

# Soporte institucional para el trabajo e interacción trabajo-familia: rol mediador del capital psicológico en trabajadoras colombianas

 Eliana Quiroz-González\*

 Vianca Isabel Sánchez Camayo\*\*

 Sarah Ospina-Cano\*\*\*

 María Laura Lupano Perugini\*\*\*\*

 Leonor Emilia Delgado-Abella†

**Fecha de recepción:** 8 de abril de 2025

**Fecha de aceptación:** 13 de marzo de 2026

**Para citar este artículo:** Quiroz-González, E., Sánchez Camayo, V. I., Ospina-Cano, S., Lupano Perugini, M. L., & Delgado-Abella, L. E. (2026). Soporte institucional para el trabajo e interacción trabajo-familia: rol mediador del capital psicológico en trabajadoras colombianas. *Universidad y Empresa*, 28(52), 1-30. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.15412>

## Resumen

**Objetivo:** analizar el papel del capital psicológico en la relación entre el soporte institucional para el trabajo y la interacción trabajo-familia en trabajadoras colombianas. **Metodología:** estudio con estrategia asociativa y diseño explicativo transversal en el que participaron 537 trabajadoras. Se empleó un

---

\* Universidad Católica de Pereira (Colombia). Correo electrónico: [eliana.quiroz@ucp.edu.co](mailto:eliana.quiroz@ucp.edu.co)

\*\* Universidad Católica de Pereira (Colombia). Correo electrónico: [vianca.sanchez@ucp.edu.co](mailto:vianca.sanchez@ucp.edu.co)

\*\*\* Universidad Católica de Pereira (Colombia). Correo electrónico: [sarah.ospina@ucp.edu.co](mailto:sarah.ospina@ucp.edu.co)

\*\*\*\* Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Universidad de Palermo y Universidad de Buenos Aires (Argentina). Correo electrónico: [mllupano2@gmail.com](mailto:mllupano2@gmail.com)

† Universidad El Bosque (Bogotá, Colombia). Correo electrónico: [delgadoleonor@unbosque.edu.co](mailto:delgadoleonor@unbosque.edu.co)

cuestionario *ad hoc*, el CVT-GOHISALO, el SWING y el Ipsicap-24. Se realizaron análisis descriptivos, correlacionales y estimación de cuatro modelos de mediación, a través del *software* estadístico JASP. **Resultados principales:** los resultados confirman el papel mediador del capital psicológico entre el soporte institucional para el trabajo y la interacción trabajo-familia. Este rol mediador tiene mayor fuerza en la relación entre el soporte institucional y el balance de la familia hacia el trabajo ( $\beta = 0.009$ ;  $IC_{95\%} = 0.003, 0.015$ ;  $p < 0.05$ ). El soporte institucional aumenta el capital psicológico; y ambos predicen positivamente el balance trabajo-familia y negativamente el conflicto trabajo-familia. Los resultados se discuten a la luz de la teoría de la conservación de los recursos. **Conclusiones:** el capital psicológico cumple un rol mediador en la relación entre soporte institucional para el trabajo y la interacción trabajo-familia. Este estudio aporta a la comprensión de variables psicosociales en entornos laborales desde una perspectiva de género.

**Palabras clave:** capital psicológico; condiciones laborales; conflicto trabajo-familia; equilibrio entre vida personal y laboral; mujeres trabajadoras.

## Institutional Support for Work and Work-Family Interaction: Mediating Role of Psychological Capital in Colombian Women Workers

### Abstract

**Objective:** to analyse the role of psychological capital in the relationship between institutional support for work and work-family interaction in Colombian women workers. **Methodology:** study with an associative strategy and cross-sectional explanatory design in which 537 female workers participated. An ad-hoc questionnaire, the CVT-GOHISALO, the SWING, and the IPSICAP-24 were used. Descriptive and correlational analyses and estimation of four mediation models were carried out using JASP statistical software. **Key findings:** the results confirm the mediating role of psychological capital between institutional support for work and work-family interaction. This mediating role is strongest in the relationship between institutional support and family balance toward work ( $\beta = .009$ , 95%  $[CI = .003, .015]$ ,  $p < .05$ ). Institutional support increases psychological capital; and both positively predict work-family balance and negatively predict work-family conflict. The results are discussed in the light of resource conservation theory. **Conclusions:** psychological capital plays a mediating role in the relationship between institutional support for work and work-family interaction. This study contributes to the understanding of psychosocial variables in work environments from a gender perspective. Recommendations are provided.

**Keywords:** psychological capital; working conditions; work-family conflict; work-life balance; working women.

## Apoio institucional ao trabalho e interação trabalho-família: função mediadora do capital psicológico em trabalhadoras colombianas

### Resumo

**Objetivo:** analisar o papel do capital psicológico na relação entre o apoio institucional ao trabalho e a interação trabalho-família em trabalhadoras colombianas. **Metodologia:** estudo com estratégia associativa e desenho explicativo de corte transversal do qual participaram 537 trabalhadoras. Foi utilizado um questionário ad hoc, o CVT-GOHISALO, o SWING e o IPSICAP-24. Foram realizadas análises descritivas e correlacionais, e quatro modelos de mediação foram estimados utilizando o software estatístico JASP. **Principais resultados:** os resultados confirmam a função mediadora do capital psicológico entre o apoio institucional ao trabalho e a interação trabalho-família. Este papel mediador é mais forte na relação entre o apoio institucional e o equilíbrio familiar em relação ao trabalho ( $\beta = .009$ , 95%  $[CI = .003, .015]$ ,  $p < .05$ ). O apoio institucional aumenta o capital psicológico; e ambos predizem positivamente o equilíbrio trabalho-família e negativamente o conflito trabalho-família. **Conclusões:** o capital psicológico desempenha uma função mediadora na relação entre o apoio institucional ao trabalho e a

interação trabalho-família. Este estudo contribui para a compreensão das variáveis psicossociais em ambientes de trabalho numa perspectiva de género. São apresentadas recomendações.

**Palavras-chave:** capital psicológico; condições de trabalho; conflito trabalho-família; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; mulheres trabalhadoras.

## Introducción

La brecha de género en el entorno laboral está estrechamente vinculada al desequilibrio entre la vida laboral y personal, lo que está exacerbado por la desigual distribución del trabajo no remunerado. En América Latina, las mujeres dedican más tiempo al trabajo de cuidado no asalariado en comparación con los hombres, lo que limita su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2023). En Colombia, la tasa de ocupación para las mujeres es del 46.3%; mientras que para los hombres es del 70.5%. En este contexto, el empleo doméstico es el área con mayor predominio femenino (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2024).

En el mundo también se ha reportado que, aun cuando las mujeres vivan en pareja, cerca del 60% de ellas deben asumir la mayor parte de la responsabilidad en el cuidado de los niños, niñas y de los adultos mayores de su entorno familiar, además del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Esto hace que la flexibilidad y el balance vida/trabajo se convierta en un factor clave para su salud mental y su permanencia en las organizaciones (Deloitte, 2024).

En línea con lo anterior, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para 2030 corresponde a la equidad de género como derecho humano fundamental y asunto esencial para la paz, la prosperidad y la sostenibilidad mundial. Este objetivo hace hincapié en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, que constituyen la mitad de la población mundial. Para contribuir al logro de este objetivo, es importante estudiar las diferentes dinámicas organizacionales en torno a la población femenina en el trabajo.

En el mercado laboral, en el ámbito mundial, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres; a su vez, dedican el triple de horas al trabajo doméstico y a la labor del cuidado sin remuneración, en comparación con los hombres (ONU, 2025). De igual manera, en las organizaciones aún no se evidencian progresos significativos respecto a la equidad de género y la cultura empresarial sigue siendo un freno para el ascenso femenino a roles de liderazgo (Deloitte, 2024; OCDE, 2025).

