

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PRIVADA Y SUS EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

2022

AUTORAS:

Magdalena Ahumada Muñoz

Psicóloga Sección Ergonomía

Subdepartamento Salud de los Trabajadores

Florencia Díaz

Profesional Unidad de Equidad de Género

Departamento Salud Ocupacional

Instituto de Salud Pública de Chile

Agradecimientos a:

Fernando Salinas, estudiante de psicología que contribuyó a la elaboración de esta nota técnica

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PRIVADA Y SUS EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1. INTRODUCCIÓN

Los recientes cambios en el mundo del trabajo, tales como la flexibilidad laboral, la intensificación del trabajo y la implementación de nuevas tecnologías, generan condiciones extenuantes para una parte importante de la población trabajadora (1,2), provocando efectos negativos en la salud y dificultando el desarrollo de otros ámbitos de la vida. Sumado a esto, a partir de la pandemia del Covid-19 se ha relevado el rol que cumplen las organizaciones para poder facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus trabajadores/as. El cambio en las modalidades de trabajo, pasando desde ejercer las labores en un espacio físico fuera del hogar, y en interacción con más personas, a ejercerlas en el contexto privado/doméstico ha tenido consecuencias sobre la experiencia de cómo se vive y gestiona este equilibrio. Estas consecuencias, a su vez, influyen en el bienestar y la salud de las personas y las organizaciones, ocasionando ausentismo laboral, estrés, depresión, ansiedad, problemas para dormir, entre otros.

En la literatura sobre el equilibrio entre trabajo y vida privada, existen una variedad de definiciones y formas de comprender el fenómeno. Un ejemplo es cómo se ha concebido tradicionalmente el concepto, enfocándose en sólo dos dimensiones de la vida: trabajo y familia, dejando fuera otros espacios de desarrollo personal que pueden ser igualmente relevantes, y que también requieren ser reconocidos, y efectivamente conciliados entre sí.

Un avance en este reconocimiento de la diversidad de dominios de la vida es la comprensión de que el trabajo y la vida privada son aspectos que no se encuentran tajantemente separados, sino que sus límites son permeables, y están interconectados (3). Los diferentes roles que adoptan los trabajadores y trabajadoras en sus vidas han de plantearse en base a la noción de una distribución equitativa entre los recursos en el trabajo y la familia u otros roles de la vida, y la importancia que los trabajadores/as entregan a un rol, pudiendo éste cambiar de acuerdo a los ciclos vitales e hitos relevantes como un ascenso laboral, nacimiento de un hijo, entre otros (3,4)

De acuerdo a Kaliath y Brough (4) el equilibrio entre trabajo y vida privada se entiende como la percepción de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven crecimiento de acuerdo con las prioridades y desarrollo vital de los trabajadores/as. Asimismo, Brough (3) plantea tres tipos de antecedentes para entender el concepto de trabajo-vida personal, los cuales pueden estar relacionados al trabajo, relacionados a la familia o no relacionados al trabajo.

Figura 1.

Antecedentes y resultados del conflicto entre trabajo y vida. Adaptado de Brough (3)



Para efectos de la siguiente nota técnica se profundizará sólo en aquellos relacionados al trabajo.

Los antecedentes relacionados al trabajo permiten explicar el impacto de las demandas y recursos asociados al trabajo sobre el equilibrio entre trabajo y vida privada. En cuanto a las **demandas laborales**, están basadas en el tiempo y la tensión, así como en las demandas cognitivas, físicas y emocionales, es decir, en aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que requieren constante esfuerzo físico y psicológico, tales como las horas extras, tareas difíciles, o trabajos manuales extenuantes. Tienen un efecto negativo en el equilibrio trabajo-vida privada, aunque se propone que, bajo ciertas condiciones, también pueden promover el crecimiento, y las emociones positivas. Por otro lado, también se cuenta con **recursos laborales**, es decir, aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que facilitan el cumplimiento de metas laborales, tales como la flexibilidad laboral y la motivación.

Considerando la relevancia que tienen las demandas laborales en el equilibrio entre trabajo y vida privada, la presente nota técnica tiene como objetivo sistematizar la evidencia científica con respecto a los principales efectos que ha tenido este fenómeno en la salud de las y los trabajadores. Al mismo tiempo, identifica algunas brechas en torno al estudio de esta temática para futuras líneas de investigación.

2. METODOLOGÍA

La revisión de la literatura se enfocó en el equilibrio trabajo-vida privada y los efectos que tiene en la salud de las y los trabajadores. Para realizar la revisión se eligieron los siguientes términos de búsqueda: Job Satisfaction, Workplace Psychology, Health y Work-Life Balance. La búsqueda de literatura incluyó la base de datos PubMed, y se orientó a artículos en inglés y español.

Los criterios de inclusión fueron: Estudios empíricos que hacen referencia al equilibrio y/o conflicto entre trabajo y vida privada; o al equilibrio y/o conflicto entre trabajo y vida familiar; estudios publicados entre los años 2016 a 2021. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: artículos empíricos que no incluyeran el equilibrio y/o conflicto entre trabajo vida familiar o personal; artículos teóricos; revisiones sistemáticas; meta-análisis; publicaciones no indexadas; artículos no disponibles.

En una primera etapa se rastrearon individualmente los criterios antes mencionados, tanto en el título como en los resúmenes de los artículos. Luego se revisó el texto completo utilizando los mismos criterios. A partir de este proceso se incluyeron 84 artículos (Ver “filtro de revisión sistemática” y “artículos revisados” en anexos) que fueron sistematizados en función de 7 categorías detalladas en anexos.

