, siendo la satisfacción laboral un mecanismo explicativo relevante dentro del modelo.

Finalmente, Yang et al. (2024) abordaron la dinámica entre las demandas de roles y el bienestar subjetivo, analizando la mediación de la satisfacción laboral y el compromiso (*work engagement*) en una muestra de 2,480 médicos en la provincia de Jilin, China. En esta investigación, el conflicto trabajo-familia fue evaluado como el antecesor crítico, considerándose para efectos de la presente revisión como un indicador inverso del balance vida-trabajo. A nivel correlacional, se halló que el conflicto entre dominios se asocia de forma negativa y robusta con la satisfacción laboral y el bienestar general de los profesionales de la salud. En el modelo de ecuaciones estructurales (PLS-SEM), el conflicto trabajo-familia predijo de manera negativa y altamente significativa la JS ($\beta = -0.572$, $p < .001$), demostrando que la permeabilidad negativa entre roles es uno de los principales predictores del deterioro del clima emocional del trabajador. Asimismo, los resultados confirmaron que la JS actúa como un mecanismo mediador esencial que vincula la gestión de roles con el bienestar psicológico. Estos hallazgos respaldan inversamente la hipótesis central de este estudio, ratificando que un bajo WLB (manifestado como alto conflicto) erosiona la valoración positiva del empleo y reduce el compromiso organizacional.

Discusión

Los hallazgos revisados permiten afirmar que *work-life balance* constituye un mecanismo central del bienestar organizacional. La literatura converge en que el equilibrio no es únicamente una condición deseable, sino el proceso mediante el cual las demandas laborales se traducen, o no, en satisfacción laboral. En este sentido, el equilibrio

actúa como regulador estructural entre exigencias organizacionales y bienestar psicológico.

La literatura científica ha consolidado un consenso sobre la interdependencia entre el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción laboral. Esta asociación trasciende los límites de la estructura organizacional tradicional. Susanto et al. (2022) evidencian que el equilibrio predice significativamente la satisfacción laboral en entornos corporativos formales, mientras que García-Salirrosas et al. (2023) demuestran que esta relación se mantiene en dinámicas de trabajo flexible, híbrido y remoto. Al integrar estos hallazgos dentro de un modelo estructural, Aloulou et al. (2023) ratifican que la capacidad de armonizar ambos dominios no constituye un beneficio agregado, sino un requisito indispensable para que la satisfacción laboral sea sostenible en el tiempo.

El aporte integrador de las investigaciones recientes reside en identificar al equilibrio como el nodo central que transforma las condiciones organizacionales en bienestar psicológico. Esta función mediadora se observa con claridad en el modelo propuesto por Al Dilby y Farmanesh (2023), quienes demuestran que el liderazgo virtual solo logra impactar la satisfacción laboral cuando consigue optimizar la interacción entre puestos de trabajo y exigencia laboral. En esa línea, Huang y Zhao (2025) señalan que la alfabetización en IA actúa como recurso facilitador del equilibrio al reducir la carga operativa y liberar tiempo cognitivo para la recuperación personal. No obstante, este proceso de transformación presenta un límite biopsicológico. La sobrecarga laboral no solo restringe el tiempo disponible, sino que agota los recursos de autorregulación del individuo. Como complemento adicional, es relevante mencionar el estudio de Abdel et al. (2021) que aporta evidencia experimental que demuestra que el desbalance laboral compromete la capacidad de recuperación, limitando incluso conductas restaurativas como la práctica de actividad física posterior a la jornada laboral. Este hallazgo confirma que el deterioro del equilibrio no se reduce a una percepción subjetiva, sino que interfiere con los mecanismos fisiológicos de recuperación del vigor necesarios para sostener la satisfacción laboral.