## Revisión de la literatura

### *Soporte institucional para el trabajo*

De acuerdo con la teoría del soporte organizacional (TSO), los empleados desarrollan una percepción general sobre la forma como la organización valora sus contribuciones o aportes y cómo cuida su bienestar (Eisenberger et al., 1986). Esto se ha denominado *soporte organizacional percibido* (SOP). La TSO postula como antecedentes del SOP cuatro elementos básicos de la vida organizacional: la justicia, el liderazgo, las prácticas de recursos humanos y las condiciones laborales. Los resultados del SOP se engloban en tres categorías, a saber: la orientación del empleado hacia la organización y el trabajo (*engagement*, compromiso, confianza, entre otros), resultados conductuales (desempeño, ciudadanía organizacional, entre otros) y el bienestar de los colaboradores. Esta teoría contempla también la acción de mediadores (gratitud, ira, expectativas, etc.) entre SOP y sus resultados (Eisenberger et al., 2020). Las relaciones propuestas por esta teoría se han estudiado en la evaluación metanalítica realizada por Kurtessis et al. (2017), los metanálisis de Rhoades y Eisenberger (2002) y Riggie et al. (2009), la revisión sistemática de Prysmakova y Lallatin (2023) y la revisión de literatura de Sun (2019). La tendencia encontrada en los metanálisis y revisiones citadas dan cuenta de múltiples estudios que confirman las relaciones planteadas por la TSO (Eisenberger et al., 2020) entre diversos antecedentes, mediadores o resultados.

La variable soporte institucional se entiende desde la perspectiva de la TSO, la cual brinda un modelo robusto para explicar que la variable objeto de estudio en la presente investigación está determinada por la percepción que los empleados tienen de diferentes

aspectos de su experiencia en la organización. Específicamente, el soporte institucional para el trabajo hace referencia a los elementos del puesto de trabajo otorgados por la organización para estructurar y soportar el empleo. Integra las definiciones y evaluaciones de los procesos del trabajo, la supervisión y apoyo de los superiores, las oportunidades de promoción y autonomía (González et al., 2009). En algunos estudios se ha encontrado que los recursos obtenidos del soporte institucional para el trabajo predicen el trabajo decente (Xu & Zhao, 2024) y contribuyen a aumentar el enriquecimiento del trabajo a la familia, así como a reducir el conflicto trabajo-familia (Burhanudin et al., 2020; Vaziri et al., 2022).

La oportunidad de participar en la toma de decisiones ayuda a los trabajadores a cubrir algunas necesidades socioemocionales que se ven reflejadas en el entorno laboral y familiar (Tan et al., 2024). En este mismo sentido, Rudolph y Zacher (2026) encontraron un círculo virtuoso entre la flexibilización laboral y el SOP, es decir, al incrementar uno se incrementa el otro, no solo como correlación simple, sino en espiral ascendente.

## *Interacción trabajo-familia*

La interacción trabajo-familia es el proceso en el cual el comportamiento, el pensamiento y las emociones de un trabajador en un dominio (por ejemplo, familiar) afectan positiva o negativamente la experiencia en el otro dominio (por ejemplo, laboral) (Geurts et al., 2005). La interacción tiene una función recíproca y bidireccional, es decir, puede darse del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo. Cuando hay sobreexigencia e incompatibilidad entre los dominios, se genera la interacción negativa (conflicto) (Greenhaus & Beutell, 1985). La interacción positiva (balance) ocurre cuando las demandas y recursos de ambos dominios están en equilibrio y cuando las vivencias de un rol potencian la calidad de vida en el otro (Greenhaus & Powell, 2006).

El conflicto trabajo-familia aumenta el afecto negativo, disminuye el afecto positivo de los trabajadores (Brandão & Matias, 2024) e influye negativamente en el desempeño y la motivación laboral, lo que genera mayor estrés, intención de rotación e insatisfacción laboral (Labrague et al., 2021). Al contrario, el balance entre el trabajo y la familia repercute positivamente en el compromiso organizacional y se relaciona con la motivación y la satisfacción laboral (Popoola & Fagbola, 2023).

Un estudio realizado en Colombia durante la pandemia por covid-19 reportó disparidades en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo, tanto presencial como trabajo en casa, y en el conflicto, especialmente en la dirección de la familia hacia el trabajo, con mayor afectación en quienes trabajaban desde casa (Quiroz-González et al., 2022). Así mismo, en el país se han identificado diferencias estadísticamente significativas en la interacción entre el trabajo y la familia en función del género. De forma específica se ha documentado que, en comparación con los hombres, las mujeres experimentan mayor conflicto trabajo-familia (Quiroz-González et al., 2024). Por otra parte, el conflicto trabajo-familia disminuye el capital psicológico (Ahmad et al., 2024), mientras el capital psicológico aumenta el balance trabajo-familia (Samroodh et al., 2023).

## Capital psicológico

El capital psicológico es un constructo de la psicología positiva asociado a la capacidad de agencia para ejercer los esfuerzos necesarios y cumplir con tareas desafiantes (autoeficacia); la capacidad para hacer valoraciones o atribuciones positivas de éxito sobre situaciones futuras (optimismo); el apoyo para perseverar en el logro de metas y redireccionar el camino si es necesario (esperanza), y la habilidad para mantenerse y recuperarse de las adversidades para cumplir con los objetivos (resiliencia) (Luthans, 2002; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

El capital psicológico se ha explicado desde la teoría de la conservación de recursos (TCR) de Hobfoll (1989), que inicialmente se formuló para entender el estrés. La TCR es una teoría motivacional por medio de la cual se entiende la necesidad humana de conseguir y conservar los recursos indispensables para vivir, desde lo más básico hasta aspectos relativos a la interacción humana (Hobfoll et al., 2018). En el contexto de esta teoría, se entiende que los recursos se agrupan en paquetes o caravanas dinámicas que aumentan o disminuyen en función del entorno, para lo cual se emplea el término *autopistas de caravanas de recursos* (Hobfoll, 2011).

Para ahondar en la comprensión de las caravanas de recursos en la TCR, Bolger et al. (1989), estudiando el fenómeno del contagio del estrés entre parejas de cónyuges, formularon el modelo transversal o cruzado. Los estudios demostraron patrones de contagio del estrés del hogar al trabajo y viceversa. A partir de estos hallazgos, Chen et al. (2015)

proponen un mecanismo multinivel para explicar el intercambio de recursos psicológicos en contextos familiares, organizacionales y sociales. Más específicamente, Westman (2001) propuso tres mecanismos útiles para comprender el funcionamiento de las caravanas de recursos: mediación, moderación y empatía.

El capital psicológico es un recurso valioso para los trabajadores, pues integra elementos motivacionales, cognitivos, sociales, emocionales y de esfuerzo (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Delgado-Abella et al., 2022). Este recurso media la relación entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral (Ahmad et al., 2024); aumenta el bienestar y el rendimiento laboral (Luthans & Broad, 2022); optimiza el desarrollo de habilidades (Wirawan et al., 2020), y reduce la fatiga, el estrés, la ansiedad y la depresión (Caponnetto et al., 2022; Tian et al., 2020; Turliuc & Candel, 2022).