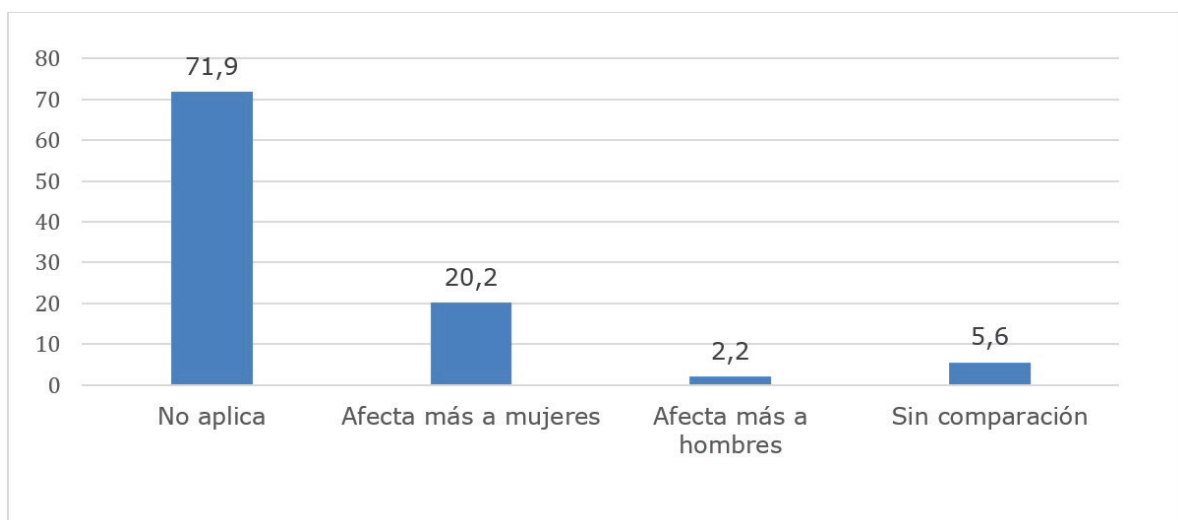
3. RESULTADOS DE LA REVISIÓN: TENDENCIAS Y HALLAZGOS

De los estudios analizados casi la mitad corresponde a trabajadores/as del área de la salud (49,4%); un gran porcentaje no identifica el cargo o profesión (28,1%); en menor medida se utilizan trabajadores/as calificados tales como profesores, trabajadores/as de la minería, abogados, entre otros (15,7%) y finalmente una minoría corresponde a trabajadores/as no calificados/sin profesión del área de ventas y servicios (6,7%).

También se evidenció que la mayoría de los estudios no incluyó la variable género en sus análisis (71,9%), mientras que entre los que sí la contemplaban (28,1%): 5 consideran una muestra exclusivamente en base a mujeres; 18 plantean que al comparar con hombres, las mujeres tendrían una afectación mayor en relación al conflicto trabajo-vida privada; y 2 señalan una afectación mayor en hombres en relación a este conflicto. Cabe destacar que estos últimos refieren a escenarios específicos, mencionando las características culturales de algunas regiones de la Unión Europea o resultados sobre teletrabajo fuera del horario laboral (5).

Figura 1.

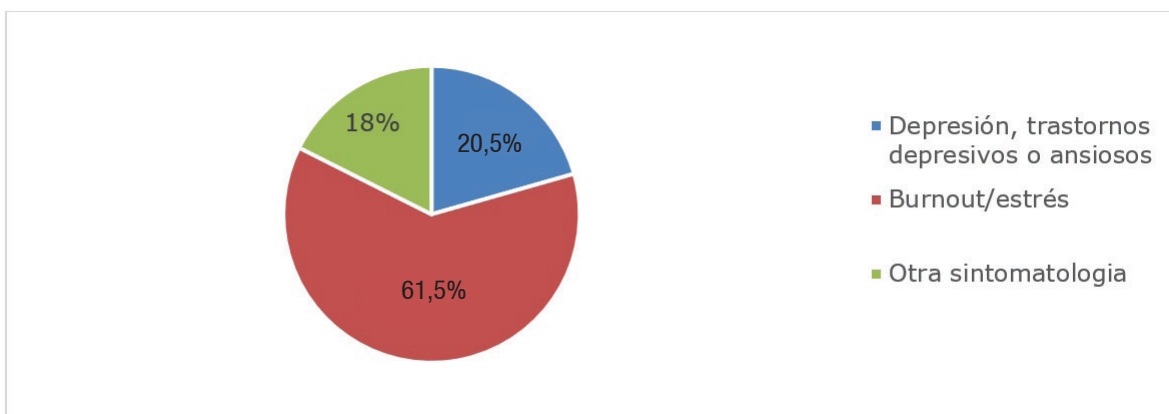
Inclusión de variable género en estudios (%)



En relación a las **consecuencias para la salud** del conflicto para equilibrar la vida privada con la vida laboral, más de la mitad plantea consecuencias vinculadas al burnout o estrés organizacional (61,5%), un cuarto se vincula con otro tipo de sintomatología como trastornos musculoesqueléticos o problemas para dormir (18%) y el resto plantea que problemas en la conciliación trabajo-vida privada podría derivar en depresión, trastornos ansiosos o trastornos depresivos (20,5%).

Figura 2.

Consecuencias para la salud del conflicto trabajo-vida privada (%)

