

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



SOPORTE ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y BALANCE TRABAJO-FAMILIA EN COLABORADORAS

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

Erika Sofia Durand Vidal

Código 20161998

Arianna Alessandra Leonard Saravia

Código 20182792

Gabriel Enrique Pozo Arce

Código 20181496

Asesor

Carlos Eduardo Flores Flores

Lima – Perú
Marzo de 2026



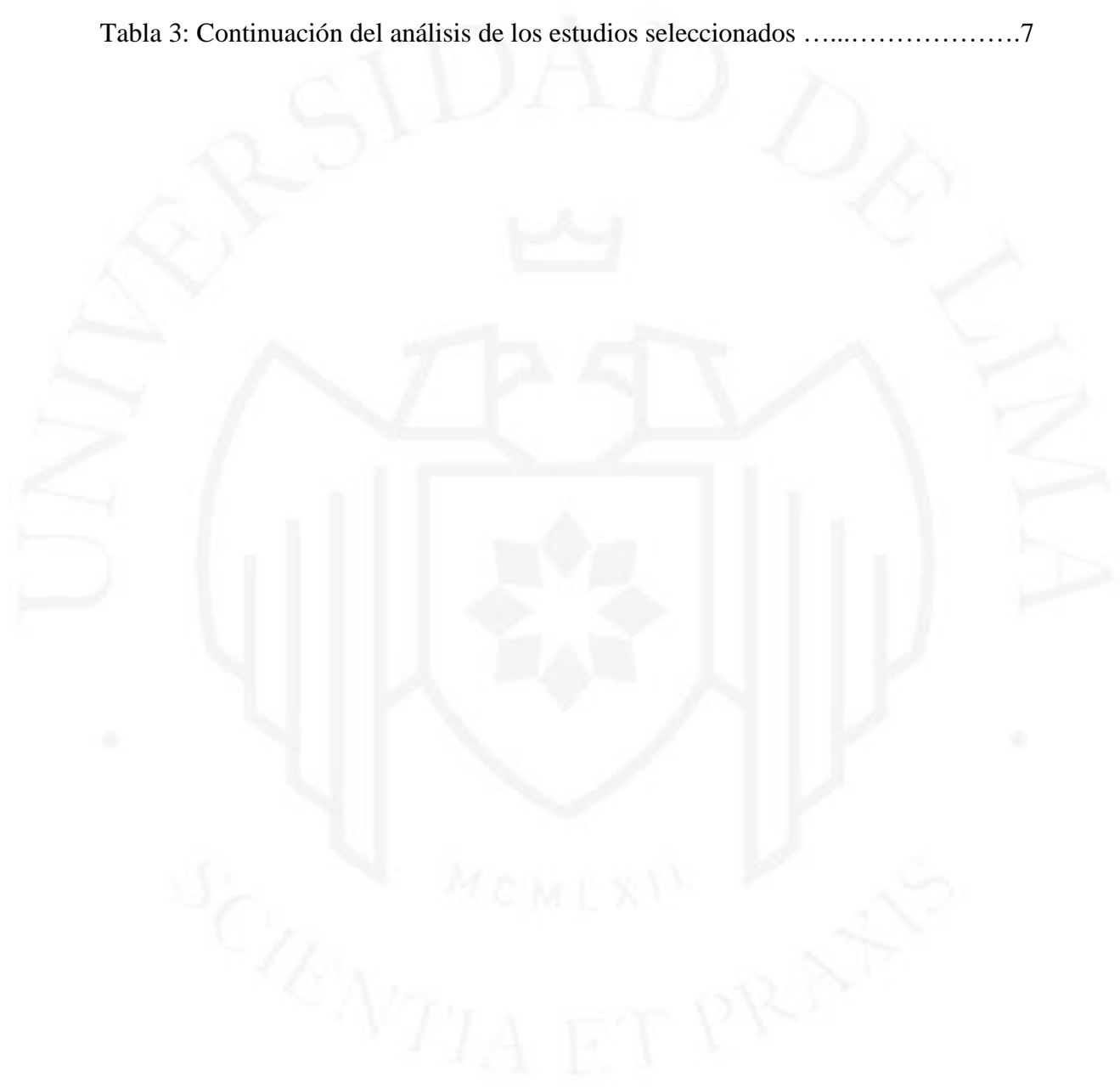
**PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND WORK-FAMILY BALANCE IN FEMALE
WORKERS**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|-------------------|--------------------------------------|
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| MATERIAL Y MÉTODO | 2 |
| RESULTADOS | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. |
| DISCUSIÓN | 10 |
| CONCLUSIONES | 12 |
| REFERENCIAS | 13 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|------------------------------------------------------------------------|---|
| Tabla 1: Análisis de los estudios seleccionados | 4 |
| Tabla 2: Continuación del análisis de los estudios seleccionados | 5 |
| Tabla 3: Continuación del análisis de los estudios seleccionados | 7 |



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Flujograma del proceso de selección de artículos3



Soporte organizacional percibido y balance trabajo- familia en colaboradoras

Erika Durand Vidal¹, Arianna Leonard Saravia², Gabriel Pozo Arce³

20161998@aloe.ulima.edu.pe¹, 20182792@aloe.ulima.edu.pe², 20181496@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: El presente estudio tiene como objetivo identificar la relación entre el soporte organizacional percibido (SOP) y el balance trabajo-familia en colaboradoras. Siguiendo los lineamientos PRISMA 2020, se analizaron diez estudios cuantitativos publicados entre 2016 y 2026, recuperados de bases de datos científicas como Scopus, Springer, Web of Science y Science Direct. Los resultados demuestran de manera consistente una relación positiva entre el SOP y el balance trabajo-familia. Se encontró que el SOP actúa como un recurso protector fundamental que favorece el balance trabajo-familia, reduce el estrés y el burnout, y disminuye las intenciones de rotación, particularmente durante etapas críticas como la maternidad. Específicamente, el apoyo del supervisor se identificó como la manifestación más influyente del SOP, facilitando una mejor integración entre los roles profesionales y familiares. Finalmente, se concluye que fomentar una cultura organizacional de apoyo y capacitar a los supervisores en conductas de apoyo familiar son estrategias esenciales para promover el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de las mujeres trabajadoras.

Palabras clave: Soporte organizacional percibido, balance trabajo-familia, mujeres trabajadoras, soporte del supervisor

Abstract: The objective of this study is to identify the relationship between Perceived Organizational Support (POS) and work-family balance in the female working population. Following the PRISMA 2020 guidelines, ten quantitative studies published between 2016 and 2026 were analyzed, retrieved from scientific databases such as Scopus, Springer, Web of Science, and Science Direct. The results consistently demonstrate a positive relationship between POS and work-family balance. It was found that POS acts as a fundamental protective resource that enhances work-family balance, reduces stress and burnout, and decreases turnover intentions, particularly during critical stages such as maternity. Specifically, supervisor support was identified as the most influential manifestation of POS, facilitating better integration between professional and family roles. Finally, it is concluded that fostering a supportive organizational culture and training supervisors in family-supportive behaviors are essential strategies for promoting the psychological well-being and job satisfaction of female workers.

Keywords: Perceived organizational support, work-family balance, female workers, supervisor support

Introducción

En la actualidad, si bien existe un incremento significativo de la participación femenina en el mercado laboral, persisten fenómenos como la penalización de la maternidad dentro de las organizaciones, lo que perjudica mantener un balance entre el trabajo y la vida familiar (Sztányi-Szekér et al., 2024). Mientras los hombres mantienen una tasa de participación del 94% en la fuerza laboral, independientemente del tipo de hogar, las mujeres registran en promedio un 51%, evidenciando una diferencia estructural importante. Esta disparidad se profundiza al considerar la presencia de hijos: cuando no los tienen, la participación femenina alcanza el 82%; sin embargo, cuando son madres, desciende al 49% (International Labour Organization, s.f.). Estos datos reflejan cómo la maternidad constituye un punto crítico en la trayectoria laboral femenina, consolidando desigualdades persistentes en el mercado de trabajo.