## ***El presente estudio***

Los efectos negativos de un mundo globalizado representan un desafío para lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Vesga, 2019). Precisamente, en Colombia, la Ley de Desconexión Laboral se alinea a la necesidad de lograr un balance entre estas dos importantes esferas de la vida humana: el trabajo y la familia (Congreso de la República, 2022). Así mismo, las políticas organizacionales son cruciales para fomentar este equilibrio; al implementarlas, se promueve un entorno laboral más inclusivo y equitativo, al tiempo que las empresas mejoran su productividad y rendimiento financiero (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024). Por lo tanto, promover la conciliación del trabajo con la vida personal representa beneficios tanto para empleados como para empleadores (OIT, 2023).

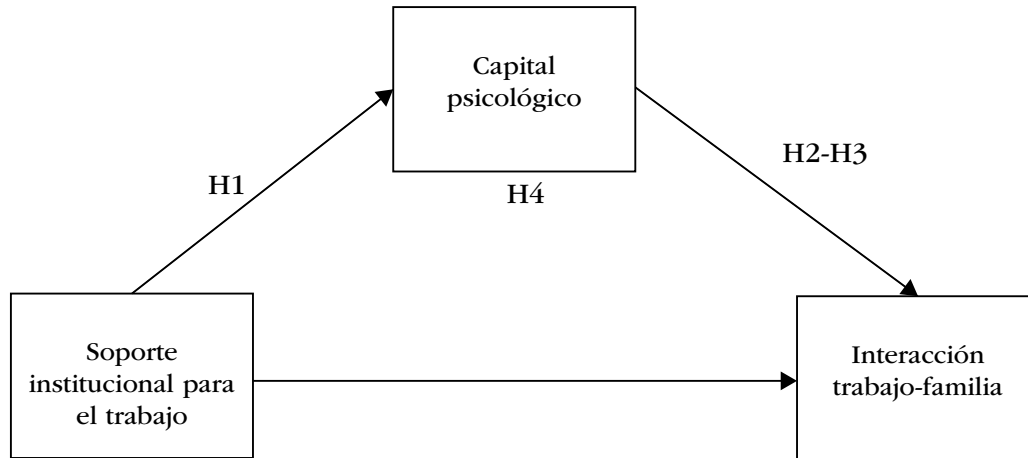
El capital psicológico se ha estudiado como antecedente (Sarwar et al., 2021; Bai et al., 2023) y como consecuencia (Zhang et al., 2025) de la interacción entre el trabajo y la familia. Además, ha mostrado beneficios extendidos a equipos de trabajo, organizaciones, familia y la sociedad en su conjunto (Youssef-Morgan, 2024; Yan et al., 2022; Zhao et al., 2025). Uno de sus antecedentes es el soporte institucional para el trabajo (Ho & Chan, 2022; Zhao et al., 2025). Estudios previos sugieren que el capital psicológico opera como variable mediadora

(Delgado-Abella, 2021; Wang et al., 2023) que se asocia positivamente con el balance trabajo-familia (Matei & Virga, 2020), y de manera negativa con el conflicto trabajo-familia (Dewi et al., 2021; Machín-Rincón et al., 2020).

De manera más específica, con una muestra mayoritariamente masculina en Turquía, Köle y Kurt (2018) hallaron que el capital psicológico desempeña un papel mediador entre el sop y el balance trabajo-familia. En Brasil, Gabardo-Martins et al. (2023) reportaron que el capital psicológico actúa como mediador entre el apoyo social percibido en el trabajo y el florecimiento familiar. La literatura informa asociaciones significativas entre las variables objeto de estudio en esta investigación. Los diversos estudios han sido realizados principalmente en culturas orientales (Zhao et al., 2025; Zhang et al., 2025; Sarwar et al., 2021; Bai et al., 2023; Wang et al., 2023) y con muestras mixtas o con predominancia masculina.

Una revisión sistemática que agrupa estudios de Latinoamérica muestra el interés investigativo en abordar la conciliación trabajo-familia en mujeres trabajadoras (Matabanchoy et al., 2019), quienes enfrentan diversos retos y barreras en el contexto laboral (Díaz, 2020) y tienden a asumir mayores tareas domésticas y de cuidado en comparación con los hombres, lo que las hace más propensas al conflicto trabajo-familia (Daro & Ammons, 2025). Como lo exponen diversos organismos internacionales (ONU, 2025; OIT, 2024; OCDE, 2023, 2025) y nacionales (DANE, 2024), la situación de la mujer en el contexto laboral amerita la realización de estudios que puedan brindar información útil para contribuir a la solución de varias problemáticas.

En consecuencia, a partir de la evidencia empírica presentada y con base en la TSO (Eisenberger et al., 1986) y en la TCR de Hobfoll (1989), se formuló el siguiente objetivo para este estudio: analizar el papel del capital psicológico en la relación entre el soporte institucional y la interacción trabajo-familia en trabajadoras colombianas. Por su parte, las cuatro hipótesis formuladas en el modelo predictivo de la presente investigación (figura 1) contribuyen a enriquecer el cuerpo explicativo de las teorías mencionadas y a dar luces para la formulación de políticas y programas que ayuden a cerrar la gran brecha de inequidad que existe sobre las mujeres en el mundo del trabajo.



**Figura 1.** Modelo predictivo de la investigación

**Fuente:** elaboración propia.

En consecuencia, se plantean las siguientes hipótesis:

**H1:** el soporte institucional predice positivamente el capital psicológico.

**H2:** el capital psicológico predice positivamente el balance entre el trabajo y la familia.

**H3:** el capital psicológico predice negativamente el conflicto entre el trabajo y la familia.

**H4:** el capital psicológico tiene un papel mediador en la relación entre el soporte institucional y la interacción trabajo-familia.

## Metodología

### *Muestra y procedimiento*

Este fue un estudio con una estrategia asociativa y un diseño explicativo transversal (Ato et al., 2013), con una muestra no probabilística en el que participaron 537 trabajadoras

colombianas, quienes se desempeñaban en áreas ocupacionales asociadas a la administración (n = 132; 24.6%), el trabajo operativo y servicios generales (n = 93; 17.3%), la salud (n = 78; 14.5%), el comercio (n = 68; 12.7%), la educación (n = 59; 11.0%), la ingeniería y tecnología (n = 47, 8.8%), el trabajo social (n = 34; 6.3%) y la comunicación, diseño y artes (n = 26; 4.8%). Respecto al nivel de estudios, un amplio porcentaje contaba con formación universitaria (n = 197; 36.7%), seguido por quienes reportaron estudios técnicos o tecnológicos (n = 148; 27.6%), bachillerato (n = 97; 18.1%) y formación posgradual (n = 93; 17.3%). Solo el 0.4% (n = 2) reportó primaria como último grado terminado. El 66.9% de las participantes (n = 359) indicó no desempeñar trabajo virtual, mientras que el 33.1% restante (n = 178) sí lo realizaba al momento del estudio. La mayoría de las participantes trabajaba más de 40 horas a la semana (n = 237; 44.1%). Ser mujer, mayor de edad y estar vinculada laboralmente a una organización constituyeron los criterios de inclusión. En la tabla 1 se presenta la caracterización de las participantes.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas

Variable	Participantes [n (%)]
<b>Edad</b> <sub>(años)</sub>	
18 a 30	267 (49.7)
31 a 40	141 (26.2)
41 a 50	77 (14.3)
51 a 60	43 (8.0)
>60	9 (1.6)
<b>Estado civil</b>	
Casada	124 (23.0)
Soltera	276 (51.4)
Divorciada	26 (4.8)
Viuda	12 (2.2)
Unión libre	99 (18.4)
<b>Hijos</b>	
0	409 (76.2)
1	104 (19.4)
2	18 (3.3)
3	1 (0.2)
4 o más hijos	5 (0.9)

*Continúa*

Variable	Participantes [n (%)]
<b>Número de personas con quien vive</b>	
0	40 (7.4)
1	124 (23.0)
2	141 (26.2)
3	133 (24.8)
4 o más personas	99 (18.4)
<b>Antigüedad laboral</b>	
<1 año	91 (17.0)
1-5 años	299 (55.7)
6-5 años	100 (18.6)
16-25 años	30 (5.8)
26-35 años	14 (2.6)
>35 años	3 (0.5)
<b>Número de empleos</b>	
1	444 (83.0)
2	72 (13.4)
3	13 (2.4)
4 o más empleos	8 (1.5)
<b>Tipo de contrato laboral</b>	
Término fijo	111 (20.6)
Término indefinido	205 (38.2)
Prestación de servicios	121 (22.5)
Obra o labor	39 (7.2)
Otro	61 (11.3)

**Fuente:** elaboración propia.

## Instrumentos

Se utilizó una ficha de datos sociodemográficos y laborales de elaboración propia.

