


Enriquecimiento trabajo-vida: una revisión de la literatura desde la perspectiva individual

Mariana C. Arraigada* Profesora regular adjunta, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.
mcarraig@mdp.edu.arLucas Pujol-Cols Investigador asistente, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Mar del Plata, Argentina.
Investigador asociado, Vicerrectoría de Investigación y Posgrado, Universidad Católica del Maule, Curicó, Chile.
lucaspujolcols@gmail.comGuillermo E. Dabos Profesor titular, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, Argentina.
gdabos@econ.unicen.edu.ar

Resumen

Este artículo se propone describir el papel de las características individuales en el enriquecimiento trabajo-vida, a través de una revisión sistemática de artículos empíricos publicados en revistas de alto impacto. Los resultados muestran que los estados personales y las cogniciones son las características más estudiadas, y que existen muy pocas investigaciones que examinan los efectos de las capacidades personales en el enriquecimiento. Asimismo, la mayoría de los estudios están focalizados en el enriquecimiento trabajo-familia, aunque son cada vez más los autores que consideran otros dominios no laborales como la formación, el emprendimiento, entre otros. Por último, se observa una alta concentración de estudios en Europa, Estados Unidos y Asia, y un desarrollo limitado del campo en Latinoamérica.

Palabras clave: enriquecimiento trabajo-vida; características personales; rasgos de personalidad; estados emocionales; cogniciones.

Work-life enrichment: A literature review from an individual perspective

Abstract

This article aims to describe the role of individual characteristics in work-life enrichment, by conducting a systematic review of empirical articles published in high-impact journals. The results show that personal states and cognitions remain the most widely studied characteristics, while very little research examines the effects of personal skills on enrichment. Additionally, most studies are focused on work-family enrichment, though an increasing number of scholars consider other non-work domains, such as school, entrepreneurship, among others. Finally, there is a high concentration of studies in Europe, the United States, and Asia, and a limited development of the field in Latin America.

Keywords: work-life enrichment; personal characteristics; personality traits; emotional states; cognitions.

Enriquecimento da vida profissional: uma revisão da literatura a partir da perspectiva individual

Resumo

Este artigo se propõe a descrever o papel das características individuais no enriquecimento da vida profissional, por meio de uma revisão sistemática de artigos empíricos publicados em revistas de alto impacto. Os resultados mostram que os estados e cognições pessoais são as características mais estudadas, e há muita pouca pesquisa examinando os efeitos das habilidades pessoais no enriquecimento. Da mesma forma, a maioria dos estudos centra-se no enriquecimento trabalho-família, embora cada vez mais os autores considerem outros domínios não laborais como a formação, o empreendedorismo, entre outros. Por fim, há uma alta concentração de estudos na Europa, Estados Unidos e Ásia, e um desenvolvimento limitado do campo na América Latina.

Palavras-chave: enriquecimento trabalho-vida; características pessoais; traços de personalidade; estados emocionais; cognições.

* Autor para dirigir correspondencia.

Clasificación JEL: M12.

Cómo citar: Arraigada, M. C., Pujol-Cols, L. y Dabos, G. E. (2023). Enriquecimiento trabajo-vida: una revisión de la literatura desde la perspectiva individual. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 124-139. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5517>

DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5517>

Recibido: 11-05-2022
Aceptado: 08-11-2022
Publicado: 16-03-2023

1. Introducción

El interés creciente por el estudio de la interacción trabajo-vida no resulta sorprendente en un contexto de profundas transformaciones tecnológicas y socioculturales (Carlson et al., 2019; Kacmar et al., 2020; Rothbard et al., 2020; Wu et al., 2021). En efecto, los cambios tecnológicos que posibilitaron, entre otras cosas, la modalidad de trabajo remoto, contribuyeron a desdibujar los límites entre el trabajo y la vida personal, lo que dificultó la posibilidad de lograr un balance saludable entre ambas esferas, pero, al mismo tiempo, facilitó una mayor flexibilidad laboral al permitir que el trabajo ya no se limite a un solo tiempo y lugar (Rodríguez y Dabos, 2017). A su vez, las distintas transformaciones socioculturales en los roles de género, las estructuras familiares y las trayectorias laborales ciertamente complejizaron el desempeño efectivo de los roles de los individuos, pero también generaron nuevas oportunidades para el desarrollo y el bienestar personal (Powell et al., 2019).