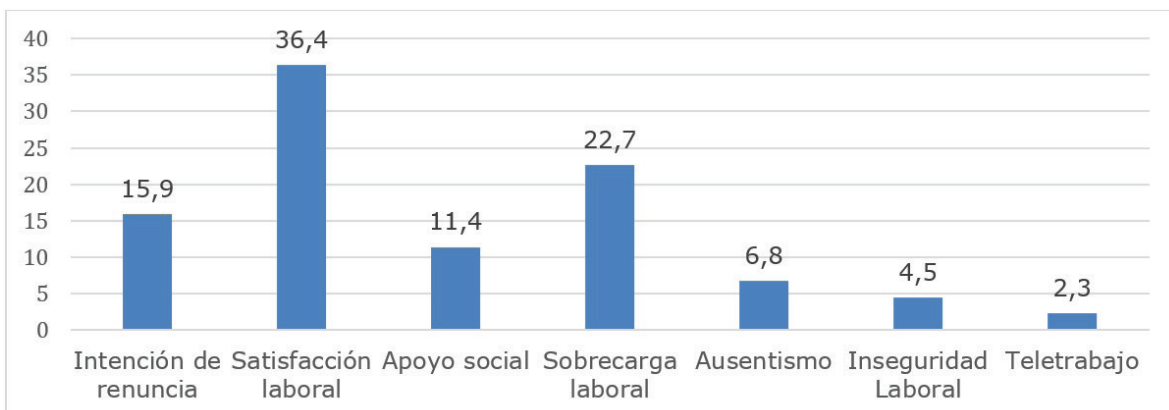


De los estudios que contemplan resultados en torno a **variables organizacionales**, un 36,4% plantean un efecto negativo en la satisfacción laboral de los trabajadores/as en vínculo con el conflicto trabajo-vida privada. Un cuarto plantea que la sobrecarga laboral afecta el equilibrio entre trabajo y vida privada. En menor medida, mencionan un aumento en la intención de renuncia cuando el equilibrio entre trabajo y vida privada se ve afectado (15,9%).

Por otra parte, la existencia del apoyo social favorecería el equilibrio trabajo-vida privada (11,4%). Por ejemplo, en Zheng y colaboradores (6) se concluye que, si las empresas pudieran brindar más apoyo organizacional, podrían reducir en cierta medida el agotamiento causado por el conflicto entre trabajo y la vida privada, y así mejorar el desempeño. El resto de los artículos plantean que el conflicto trabajo-vida privada provocaría ausentismo laboral, inseguridad laboral y que el teletrabajo tendría consecuencias negativas en este riesgo.

Figura 3.

Efecto en variables organizacionales del conflicto entre trabajo y vida privada (%)



Con respecto a las **modalidades de trabajo flexible**, de los 8 artículos que contemplan esta variable, la mitad plantea consecuencias negativas para el equilibrio entre trabajo y vida privada, y la otra mitad plantea consecuencias positivas. Las variables asociadas a consecuencias positivas son la gestión de límites (específicamente con respecto al horario laboral), organización de las tareas, apoyo social de los colegas, liderazgos orientados al bienestar e influencia en el trabajo. Las variables asociadas a consecuencias negativas son las expectativas de disponibilidad fuera de horario laboral, las horas extras, y las expectativas de trabajar más de lo acordado (7). Todas las variables tienen que ver con el diseño de esta modalidad de trabajo en las organizaciones, y requiere que los lineamientos tanto para liderazgos como para trabajadores estén bien establecidos desde el comienzo.

Con respecto a la **modalidad de trabajo por turnos**, de las 6 publicaciones que lo contemplan como variable, 5 plantean consecuencias negativas mientras que 1 artículo plantea consecuencias positivas para el equilibrio trabajo-vida privada. Las consecuencias negativas se relacionan con turnos nocturnos, falta de períodos de recuperación entre turnos, turnos extendidos, y horarios de trabajo irregulares (8). Las consecuencias positivas están basadas en la cooperación entre trabajadores/as para intercambiar horarios de turnos laborales, lo que se puede relacionar con la importancia del apoyo social mencionado anteriormente.

Finalmente, 3 artículos contemplan el COVID-19 como variable que incide en el equilibrio trabajo-vida privada. Se establece que la pandemia ha provocado un aumento en los esfuerzos para hacer frente a las responsabilidades de cuidado y domésticas. También se ha establecido que afecta la salud mental provocando ansiedad, irritabilidad, inseguridad respecto al regreso al trabajo y cambios en los patrones de sueño (9). En particular, la pandemia ha afectado a las mujeres, y a la intención de renuncia o de reducción de tiempo laboral de estas; y este efecto es más marcado entre las mujeres con hijos (10).

4. CONCLUSIONES

Durante los últimos años, el equilibrio entre la vida privada y laboral ha sido objeto de atención y estudio, debido a la profunda influencia que tiene en la vida de las personas. En ese sentido, la presente nota técnica ha sistematizado la evidencia científica existente entre los años 2016 y 2021, y relevado algunos factores que afectan negativamente el equilibrio, como la sobrecarga laboral, y las consecuencias que tienen sobre la salud y el bienestar de los trabajadores/as. Dentro de estos últimos, se destacan la disminución de la satisfacción laboral, el estrés y el burnout como principales consecuencias negativas.

Respecto de los factores que afectan positivamente la salud de trabajadores/as, se observó el apoyo social como un potenciador del equilibrio entre el trabajo y la vida de las personas. No obstante, la evidencia es limitada y se identifican brechas en torno a los factores que impactarían positivamente en el equilibrio trabajo-vida privada, pues esta es escasa y se requiere ahondar más en esta perspectiva.

La forma en que las personas concilian estas esferas se ha vuelto particularmente desafiante durante el último tiempo, debido mayormente a las distintas modalidades de trabajo, tales como el teletrabajo y el trabajo remoto, las cuales pudieran afectar el equilibrio entre trabajo y vida privada, y por tanto la salud de las personas. En esta revisión, el trabajo flexible (como el teletrabajo) resultó ser un elemento que, dependiendo de sus condiciones, pudiera ser tanto riesgoso como beneficioso. Por otra parte, el trabajo por turnos demostró tener efectos negativos tanto en el equilibrio entre trabajo y vida privada como en la salud de las personas. Al respecto, se requieren más estudios que aborden el equilibrio entre ambas esferas en otras modalidades contractuales, como lo son el trabajo subcontratado y a honorarios.

De la mano con los cambios en las modalidades de trabajo, se encuentran los desafíos que plantea la pandemia del Covid-19 para los/as trabajadores/as y para su salud mental. Si bien la reciente literatura señala que la pandemia se ha instalado como un factor de estrés para muchas personas en el trabajo, en especial para mujeres cuidadoras, aún es necesario indagar en intervenciones efectivas para gestionar estos riesgos.