La evidencia científica atribuye esta desigualdad a la persistencia de roles de género tradicionales que asignan el trabajo doméstico y de cuidado como una labor femenina, lo que, al sumarse a las demandas laborales, genera una sobrecarga de roles asociada a mayores niveles de

fatiga y desgaste psicológico en las mujeres trabajadoras (Piotrowski, 2023; Olivieri et al., 2024). Esta acumulación de responsabilidades incrementa el conflicto trabajo-familia y normaliza la doble jornada femenina, dificultando el reconocimiento del problema y la demanda de mecanismos de apoyo institucional (Zhao et al., 2024). En este contexto, el balance trabajo-familia no depende únicamente de los recursos individuales, sino de la presencia sostenida de factores organizacionales orientados a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar (Abdou et al., 2024).

Desde el frente de las organizaciones, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar está respaldada por marcos normativos y estándares internacionales que promueven la igualdad de género y la protección de la maternidad, cuyos principios influyen en la forma en que las empresas implementan políticas internas y afectan la percepción de apoyo organizacional y la posibilidad de lograr un balance entre la vida laboral y familiar (Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2025; Organización Internacional del Trabajo, 2023). Además, el avance de las tecnologías de la comunicación ha consolidado el teletrabajo como una tendencia predominante, capaz de ofrecer a los empleados mayor comodidad y cercanía familiar (Chen et al., 2026). Si bien esta

modalidad puede incrementar la carga laboral en las mujeres, al tener mayor dificultad para conciliar las responsabilidades profesionales y del hogar, el soporte organizacional percibido (En adelante, SOP) resulta clave, puesto que la existencia de políticas claras, flexibilidad efectiva y apoyo del liderazgo permite que el teletrabajo favorezca el balance trabajo-familia, en lugar de intensificar la sobrecarga laboral (Berger Ploszaj et al., 2025).

En este contexto, el estudio del SOP y su relación con el balance vida-trabajo en mujeres trabajadoras resulta fundamental para comprender cómo las empresas pueden promover su bienestar psicológico y favorecer una adecuada adaptación laboral. El SOP se entiende como la percepción generalizada que desarrollan los colaboradores respecto a cuanto la organización valora sus contribuciones y se interesa por su bienestar personal (Eisenberger, 2020). Esta variable se basa en la Teoría del Intercambio social (TIS) que sostiene que las relaciones interpersonales de calidad se basan en un sistema de intercambio de beneficios, como reconocimientos o incentivos (Ike et al., 2025). En este sentido, el SOP actúa como un moderador clave que potencia la relación entre la significatividad del trabajo y el compromiso al generar una percepción de la organización como una fuente de apoyo (Canboy et al., 2023). Por su parte, el balance trabajo-familia se refiere a la relación de equilibrio entre las experiencias de conflicto y de facilitación que surgen entre el ámbito laboral y el familiar, donde ambos procesos coexisten de manera simultánea (Zhang et al., 2025). Según la Teoría del Balance de Roles de Marks y MacDermid (1996), este balance se logra cuando la persona participa de manera flexible y comprometida en el trabajo y la familia, cumpliendo expectativas acordadas en cada uno, y utilizando los recursos de un ámbito para afrontar las demandas del otro, sin priorizar uno sobre el otro (como se citó en Riquelme-Segura et al., 2025).

Con respecto a la relación entre ambas variables se encontró que esta es directa y bidireccional. En un estudio realizado por Darmawan (2022) se encontró que el SOP cumple un rol mediador clave en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Cuando los colaboradores se sienten respaldados por la empresa, a través de políticas de reconocimiento, interacciones positivas con sus supervisores y programas de bienestar, tienden a experimentar un mayor bienestar psicológico tanto dentro como fuera del trabajo. Asimismo, que los colaboradores puedan percibir un entorno organizacional que favorezca el equilibrio trabajo-familia fortalece el vínculo con la organización y facilita el manejo de las demandas laborales y familiares. Por el contrario, la falta de apoyo organizacional puede afectar negativamente el bienestar, la satisfacción y el

compromiso del trabajador (Barbano & de Holanda, 2023). En referencia a la población femenina trabajadora, Siddiqi et al. (2024) señalan que las trabajadoras que perciben apoyo por parte de la organización y de sus supervisores mantienen mayores niveles de compromiso e involucramiento, incluso cuando experimentan conflicto entre el trabajo y la familia. Por su parte, Berger Ploszaj et al. (2025) evidenciaron que el incremento de la carga laboral en las mujeres intensifica el conflicto trabajo-familia, elevando el estrés y afectando su satisfacción laboral, efecto que puede mitigarse mediante un mayor SOP.

En base a lo presentado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre SOP y el balance trabajo-familia en la población femenina trabajadora?.

De esta forma, se tiene como objetivo identificar la relación entre el SOP y el balance trabajo-familia, a partir de la revisión de estudios cuantitativos publicados en la literatura científica.

El presente estudio pertenece a la línea de investigación bienestar y desarrollo humano, dentro de la sublínea de salud mental y bienestar, ubicados dentro de la categoría temática de Sociedad y Comportamiento Humano.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Para el presente estudio, se seleccionaron artículos que cumplieran con los siguientes criterios de inclusión: (a) estudios cuantitativos, (b) estudios empíricos que relacionen SOP y balance trabajo-familia, (c) estudios de revistas de psicología, (d) estudios que especifiquen el uso de instrumentos de medición, (e) estudios transversales o longitudinales, (f) estudios que especifiquen el número de participantes, (g) estudios en español o inglés, (h) estudios cuya población está conformada por mujeres que trabajan en una organización, (i) estudios de bases de datos científicas como Scopus, Springer Nature Link, APA PsycNet, Web of science y Science Direct, (j) estudios en el rango de 2016- 2026.

Por otro lado, como criterio de exclusión, se excluyen estudios cualitativos, descriptivos, metaanálisis o revisiones sistemáticas, informes con estudios epidemiológicos, estudios que no sean de una revista psicológica, estudios sin datos concluyentes, estudios únicamente con población masculina, abstracts, artículos de congresos, capítulos de libro, tesis, revistas de divulgación, manuales y pósters académicos.