En contraste, Yang et al. (2024) analizan el proceso inverso al evidenciar que cuando emerge el *work-family conflict*, la satisfacción laboral es la primera variable afectada. Este deterioro inicial desencadena una reducción del compromiso organizacional y del bienestar general. Otro estudio adicional que respalda este hallazgo es Wayne et al. (2022), que describe cómo aquellos que se sienten

realizados y valorados en el trabajo perciben una alta satisfacción laboral y, por ende, disponen de mayores recursos psicológicos y una actitud más favorable para gestionar su vida personal y/o laboral, lo que conlleva a sentir un equilibrio en general. En conjunto, la evidencia integrada demuestra que la armonización entre vida personal y responsabilidades laborales no puede entenderse como una política complementaria dentro de la organización. Por el contrario, constituye una condición estructural para que la satisfacción laboral sea consistente, sostenible y funcional dentro del sistema organizacional.

Un análisis crítico evidencia que la relación entre el WLB y la JS no opera bajo un patrón uniforme, sino que adopta configuraciones diversas según el contexto. En una primera instancia, Aloulou et al. (2023) proponen una mediación secuencial donde la armonía entre roles incrementa la JS y, posteriormente, potencia la satisfacción con la vida; este encadenamiento confirma que el equilibrio se proyecta desde lo laboral hacia la esfera personal. No obstante, este proceso trasciende el bienestar individual para convertirse en un activo institucional. To y Wu (2025) demuestran que la JS conecta el equilibrio con la intención de permanencia, reduciendo la rotación de personal. En conjunto, ambos estudios convergen en validar que el WLB es el recurso base que, al ser transformado por la JS, genera beneficios tanto para la plenitud del individuo como para la sostenibilidad de la organización.

La direccionalidad del vínculo también puede invertirse. Buonomo et al. (2024) evidencian que el apoyo del supervisor no impacta el equilibrio de forma directa; por el contrario, fortalece primero la JS, siendo esta experiencia psicológica la que posteriormente facilita la gestión de límites (WLB). Esta perspectiva coincide con los planteamientos de Wayne et al. (2022), quienes sostienen que la relación no es unidireccional, sino un círculo virtuoso donde la satisfacción laboral funciona como un recurso antecedente. Bajo este enfoque, el enriquecimiento laboral genera una satisfacción que dota al individuo de los recursos emocionales y cognitivos necesarios para percibir y gestionar mejor su WLB. Este hallazgo rompe la linealidad convencional al posicionar a la JS no solo como un fin, sino como la consecuencia que habilita el equilibrio, consolidando la idea de que el bienestar laboral y personal se retroalimentan de manera constante.

Más allá de la relación directa, la eficacia del vínculo entre el equilibrio y la satisfacción está supeditada a variables moderadoras de carácter

social. Susanto et al. (2022) demuestran que los comportamientos del supervisor orientados al apoyo familiar no solo fortalecen la relación entre WLB y JS, sino que amplifican su impacto final sobre el desempeño laboral. De manera convergente, Al Dilby y Farmanesh (2023) identifican que la confianza en el líder potencia el efecto del liderazgo virtual sobre la satisfacción a través del equilibrio. Ambos hallazgos evidencian una línea común: el equilibrio no opera en el vacío, sino que requiere de recursos sociales, como el apoyo familiar del jefe o la confianza en el liderazgo, para intensificar la eficacia del modelo. Esto sugiere que, para que el WLB se traduzca efectivamente en JS, la organización debe proveer un entorno de soporte que valide y respalde activamente la integración de los roles vida-trabajo.