La vida de los individuos transcurre en diversos *dominios vitales*, es decir, espacios simbólicos de actividades, roles y construcción de subjetividades humanas (Sieber, 1974), como el trabajo, la familia, la formación, el deporte o el esparcimiento (Frone, 2003). Si bien es posible diferenciar de manera conceptual estas esferas centrales de la vida de las personas, estas presentan límites permeables y flexibles que permiten la existencia de interfaces o interacciones (Frone, 2003). En primer lugar, el *conflicto* se refiere al grado en que los individuos perciben que las demandas de un rol en un dominio obstaculizan el adecuado desempeño de roles en otro dominio (Amstad et al., 2011). En segundo lugar, el *balance* resulta del empleo efectivo por parte del individuo de distintas estrategias de conciliación de las demandas provenientes de los distintos dominios vitales (Nicklin et al., 2019). En tercer lugar, el *enriquecimiento* es el proceso por el cual las experiencias en un rol mejoran el desempeño o estado emocional en otro rol (Greenhaus y Powell, 2006). Es importante señalar que varias investigaciones han demostrado que el desarrollo de enriquecimiento no implica la ausencia de conflicto, sino que ambos procesos son de hecho independientes (ten Brummelhuis y Bakker, 2012).

En línea con la denominada escuela organizacional positiva (*positive organizational scholarship*), que busca comprender los factores, procesos y mecanismos que contribuyen a que los individuos experimenten estados positivos dentro y fuera del trabajo (Cameron et al., 2003), este artículo se focaliza en la tercera de las interacciones posibles entre dominios: el *enriquecimiento*. Con respecto a este punto, es importante señalar que, si bien la mayoría de las investigaciones en este campo se han concentrado casi exclusivamente en la familia, Greenhaus y Powell (2006), autores seminales, resaltaron la importancia de considerar las experiencias de las personas en otros roles no laborales (Powell et al., 2019). Siguiendo esta

idea, en este artículo se utiliza el término *enriquecimiento trabajo-vida* en sentido amplio para reflejar el proceso por el cual la participación del individuo en un dominio vital le permite adquirir conocimientos, habilidades, puntos de vista, estima, estados de ánimo positivos o recompensas económicas que mejoran su desempeño en otros dominios vitales. Un escenario como el descrito, por lo general, produce numerosos beneficios para los individuos y sus experiencias dentro y fuera del trabajo, como un aumento de la satisfacción y el compromiso de rol (Tang et al., 2014), una reducción de la intención de abandono (Balmforth y Gardner, 2006), un incremento del *work engagement* (Karatepe, 2011), una mejora del desempeño (Carlson et al., 2010) y una mejor valoración de la salud psicofísica (McNall et al., 2010).

En cuanto a los factores que contribuyen a mejorar el enriquecimiento, gran parte de la literatura reconoce la existencia de dos grupos (Wayne et al., 2007; ten Brummelhuis y Bakker, 2012). Por un lado, se encuentran los *factores contextuales*, es decir, las características que son externas al individuo y están involucradas en el desempeño de un determinado rol, por ejemplo, las características del rol, los recursos del ambiente y los vínculos interpersonales. Por otro lado, están los *factores individuales*, que se refieren a aquellas características que son propias de las personas y condicionan sus experiencias durante el desempeño del rol, por ejemplo, las habilidades y perspectivas, los recursos físicos y psicológicos y el capital social. Si bien este trabajo reconoce que los factores individuales y contextuales son complementarios en el estudio del enriquecimiento, adopta una perspectiva individual con la finalidad de explicar cómo determinados factores individuales pueden ayudar a los individuos a mejorar el uso de los factores contextuales disponibles y así experimentar una interacción trabajo-vida más positiva.

En este sentido, desde las publicaciones seminales de Greenhaus y Beutell (1985) y Greenhaus y Powell (2006), el interés de la comunidad científica por el estudio de los factores individuales en la interacción trabajo-vida se ha incrementado de modo sostenido (Michel et al., 2011). Tal interés se ha sustentado sobre todo en la necesidad de comprender qué características personales de los individuos contribuyen a lograr vínculos más positivos entre el trabajo y la vida personal, así como los mecanismos a través de los cuales estos procesos ocurren (Demerouti et al., 2013). Como resultado, numerosas investigaciones dirigieron sus esfuerzos a examinar los efectos de los factores individuales no solo en el conflicto o el balance, sino también en el enriquecimiento (Zhang et al., 2017). Si bien este interés ciertamente ha propiciado una evolución incesante del campo, también ha ocasionado que la evidencia se produzca de un modo relativamente atomizado y desintegrado, dado que los factores individuales pueden involucrar elementos muy diferentes entre sí, como factores de orden psicológico (por ejemplo, características personales, necesidades, actitudes y preferencias), factores vinculados a la salud y el bienestar personal o, incluso,

factores de orden demográfico (por ejemplo, el género, la edad o el estado civil).