Estrategia de búsqueda

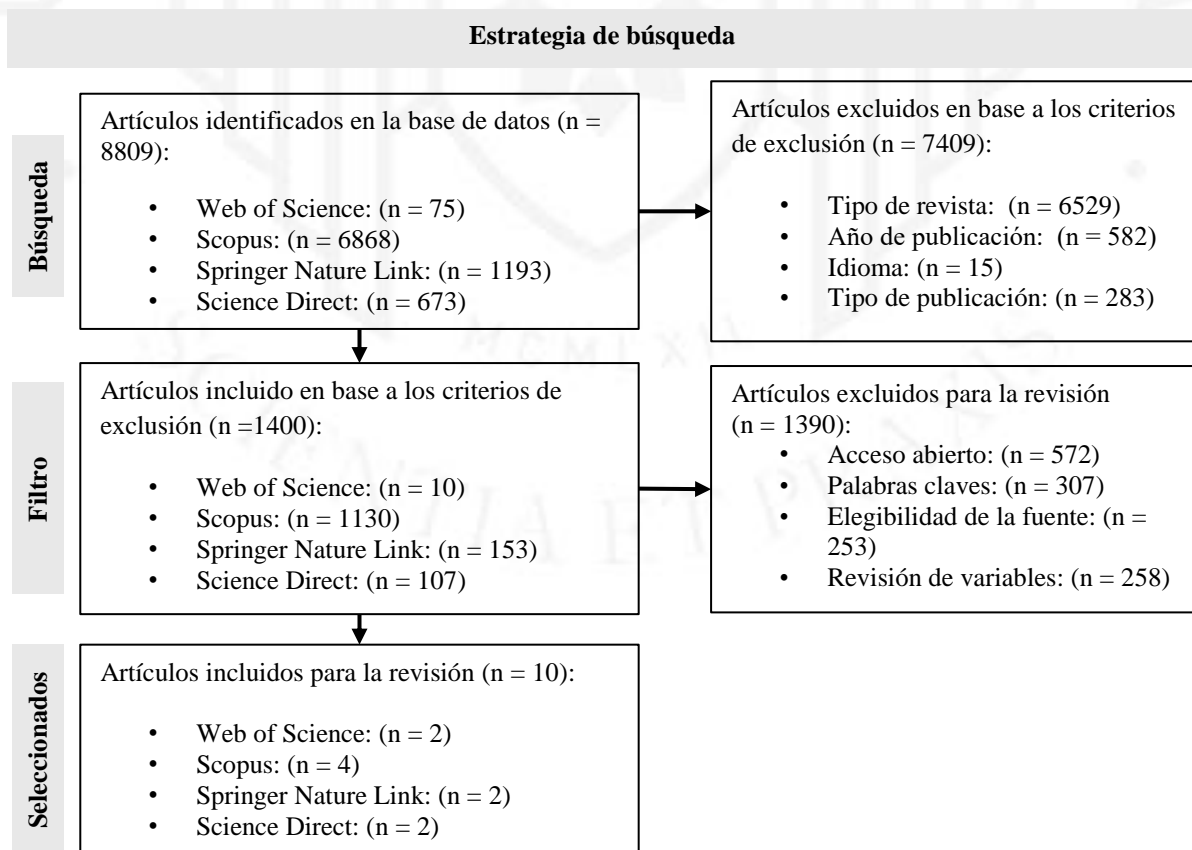
La búsqueda se realizó entre los meses de enero y febrero de 2026. El proceso de búsqueda se desarrolló conforme a los lineamientos para la elaboración de revisiones sistemáticas establecidos en la guía *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 (Page et al., 2021). Las bases de datos utilizadas fueron: Scopus, Springer Nature Link, APA PsycNet, Web of science y Science Direct. Se utilizó las siguientes palabras clave: soporte organizacional percibido, apoyo organizacional, perceived organizational support, balance trabajo-familia, work-life balance, work-family balance, mujeres, mujeres trabajadoras, working women, working mothers. A partir de estos términos, se llevó a cabo la estrategia de búsqueda mediante el uso de operadores booleanos con el fin de construir la expresión de búsqueda que se presenta a continuación: ("soporte organizacional percibido" OR "apoyo organizacional percibido" OR "perceived organizational support" OR "organizational support" OR "work support" OR "soporte

organizacional") AND ("balance trabajo familia" OR "balance trabajo-familia" OR "work and family" OR "work-family balance" OR "work-life balance" OR "work life balance" OR "work family balance" OR "work-family enrichment" OR "work-to-family enrichment") AND ("mujeres" OR "femenino" OR "female" OR "women" OR "working women" OR "working mothers" OR "mothers").

La búsqueda arrojó un total de 8809 artículos. Adicionalmente, se aplicaron filtros vinculados al tema de estudio, a fin de recopilar información proveniente de artículos especializados en el área de la psicología. De la misma forma, se delimitó el período comprendido entre 2016 a 2026, lo cual asegura que la evidencia recolectada responda a las dinámicas laborales actuales de las colaboradoras. Una vez aplicados los filtros, el número de artículos se redujo a 1400. Posteriormente, se revisaron los artículos restantes para verificar el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión. De los 1400 artículos evaluados a texto completo, solo 10 cumplieron con los criterios metodológicos y fueron seleccionados para la investigación. (Figura 1)

Figura 1

Flujograma del proceso de selección de artículos



Resultados

Una vez seleccionados los 10 artículos, se sometieron a un análisis exhaustivo de su contenido. En las Tablas 1, 2 y 3 se sintetizó la información más relevante de dichos estudios, enfatizando en la siguiente información: autor, año, título del artículo, país de origen, participantes, instrumentos de evaluación, confiabilidad y validez de los instrumentos, relación de variables, diseño de estudio y los hallazgos principales. A partir del análisis conjunto de los estudios revisados, se muestra que se publicaron entre los años 2017 y 2025. En cuanto al contexto geográfico, 2 estudios se realizaron en Europa, 5 en Asia y 3 en América, lo que evidencia contextos culturales diversos. Respecto a las características de la muestra, 8 de las 10 investigaciones se centraron exclusivamente en mujeres trabajadoras, incluyendo madres empleadas, docentes universitarias, científicas, ingenieras, enfermeras y profesoras de educación inicial. Mientras que, los estudios realizados por Siddiqi et al. (2024) y Ye et al. (2025) incluyeron

tanto a hombres como a mujeres, realizando análisis diferenciados según el género. En la misma línea, la mayoría de los artículos reportan datos de fiabilidad y/o validez de los instrumentos empleados con valores de α entre .71 y .97, lo que respalda una adecuada consistencia interna para evaluar el balance trabajo-familia (ver Tabla 2) con excepción de los estudios realizados por Siddiqi et al. (2024) y Ye et al. (2025). Adicionalmente, todos los artículos están publicados en inglés. En cuanto al diseño metodológico, predominan los estudios de tipo transversal con 6 investigaciones, seguidos de 4 investigaciones longitudinales. Desde el enfoque teórico, los estudios coinciden en que el SOP se asocia positivamente con un mayor balance trabajo-familia. Finalmente, en relación con los instrumentos de evaluación, los artículos emplearon diversas escalas con validación internacional, entre las que destacan la *Perceived Organizational Support Scale* de Settoon et al. (1996) y *Work-Family Balance Scale* de Grzywacz y Carlson (2007) (como se citó en Su & Jiang, 2023; Zhao et al., 2024).

Tabla 1

Análisis de los estudios seleccionados

| Autor | Año | Título del artículo | País de origen | Participantes |
|------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------|
| Gu et al. | 2020 | Job Demands and Emotional Labor as Antecedents of Female Preschool Teachers' Work-to-Family Conflict: The Moderating Role of Job Resources | China | N= 320 mujeres |
| Jones et al. | 2021 | The Interactive Effects of Coworker and Supervisor Support on Prenatal Stress and Postpartum Health: a Time-Lagged Investigation | Estados Unidos | N= 118 mujeres |
| Kim et al. | 2017 | Women Scientists' Workplace and Parenting Role Identities: A Polynomial Analysis of Congruence | Corea del Sur | N= 215 mujeres |
| Riquelme-Segura et al. | 2025 | Workplace family support perception, work-family balance, job and family satisfaction among employed mothers and fathers in Chile | Chile | N = 227 mujeres |
| Siddiqi et al. | 2024 | The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role? | Bangladesh | N = 383 mujeres y 53 hombres |
| Singh et al. | 2018 | Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work-family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support | Estados Unidos | N = 245 mujeres |

| | | | | |
|----------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|
| Su & Jiang | 2023 | “Ideal employees” and “good wives and mothers”: Influence mechanism of bi-directional work–family conflict on job satisfaction of female university teachers in China | China | N= 527 mujeres |
| Uysal Irak et al. | 2020 | Emotional Support Makes the Difference: Work- Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers | Turquía | N= 201 mujeres |
| Ye et al. | 2025 | Taking dynamics and their origins seriously: Work- family conflict trajectories and their gendered antecedents in work and nonwork support | Reino Unido | N = 1277 mujeres y 566 hombres |
| Zhao et al. | 2024 | Are different generations of female employees trapped by work-family conflicts? A study on the impact of family-supportive supervisor behavior on thriving at work | China | N= 279 mujeres |