Un hallazgo importante en la literatura es que el éxito de las variables WLB y JS no depende exclusivamente de las políticas organizacionales, sino de una dimensión intrínseca donde los recursos personales actúan como un "escudo" o filtro adaptativo. Esta dinámica comienza con lo que Aloulou et al. (2025) denominan la dimensión disposicional. A través de las *core self-evaluations* (autoevaluaciones esenciales), el individuo determina su propio valor y capacidad de control. Aquellos con una percepción interna más positiva no ven las demandas laborales como obstáculos insuperables, sino como retos gestionables, lo que facilita una interpretación más armoniosa del equilibrio entre roles. Esta base se fortalece con el Capital Psicológico (*PsyCap*) de Zhou y Zheng (2025), un estudio adicional que presenta un recurso compuesto por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia. Estas facultades operan como un "combustible" emocional que permite al trabajador navegar el conflicto de roles con proactividad, utilizando la resiliencia para recuperarse del estrés y la autoeficacia para organizar sus tiempos con éxito. Finalmente, este blindaje se completa con la competencia operativa: Huang y Zhao (2025) demuestran que la alfabetización en IA dota al sujeto de la autonomía necesaria para optimizar sus tareas. En conjunto, estos hallazgos revelan una tríada de empoderamiento donde la autovaloración (Aloulou et al., 2023), la fortaleza emocional del *PsyCap* (Zhou & Zheng, 2025) y la habilidad técnica (Huang & Zhao, 2025) convergen para transformar el WLB de un concepto teórico en una experiencia de satisfacción laboral efectiva.

Adicionalmente, existe evidencia que demuestra que la efectividad del WLB sobre la JS no es automática ni universal, sino que depende de la interacción entre la modalidad laboral, la carga

cognitiva y la capacidad de autorregulación. Barca et al. (2025) sostienen que, en la modalidad remota, el equilibrio adquiere un rol protagónico como mecanismo regulador frente al aislamiento y el agotamiento; sin embargo, esta ventaja es frágil. Como advierten Bonifacio et al. (2025), las jornadas extendidas actúan como un erosivo que agota el equilibrio como recurso personal, reduciendo drásticamente la satisfacción y la productividad cuando las exigencias superan la recuperación.

El "punto de quiebre" de este sistema se encuentra en la fuerza psicológica del trabajador. Un estudio complementario de Abdel et al. (2021) aportan evidencia experimental sobre cómo la sobrecarga laboral agota los recursos de autorregulación, limitando incluso la capacidad del individuo para realizar actividades restaurativas post-jornada. En este escenario, la flexibilidad deja de ser un beneficio para convertirse en una "trampa de interferencia" si no existen límites claros. En sintonía, Yang et al. (2024) enfatizan que la autonomía sin desconexión deriva en un conflicto crónico entre trabajo y familia, lo que subraya que la flexibilidad requiere de una regulación estructural y prácticas institucionales de desconexión para ser efectiva. Esta eficacia se verá modulada por el entorno relacional y el liderazgo. Al Dilby y Farmanesh (2023) confirman que, especialmente en entornos remotos, el bienestar no emana de políticas formales, sino de un liderazgo virtual que valide explícitamente la vida personal y fomente la confianza. En conjunto, los hallazgos permiten afirmar que el WLB se consolida como un protector del bienestar solo cuando convergen una carga laboral realista, límites institucionales claros y la disponibilidad de recursos de autocontrol; de lo contrario, la flexibilidad puede intensificar el desgaste en lugar de mitigarlo.

En consecuencia, los hallazgos analizados permiten consolidar al equilibrio como un fundamento estratégico de la salud y permanencia en la organización. Bajo esta premisa, la transición de la evidencia teórica hacia la praxis organizacional exige la formulación de lineamientos técnicos concretos para la intervención en Psicología Organizacional. La premisa fundamental es que el WLB no debe gestionarse como un beneficio accesorio de flexibilidad, sino como un eje estructural del diseño de puestos y la gestión del talento. En este sentido, una primera línea de acción se orienta al rediseño de puestos con enfoque en la recuperación. Considerando que las jornadas extendidas y la sobrecarga deterioran la satisfacción (Bonifacio et al., 2025; Yang et al., 2024) y agotan los recursos de autorregulación (Abdel et al., 2021), resulta imperativo que las organizaciones

implementen protocolos de higiene de carga cognitiva. Estos protocolos deben incluir la delimitación de ventanas formales de desconexión y la regulación de la intensidad operativa, garantizando que la flexibilidad sea un beneficio real y no una fuente de interferencia que drene la energía psicológica necesaria para establecer límites efectivos.