Por otra parte, a pesar de que esta revisión incluyó una categoría de revisión en torno al género, gran parte de los artículos no incluye un análisis de género, sino que se limita a la comparación entre “sexos”, ignorando que los roles cumplidos por hombres y mujeres influyen directamente en el trabajo que realizamos y la forma en que nos relacionamos cotidianamente en estas esferas.

Por último, es relevante mencionar que gran parte de la literatura revisada obtiene conclusiones en base al estudio de poblaciones específicas, especialmente del sector salud. Esto hace que el análisis y, por ende, la intervención a nivel organizacional no sea generalizable, considerando las particulares condiciones de trabajo que posee este sector.

Debido a lo anterior, es de suma importancia que las organizaciones desarrollen estrategias acordes a sus propios contextos considerando aspectos individuales, grupales y organizacionales que permitan facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y, de esta manera, se mitiguen las consecuencias negativas que tiene el conflicto en esta área, especialmente en el contexto de pandemia. Es relevante además que, tanto el diseño de estrategias de intervención como la futura literatura sobre el tema, incluya una perspectiva de género para lograr disminuir la desigualdad que supone equilibrar las esferas de la vida y el trabajo, particularmente para las mujeres.

Las orientaciones para gestionar este riesgo en las organizaciones fueron desarrolladas en el documento de referencia “Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Equilibrio trabajo – vida privada”

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychol Sci Public Interes* [Internet]. 2015 Jan 1 [2022 Feb 7];16(2):40–68. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1529100615593273>
2. Stecher A, Sisto V. Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019. In: Araujo K, editor. *Hilos Tensado* [Internet]. Santiago: Editorial USACH; 2020 [citado 2022 Feb 7]. p. 37–61. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/338935433_Trabajo_y_precarizacion_laboral_en_el_Chile_neoliberal_Apuntes_para_comprender_el_estallido_social_de_octubre_2019_en_Libro_Hilos_Tensados
3. Brough P, Timms C, Chan XW, Hawkes A, Rasmussen L. Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. In: *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* [Internet]. Springer; 2020 [2022 Feb 7]. p. 1–15. Disponible en: <https://researchrepository.rmit.edu.au/esploro/outputs/bookChapter/Worklife-balance-Definitions-causes-and-consequences/9921861111701341>
4. Kalliath T, Brough P. Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *J Manag Organ* [Internet]. 2008 [citado 2022 Feb 7];14(3):323–7. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/abs/worklife-balance-a-review-of-the-meaning-of-the-balance-construct/8E9E62E5624CD4AE651C7477FC248C8A>
5. Jostell D, Hemlin S. After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work* [Internet]. 2018 [citado 2022 Mar 28];60(3):475–83. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30040779/>
6. Zheng J, Wu G. Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018 Feb 15 [citado 2022 Mar 28];15(2). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29462860/>
7. Bjärntoft S, Hallman DM, Mathiassen SE, Larsson J, Jahncke H. Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Feb 2 [citado 2022 Feb 8];17(4). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32098327/>
8. Van den Berg MJ, Signal TL, Gander PH. Fatigue risk management for cabin crew: the importance of company support and sufficient rest for work-life balance—a qualitative study. *Ind Health* [Internet]. 2020 [citado 2022 Mar 28];58(1):2–14. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30996214/>
9. Pai S, Patili V, Kamath R, Mahendra M, Singhal DK, Bhat V. Work-life balance amongst dental professionals during the COVID-19 pandemic—A structural equation modelling approach. *PLoS One* [Internet]. 2021 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];16(8):e0256663. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0256663>
10. Matulevicius SA, Kho KA, Reisch J, Yin H. Academic Medicine Faculty Perceptions of Work-Life Balance Before and Since the COVID-19 Pandemic. *JAMA Netw Open* [Internet]. 2021 Jun 1 [citado 2022 Mar 28];4(6):e2113539–e2113539. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2780956>

6. ANEXOS

Filtro de revisión sistemática



Categorías revisadas en texto

Categoría	Criterios	Descripción
Tipo de muestra	Área de la salud	La muestra del estudio corresponde a trabajadores/as del área de la salud
	Trabajadores/as no calificados	La muestra del estudio corresponde a trabajadores/as sin calificaciones profesionales, tales como obreros, personal de retail, etc.
	Otros trabajadores/as calificados	La muestra del estudio corresponde a trabajadores/as calificados profesionalmente que no son del área de la salud
	No identifica	La muestra del estudio no identifica el puesto de trabajo que ocupan los/as trabajadores/as
Variable género	Afectación mayor a mujeres	Estudios que plantean como resultado una afectación mayor (en relación a conflicto trabajo-vida privada) en las mujeres
	Afectación mayor a hombres	Estudios que plantean como resultado una afectación mayor (en relación a conflicto trabajo-vida privada) en los hombres
	Sin comparación	Estudios que plantean sus resultados en base a una muestra de mujeres exclusivamente
	No aplica	Estudios que no contemplan diferencias de acuerdo al género de los trabajadores
Sintomatología	Depresión, trastornos depresivos o ansiosos	Estudios que plantean consecuencias de salud mental como depresión, ansiedad, trastornos ansiosos
	Burnout/estrés	Estudios que plantean consecuencias vinculadas al burnout o al estrés
	Otra sintomatología	Estudios que plantean consecuencias de otra sintomatología como trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares, de sueño, entre otros
Variables organizacionales	Intención de renuncia	Estudios que plantean un aumento en la intención de renuncia cuando no se toman medidas para conciliar trabajo y vida privada
	Satisfacción laboral	Estudios que plantean un efecto negativo en la satisfacción laboral cuando no se toman medidas para conciliar trabajo y vida privada
	Liderazgos	Estudios que plantean que liderazgos nocivos afectan la conciliación trabajo-vida privada
	Apoyo social	Estudios que plantean que el apoyo social favorece la conciliación trabajo-vida privada
	Sobrecarga laboral	Estudios que plantean que la sobrecarga laboral tiene efectos negativos en la conciliación trabajo-vida privada
	Ausentismo	Estudios que plantean que la presencia de conflicto trabajo-vida privada provoca ausentismo
	Inseguridad laboral	Estudios que plantean que la presencia de un conflicto trabajo-vida privada provoca inseguridad laboral