Tabla 2

Continuación del análisis de los estudios seleccionados

| Autor | Instrumentos de evaluación | Confiabilidad | Relación de variables |
|--------------|---------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Work Overload Scale | $\alpha = .79$ | |
| | Job Insecurity Scale | $\alpha = .81$ | |
| | Interpersonal Conflict Scale | $\alpha = .72$ | |
| Gu et al. | Supervisor Work- Family Support Scale | $\alpha = .82$ | El SOP que las mujeres trabajadoras perciben de su organización se asocia de forma significativa con una menor interferencia del trabajo en la vida familiar, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre ambas esferas. |
| | Meaning of Work Scale | $\alpha = .80$ | |
| | Surface Acting Scale | $\alpha = .83$ | |
| | Deep Acting Scale | $\alpha = .81$ | |
| | Work to Family Conflict Scale | $\alpha = .85 - .87$ | |
| Jones et al. | 7-point scale adapted from Baruch-Feldman et al. (2002) | $\alpha = .84 - .92$ | El SOP se asocia positivamente con el balance trabajo–familia mediante la reducción del estrés prenatal. |
| | 7-point scale adapted from Lovibond and Lovibond (1995) | $\alpha = .92$ | |

| | | | |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kim et al. | Four items developed by Bailey (2007) | $\alpha = .71 - .76$ | El SOP se relaciona positivamente con la integración de los roles laboral y familiar, favoreciendo el balance trabajo-familia. |
| | POS Scale of Eisenberger et al. (1997) | $\alpha = .81$ | |
| Riquelme-Segura et al. | Perceived workplace support for families scale | $\alpha = .77 - .82$ | El SOP se correlaciona positivamente en el balance trabajo-familia de las madres latinoamericanas. |
| | Work-family balance scale | $\alpha = .93$ | |
| | Job satisfaction scale | $\alpha = .90$ | |
| | Satisfaction with family life scale | $\alpha = .93$ | |
| Siddiqi et al. | No | No | El SOP se asocia positivamente con el balance trabajo-familia. |
| Singh et al. | Work-family conflict scale | $\alpha = .89$ | El SOP se relaciona positivamente con el balance trabajo-familia |
| | Modified version of the career commitment scale | $\alpha = .91$ | |
| | Perceived organizational support scale | $\alpha = .95$ | |
| | Occupational turnover intentions scale | $\alpha = .86$ | |
| Su & Jiang | Work-Family Conflict Scale | $\alpha = .88$ | El SOP favorece el equilibrio trabajo-familia al moderar y reducir los efectos negativos del conflicto entre las demandas laborales y familiares. |
| | Satisfaction Questionnaire | $\alpha = .95$ | |
| | Burnout Inventory | $\alpha = .82 - .90$ | |
| | Organizational Support Scale | $\alpha = .89$ | |
| Uysal Irak et al. | 10-item scale standardized by Aycan and Eskin (2005) | $\alpha = .90 - .92$ | El SOP se asocia positivamente con el balance trabajo-familia. |
| | 3 item scale by Campbell-Clark (2001) | $\alpha = .92$ | |
| | Employment-Related Guilt Scale developed by Aycan and Eskin (2005) | $\alpha = .91$ | |
| | | $\alpha = .97$ | |

44-item Family Support
Inventory

| | | | |
|-------------|------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ye et al. | No | No | El SOP se relaciona positivamente con el balance trabajo–familia en mujeres. |
| | Family-Supportive Supervisor | $\alpha = .82$ | |
| Zhao et al. | Thriving at Work Scale | $\alpha = .90$ | El SOP por parte del supervisor funciona como un recurso organizacional que favorece el balance trabajo–familia, reduciendo el conflicto entre roles y promoviendo resultados laborales positivos. |
| | Work–Family Balance Scale | $\alpha = .85$ | |

Tabla 3

Continuación del análisis de los estudios seleccionados

| Autor | Diseño del estudio | Hallazgos principales |
|------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gu et al. | Longitudinal | El SOP por parte del supervisor orientado a la familia reduce el conflicto trabajo- familia, incluso bajo altas demandas laborales, al preservar recursos personales como el tiempo, la energía y el equilibrio emocional en mujeres trabajadoras |
| Jones et al. | Longitudinal | El SOP durante el embarazo cumple un rol clave en la reducción del estrés prenatal y en la salud posterior de las mujeres. |
| Kim et al. | Transversal y correlacional | Cuando la organización permite integrar el rol laboral y familiar, las trabajadoras perciben mayor SOP, lo cual favorece el balance trabajo-familia. |
| Riquelme-Segura et al. | Transversal | El SOP funciona como un recurso protector significativo para las madres trabajadoras, debido a que es un predicador de mayores niveles de satisfacción laboral y familiar, facilitando la integración de los roles madre y trabajo en el contexto latinoamericano. |
| Siddiqi et al. | Transversal | El SOP reduce el conflicto que experimentan las enfermeras entre su trabajo y su familia. |
| Singh et al. | Longitudinal | El SOP impacta positivamente en el balance vida - trabajo de las mujeres ingenieras, y a su vez, con el compromiso ocupacional y la reducción de la intención de renunciar. |
| Su & Jiang | Transversal | El SOP cumple un rol protector frente al conflicto trabajo–familia, disminuyendo el burnout y mejorando la satisfacción laboral en la población femenina trabajadora. |

| | | |
|-------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uysal Irak et al. | Transversal | El SOP del supervisor, en su dimensión emocional, se asocia con un mejor ajuste a las demandas laborales y con un mayor balance trabajo-familia en madres trabajadoras. |
| Ye et al. | Longitudinal | El SOP, como el apoyo del supervisor, se relaciona positivamente con el balance vida - trabajo de las mujeres con el fin de promover su carrera profesional. |
| Zhao et al. | Transversal | El SOP por parte del supervisor presenta un impacto positivo significativo con el balance trabajo-familia en mujeres trabajadoras. |

En primer lugar, el primer estudio corresponde al realizado por Gu et al. (2020). El estudio examinó cómo las demandas laborales y el desgaste emocional producido en el trabajo actúan como factores desencadenantes del conflicto trabajo-familia en mujeres docentes de nivel inicial. Asimismo, se evidenció que el SOP cumple un rol moderador, al contribuir a la reducción del estrés laboral y a la promoción del balance trabajo-familia. Los resultados indicaron que el SOP, específicamente el proveniente del supervisor, actúa como un predictor negativo directo y significativo del conflicto trabajo-familia. El análisis mostró que un mayor nivel de SOP se asocia con una disminución del conflicto trabajo-familia en un periodo de un año ($\beta = -0.18, p < .001$), explicando un 3 % adicional de la varianza del conflicto (Fchange 8.59, $p < .001$. SWFS), incluso tras controlar variables demográficas y las horas de trabajo. Asimismo, si bien el SOP no presentó un efecto moderador significativo sobre las demandas laborales, el sentido del trabajo sí mitigó el efecto de la sobrecarga laboral ($\beta = -0.14, p < .01$) sobre el conflicto trabajo-familia. Estos hallazgos sugieren que el balance trabajo-familia se ve fortalecido cuando el SOP se complementa con recursos psicológicos personales.