Desde una perspectiva de diagnóstico y control, se propone la incorporación de instrumentos de evaluación del conflicto entre roles dentro de los sistemas de monitoreo institucional. Dado que el conflicto crónico erosiona progresivamente el compromiso organizacional (Yang et al., 2024), la aplicación de escalas estructuradas de equilibrio permite una detección temprana de focos de riesgo. Esta medición no solo facilita la identificación de áreas críticas, sino que fundamenta la segmentación de políticas de bienestar según las necesidades específicas de diversos perfiles demográficos y modalidades laborales. De manera complementaria, la intervención debe dirigirse al fortalecimiento del liderazgo mediante programas de capacitación en Apoyo Familiar del Supervisor (FSSB). La literatura es convergente al señalar que el apoyo del supervisor y el liderazgo virtual que valida la vida personal son catalizadores esenciales de la satisfacción (Susanto et al., 2022; Al Dilby y Farmanesh, 2023). Este soporte relacional debe integrarse con el desarrollo de competencias en alfabetización tecnológica, donde el uso de la inteligencia artificial sea promovido como un recurso de simplificación y optimización del tiempo (Huang y Zhao, 2025), evitando que las herramientas digitales se transformen en una extensión de la jornada.

Finalmente, en lo referente a la sostenibilidad de la retención del talento, es necesario articular el impacto del equilibrio con la construcción de significado laboral. Si bien el WLB incrementa la satisfacción y reduce la intención de rotación (To & Wu, 2025), este efecto se potencia cuando el trabajador percibe que su labor es valiosa y coherente con su propósito personal. Como advierten Zhou y Zheng (2022), la capacidad de adaptación individual no compensa la ausencia de sentido en las tareas. Por tanto, los lineamientos de acción deben incluir procesos de *job crafting* que aseguren que la flexibilidad horaria y el equilibrio se sincronicen con una arquitectura del trabajo centrada en el propósito. En conclusión, la aplicabilidad de esta revisión en la especialidad de Psicología Organizacional reside en una intervención multinivel que integre el rediseño estructural, la regulación de la carga cognitiva y un liderazgo sensible al contexto personal,

consolidando al equilibrio como un fundamento estratégico de la salud y permanencia en la organización.

Conclusiones

La presente revisión de literatura cumplió con el propósito de analizar la relación reportada en estudios empíricos recientes entre el balance vida-trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores de organizaciones de diversos sectores. En conjunto, la evidencia integrada confirma la existencia de una relación empírica positiva y estadísticamente significativa entre ambos constructos en los distintos contextos examinados. Este hallazgo permite concluir que la armonización exitosa entre las demandas personales y laborales se vincula consistentemente con mayores niveles de satisfacción, validando al balance como un determinante crítico del bienestar en el escenario organizacional contemporáneo.

Asimismo, los hallazgos demuestran que el cumplimiento del objetivo general permitió identificar que esta relación no se manifiesta de manera homogénea, sino que se encuentra condicionada por la modalidad y el contexto de trabajo. En entornos remotos y flexibles, el vínculo tiende a intensificarse, actuando el balance como un mecanismo protector frente a variables negativas como el estrés y el burnout. De igual manera, se concluye que la eficacia de esta relación está mediada por recursos personales (como el capital psicológico) y moderada por factores relacionales (como el apoyo del supervisor). En síntesis, el balance vida-trabajo se consolida como un eje estratégico para la Psicología Organizacional, cuya capacidad para generar satisfacción laboral depende de una interacción dinámica entre los recursos del individuo y las condiciones estructurales del entorno laboral.