Categoría	Criterios	Descripción
Trabajo flexible	Consecuencias positivas	Estudios que plantean que las modalidades de trabajo flexible tienen consecuencias positivas en la conciliación trabajo-vida privada
	Consecuencias negativas	Estudios que plantean que las modalidades de trabajo flexible tienen consecuencias negativas en la conciliación trabajo-vida privada
Trabajo por turnos	Consecuencias positivas	Estudios que plantean que las modalidades de trabajo por turnos tienen consecuencias positivas en la conciliación trabajo-vida privada
	Consecuencias negativas	Estudios que plantean que las modalidades de trabajo por turnos tienen consecuencias negativas en la conciliación trabajo-vida privada
COVID-19	Afectación negativa en la conciliación trabajo-vida personal	Estudios que plantean una afectación negativa a la conciliación trabajo-vida privada producto de la pandemia provocada por COVID-19

Artículos revisados.

1. Schwartz SP, Adair KC, Bae J, Rehder KJ, Shanafelt TD, Profit J, et al. Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: a cross-sectional survey analysis. *BMJ Qual Saf* [Internet]. 2019 Feb 1 [citado 2022 Mar 28];28(2):142–50. Disponible en: <https://qualitysafety.bmj.com/content/28/2/142>
2. Kelly M, Soles R, Garcia E, Kundu I. Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows. *Am J Clin Pathol* [Internet]. 2020 Mar 9 [citado 2022 Mar 28];153(4):449–69. Disponible en: <https://academic.oup.com/ajcp/article/153/4/449/5741822>
3. Lu Y, Hu XM, Huang XL, Zhuang XD, Guo P, Feng LF, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2017 May 1 [citado 2022 Mar 28];7(5). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28501813/>
4. Deng S, Yang N, Li S, Wang W, Yan H, Li H. Doctors' job satisfaction and its relationships with doctor-patient relationship and work-family conflict in china: A structural equation modeling. *Inq (United States)* [Internet]. 2018 Jan 1 [citado 2022 Mar 28];55:1–11. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0046958018790831>
5. Hsu YY, Bai CH, Yang CM, Huang YC, Lin TT, Lin CH. Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *Biomed Res Int*. 2019;2019.
6. Zaresani A, Scott A. Does digital health technology improve physicians' job satisfaction and work-life balance? A cross-sectional national survey and regression analysis using an instrumental variable. *BMJ Open* [Internet]. 2020 Dec 1 [citado 2022 Mar 28];10(12):e041690. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/10/12/e041690>
7. Gagnano A, Simbula S, Miglioretti M. Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Feb 1 [citado 2022 Mar 28];17(3). Disponible en: </pmc/articles/PMC7037206/>

8. Humphries N, McDermott AM, Creese J, Matthews A, Conway E, Byrne JP. Hospital doctors in Ireland and the struggle for work–life balance. *Eur J Public Health* [Internet]. 2020 Sep 1 [citado 2022 Mar 28];30(Supplement_4):iv32–5. Disponible en: https://academic.oup.com/eurpub/article/30/Supplement_4/iv32/5902301
9. Dyrbye LN, West CP, Johnson PO, Cipriano PF, Beatty DE, Peterson C, et al. Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration Among Nurses. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2019 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];61(8):689–98. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31348422/>
10. Barber LK, Conlin AL, Santuzzi AM. Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress Heal* [Internet]. 2019 Aug 1 [citado 2022 Feb 8];35(3):350–62. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smi.2864>
11. Kim YM, Cho S il. Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *Am J Ind Med* [Internet]. 2020 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];63(8):703–12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32419237/>
12. Khan SA, Waqas M, Siddiqui M, Ujjan BU, Khan M, Bari ME, et al. Work-life balance amongst residents in surgical and non-surgical specialties in a tertiary care hospital in Karachi. *J Pak Med Assoc* [Internet]. 2020 Feb 1 [citado 2022 Mar 28];70(2):252–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32063616/>
13. Ip EJ, Lindfelt TA, Tran AL, Do AP, Barnett MJ. Differences in Career Satisfaction, Work-life Balance, and Stress by Gender in a National Survey of Pharmacy Faculty. *J Pharm Pract* [Internet]. 2020 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];33(4):415–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30518289/>
14. Terry DL, Woo MJ. Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. *Psychol Health Med* [Internet]. 2021 [citado 2022 Mar 28];26(2):196–203. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32281405/>
15. Bjärntoft S, Hallman DM, Mathiassen SE, Larsson J, Jahncke H. Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Feb 2 [citado 2022 Feb 8];17(4). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32098327/>
16. Marshall AL, Dyrbye LN, Shanafelt TD, Sinsky CA, Satele D, Trockel M, et al. Disparities in Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration in U.S. Physicians by Gender and Practice Setting. *Acad Med* [Internet]. 2020 [citado 2022 Mar 28];95(9):1435–43. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32459677/>
17. Matarsat HMH, Rahman HA, Abdul-Mumin K. Work-family conflict, health status and job satisfaction among nurses. *Br J Nurs* [Internet]. 2021 Jan 14 [citado 2022 Mar 28];30(1):54–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33433277/>
18. Jang ES, Park SM, Park YS, Lee JC, Kim N. Work–Life Conflict and Its Health Effects on Korean Gastroenterologists According to Age and Sex. *Dig Dis Sci* 2019 651 [Internet]. 2019 Sep 23 [citado 2022 Mar 28];65(1):86–95. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10620-019-05842-w>
19. Dasgupta S, Dave I, McCracken CE, Mohl L, Sachdeva R, Border W. Burnout and work-life balance among pediatric cardiologists: A single center experience. *Congenit Heart Dis* [Internet]. 2019 May 1 [citado 2022 Mar 28];14(3):350–5. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30506858/>
20. Kowitlawkul Y, Yap SF, Makabe S, Chan S, Takagai J, Tam WWS, et al. Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2019 Mar 1 [citado 2022 Mar 28];66(1):61–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29633267/>