El segundo estudio analizado corresponde al de Jones et al. (2021), en el cual se tuvo como objetivo analizar cómo el SOP, manifestado a través del apoyo percibido por parte de los supervisores y compañeros de trabajo, influye como un recurso protector para el balance trabajo-familia, evaluando el impacto que este produce en el estrés durante el embarazo y el bienestar general durante el post parto. El estudio evidenció que, a nivel intrapersonal, una mayor percepción de soporte por parte de los compañeros de trabajo constituye un predictor significativo de menores niveles de estrés durante el embarazo ($\beta = -0.35, p < .001$). Asimismo, se identificó una interacción significativa entre el apoyo del supervisor y el de los compañeros en la predicción del estrés prenatal ($b =$

$-0.19, p = .04$). En este contexto, las trabajadoras que percibieron altos niveles de apoyo provenientes de ambas fuentes presentaron los niveles más bajos de estrés, explicando conjuntamente el 11% de la varianza del estrés durante el embarazo ($R^2 = 0.11, p = .02$). Adicionalmente, el análisis de mediación moderada mostró que el soporte de los compañeros predijo una menor depresión posparto, mediada por la reducción del estrés, únicamente cuando el soporte del supervisor fue elevado (índice de mediación moderada = $-0.194, IC 95\% [-0.593, -0.008]$).

El tercer estudio corresponde al realizado por Kim et al. (2017), cuyo objetivo es examinar el efecto de congruencia entre la identidad del rol laboral y parental en mujeres científicas, mediante el análisis sobre cómo estas identidades influyen en el SOP y contribuyen a la consolidación del balance trabajo-familia. En el estudio se identificó que el SOP mantiene una correlación positiva y significativa con la identidad del rol parental ($r = .19, p < .01$), lo que sugiere que las mujeres que valoran fuertemente su identidad como madres tienden a ser más sensibles al apoyo que reciben de la organización. Por el contrario, no se halló una relación significativa entre el SOP y la identidad del rol laboral ($r = .07, ns$), indicando que la percepción de soporte está más influenciada por las necesidades de cuidado familiar que por la autoidentificación profesional. Del mismo modo, en el estudio se realizó un análisis polinomial y de superficie de respuesta, cuyo resultado indicó que el SOP es significativamente más fuerte cuando existe una alineación (congruencia) entre la identidad laboral y la identidad parental. Los datos muestran una curvatura negativa significativa en la línea de incongruencia, lo que demuestra que cualquier desviación o conflicto entre ambos roles debilita la percepción de apoyo organizacional.

El cuarto estudio realizado por Riquelme-Segura et al. (2025), presenta como objetivo analizar cómo el SOP se relaciona con el equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral y familiar en madres

y padres, considerando efectos directos, cruzados entre la pareja y el rol mediador del equilibrio trabajo-familia. Se identificó una adecuada confiabilidad ($\omega > 0.70$). El SOP se asoció positivamente con el equilibrio trabajo-familia en madres y padres ($\beta = 0.27-0.46$, $p < 0.001$). El equilibrio trabajo-familia se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y familiar, tanto a nivel individual como entre miembros de la pareja ($\beta = 0.22-0.45$, $p < 0.001$). Asimismo, el equilibrio trabajo-familia fue mediador entre la relación entre el apoyo organizacional y la satisfacción laboral y familiar (IC 95% $\neq 0$).

El quinto estudio realizado por Siddiqi et al. (2024) tuvo como propósito evaluar la eficacia del SOP como estrategia para mitigar la intención de rotación en enfermeras. El estudio profundiza en cómo la percepción de respaldo de la institución actúa como un factor determinante para reducir el deseo de abandono del puesto, evaluando además el rol mediador del conflicto trabajo-familia en este proceso. Los resultados del análisis confirmaron que el SOP ($\beta = -0.158$, $p < 0.001$) reduce significativamente la intención de rotación a través de la atenuación del conflicto trabajo-familia en las enfermeras.

El sexto estudio corresponde a Singh et al. (2018), cuyo objetivo fue investigar los factores que influyen, entre ellos el SOP, a la relación entre el conflicto trabajo-familia y la intención de las mujeres ingenieras de abandonar su profesión. Los resultados mostraron que el conflicto familia-trabajo impacta significativamente en la intención de rotación ($B = 0.15$, $p < 0.05$), el SOP actúa como un regulador con el compromiso ocupacional de manera significativa ($B = -0.20$, $p < 0.01$), demostrando que el efecto del compromiso laboral para reducir la intención de renuncia es mucho más potente cuando el apoyo es alto ($B = -0.82$, $p < 0.01$) que cuando este es bajo ($B = -0.43$, $p < 0.01$). Como consecuencia, el efecto indirecto del conflicto trabajo-familia sobre la decisión de abandonar la profesión varía según el nivel de SOP recibido. Específicamente, este efecto es mayor en condiciones de alto SOP ($B = 0.14$) que en condiciones de bajo SOP ($B = 0.08$).

En el séptimo estudio realizado por Su y Jiang (2023), se tuvo como objetivo analizar el impacto del conflicto trabajo-familia sobre la satisfacción laboral de mujeres trabajadoras, evaluando el papel mediador del agotamiento laboral y la función moderadora del SOP como un recurso clave para armonizar las demandas profesionales y familiares. Los hallazgos del estudio indican que el SOP mantiene una relación significativa con el balance trabajo-familia en mujeres trabajadoras, evidenciándose una asociación inversa tanto con el conflicto trabajo-familia (FWC; $r = -0.283$, $p < 0.01$) como con el

conflicto familia-trabajo (FWC; $r = -0.359$, $p < 0.01$), lo que sugiere que una mayor percepción de apoyo por parte de la organización se traduce en menores niveles de interferencia entre las demandas laborales y familiares. De igual manera, los resultados de los análisis de regresión muestran que el SOP desempeña un papel moderador, al mitigar el efecto adverso del conflicto trabajo-familia sobre el bienestar laboral, debilitando la relación entre el conflicto trabajo-familia y el burnout ($\beta = 0.644$, $p < 0.001$), y disminuyendo el impacto del conflicto en los resultados laborales cuando el SOP es elevado.

En octavo lugar, el estudio realizado por Uysal Irak et al. (2019) tuvo como objetivo analizar la influencia del apoyo social en la experiencia laboral de las madres trabajadoras. De manera específica, la investigación buscó determinar cómo el SOP, entendido como el apoyo emocional por parte del supervisor, actúa como un factor significativo para beneficiar el balance trabajo-familia y reducir la culpa asociada al desempeño del rol profesional que enfrentan las madres trabajadoras. Los resultados demostraron que el apoyo del supervisor ejerce una influencia significativa y negativa sobre todas las variables de conflicto y culpa evaluadas, actuando como un factor protector relevante. Un mayor apoyo por parte del supervisor predice una disminución en el conflicto trabajo-familia ($\beta = -.17$, $p < .05$) y en el conflicto familia-trabajo ($\beta = -.14$, $p < .05$). Además, el apoyo del supervisor mostró una relación negativa altamente significativa con la culpa relacionada con el empleo en las madres trabajadoras ($\beta = -.19$, $p < .01$).