Referencias

- Abdel, S., Parker, S. L., Mojzisch, A., & Häusser, J. A. (2021). Experimental evidence for the effects of job demands and job control on physical activity after work. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 27(1), 125-141. <http://dx.doi.org/10.1037/xap0000333>
- Al Dilby, H. K., & Farmanesh, P. (2023). Exploring the impact of virtual leadership on job satisfaction in the post-COVID-19 era: The mediating role of work-life balance and trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, 14, 994539. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.994539>
- 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. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Aloulou, A., Amari, A., Ramadani, V., & Alboqami, A. A. (2023). Saudi teleworkers and determinant factors of their work-life balance and satisfaction: Testing a sequential mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122312. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122312>
- Barca, O., Aydemir, M. D., & Bayram, N. A. (2025). Comparing teleworkers and traditional workers: Differences in social isolation, burnout, work-life balance and job satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 40(2), 1-22. <https://doi.org/10.1080/15555240.2025.2491383>
- Bedi, A., & Sass, M. D. (2023). But I have no time to read this article! A meta-analytic review of the consequences of employee time management behaviors. *The Journal of Social Psychology*, 163(5), 676-697. <https://doi.org/10.1080/00224545.2022.2159302>
- Berger, H. H., Rocha, B. H., Camou, J. J., & Nassar, A. (2025). Understanding the associations between work from home, job satisfaction, work-life balance, stress, and gender in an organizational context of remote work. *Discover Psychology*, 5, 24. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era: Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41(5), 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Bonifacio, E. K. D., Ong, A. K. S., & Magana, M. C. (2025). Assessing the impact of longer workweeks on macroergonomics variables, work-life integration, employee satisfaction, and productivity among Filipino employees. *Acta Psychologica*, 260, 105580. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105580>
- Buonomo, I., De Vincenzi, C., Pansini, M., D'Anna, F., & Benevene, P. (2024). Feeling supported as a remote worker: The role of support from leaders and colleagues and job satisfaction in promoting employees work-life balance. *Frontiers in Psychology*, 15, 1389502. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1389502>
- Brailovskaia, J., Siegel, J., Precht, L.M., Friedrichs, S., Schillack, H., & Margraf, J. (2024). Less smartphone and more physical activity for a better work satisfaction, motivation, work-life balance, and mental health: An experimental intervention study. *Acta Psychologica*, 250, 104494. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104494>
- Cam, D. İ., & Unsal, P. (2025). The moderator effect of role salience in the relationship between working time outside office hours and work-life balance of women professionals. *Studies in Psychology*, 45(2), 219-236. <https://doi.org/10.26650/SP2023-1339020>
- Colin-Chevalier, R., Pereira, B., Dewavrin, S., Cornet, T., Baker, J. S., & Dutheil, F. (2025). Psychosocial well-being index and sick leave in the workplace: A structural equation modeling of Wittyfit data. *Frontiers in Psychology*, 16, 1385708. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1385708>
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work-life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- Hagen, T., Bogaerts, S., & De Caluwé, E. (2025). Mediation effects of job satisfaction in the relationships between job characteristics and the outcomes burnout and work engagement among Dutch judges. *Acta Psychologica*, 259, 105401. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105401>
- Huang, L., & Zhao, Y. (2025). The impact of AI literacy on work-life balance and job satisfaction among university faculty: A self-determination theory perspective. *Frontiers in Psychology*, 16, 1669247. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1669247>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: Mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15, 1349555. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Kakar, A. S., Kruger, N., Durrani, D. K., Khan, M. A., & Meyer, N. (2022). Work-life balance practices and organizational cynicism: The mediating role of person-job fit. *Frontiers in Psychology*, 13, 979666. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.979666>