Para evaluar el soporte institucional para el trabajo se utilizó la dimensión correspondiente del instrumento cvt-Gohisalo (González et al., 2010) en su versión breve (Pando et al., 2018). A partir de lo establecido por esta escala, se utilizaron únicamente los ítems 3, 11, 15, 20, 21 y 22. Algunos ítems son: “se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo”, “recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo”, “considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes”. La prueba cuenta con una escala tipo Likert, con opciones de respuesta

que van desde 0 (nada satisfecho/nunca) hasta 4 (totalmente satisfecho/siempre). En este estudio, la consistencia interna del instrumento para la dimensión de soporte institucional para el trabajo fue satisfactoria ( $\omega = 0.87$ ;  $IC95\% = 0.85-0.89$ ).

La interacción trabajo-familia fue evaluada con el cuestionario SWING, adaptado a población hispanohablante (Moreno et al., 2009). Cuenta con 22 ítems y 4 dimensiones: interacción negativa trabajo-familia (1-8 ítems), interacción negativa familia-trabajo (9-12 ítems), interacción positiva trabajo-familia (13-17 ítems) e interacción positiva familia-trabajo (18-22 ítems). Algunos ejemplos de ítems son: “estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”, “te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos”, “cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”, “el tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”. Las opciones de respuesta van de 0 (nunca) a 3 (siempre). Se obtuvieron valores satisfactorios en la confiabilidad del instrumento tanto en el conflicto ( $\omega = 0.89$ ;  $IC95\% = 0.87-0.90$ ) como en el balance entre el trabajo y la familia ( $\omega = 0.91$ ;  $IC95\% = 0.90-0.92$ ).

Para medir el capital psicológico se utilizó el Ipsicap-24 (Delgado-Abella & Mañas, 2019). Este instrumento cuenta con 24 ítems que evalúan 4 dimensiones: esperanza (7 ítems), optimismo (7 ítems), resiliencia (6 ítems) y autoeficacia (4 ítems). Algunos ítems son: “me mantengo firme en la lucha por alcanzar mis metas”, “creo que los objetivos alcanzados en el trabajo se deben a mi buen desempeño”, “las experiencias difíciles de mi vida me han llevado a hacer cosas que no había pensado ser capaz de realizar”, “me involucro en tareas que representan un reto para mí”. Las respuestas presentan un formato tipo Likert, donde 1 es *completamente en desacuerdo* y 6 es *completamente de acuerdo*. El instrumento mostró una alta consistencia interna en el presente estudio ( $\omega = 0.96$ ;  $IC95\% = 0.96-0.97$ ).

## Consideraciones éticas

El estudio tuvo en cuenta los lineamientos de la Ley 1090 (Congreso de la República, 2006) y la Resolución 8430 (Ministerio de Salud, 1993). Las trabajadoras participaron de manera voluntaria y aceptaron el consentimiento informado. Este estudio contó con el aval del Comité de Ética de la Universidad Católica de Pereira (Acta 02 del 20 de septiembre de 2023).

## Procedimiento y análisis de datos

Los datos se recolectaron a través de un formulario de Google, compartido por medio de LinkedIn, WhatsApp y correo electrónico. Así mismo, se visitaron presencialmente diferentes organizaciones, donde se invitó a las trabajadoras a participar y diligenciar el formulario. Para ello se contó con la autorización de las direcciones del área de talento humano. En ambas modalidades se utilizó el mismo formulario, lo que garantizó la uniformidad en el registro de los datos. Una vez culminada la fase de recolección, los datos se codificaron y sistematizaron en una matriz de Microsoft Excel. Previo al análisis, la matriz fue depurada con el fin de identificar registros duplicados, y ello arrojó que no había ningún caso. Posteriormente, fueron importados al *software* JASP versión 0.14.1 (JASP Team, 2020).

Los análisis exploratorios no reportaron datos perdidos o casos atípicos. Se realizó una distribución de frecuencias en variables nominales y ordinales y se estimaron medidas descriptivas en variables de razón (media y desviación estándar). La prueba de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de la distribución de los datos de las variables de soporte institucional para el trabajo, el capital psicológico y la interacción trabajo-familia no obtuvo valores satisfactorios para una distribución normal. Consecuentemente, se utilizó el estadístico rho de Spearman para estimar el coeficiente de correlación entre las variables, en el cual se aceptó un nivel de significancia de  $p = 0.05$ . Se reportaron los datos de la magnitud, dirección y significancia de la correlación; así mismo, el tamaño del efecto se estableció a través del coeficiente de determinación ( $R^2$ ).

Se establecieron cuatro modelos de mediación simple: 1) soporte institucional para el trabajo-capital psicológico-balance trabajo/familia; 2) soporte institucional para el trabajo-capital psicológico-balance familia/trabajo; 3) soporte institucional para el trabajo-capital psicológico-conflicto trabajo/familia, y 4) soporte institucional para el trabajo-capital psicológico-conflicto familia/trabajo.

El soporte institucional para el trabajo se consideró la variable independiente, el capital psicológico se tomó como la variable mediadora y las cuatro dimensiones de interacción positiva y negativa se definieron como variables dependientes. En cada modelo de mediación se usó el estimador máxima verosimilitud; además, para establecer la significación

del efecto directo e indirecto, se consideraron los intervalos de confianza (IC) de arranque con corrección de sesgo (BC) del 95% para esas variables de influencia, evaluadas sobre la base de 1000 muestras de arranque, que no llegaban a cero.

## Resultados

Todas las variables se correlacionaron significativamente, a excepción del balance trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo ( $r = -0.054$ ;  $p > 0.05$ ;  $ic95\% = -0.13-0.03$ ). El soporte institucional para el trabajo se correlacionó positiva y significativamente con el capital psicológico ( $r = 0.391$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = 0.31-0.46$ ), y negativamente con las variables conflicto trabajo-familia ( $r = -0.347$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = -0.41--0.27$ ), conflicto familia-trabajo ( $r = -0.211$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = -0.29--0.13$ ), y positivamente, con las variables balance trabajo-familia ( $r = 0.288$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = 0.20-0.36$ ) y balance familia-trabajo ( $r = 0.293$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = 0.21-0.36$ ).

Por otra parte, las correlaciones entre la interacción trabajo-familia y el capital psicológico que obtuvieron una magnitud y significancia estadística más fuerte fueron con el conflicto trabajo-familia ( $r = -0.242$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = -0.32--0.16$ ), y el balance familia-trabajo ( $r = 0.240$ ;  $p < 0.001$ ;  $ic95\% = 0.15-0.31$ ). En la tabla 2 se exponen los descriptivos y correlaciones de las variables estudiadas.