El noveno estudio analizado fue realizado por Ye et al. (2025), el cual tuvo como objetivo examinar las trayectorias de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, y cómo el SOP influye en las trayectorias de los empleados según el género. Los resultados obtenidos se identificaron mediante un modelo de trayectorias de cinco perfiles: estable bajo, estable moderadamente bajo, estable alto, creciente y decreciente. De esta forma, se encontró que el apoyo del supervisor aumentó la probabilidad de que las mujeres se ubicaran en un perfil de conflicto trabajo-familia estable moderado bajo (AME = 0.071, $p < 0.001$), disminuyendo su probabilidad de pertenecer a perfiles más problemáticos, como el creciente (AME = -0.057, $p < 0.001$). Por su parte, en los hombres, el incremento en la percepción de un clima organizacional favorable a la familia reduce la probabilidad de presentar un perfil estable alto de conflicto trabajo-familia (AME = -0.045, $p < 0.05$).

Finalmente, el décimo estudio realizado por Zhao et al. (2024), presentó como objetivo analizar la influencia del comportamiento del supervisor orientado al apoyo a la familia, entendido como una forma de SOP, sobre la prosperidad

laboral de las mujeres trabajadoras, funcionando como un recurso clave que facilita el equilibrio entre el rol de madre y trabajadora. Asimismo, se evalúa el rol mediador del balance trabajo-familia y las posibles diferencias según el cohorte generacional. Los resultados indican que el soporte del supervisor hacia la familia y el equilibrio trabajo-familia presentan una alta consistencia interna y validez en todos los grupos, con coeficientes Cronbach's α superiores a 0.77 y una varianza extraída (AVE) que supera el umbral de 0.50. De esta manera, se evidenció que la generación de los 70s presenta la conexión más fuerte entre el apoyo del jefe y el equilibrio vida-trabajo ($r = 0.565$), mientras que los nacidos en los 80s reportan los niveles más altos de SOP (Media = 3.49 - 3.60). Esto confirma que el apoyo del supervisor es el recurso organizacional más efectivo para que el empleado sienta que la empresa valora su bienestar personal.

Discusión

El objetivo de esta revisión sistemática fue identificar la relación entre el SOP y el balance trabajo-familia en mujeres trabajadoras. En respuesta a la pregunta de investigación planteada, los hallazgos de las diez investigaciones analizadas muestran una relación positiva entre ambas variables, destacando al SOP como un factor clave que favorece la conciliación entre el trabajo y la familia en la población femenina.

Como primer hallazgo se identificó que, en 4 de 10 investigaciones revisadas, el SOP favorece significativamente el balance trabajo-familia en el grupo de las madres trabajadoras específicamente, al integrar de manera armoniosa los roles de madre y trabajadora. Esto se debe a que el SOP permite la reducción de la carga psicológica asociada a sentimientos de culpa por el cumplimiento de ambos roles, y, en general, presenta una influencia positiva en el bienestar integral de las madres dentro y fuera del trabajo (Ursay Irak et al. 2020; Riquelme-Segura et al., 2025). Al respecto, Kim et al. (2017) destacan que la percepción del SOP es más robusta cuando la mujer presenta una alta identificación con sus facetas profesional y materna, lo que demuestra que el SOP valida ambos roles, consolidando así una experiencia laboral positiva y una mayor sensación de valoración personal. En el caso específico de las madres embarazadas, Jones et al. (2021) mencionan que el estrés prenatal es un predictor significativo de la depresión posparto y el SOP funciona como un mecanismo de protección. En este sentido, el apoyo organizacional promueve el bienestar físico y psicológico de las madres, reduciendo los riesgos psicosociales y logrando un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares.

Al analizar el rol moderador del género, se encontró que el SOP impacta de manera diferenciada según el sexo, operando a través de mecanismos distintos. En el caso de los hombres, el SOP tiende a canalizarse principalmente a través del clima organizacional, el cual es utilizado como un recurso para facilitar su participación en el ámbito familiar y reducir la interferencia del trabajo sobre el hogar. En contraste, para las mujeres, el mecanismo predominante del SOP se manifiesta a través del apoyo específico del supervisor, el cual actúa como un factor protector frente a las tensiones asociadas al conflicto trabajo-familia en su forma inversa, es decir, cuando las demandas familiares interfieren con el desempeño laboral (Ye et al., 2025). No obstante, autores como Siddiqi et al. (2024) y Riquelme-Segura et al. (2025), discrepan de la existencia de diferencias significativas de género. Esto sugiere que el SOP funciona como un recurso transversal para cualquier colaborador, promoviendo un equilibrio saludable que permite mantener el balance trabajo-familia.

Asimismo, es relevante mencionar que 9 de 10 investigaciones revisadas destacan que el SOP se manifiesta principalmente a través del apoyo del supervisor inmediato como un recurso determinante para mantener el balance trabajo-familia en la mujer, particularmente mediante conductas de apoyo emocional, instrumental y conductual (Ye et al., 2025). Diversos estudios coinciden en que acciones como el trato equitativo, la retroalimentación regular, la comunicación abierta y el acompañamiento constante fortalecen el compromiso, dedicación y el bienestar de las trabajadoras, permitiéndoles cumplir los objetivos organizacionales incluso en contextos donde persiste el conflicto trabajo-familia (Siddiqi et al., 2020; Su & Jiang, 2023; Gu et al., 2020). Del mismo modo, contar con un supervisor con un liderazgo sensible a la familia se asocia positivamente con el balance trabajo-familia, al permitir que las mujeres puedan prosperar en el trabajo y en su entorno familiar, tanto con el cuidado de sus hijos como de familiares mayores (Zhao et al., 2024; Ye et al., 2025). En etapas críticas del ciclo vital, como el embarazo y la maternidad, el apoyo del supervisor y del equipo de trabajo resulta clave para reducir el estrés prenatal, prevenir la depresión post parto y favorecer la recuperación física y psicológica en las madres, puesto que se les facilita el acceso a recursos estructurales como licencias y flexibilidad laboral (Jones et al., 2021). Adicionalmente, el reconocimiento y respeto por parte del supervisor tanto de la identidad laboral como familiar de las mujeres contribuye a generar actitudes laborales más positivas y disminuir la carga emocional asociada a sentimientos de culpa y la tensión entre roles (Kim et al., 2017; Uysal Irak et al., 2020). No obstante, la literatura también advierte que la

efectividad de estas prácticas empleadas por el supervisor puede ser limitada cuando persisten estereotipos negativos de género en torno a los roles de cuidado, lo que resalta la importancia de que el apoyo del supervisor esté inserto en una cultura organizacional inclusiva y genuinamente orientada al equilibrio trabajo-familia (Singh et al., 2018; Gu et al., 2018).