21. Choi SH, Choi EY, Lee H. Comparison of Job Quality Indices Affecting Work–Life Balance in South Korea According to Employee Gender. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Jul 1 [citado 2022 Mar 28];17(13):1–12. Disponible en: [/pmc/articles/PMC7370200/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32326169/)
22. Navajas-Romero V, Ariza-Montes A, Hernández-Perlines F. Analyzing the Job Demands–Control–Support Model in Work–Life Balance: A Study among Nurses in the European Context. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Apr 2 [citado 2022 Mar 28];17(8). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32326169/>
23. Johnson HM, Irish W, Strassle PD, Mahoney ST, Schroen AT, Josef AP, et al. Associations Between Career Satisfaction, Personal Life Factors, and Work–Life Integration Practices Among US Surgeons by Gender. *JAMA Surg* [Internet]. 2020 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];155(8):742–50. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32579211/>
24. Brauner C, Wöhrmann AM, Frank K, Michel A. Health and work–life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Appl Ergon* [Internet]. 2019 Nov 1 [citado 2022 Mar 28];81. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31422269/>
25. Al-Junaid SM, Hodges SJ, Petrie A, Cunningham SJ. Career satisfaction and work–life balance of specialist orthodontists within the UK/ROI. *Br Dent J* [Internet]. 2017 Jul 7 [citado 2022 Mar 28];223(1):53–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28684806/>
26. Chung EY, Brindle AW, Lombardi KC, Watts ; Delma-Jean, Ryan V. Work–Life Balance and Career Experiences of Part–Time Versus Full–Time Faculty at the Warren Alpert Medical School of Brown University.
27. Dahm PC, Kim YS, Glomb TM. Leaning In and Out: Work–Life Tradeoffs, Self–Conscious Emotions, and Life Role Satisfaction. *J Psychol* [Internet]. 2019 [citado 2022 Mar 28];153(5):478–506. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.2019.1566685>
28. Templeton K, Nilsen KM, Walling A. Issues Faced by Senior Women Physicians: A National Survey. *J Womens Health (Larchmt)* [Internet]. 2020 Jul 1 [citado 2022 Mar 28];29(7):980–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31905309/>
29. Dousin O, Collins N, Bartram T, Stanton P. The relationship between work–life balance, the need for achievement, and intention to leave: Mixed–method study. *J Adv Nurs*. 2021 Mar 1;77(3):1478–89.
30. Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 Mar 2 [citado 2022 Mar 28];18(6):1–13. Disponible en: [/pmc/articles/PMC8003956/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31905309/)
31. Baptiste D, Fecher AM, Dolejs SC, Yoder J, Schmidt CM, Couch ME, et al. Gender differences in academic surgery, work–life balance, and satisfaction. *J Surg Res* [Internet]. 2017 Oct 1 [citado 2022 Mar 28];218:99–107. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28985884/>
32. Stutzman K, Karpen RR, Naidoo P, Toevs SE, Weidner A, Baker E, et al. Support for rural practice: female physicians and the life–career interface. *Rural Remote Health* [Internet]. 2020 [citado 2022 Mar 28];20(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31961700/>
33. Kacmar KM, Andrews MC, Valle M, Tillman CJ, Clifton C. The interactive effects of role overload and resilience on family–work enrichment and associated outcomes. *J Soc Psychol* [Internet]. 2020 Sep 2 [citado 2022 Mar 28];160(5):688–701. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32114966/>
34. Ng LP, Chen IC, Ng HF, Lin BY, Kuar LS. Influence of job demands and job control on work–life balance among Taiwanese nurses. *J Nurs Manag* [Internet]. 2017 Sep 1 [citado 2022 Mar 28];25(6):438–48. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28419626/>

35. Singe SM, Rynkiewicz KM, Eason CM. Work-Family Conflict of Collegiate and Secondary School Athletic Trainers Who Are Parents. *J Athl Train* [Internet]. 2020 Nov 1 [citado 2022 Mar 28];55(11):1153–9. Disponible en: <https://meridian.allenpress.com/jat/article/55/11/1153/440978/Work-Family-Conflict-of-Collegiate-and-Secondary>
36. Kao KY, Chi NW, Thomas CL, Lee HT, Wang YF. Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. *J Psychol* [Internet]. 2020 Jul 3 [citado 2022 Mar 28];154(5):325–45. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32281919/>
37. Sagalowsky ST, Feraco AM, Baer TE, Litman HJ, Williams DN, Vinci RJ. Intimate Partner Relationships, Work-Life Factors, and Their Associations With Burnout Among Partnered Pediatric Residents. *Acad Pediatr* [Internet]. 2019 Apr 1 [citado 2022 Mar 28];19(3):263–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30219493/>
38. Choi E, Kim J. The association between work-life balance and health status among Korean workers. *Work* [Internet]. 2017 [citado 2022 Mar 28];58(4):509–17. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29254126/>
39. Brown CVR, Joseph BA, Davis K, Jurkovich GJ. Modifiable factors to improve work-life balance for trauma surgeons. *J Trauma Acute Care Surg* [Internet]. 2021 Jan 1 [citado 2022 Mar 28];90(1):122–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32925572/>
40. Van den Berg MJ, Signal TL, Gander PH. Fatigue risk management for cabin crew: the importance of company support and sufficient rest for work-life balance—a qualitative study. *Ind Health* [Internet]. 2020 [citado 2022 Mar 28];58(1):2–14. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30996214/>
41. Robertson SL, Robinson MD, Reid A. Electronic Health Record Effects on Work-Life Balance and Burnout Within the I 3 Population Collaborative. *J Grad Med Educ* [Internet]. 2017 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];9(4):479–84. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28824762/>
42. Son DM, Ham OK. Influence of group resilience on job satisfaction among Korean nurses: A cross-sectional study. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020 Sep 1 [citado 2022 Mar 28];29(17–18):3473–81. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32562557/>
43. Zhou M, Zhang J, Li F, Chen C. Work-Family Conflict and Depressive Symptoms Among Chinese Employees: Cross-Level Interaction of Organizational Justice Climate and Family Flexibility. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Oct 1 [citado 2022 Mar 28];17(19):1–16. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32977542/>
44. Ejlertsson L, Heijbel B, Ejlertsson G, Andersson I. Recovery, work-life balance and work experiences important to self-rated health: A questionnaire study on salutogenic work factors among Swedish primary health care employees. *Work* [Internet]. 2018 [citado 2022 Mar 28];59(1):155–63. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29439377/>
45. Kocalevent R, Pinnschmidt H, Selch S, Nehls S, Meyer J, Boczor S, et al. Burnout is associated with work-family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *BMC Med Educ* [Internet]. 2020 May 8 [citado 2022 Mar 28];20(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32384889/>
46. Holland P, Tham TL, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2019 Oct 1 [citado 2022 Mar 28];49:70–6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31375315/>