**Tabla 2.** Correlación entre las variables soporte institucional para el trabajo, capital psicológico e interacción trabajo-familia

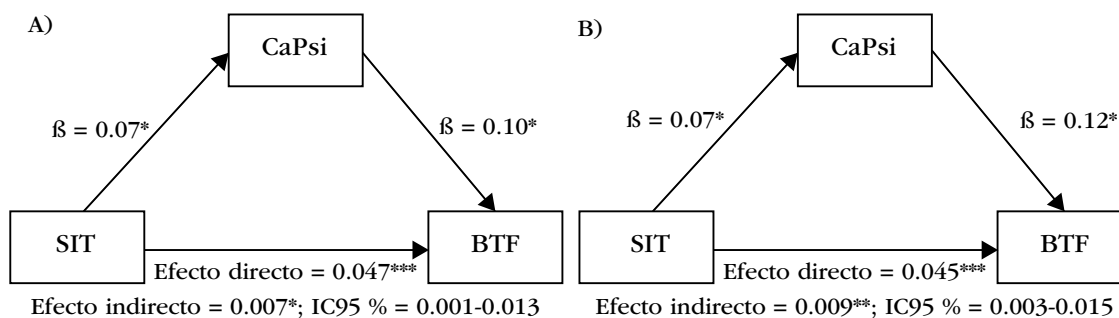
Variable	M	DE	1	2	3	4	5
1. SIT	16.2	5.2	-	-	-	-	-
2. CaPsi	118.1	21.2	0.391***	-	-	-	-
3. CTF	0.8	0.5	-0.347***	-0.242***	-	-	-
4. CFT	0.3	0.5	-0.211***	-0.236***	0.479***	-	-
5. BTF	1.4	0.7	0.288***	0.205***	-0.108*	-0.054	-
6. BFT	1.8	0.8	0.293***	0.240***	-0.088*	-0.129**	0.706***

SIT: soporte institucional para el trabajo, CaPsi: capital psicológico, CTF: conflicto trabajo-familia, CFT: conflicto familia-trabajo, BTF: balance trabajo-familia, BFT: balance familia-trabajo.

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$ .

Fuente: elaboración propia.

La figura 2A describe el modelo estadístico de mediación simple. Las relaciones establecidas a través de betas de regresión indicaron que el soporte institucional para el trabajo (SIT) fue un predictor significativo del capital psicológico (CaPsi). Así mismo, el CaPsi, variable mediadora, predijo significativamente el balance trabajo-familia (BTF). Por otra parte, el modelo de mediación final reportó un efecto directo significativo del SIT sobre la variable criterio BTF ( $\beta = 0.047$ ;  $p < 0.001$ ); mientras que el efecto indirecto entre SIT y BTF fue mediado positivamente por el CaPsi ( $\beta = 0.007$ ;  $IC95\% = 0.001-0.013$ ;  $p < 0.05$ ). El modelo de mediación explicó el 9% de la varianza de la variable dependiente ( $R^2 = 0.090$ ), lo que indica un tamaño del efecto pequeño. La figura 2B muestra que el SIT es un predictor significativo del CaPsi. De igual modo, el CaPsi predijo de manera significativa y positiva el balance familia-trabajo (BFT). Por otro lado, el modelo de mediación final reportó un efecto directo del SIT sobre la BFT ( $\beta = 0.045$ ;  $p < 0.001$ ); en tanto que el efecto indirecto entre SIT y BFT fue mediado positivamente por el CaPsi ( $\beta = 0.009$ ;  $IC95\% = 0.003-0.015$ ;  $p < 0.05$ ). El modelo de mediación explicó el 9.3% de la varianza de la variable dependiente ( $R^2 = 0.093$ ), lo que indica un tamaño del efecto pequeño.



**Figura 2.** Efecto de la mediación del capital psicológico en la relación con soporte institucional para el trabajo y balance trabajo/familia-familia/trabajo

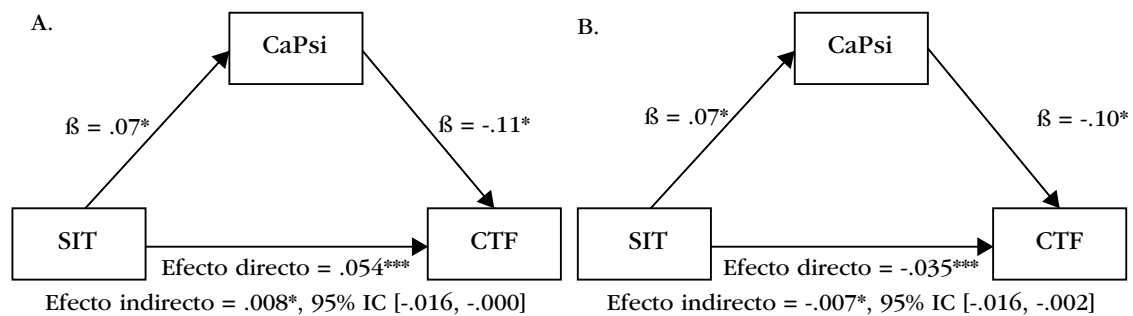
SIT: soporte institucional para el trabajo; CaPsi: capital psicológico; BTF: balance trabajo-familia; BFT: balance familia-trabajo.

\* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.001$ .

**Fuente:** elaboración propia.

La figura 3A describe el papel predictivo del SIT sobre el CaPsi. De igual modo, el CaPsi predijo de forma significativa el conflicto trabajo-familia (CTF). Por su parte, el modelo de mediación final reportó un efecto directo del SIT sobre la CTF ( $\beta = -0.054$ ;  $p < 0.001$ ); mientras que el efecto indirecto entre SIT y CTF fue mediado negativamente por el CaPsi ( $\beta = -0.008$ ;  $IC95\% = -0.016--0.000$ ;  $p < 0.05$ ). El modelo de mediación explicó el 11.4%

de la varianza de la variable dependiente ( $R^2 = 0.114$ ), lo que indica un tamaño del efecto pequeño. La figura 3B evidencia que el SIT fue un predictor significativo del CaPsi. A su vez, el CaPsi fue un predictor significativo del conflicto familia-trabajo (CTF). Por otro lado, el modelo de mediación final reportó un efecto directo del SIT sobre el CTF ( $\beta = -0.035$ ;  $p < 0.001$ ); en tanto que el efecto indirecto entre SIT y CTF fue mediado negativamente por el CaPsi ( $\beta = 0.007$ ;  $IC_{95\%} = -0.016$ – $-0.002$ ;  $p < 0.05$ ). El modelo de mediación explicó el 5.4% de la varianza de la variable dependiente ( $R^2 = 0.054$ ), lo que indica un tamaño del efecto pequeño.



**Figura 3.** Efecto de mediación del capital psicológico en la relación con soporte institucional para el trabajo y el conflicto trabajo/familia-familia/trabajo

SIT: soporte institucional para el trabajo; CaPsi: capital psicológico; CTF: conflicto trabajo-familia; CTF: conflicto familia-trabajo.

\* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.001$ .

**Fuente:** elaboración propia.

## Discusión

Esta investigación analiza el papel del capital psicológico en la relación entre el soporte institucional y la interacción trabajo-familia en trabajadoras colombianas. Los hallazgos obtenidos permiten confirmar las hipótesis planteadas.