Los hallazgos en el contexto europeo resultan reveladores: a pesar de su cercanía geográfica, Turquía y el Reino Unido presentan dinámicas muy distintas en cuanto al equilibrio entre la vida laboral y personal. En el caso de Turquía, el SOP adquiere una relevancia crítica ante la carencia de mecanismos institucionales que mitiguen la carga de los roles tradicionales y los estereotipos domésticos aún persistentes para las mujeres (Uysal Irak et al., 2020). Por el contrario, en Reino Unido, aunque el SOP mantiene una correlación positiva con el equilibrio trabajo-familia, su impacto es menos determinante. Esta diferencia se atribuye a que existe una mayor valoración del desarrollo profesional femenino y una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, lo que reduce la dependencia exclusiva del soporte brindado por la empresa (Ye et al., 2025). En referencia al continente Asiático, por un lado, Bangladesh enfrenta una crisis crítica debido a la escasez de enfermeras, lo que ha intensificado la rotación de personal, impulsada principalmente por la deficiencia en el SOP. La investigación subraya que un SOP adecuado, sumado al respaldo de supervisores mediante políticas de conciliación como horarios flexibles y una dotación de personal adecuada, favorece significativamente el equilibrio trabajo-familia (Siddiqi et al., 2024). Por otro lado, en la cultura china prevalece una norma social implícita que prioriza el trabajo. Esta tendencia se ve agravada por la persistencia de roles de género tradicionales que, según diversos estudios, continúan delegando la mayor parte de las responsabilidades domésticas en las mujeres. Se encontró que las demandas de conciliación trabajo-familia varían significativamente según la etapa vital de las profesionales. El soporte del supervisor permite a las madres equilibrar sus responsabilidades de cuidado; en contraste, para quienes no tienen hijos, este apoyo organizacional potencia el éxito y la trayectoria dentro de la empresa (Zhao et al., 2025). Además, el SOP es percibido por las docentes universitarias como un pilar que resguarda su salud mental y aumenta su bienestar laboral. Este soporte sirve como un mecanismo compensatorio que equilibra el trabajo-familia (Su y Jiang, 2023). De igual manera, en el caso de las docentes de preescolar, el respaldo del supervisor facilita que las maestras expresen sus necesidades familiares, lo que reduce significativamente el impacto de las demandas

laborales (Gu et al., 2020). En el continente americano, se encontró que en Estados Unidos, la mayoría de las familias trabajadoras pasan más tiempo en su entorno laboral que en el hogar. Esta realidad se agrava ante la insuficiencia de las leyes de maternidad: mientras el Estado otorga solo tres meses de licencia, la evidencia física demuestra que este periodo es insuficiente para una recuperación plena. Ante este vacío legal, el respaldo de supervisores y colegas se convierte en el factor crítico para evitar el agotamiento crónico de la empleada, siendo el único mecanismo capaz de garantizar un equilibrio sostenible entre su carrera profesional y su nuevo rol familiar (Jones et al., 2021). Del mismo modo, en el caso de las madres chilenas trabajadoras, el SOP no mejora el bienestar familiar por sí solo, sino que requiere del equilibrio trabajo-familia como mediador. El SOP funciona como un catalizador que potencia la satisfacción en el hogar únicamente si los padres, con sus propios recursos, logran armonizar sus roles. Sin este balance previo, las políticas de la empresa pierden impacto, lo que resalta la necesidad de fortalecer también la capacidad individual de los trabajadores para gestionar sus límites entre la vida laboral y personal (Riquelme-Segura et al., 2025)

Como último hallazgo, se identificó que la cultura predominantemente masculina presente en determinados campos académicos y laborales, como la ingeniería y las ciencias, puede generar una crisis de identidad en las mujeres, quienes llegan a percibirse como “miembros ilegítimos” dentro de su comunidad profesional al intentar conciliar las demandas familiares y laborales. En estos contextos, las políticas de equilibrio trabajo-familia, cuando no están acompañadas de una cultura organizacional genuinamente inclusiva, pueden reforzar estereotipos de género y llevar a que las mujeres se sientan obligadas a demostrar un mayor esfuerzo profesional para no ser percibidas como menos comprometidas. En este sentido, estudios como los de Singh et al. (2018) y Kim et al. (2017) evidencian que, en estos sectores, el SOP no debe limitarse a únicamente otorgar beneficios formales, sino que debe reflejar de manera explícita el reconocimiento del desempeño y el bienestar integral de las trabajadoras. Cuando la organización valida la identidad de las mujeres más allá del ámbito laboral y reconoce su esfuerzo profesional, se facilita una mayor congruencia entre los roles de trabajadora y madre, lo que impacta positivamente en el balance trabajo-familia y reduce el distanciamiento psicológico, fortaleciendo así la lealtad hacia la carrera profesional (Singh et al., 2018; Kim et al., 2017).

En la revisión desarrollada, se identificó como limitación la falta de instrumentos de medición actualizados que evalúen directamente el POS, siendo la “*Perceived Organizational Support*

Scale” de Eisenberger et al. (1997) el instrumento más utilizado en los estudios revisados. Ello evidencia la necesidad de adaptar y validar escalas más recientes en distintos contextos para la medición de esta variable. Adicionalmente, la mayoría de los estudios se realizaron en Europa o Asia; sin embargo, no se identificaron investigaciones desarrolladas en países latinoamericanos, aparte de Chile, lo que limita la generalización de los hallazgos a estos contextos socioculturales y organizacionales. A partir de lo expuesto anteriormente, se recomienda que futuras investigaciones se orienten al desarrollo y validación de instrumentos de medición actualizados que evalúen directamente el SOP, considerando las transformaciones actuales en los contextos laborales y las particularidades culturales de los entornos organizacionales. Además, se sugiere que se aborde el estudio del SOP en contextos latinoamericanos y, especialmente, en el Perú, con el fin de generar evidencia empírica que permita comprender el comportamiento del SOP en estas realidades socioculturales, contribuyendo así a una mayor validez cultural y aplicabilidad de los hallazgos obtenidos.

La revisión realizada resulta de gran relevancia debido a que en la actualidad existe una creciente valoración, por parte de los trabajadores, de mantener un equilibrio entre las demandas laborales y familiares, lo cual ha impulsado tanto a las organizaciones como a la investigación científica a otorgar mayor atención al SOP como un recurso estratégico. En relación con la aplicabilidad en el campo de la psicología organizacional, la revisión es de gran utilidad tanto a nivel teórico como práctico al sistematizar la evidencia empírica existente, identificar patrones consistentes en la relación entre el SOP y el balance trabajo-familia, y evidenciar el rol central del supervisor y de la cultura organizacional en la experiencia de apoyo percibido.

Además, esta investigación permite que las organizaciones puedan diseñar e implementar intervenciones organizacionales basadas en evidencia empírica, dirigidas a fortalecer prácticas de apoyo genuinas y culturalmente sensibles, como por ejemplo: priorizar el entrenamiento de líderes, políticas flexibles y programas de bienestar que apoyen etapas críticas como la maternidad, con el fin de reducir la intención de rotación y prevenir el burnout. Por último, al no existir antecedentes nacionales sobre esta problemática, esta investigación resulta fundamental para iniciar investigaciones en Perú, llenando un vacío de información existente sobre este fenómeno.

Conclusiones

La presente revisión tuvo como objetivo identificar la relación entre el SOP y el balance trabajo-familia. En este sentido, los estudios evidencian una relación positiva entre el SOP y el balance trabajo-familia en la población femenina trabajadora. Los resultados muestran que cuando las mujeres perciben apoyo por parte de la organización, se reduce el conflicto entre las demandas laborales y familiares, favoreciendo su bienestar psicológico y satisfacción laboral. Asimismo, los hallazgos indican que el SOP actúa como un recurso protector relevante frente al conflicto trabajo-familia, particularmente en contextos de altas demandas laborales, persistencia de roles de género tradicionales y etapas críticas del ciclo vital, como el embarazo y la maternidad. En estos escenarios, el apoyo del supervisor inmediato emerge como la principal manifestación del SOP, al contribuir a disminuir el estrés, el agotamiento laboral, la culpa asociada al rol profesional y la intención de rotación, favoreciendo una integración más armónica entre los roles laborales y familiares.