47. Matulevicius SA, Kho KA, Reisch J, Yin H. Academic Medicine Faculty Perceptions of Work-Life Balance Before and Since the COVID-19 Pandemic. *JAMA Netw Open* [Internet]. 2021 Jun 1 [citado 2022 Mar 28];4(6):e2113539–e2113539. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2780956>
48. Christiansen K, Gadhoke P, Pardilla M, Gittelsohn J. Work, worksites, and wellbeing among North American Indian women: a qualitative study. *Ethn Health* [Internet]. 2019 Jan 2 [citado 2022 Mar 28];24(1):24–43. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28393559/>
49. Kim YM, Cho S II. Associations of Family Demands and Work–Life Conflict with Musculoskeletal Disorders among Korean Workers. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018 Jul 5 [citado 2022 Mar 28];15(7). Disponible en: [/pmc/articles/PMC6068993/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30558218/)
50. Wu G, Wu Y, Li H, Dan C. Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018 Dec 14 [citado 2022 Mar 28];15(12). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30558218/>
51. Lindfelt T, Ip EJ, Gomez A, Barnett MJ. The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Res Social Adm Pharm* [Internet]. 2018 Apr 1 [citado 2022 Mar 28];14(4):387–90. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28416279/>
52. Chela-Alvarez X, Bulilete O, García-Buades ME, Ferrer-Perez VA, Llobera-Canaves J. Perceived Factors of Stress and Its Outcomes among Hotel Housekeepers in the Balearic Islands: A Qualitative Approach from a Gender Perspective. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Jan 1 [citado 2022 Mar 28];18(1):1–22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33374718/>
53. Bering J, Pflibsen L, Eno C, Radhakrishnan P. Deferred Personal Life Decisions of Women Physicians. *J Womens Health (Larchmt)* [Internet]. 2018 May 1 [citado 2022 Mar 28];27(5):584–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29634448/>
54. Yang S, Liu D, Liu H, Zhang J, Duan Z. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *PLoS One* [Internet]. 2017 Feb 1 [citado 2022 Mar 28];12(2). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28207821/>
55. Choi EY, Choi SH, Lee H. The Association between Job Quality Profiles and Work-Life Balance among Female Employees in Korea: A Latent Profile Analysis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 Feb 2 [citado 2022 Mar 28];18(4):1–13. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33572436/>
56. Gafson I, Currie J, O'Dwyer S, Woolf K, Griffin A. Attitudes towards attrition among UK trainees in obstetrics and gynaecology. *Br J Hosp Med (Lond)* [Internet]. 2017 Jun 1 [citado 2022 Mar 28];78(6):344–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28614029/>
57. Jostell D, Hemlin S. After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work* [Internet]. 2018 [citado 2022 Mar 28];60(3):475–83. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30040779/>
58. Graham B, Cottey L, Smith JE, Mills M, Latour JM. Measuring “Need for Recovery” as an indicator of staff well-being in the emergency department: a survey study. *Emerg Med J* [Internet]. 2020 Sep 1 [citado 2022 Mar 28];37(9):555–61. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32647025/>
59. Wei W, Guo M, Ye L, Liao G, Yang Z. Work-family conflict and safety participation of high-speed railway drivers: Job satisfaction as a mediator. *Accid Anal Prev*. 2016 Oct 1;95:97–103.