- Kanu, E. A., Okeke, M. N., & Onyekachi, J. C. (2023). Pay satisfaction and work-life balance among Nigerian bank employees: The roles of psychological empowerment and gender. *Journal of Psychology in Africa*, 46(9), 1189-1207. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2244336>
- Lott, Y., & Wohrmann, A. M. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: The mediating role of work-life conflict. *Current Psychology*, 42(15), 12957-12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
- Nsair, V., & Piszczek, M. (2021). Gender matters: The effects of gender and segmentation preferences on work-to-family conflict in family sacrifice climates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 509-530. <https://doi.org/10.1111/joop.12361>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. <https://www.google.com/search?q=https://www.who.int/es/publications/item/972410056>
- Oreskovic, T., Milosevic, M., Kostelac Kosir, B., Horvat, D., Glavas, T., Sadaric, A., Knoop, C. I., & Oreskovic, S. (2023). Associations of working from home with job satisfaction, work-life balance, and working-model preferences. *Frontiers in Psychology*, 14, 1258750. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258750>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, *258*, 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Pranata, J. A., Hendrawan, S., Putra Riyanto, M.R., & Gunadi, W. (2022). The effect of work life balance and work motivation towards intention to work from home in the future with job satisfaction as a mediator. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, *78*, 7-25. <https://doi.org/10.33788/rcis.78.1>
- Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The relationship between work-life balance and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1472885. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885>
- Salahudin, S. N., Ismail, F., Al-Qershi, N., Mohd Kassim, M. A., & Nasuredin, J. (2025). Exploring the impact of employee well-being as a moderator in the relationship between work-related factors and turnover intentions in Malaysian small and medium enterprises: A partial least squares analysis. *Social Sciences & Humanities Open*, *12*, 101960. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101960>
- Shin, J. (2025). Impact of telework on job satisfaction and work-family conflict: Insights from Japan and Korea. *SAGE Open*, *15*(2). <https://doi.org/10.1177/21582440251342349>
- Stiglbauer, B., & Penz, M. (2025). Beyond the resource perspective: Integrating appraisal to better understand job autonomy and its effect on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *30*(4), 227–254. <https://doi.org/10.1037/ocp0000403>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Asri Zona, M., & Azul Islam, M. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, *13*, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- To, T. T., & Wu, W. (2025). Work-life balance as a deterrent to turnover intentions: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09535-7>
- Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., Ning, L., & Yu, X. (2024). The effect of work-family conflict on employee well-being among physicians: the mediating role of job satisfaction and work engagement. *BMC Psychology*, *12*(1), 530. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>
- Wang, M., Liu, S., & Deng, Y. (2022). The perspectives of social cognitive career theory in current times. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1023994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994>
- Wayne, J. H., Michel, J. S., & Matthews, R. A. (2022). Balancing work and family: A theoretical explanation and longitudinal examination of its relation to spillover and role functioning. *Journal of Applied Psychology*, *107*(7), 1094–1114. <https://doi.org/10.1037/apl0001007>
- Wiens, D., Theule, J., Keates, J., Ward, M., & Yaholkoski, A. (2023). Work-family balance and job satisfaction: An analysis of Canadian psychologist mothers. *Canadian Psychology*, *64*(2), 154–165. <https://doi.org/10.1037/cap0000321>
- Zhang, J., Rehman, S., Addas, A., & Ahmad, J. (2024). Influence of work-life balance on mental health among nurses: The mediating role of psychological capital and job satisfaction. *Psychology Research and Behavior Management*, *17*, 196–208. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S497305>
- Zhou, H., & Zheng, Q. (2022). Work stressors and occupational health of young employees: The moderating role of work adaptability. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.796710>