Se encontró que el soporte institucional predice positivamente el capital psicológico, por lo que se acepta la hipótesis 1 (el soporte institucional predice positivamente el capital psicológico), lo cual va en línea con lo reportado en estudios previos (Ho & Chan, 2022; Wang et al., 2023; Yan et al., 2022). Este hallazgo resalta la importancia de contar con un

adecuado soporte institucional en las organizaciones, dando cuenta que aquellos contextos laborales en los que se percibe claridad de funciones y tareas, apoyo de superiores y posibilidades de participación (Eisenberger et al., 1986; González et al., 2009) facilitan el desarrollo de la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia en los trabajadores, que son los componentes del capital psicológico. Por ende, un contexto organizacional de apoyo favorece la percepción de un entorno seguro y permite el cambio de actitudes, lo que, a su vez, promueve el aumento del capital psicológico (Wang et al., 2023). Por lo tanto, en futuros estudios es relevante identificar aquellos recursos organizacionales que formen parte del soporte institucional y que resulten claves para potenciar el capital psicológico en población trabajadora.

Además, se comprueba la hipótesis 2 (el capital psicológico predice positivamente el balance entre el trabajo y la familia) y la hipótesis 3 (el capital psicológico predice negativamente el conflicto entre el trabajo y la familia), lo que está en coherencia con anteriores estudios (Vaziri et al., 2022; Bai et al., 2023; Dewi et al., 2021; Machín-Rincón et al., 2020). Es decir, se encontraron correlaciones positivas entre capital psicológico y SIT, BFT y BTF, y correlaciones negativas con CFT y CTF. Estos resultados están en coherencia con los estudios sobre capital psicológico, soporte institucional (Ho & Chan, 2022) e interacción familia-trabajo (Yan et al., 2022; Bai et al., 2023). Así mismo, este resultado da cuenta de que el capital psicológico actúa como amortiguador del estrés (Caponnetto et al., 2022; Tian et al., 2020; Turliuc & Candell, 2022) y facilitador del bienestar (Luthans & Broad, 2022) personal y familiar en mujeres trabajadoras que presentan una doble exigencia (laboral y personal).

La investigación sobre capital psicológico ha permitido establecer que la sinergia entre esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia actúa como mecanismo potencializador de resultados positivos y como inhibidor de los negativos en el contexto organizacional (Delgado-Abella, 2021). En la presente investigación, el capital psicológico tiene un papel mediador entre el soporte institucional y la interacción trabajo-familia, lo que respalda la hipótesis 4 (el capital psicológico tiene un papel mediador en la relación entre el soporte institucional y la interacción trabajo-familia). Este resultado sugiere que el capital psicológico potencia los efectos de los recursos por el soporte institucional. Oficiaría como catalizador de dichos recursos, lo cual permitiría lograr un mejor balance entre las obligaciones laborales y la vida familiar. Cabe aclarar que los modelos de mediación analizados

explicaron entre el 5.4% y el 11.4% de la varianza de la variable dependiente (BFT o CFT, según el modelo), lo que implica que los tamaños del efecto son pequeños y limitan el alcance de los resultados obtenidos.

Estos hallazgos se pueden examinar a la luz de la TCR. Se ha considerado que el capital psicológico conforma un conjunto de recursos psicológicos que, en palabras de Hobfoll (2002), tiene la capacidad de potenciar otros recursos psicológicos formando caravanas de recursos. Adicionalmente, Westman (2001) menciona que el proceso de mediación, en este caso del capital psicológico, entre el soporte institucional en el trabajo y la interacción trabajo-familia constituye una clara expresión de las caravanas de recursos.

En esta investigación los recursos aportados por el soporte institucional y la interacción trabajo-familia, además del capital psicológico, integrarían múltiples caravanas. La naturaleza interactiva de estas variables podría facilitar un creciente intercambio de recursos psicológicos positivos. Dicho de otro modo, el capital psicológico en combinación con los recursos positivos propios de ambientes organizacionales (ST) y familiares saludables (BFT y BTF) puede actuar como un mecanismo multiplicador de recursos.

Al respecto, Hobfoll (2011) ha introducido otro concepto que subraya el rol de las organizaciones para posibilitar el desarrollo y avance de tales caravanas. Así, las autopistas de caravanas de recursos hacen referencia a la capacidad de las instituciones para proveer las condiciones sociales y ambientales necesarias en pro de que el capital psicológico efectivamente se constituya en facilitador de resultados positivos e inhibidor de los negativos. En este caso, las instituciones a las que se alude serían las organizaciones y las familias, que se entienden dentro de la TCR como estas autopistas necesarias para el florecimiento de sus integrantes, mediante la generación de espirales positivas que tendrían una función de mantenimiento y multiplicación de recursos psicológicos (Hobfoll, 1989) en procura del logro de objetivos personales, familiares y organizacionales.

En este sentido, y también en el contexto de la TCR, los estudios sobre el enriquecimiento trabajo-familia han encontrado que este ocurre cuando los recursos derivados de un ámbito mejoran la capacidad de una persona para desempeñarse en otro. El enriquecimiento trabajo-familia se produce de forma bidireccional: los recursos derivados del trabajo pueden mejorar el rendimiento familiar y viceversa (Choi et al., 2018; Greenhaus

& Powell, 2006). De la misma manera, las investigaciones sobre soporte institucional han identificado recursos importantes de la vida organizacional que interactúan con los recursos psicológicos personales, como el capital psicológico, para aportar sustancialmente al bienestar humano (Ho & Chan, 2022; Baran et al., 2012).

Otro aspecto de relevancia en el presente trabajo tiene que ver con la población estudiada: mujeres trabajadoras. Este estudio se encuentra en sintonía con investigaciones previas que han abordado la doble presencia que implica la simultaneidad de exigencias laborales y familiares experimentadas por las mujeres. Las organizaciones deberían centrarse no solo en los riesgos físicos de sus trabajadores/as, sino también en los riesgos psicosociales y factores protectores que propician tanto el bienestar laboral como también el personal y el social. Esta demanda es importante en países latinoamericanos, donde es usual que las condiciones socioeconómicas generen sobrecarga laboral y condiciones adversas para llevar a cabo las tareas. Una reciente revisión sistemática dio cuenta de la escasez de publicaciones y estudios rigurosos que aborden estas cuestiones en países de América Latina (Monroy-Castillo, 2025). Esta línea de análisis resulta crucial en el diseño de intervenciones con perspectiva de género.

Además, en América Latina, solo hacia mediados del siglo xx, las mujeres ingresaron de manera gradual al mercado laboral formal y empezaron a tener mayor participación económica reconocida (de Oliveira, 2001). En este mismo siglo, los estudios sobre el trabajo incorporaron la perspectiva de género y acentuaron el análisis de la relación entre el trabajo y las mujeres, la carga total de trabajo, la doble presencia y la interacción trabajo-familia (Torns, 2008). En esta interacción cobran valor las ideas socialmente compartidas respecto a la feminización de las tareas del hogar y el cuidado de la familia (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019). Lo anterior repercute en la forma en la que se comprenden los fenómenos organizacionales y en las exigencias que se hacen actualmente a las mujeres tanto en el escenario laboral como en el familiar.

Es importante destacar que lograr este equilibrio entre el trabajo y la familia, requiere la integración de acciones estatales, organizacionales e individuales. En este sentido, se hace necesaria la participación de las entidades gubernamentales con capacidad de generar políticas públicas —con perspectiva de género— que promuevan la salud mental en el trabajo; la gestión efectiva de las áreas de talento humano que incorporen la evidencia

científica a los procesos, prácticas y procedimientos de las organizaciones, y el compromiso y la motivación de cada trabajadora.