Referencias

- Abdou, A. H., El-Amin, M., Mohammed, A., Alboray, M., Sediek, M., Muhanna Yousef Almahayitah, Albohnayh, M., Abdulaziz Mohammed Alismail, Mazen Omar Almulla, Jawharah Saleh Alsaqer, Mahmoud, M. H., Adel, & Sahar. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: a JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology, 15*, 1326181–1326181. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
- Barbano, L., & de Hollanda, P. P. T. M. (2023). Organizations' support for achieving work-family balance: Evidence from a scoping review. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 23*(3), 2625–2633. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.24047>
- Berger Ploszaj, H. H., Rocha Fernandes, B. H., Camou Viacava, J. J., & Nassar Cardoso, 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*(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal, 41*(1), 90-100. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Chen, C.-H. V., Chen, Y. M., & Yang, F. R. (2026). Feeling burned out and ready to leave? Women in Chinese private enterprises are burning the candle at both ends while working from home. *Current Psychology, 45*(2). <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08789-6>
- Darmawan, D. (2022). The Relationship between Work-Life Balance and Perceived Organizational Support to Employees Psychological Well-Being of Employees in Modern Work Environments. *Journal of Social Science Studies, 2*(1), 73-80. <https://jos3journals.id/index.php/jos3/article/view/81>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 101- 124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Gu, Y., You, X., & Wang, R. (2020). Job demands and emotional labor as antecedents of female preschool teachers' work-to-family conflict: The moderating role of job resources. *International Journal of Stress Management, 27*(1), 23–34. <https://doi.org/10.1037/str0000130>
- Ike, O. O., Eze, I. C., & Nnadozie, E. E. (2025). Perceived organizational support as a buffer between organizational cynicism and workplace deviance in nursing. *Discover Psychology, 5*(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00461-1>
- International Labour Organization. (s.f.). *Statistics on Women*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- Jones, K. P., Brady, J. M., Lindsey, A. P., Cortina, L. M., & Major, C. K. (2021). The Interactive Effects of Coworker and Supervisor Support on Prenatal Stress and Postpartum Health: a Time-Lagged Investigation. *Journal of Business and Psychology, 37*(3), 469–490. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09756-1>
- Kim, M.-H., Choi, S. B., & Kang, S.-W. (2017). Women scientists' workplace and parenting role identities: A polynomial analysis of congruence. *Social Behavior and Personality an International Journal, 45*(1), 29–38. <https://doi.org/10.2224/sbp.5699>
- Olivieri, R., Lo Presti, A., Costa, S., Ariemma, L., & Fabbri, M. (2024). Mothers balancing work and family: the associations with emotional well-being, sleep-wake problems and the role of basic needs. *BMC Psychology, 12*(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02241-3>
- ONU Mujeres. (2025). *Los derechos de las mujeres en perspectiva: 30 años después de Beijing*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-04/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *New data shine a light on gender gaps in the labour market*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., Thomas, J., Tricco, A., Welch, V., Whiting, P., Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*(71), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Piotrowski, K. (2023). Parental identity formation in mothers is linked to borderline and depressive symptoms: A person-centered analyses. *Frontiers in Psychology, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1086947>
- Riquelme-Segura, L., Schnettler, B., Matias, M., Concha-Salgado, A., Orellana, L., & Sepulveda, J. A. (2025). Workplace family support perception, work-family balance, job and family satisfaction among employed mothers and fathers in Chile. *Frontiers in Psychology, 16*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1554094>
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role?. *Social Sciences & Humanities Open, 10*, 100992. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100992>
- Singh, R., Zhang, Y., Wan, M., & Fouad, N. A. (2018). Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work-family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human Resource Management, 57*(1), 1-14. <https://doi.org/10.1002/hrm.21900>
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). "Ideal employees" and "good wives and mothers": Influence mechanism of bi-directional work-family conflict on job satisfaction of female university teachers in China. *Frontiers in Psychology, 14*, 1166509. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1166509>

Sztányi-Szekér, B., Hőgye-Nagy, Á., & Szemán-Nagy, A. (2024). Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary – a pilot study. *BMC Psychology*, *12*(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01925-0>

Uysal Irak, D., Kalkışım, K., & Yıldırım, M. (2019). Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers. *Sex Roles*, *82*(1-2), 53–65. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01035-x>

Ye, G., Veliziotis, M., & Vernon, G. (2025). Taking dynamics and their origins seriously: Work-family conflict trajectories and their gendered antecedents in work and nonwork support. *Journal of Vocational Behavior*, *163*, 104177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104177>

Zhang, H., Wan, Y., & Zhao, S. (2025). The impact of work-family equilibrium on employee proactive behaviors. *Humanities and Social Sciences Communications*, *13*(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06310-9>

Zhao, X., Zhang, T., Choi, M., & Xu, J. (2024). Are different generations of female employees trapped by work-family conflicts? A study on the impact of family-supportive supervisor behavior on thriving at work. *Frontiers in Psychology*, *15*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1339899>

Carlos Eduardo Flores Flores

TURNITIN EMPRESARIAL DURAND LEONARD POZO (E FINAL).docx

 Revisiones TSP - 2026

 Revisión TSP 2026

 Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3496595254

Fecha de entrega

3 mar 2026, 10:04 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 10:06 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN_EMPRESARIAL_DURAND_LEONARD_POZO_E_FINAL_.docx

Tamaño del archivo

3.1 MB

8 páginas

5975 palabras

33.770 caracteres




10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 2%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 2% 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 de Lima | 1% |
| 2 | Internet www.coursehero.com | <1% |
| 3 | Internet www.researchgate.net | <1% |
| 4 | Internet hdl.handle.net | <1% |
| 5 | Internet relime.org | <1% |
| 6 | Internet www.grafiati.com | <1% |
| 7 | Internet repositorioacademico.upc.edu.pe | <1% |
| 8 | Internet terapiadeparejajaweb.com | <1% |
| 9 | Internet www.scielo.org.co | <1% |
| 10 | Trabajos del estudiante Universität Erfurt | <1% |
| 11 | Internet repositorio.unica.edu.pe | <1% |

| | | | |
|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 12 | Internet | www.cochranlibrary.com | <1% |
| 13 | Internet | core.ac.uk | <1% |
| 14 | Internet | www.conftool.pro | <1% |
| 15 | Internet | link.springer.com | <1% |
| 16 | Internet | repositorio.ucv.edu.pe | <1% |
| 17 | Internet | rhenpositiu.es | <1% |
| 18 | Internet | www.slideshare.net | <1% |
| 19 | Publicación | Hang-Shim Lee, Eun Sul Lee. "Testing an integrative model of work-family conflic..." | <1% |
| 20 | Internet | ciriec-revistaeconomia.es | <1% |
| 21 | Internet | db.koreascholar.com | <1% |
| 22 | Internet | revistas.unal.edu.co | <1% |
| 23 | Internet | revistas.unanleon.edu.ni | <1% |
| 24 | Internet | worldwidescience.org | <1% |
| 25 | Internet | www.gen-es.org | <1% |

| | | | |
|----|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 26 | Internet | www.issa.int | <1% |
| 27 | Internet | www.omniscens.com | <1% |
| 28 | Internet | www.tdx.cat | <1% |
| 29 | Internet | cedoc.inmujeres.gob.mx | <1% |
| 30 | Internet | ciencialatina.org | <1% |
| 31 | Internet | fliphtml5.com | <1% |
| 32 | Internet | institucional.us.es | <1% |
| 33 | Internet | investigadores.anid.cl | <1% |
| 34 | Internet | teps.cl | <1% |
| 35 | Internet | unaventanaenelmundoinfantil.blogspot.com | <1% |
| 36 | Internet | www.elsevier.es | <1% |
| 37 | Internet | www.scielo.br | <1% |
| 38 | Publicación | Deolinda Meira, Conceição Castro, Sofia Antunes. "The right to work-life balance i... | <1% |
| 39 | Internet | www.equiposytalento.com | <1% |

40

Publicación

Nikolett Barbara Geszler. "Work-Family Conflict of Hungarian Manager Fathers", ... <1%