FLAVIA DOMINGUEZ CALDERON

ORGANIZACIONAL DOMINGUEZ ROJAS ISHIZAWA (E FINAL) - TURNITIN

-  Entrega 2
-  TSP 2026 entrega 2
-  Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497111238

Fecha de entrega

3 mar 2026, 9:03 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 9:05 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL_DOMINGUEZ_ROJAS_ISHIZAWA_E_FINAL_-_TURNITIN.docx

Tamaño del archivo

3.6 MB

12 páginas

7509 palabras

44.310 caracteres




3% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 2% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 1% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	
	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	<1%
2	Internet	
	core.ac.uk	<1%
3	Internet	
	alicia.concytec.gob.pe	<1%
4	Internet	
	issuu.com	<1%
5	Trabajos del estudiante	
	Universidad de Lima	<1%
6	Internet	
	mail.teps.cl	<1%

Relación entre balance vida-trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de organizaciones de diversos sectores

Flavia Dominguez Calderón¹, Ken Ishizawa Fukuhara², Marcela Alexsandra Rojas Perez³

20170493@aloe.ulima.edu.pe¹, 20182745@aloe.ulima.edu.pe², 20173833@aloe.ulima.edu.pe³

*1*Universidad de Lima

Resumen

La presente revisión tuvo como objetivo analizar la relación entre el balance vida-trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores de organizaciones de diversos sectores. Siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA 2020, se realizó una búsqueda sistemática de literatura empírica reciente en bases de datos indexadas (Scopus, Web of Science, APA PsycNet, EBSCO, ProQuest y ScienceDirect). Se seleccionaron 10 estudios cuantitativos publicados entre 2021 y 2025, caracterizados mayoritariamente por diseños correlacionales y transversales, con muestras que oscilaron entre 146 y 2288 participantes de los sectores corporativo, salud, educación y tecnología. Los hallazgos confirman una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. No obstante, se identifica que este vínculo está mediado por dimensiones individuales (capital psicológico y autorregulación) y moderado por factores externos (liderazgo de apoyo y modalidades de trabajo). Se concluye que el balance vida-trabajo constituye un mecanismo regulador fundamental del bienestar, cuya eficacia depende de la gestión de la carga cognitiva y la existencia de límites institucionales claros de desconexión.

Palabras clave: balance vida-trabajo; satisfacción laboral; teletrabajo; bienestar laboral.

Abstract

The objective of this review was to analyze the relationship between work-life balance and job satisfaction among workers in organizations across diverse sectors. Following the PRISMA 2020 guidelines, a systematic search of recent empirical literature was conducted in indexed databases (Scopus, Web of Science, APA PsycNet, EBSCO, ProQuest, and ScienceDirect). Ten quantitative studies published between 2021 and 2025 were selected, primarily characterized by correlational and cross-sectional designs, with sample sizes ranging from 146 to 2,288 participants from the corporate, healthcare, education, and technology sectors. The findings confirm a positive and statistically significant relationship between both variables. However, this link is identified as being mediated by individual dimensions (psychological capital and self-regulation) and moderated by external factors (supportive leadership and work modalities). It is concluded that work-life balance constitutes a fundamental regulatory mechanism of well-being, whose effectiveness depends on cognitive load management and the existence of clear institutional boundaries for disconnection.

Keywords: work-life balance; job satisfaction; telework; employee well-being.

Introducción

En el contexto organizacional se enfrenta un reto psicológico importante: el desgaste del bienestar y la satisfacción de los empleados a causa de la dificultad para delimitar las esferas laboral y privada. De acuerdo con Zhang et al. (2024), esta crisis de equilibrio no solo impacta la integridad personal, sino que pone en riesgo la viabilidad institucional al agotar los recursos psicológicos indispensables para un rendimiento eficiente de sus trabajadores.

Esta problemática se sitúa dentro de un contexto global caracterizado por su alta incertidumbre e inestabilidad. A nivel tecnológico, la digitalización y la inteligencia artificial (IA) han instaurado la "paradoja de la autonomía", aunque permiten trabajar desde cualquier lugar con el teletrabajo, fomentan una conectividad constante que transgrede la privacidad del empleado (Stiglbauer & Penz, 2025). En el aspecto social, se observa que, en culturas de alta exigencia, el teletrabajo puede intensificar las tensiones entre el empleo y el hogar al eliminar las barreras físicas de

la vida privada (Shin, 2025). A nivel Económico, la precariedad de la salud mental en las organizaciones representa una crisis de productividad a gran escala. Según la Organización de las Naciones Unidas (2022), la depresión y la ansiedad son responsables de la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo anualmente, lo que supone un impacto negativo de un billón de dólares en la economía global. Finalmente, en el ámbito legal se destaca la Ley N° 31572 (Ley del Teletrabajo), la cual garantiza explícitamente el derecho de los trabajadores peruanos a la desconexión digital. No obstante, existe una disonancia crítica entre el marco normativo y la cultura organizacional de sectores con alta demanda técnica. Esta brecha, alimentada por expectativas informales de disponibilidad constante, se convierte en un factor de riesgo psicosocial que invalida la protección legal y desgasta el bienestar de los trabajadores (Prasad et al., 2025; Shin, 2025).

El propósito central de esta investigación es analizar la relación entre el Equilibrio Vida-Trabajo