Ahora bien, la tensión de las demandas laborales y familiares a las que se enfrentan las mujeres requiere el uso de prácticas de apoyo familiar, como una participación equitativa por parte de los hombres en el cuidado de la familia y el hogar, y de promoción del capital psicológico (Raina et al., 2020; Shaleh & Nuraini, 2021; Chawla & Sharma, 2019). En un estudio similar (Machín-Rincón et al., 2020) se encontró que las trabajadoras con alto capital psicológico tienen mayores recursos psicológicos para hacer frente a las demandas del entorno laboral y familiar. Así, cuando las mujeres desarrollan su capital psicológico, esto repercute en la capacidad de gestionar los conflictos de roles, lo cual contribuye a su crecimiento empresarial y el desarrollo de habilidades de innovación que estimula su participación y éxito en el mercado laboral (Jumriaty et al., 2024).

La literatura sugiere que el capital psicológico se puede desarrollar a través de intervenciones, por lo que se hacen necesarios programas para su promoción en ámbitos empresariales (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). El enfoque en la población de mujeres y los hallazgos del presente estudio proveen evidencia para incentivar la ejecución de intervenciones basadas en el capital psicológico (Delgado-Abella et al., 2024) para el fomento de recursos personales que converjan positivamente con un entorno organizacional saludable. Las empresas que se concentran en generar programas de intervención del fortalecimiento del capital psicológico pueden beneficiar el bienestar de las mujeres y ayudar a que enfrenten los desafíos que se les presente, mientras aportan a la organización (Chawla & Sharma, 2019).

## Conclusiones

El capital psicológico cumple un papel mediador en la relación entre el soporte institucional y la interacción trabajo-familia en trabajadoras colombianas. El soporte institucional predice positivamente el capital psicológico y este, a su vez, predice positivamente el balance trabajo-familia, y negativamente el conflicto trabajo-familia. Estos resultados destacan la importancia de diseñar políticas organizacionales e implementar intervenciones

con perspectiva de género, para potenciar los recursos personales y promover el bienestar tanto individual como organizacional. A partir de estas conclusiones, se recomienda el diseño y la validación de intervenciones que promuevan el capital psicológico. Por ejemplo, algunas investigaciones analizan el impacto de intervenciones en línea y presenciales para fomentar el capital psicológico, ya que permiten optimizar el desempeño y afrontar mejor el estrés (Carter & Youssef-Morgan, 2022), aspecto que resulta fundamental en trabajadoras mujeres con sobrecarga laboral y familiar. En este sentido, resulta primordial diseñar intervenciones que brinden herramientas que sean transferibles entre el ámbito laboral y familiar.

Si bien los resultados obtenidos contribuyen al entendimiento del interjuego de las variables analizadas, cabe destacar algunas cuestiones que limitan el alcance de los hallazgos. Por un lado, tanto los efectos directos como los indirectos fueron significativos. Por lo tanto, el capital psicológico explica parte del efecto del soporte institucional sobre la interacción trabajo-familia; pero el soporte institucional también ejerce un efecto directo independiente. Además, el diseño transversal y las medidas de autoinforme también representan limitaciones de este estudio. Se propone que futuras investigaciones realicen estudios longitudinales e incluyan variables de resultado, como el desempeño laboral. El diseño transversal del estudio efectuado limita el poder explicativo de los hallazgos.

Por otro lado, si bien este estudio aporta claridad sobre el rol que cumple el capital psicológico en la relación entre el soporte brindado por las organizaciones y el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares, los análisis de mediación se realizaron sobre una muestra de mujeres y no se establecieron diferencias con hombres. Por lo tanto, no se cuenta con un parámetro de comparación que permita pronunciarse en términos de equidad de género o de particularidades más precisas sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo. Tampoco se analizaron diferencias según tipo de ocupación, modalidad de trabajo (virtual-presencial), tenencia o no de personal a cargo y otras variables sociodemográficas como cantidad de hijos, nivel educativo, etc. Por lo tanto, en futuros estudios sería interesante probar modelos multivariados en los que se analice el efecto que cada una de estas variables ejerce sobre el balance o conflicto trabajo-familia.

## Conflicto de intereses

Las autoras no declaran conflictos de intereses.

## Roles de contribución (taxonomía de CRediT)

**Eliana Quiroz-González:** administración del proyecto-gestión y coordinación, supervisión y liderazgo en la planificación, visualización (presentación de datos), recursos (suministro de materiales de estudio) y redacción (revisión y edición).

**Vianca Isabel Sánchez Camayo:** conceptualización, curación de datos, investigación y redacción (documento original).

**Sarah Ospina-Cano:** investigación, curación de datos y redacción (revisión y edición).

**María Laura Lupano Perugini:** conceptualización, investigación, visualización (presentación de datos) y redacción (revisión y edición).

**Leonor Emilia Delgado-Abella:** conceptualización, investigación-proceso de investigación, visualización (presentación de datos) y redacción (revisión y edición).

## Referencias

- Ahmad, I., Batool, S., Ibrar Mustafa, M., Hanif Khan, M., Ali, N., & Hussain, A. (2024). Impact of work-family conflict on job performance: Mediating effect of psychological capital. *Migration Letters*, 21(S4), 426-434. <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/7245>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

- Bai, N., Yan, Z., & Othman, R. (2023). The moderating effect of perceived organizational support: The impact of psychological capital and bidirectional work-family nexuses on psychological wellbeing in tourism. *Frontiers in Psychology*, 14, 1064632. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1064632>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. y Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51(1), 175-183. <https://doi.org/10.2307/352378>
- Brandão, L., & Matias, M. (2024). Organizational and individual resources as buffers of work-family conflict linkages to affect: An application of the job demands and resources health impairment model. *Administrative Sciences*, 14(4), 1-19. <https://doi.org/10.3390/admsci14040068>
- Burhanudin, B., Tjahjono, H. K., Eq, Z. M., & Hartono, A. (2020). Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(0), 2269-2280. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.009>
- Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S. V., Auditore, R., Ledda, C., Rapisarda, V., & Santisi, G. (2022). Health occupation and job satisfaction: The impact of psychological capital in the management of clinical psychological stressors of health-care workers in the COVID-19 era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106134>
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6553-6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>
- Chawla, S., & Sharma, R. R. (2019). Enhancing women's well-being: The role of psychological capital and perceived gender equity, with social support as a moderator and commitment as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 10(1377), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01377>
- Chen, S., Westman, M. y Hobfoll, S. E. (2015). The commerce and crossover of resources: Resource conservation in the service of resilience. *Stress and Health*, 31(2), 95-105. <https://doi.org/10.1002/smi.2574>
- Choi, & E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, & W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: The roles of psychological capital, work-family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567-582. <https://doi.org/10.1177/1069072717723092>

- Congreso de la República. Ley 2191 del 6 de enero de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral-Ley de Desconexión Laboral. Congreso de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Daro, A. M., & Ammons, S. K. (2025). Work-family conflict. *Essays in Developmental Psychology*. Nova Southeastern University. <https://nsuworks.nova.edu/edp/217>
- Delgado-Abella, L. (2021). *Capital psicológico: Revisión sistemática de la literatura (2010-2020) y propiedades psicométricas de un instrumento de medición para las organizaciones colombianas* [tesis doctoral, Universidad de Almería]. <https://repositorio.ual.es/handle/10835/10152>
- Delgado-Abella, L. E., & Mañas, M. Á. (2019). Propiedades psicométricas del instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>
- Delgado-Abella, L. E., Mañas Rodríguez, M. Á. & Díaz Funes, P. A. (2022). Resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia: Capital psicológico clave para el desarrollo humano en tiempos de incertidumbre. En J. Orejuela, M. García & L. Villada (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación III*. Fondo Editorial Ceipa. <https://repositorio.ceipa.edu.co/handle/20.500.13018/148>
- Delgado-Abella, L., Feo, N. & Ramírez, T. (2024). Diseño y validación de contenido de una intervención en capital psicológico para operarios de la construcción. Interdisciplinaria. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 41(2), 24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9844244>
- Deloitte (2024). *Women @ Work 2024*. A Global Outlook.
- De Oliveira, O. (2001). Múltiples perspectivas de análisis del trabajo femenino en América Latina. En V. Brachet-Márquez (Ed.), *Entre polis y mercado: El análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina* (pp. 149-175). El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctv6mtcq4.7>
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati. (2021). Family work conflict in the pandemic period for Indonesian medical representatives: The meaningful role of work and psychological capital. *Budapest International Research and Critics Institute*, 4(4), 9914-9926. <https://bit.ly/4gaVg5S>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2024). *Boletín técnico. Mercado laboral según sexo. Trimestre julio-septiembre 2024*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-jul-sep2024.pdf>