60. Fernandez CA, Moore K, McClure LA, Caban-Martinez AJ, LeBlanc WG, Fleming LE, et al. Occupational psychosocial hazards among the emerging U.S. green collar workforce. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2017 Jan 1 [citado 2022 Mar 28];59(1):1. Disponible en: [/pmc/articles/PMC5214345/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28756417/)
61. Pai S, Patili V, Kamath R, Mahendra M, Singhal DK, Bhat V. Work-life balance amongst dental professionals during the COVID-19 pandemic—A structural equation modelling approach. *PLoS One* [Internet]. 2021 Aug 1 [citado 2022 Mar 28];16(8):e0256663. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0256663>
62. Badawy P, Schieman S. Control and the Health Effects of Work–Family Conflict: A Longitudinal Test of Generalized Versus Specific Stress Buffering. *J Health Soc Behav* [Internet]. 2020 Sep 1 [citado 2022 Mar 28];61(3):324–41. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022146520942897?journalCode=hsbb>
63. Nigatu YT, Wang JL. The combined effects of job demand and control, effort-reward imbalance and work-family conflicts on the risk of major depressive episode: a 4-year longitudinal study. *Occup Environ Med* [Internet]. 2018 Jan 1 [citado 2022 Mar 28];75(1):6–11. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28756417/>
64. Cuéllar-Molina D, García-Cabrera AM, Lucia-Casademunt AM. Is the institutional environment a challenge for the well-being of female managers in Europe? The mediating effect of work–life balance and role clarity practices in the workplace. *Int J Environ Res Public Health*. 2018 Sep 1;15(9).
65. Yamazaki Y, Uka T, Marui E. Professional fulfillment and parenting work-life balance in female physicians in Basic Sciences and medical research: a nationwide cross-sectional survey of all 80 medical schools in Japan. *Hum Resour Health* [Internet]. 2017 Sep 15 [citado 2022 Mar 28];15(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28915887/>
66. Hayes B, Prihodova L, Walsh G, Doyle F, Doherty S. Doctors don't Do-little: a national cross-sectional study of workplace well-being of hospital doctors in Ireland. *BMJ Open* [Internet]. 2019 Mar 1 [citado 2022 Mar 28];9(3). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30853661/>
67. Pu J, Hou H, Ma R, Sang J. The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *J Health Psychol* [Internet]. 2017 Dec 1 [citado 2022 Mar 28];22(14):1799–807. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27030731/>
68. Zheng J, Wu G. Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018 Feb 15 [citado 2022 Mar 28];15(2). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29462860/>
69. Bergs Y, Hoofs H, Kant I, Slangen JJM, Jansen NWH. Work-family conflict and depressive complaints among Dutch employees: examining reciprocal associations in a longitudinal study. *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2018 [citado 2022 Mar 29];44(1):69–79. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29291598/>
70. Lefrançois M, Saint-Charles J, Riel J. Work/Family Balancing and 24/7 Work Schedules: Network Analysis of Strategies in a Transport Company Cleaning Service: Concilier travail-famille et horaires 24/7: analyse réseau des stratégies au sein du service de nettoyage d'une compagnie de transport. *New Solut* [Internet]. 2017 Nov 1 [citado 2022 Mar 29];27(3):319–41. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28856942/>

71. Crain TL, Stevens SC. Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *J Organ Behav* [Internet]. 2018 Sep 1 [citado 2022 Mar 29];39(7):869–88. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.2320>
72. Bilodeau J, Marchand A, Demers A. Psychological distress inequality between employed men and women: A gendered exposure model. *SSM - Popul Heal*. 2020 Aug 1;11:100626.
73. Vinberg S, Danielsson P. Managers of micro-sized enterprises and Covid-19: impact on business operations, work-life balance and well-being. *Int J Circumpolar Health* [Internet]. 2021 [citado 2022 Mar 29];80(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34378496/>
74. Namazi S, Dugan AG, Fortinsky RH, Barnes-Farrell J, Coman E, Ghaziri M El, et al. Examining a Comprehensive Model of Work and Family Demands, Work-Family Conflict, and Depressive Symptoms in a Sample of Correctional Supervisors. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2019 Oct 1 [citado 2022 Mar 29];61(10):818–28. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31306269/>
75. Crain TL, Hammer LB, Bodner T, Olson R, Kossek EE, Moen P, et al. Sustaining sleep: Results from the randomized controlled work, family, and health study. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2019 Feb 1 [citado 2022 Mar 29];24(1):180–97. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29809024/>
76. Lee N, Appelbaum N, Amendola M, Dodson K, Kaplan B. Improving resident well-being and clinical learning environment through academic initiatives. *J Surg Res* [Internet]. 2017 Jul 1 [citado 2022 Mar 29];215:6–11. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28688662/>
77. Bray JW, Hinde JM, Kaiser DJ, Mills MJ, Karuntzos GT, Genadek KR, et al. Effects of a Flexibility/Support Intervention on Work Performance: Evidence From the Work, Family, and Health Network. *Am J Health Promot* [Internet]. 2018 May 1 [citado 2022 Mar 29];32(4):963–70. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28299947/>
78. Malhotra J, Wong E, Thind A. Canadian family physician job satisfaction - is it changing in an evolving practice environment? An analysis of the 2013 National Physician Survey database. *BMC Fam Pract* [Internet]. 2018 Jun 23 [citado 2022 Mar 29];19(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29935531/>
79. Luther L, Gearhart T, Fukui S, Morse G, Rollins AL, Salyers MP. Working overtime in community mental health: Associations with clinician burnout and perceived quality of care. *Psychiatr Rehabil J* [Internet]. 2017 Jun 1 [citado 2022 Mar 29];40(2):252–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27786520/>
80. Oshio T, Inoue A, Tsutsumi A. Examining the mediating effect of work-to-family conflict on the associations between job stressors and employee psychological distress: a prospective cohort study. *BMJ Open* [Internet]. 2017 Aug 1 [citado 2022 Mar 29];7(8):e015608. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/7/8/e015608>
81. Peters V, de Rijk AE, Engels JA, Houkes I, Joosten J, Kant I. Sickness Absence of Nurses Working in Residential Elder Care: The Essential Role of Psychosocial Job Resources and Home Demands. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2018 Sep 1 [citado 2022 Mar 29];60(9):E445–54. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30020213/>
82. Koltai J, Schieman S, Dinovitzer R. The Status-Health Paradox: Organizational Context, Stress Exposure, and Well-being in the Legal Profession. *J Health Soc Behav* [Internet]. 2018 Mar 1 [citado 2022 Mar 29];59(1):20–37. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29373053/>

83. Lee DW, Hong YC, Seo HY, Cho SJ, Nam SH, Park CJ, et al. Poor Work-Life Balance May Lead to Impaired Cognitive Function in Bus Drivers. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2019 Oct 1 [citado 2022 Mar 29];61(10):E406–12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31348427/>
84. Albrecht SC, Kecklund G, Leineweber C. The mediating effect of work-life interference on the relationship between work-time control and depressive and musculoskeletal symptoms. *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2020 [citado 2022 Mar 29];46(5):469–79. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32118284/>