- Díaz, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: El caso de estudiantes de posgrado. *Universidad y Empresa*, 22(39), 1-21. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-7. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades, L. & Wen, W. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2023). Work context and family well-being: the role of psychological capital and the organizational culture. *Ciencias Psicológicas*, 17(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2671>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health y Organizations*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 26(79), 1-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. G., & Preciado, M. D. L. (2009). *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo. Manual para su aplicación e interpretación*. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). *Elaboración y validación de un instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO)*. Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO). <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Ho, H. C. Y., & Chan, C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International*

*Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 922. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020922>

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

JASP Team (2020). *JASP*. (Version 0.14.1) [Computer Software]. <https://jasp-stats.org/>

Jumriaty, J., Suhandiah, S., Candraningrat, C., & Wibowo, J. (2024). Navigating innovation in women entrepreneurship: The integral roles of psychological capital, digital literacy, and work-family conflict. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.30996/jem17.v9i1.10940>

Köle, M., & Kurt, A. (2018). The moderator role of psychological capital between perceived organizational support and work-family balance: A service sector research. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 134-146. <http://ijcf.ticaret.edu.tr/index.php/ijcf/article/view/80>

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Labrague, L. J., Ballad, C. A., & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work-family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349-357. <https://doi.org/10.1111/inr.12642>

Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República. *Diario Oficial* 46.383. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>

- Luthans, F., & Broad, J. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Machín-Rincón, L., Cifre, E., Domínguez-Castillo, P., & Segovia-Pérez, M. (2020). I am a leader, I am a mother, I can do this! The moderated mediation of psychological capital, work-family conflict, and having children on well-being of women leaders. *Sustainability*, 12(5), 2100. <https://doi.org/10.3390/su12052100>
- Matabanchoy, S. M., Martínez, E. M., & Carlosama, D. M. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(3), 81-92. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>
- Matei, A., & Virga, D. (2020). Work-family enrichment of dual-earner couples: A longitudinal study on the effects of personal resources. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(2). <https://doi.org/10.24837/pru.v18i2.473>
- Ministerio de Salud de Colombia. (1993, 4 de octubre). Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Monroy-Castillo, A., Trujillo-Moyo, M., Pastrana-Hernández, V. Y., Sesma-Vázquez, M., Juárez-García, A., Palacios-Hernández, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Salud UIS*. 57, e25v57r01. <https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01>
- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://bit.ly/4e3QvJr>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *Igualdad de género en Colombia: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/igualdad-de-genero-en-colombia\\_82e9b4e2-es](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/igualdad-de-genero-en-colombia_82e9b4e2-es)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025). *Gender equality in a changing world: Taking stock and moving forward, gender equality at work*. <https://doi.org/10.1787/e808086f-en>

- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_883389.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_883389.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina*. <https://www.ilo.org/es/publications/serie-panorama-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-2024-cerrar-la-brecha-0>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2025). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Pando, M., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Prismakova, P., & Lallatin, N. (2023). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 467-483. <https://doi.org/10.1177/00208523211033822>
- Quiroz-González, E., Henao, A., Osorio, G. P., & Ospina-Cano, S. (2022). Diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (93), 1-27. <https://doi.org/10.21158/01208160.n93.2022.3540>
- Quiroz-González, E., Restrepo-Marulanda, M., & Ospina-Cano, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: Comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), 1-23. <https://doi.org/10.22430/24223182.2853>
- Raina, M., Ollier-Malaterre, A., & Singh, K. (2020). Happily exhausted: Work family dynamics in India. *Occupational Health Science*, 4(1-2), 191-211. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00059-0>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riggle, R., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>

- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2026). A virtuous cycle: Reciprocal relations between work flexibilization and perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 99(1). <https://doi.org/10.1111/joop.70077>
- Samroodh, M., Anwar, I., Ahmad, A., Akhtar, S., Bino, E., & Ali, M. A. (2023). The indirect effect of job resources on employees' intention to stay: A serial mediation model with psychological capital and work-life balance as the mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su15010551>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A job demand-resource model of satisfaction with work-family balance among academic faculty: Mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment. *Sage Open*, 11(2), <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Shaleh, A. R., & Nuraini, P. (2021). Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women's work-life balance. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 229-244. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.9591>
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Tan, L. P., Choe, K. L., Choong, & O., Ng, & K., Rungruang, P., & Li, Z. (2024). How felt obligation and organization engagement mediate the relationship between perceived organizational support and work life balance amid COVID-19 pandemic: Empirical evidence from emerging countries. *Current Psychology*, 43(19), 17866-17878. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05254-0>
- Tian, F., Shu, Q., Cui, Q., Wang, L., Liu, C., & Wu, H. (2020). The mediating role of psychological capital in the relationship between occupational stress and fatigue: A cross-sectional study among 1,104 Chinese physicians. *Frontiers in Public Health*, 8(12), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00012>
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: Cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15), 53-73. <https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1199>
- Turliuc, M. N., & Candel, O. S. (2022). The relationship between psychological capital and mental health during the Covid-19 pandemic: A longitudinal mediation model. *Journal of Health Psychology*, 27(8), 1913-1925. <https://doi.org/10.1177/13591053211012771>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, &. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662-692. <https://doi.org/10.1002/job.2594>

- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 33, 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Wang, M. F., Shao, P., Wu, C., Zhang, L. Y., Zhang, L. F., Liang, J., & Du, J. (2023). The relationship between occupational stressors and insomnia in hospital nurses: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13(1070809), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1070809>
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717-752. <https://doi.org/10.1177/0018726701546002>
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139-1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Xu, H., & Zhao, X. (2024). Organizational support enhances nurses' work-family enrichment: a person-context interactionist perspective. *Frontiers in Psychiatry*, 15(0), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1392811>
- Yan, Z., Bai, N., Mansor, Z. D., & Choo, W. C. (2022). Effects of psychological capital and person-job fit on hospitality employees' work-family conflict, family-work conflict and job performance: The moderating role of marital status. *Frontiers in Psychology*, 13, 868971. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868971>
- Youssef-Morgan, C. M. (2024). Psychological capital and mental health: Twenty-five years of progress. *Organizational Dynamics*, 53(4), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101081>
- Zhang, H., Liu, C., & Zhao, S. (2025). The effect of work-family facilitation on employee proactive behavior: A moderated mediation model. *Sustainability*, 17, 1390. <https://doi.org/10.3390/su17041390>
- Zhao, F., Lu, &, Zhang, P. & Wang, J. (2025). How employees perceive work-family balanced HR practices: A moderated mediation analysis with psychological capital and differentiated leader-member exchange. *Evidence-based HRM*, 14(1), 207-222. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2024-0095>