La necesidad de articular la evidencia generada hasta el momento motivó la realización de distintas revisiones. Algunas de ellas analizaron diversas interacciones entre dominios en simultáneo, como el conflicto, el balance y el enriquecimiento (Kavei et al., 2021), mientras que otras se concentraron solo en los antecedentes (Lapierre et al., 2018), consecuencias (Zhan et al., 2017) o mecanismos intervinientes del enriquecimiento (Crain y Hammer, 2013). Si bien estos esfuerzos ciertamente han sido muy valiosos, se observa que todas estas revisiones se han focalizado exclusivamente en el enriquecimiento que se produce entre el trabajo y la familia (McNall et al., 2010), no existiendo trabajos de esta naturaleza que consideren otros dominios de la vida personal. Resulta necesario, entonces, adoptar una visión más integral que permita explicar de un modo más holístico la forma en la que los factores individuales afectan las dinámicas de enriquecimiento trabajo-vida (McNall et al., 2019; Rothbard et al., 2020). Por este motivo, esta revisión tiene los siguientes objetivos: 1) localizar los estudios más relevantes sobre factores individuales y enriquecimiento trabajo-vida; 2) proponer una taxonomía que reconozca similitudes y diferencias entre los distintos factores individuales; 3) clasificar los factores individuales analizados en función de su naturaleza; y 4) señalar las principales limitaciones en conjunto con posibles líneas de investigación para el desarrollo del campo. Además de las contribuciones que este trabajo realiza a la literatura académica, se busca visibilizar el enriquecimiento trabajo-vida como una estrategia de gestión de competencias que puede ser utilizada por los líderes para mejorar el bienestar de sus equipos de trabajo y aumentar el potencial de desarrollo de las organizaciones.

Este artículo se estructura en seis secciones. La primera corresponde a la presente introducción, que es seguida por una delimitación del alcance del concepto de enriquecimiento trabajo-vida presentada en la segunda y la tercera sección del artículo. En la cuarta sección se describe la metodología empleada en la revisión sistemática. En la quinta se presentan los hallazgos más relevantes y se proponen categorías taxonómicas para una mejor comprensión de los resultados. Por último, en la sexta sección se discuten los resultados, se abordan las principales limitaciones identificadas y se proponen futuras líneas de investigación.

2. El enriquecimiento trabajo-vida

El interés por el estudio de los efectos positivos de la interacción trabajo-vida ha tenido un incremento sostenido en la última década, siendo cada vez más los académicos que afirman la existencia de beneficios o efectos sinérgicos derivados de la participación de los individuos en múltiples dominios y roles (Keeney et al., 2013). Si bien esto condujo a que se instale la discusión

del tema en la literatura y la agenda de investigación, también contribuyó a que surjan diversos constructos y se dificulte así la integración del conocimiento empírico generado (Rothbard et al., 2020).

En efecto, existen al menos cuatro constructos que reflejan interacciones positivas entre dominios. En primer lugar, la *mejora (enhancement)* se refiere a la adquisición de experiencias y recursos como resultado de la participación en múltiples roles, que resultan beneficiosos para afrontar desafíos de la vida (Sieber, 1974). Otro constructo recibe el nombre de *derrame positivo (positive spillover)* y refleja la generación de beneficios por medio de la transferencia de emociones positivas, habilidades, comportamientos y valores de un dominio de origen a un dominio receptor (Hanson et al., 2006). También, se ha denominado *facilitación (facilitation)* al grado en que el involucramiento en un dominio, es decir, el grado de compromiso personal con las actividades de un dominio, genera una transferencia positiva al dominio receptor que mejora su funcionamiento general como sistema (Wayne et al., 2007). Finalmente, el *enriquecimiento* es el proceso por el cual los recursos desarrollados mediante la participación en un dominio vital mejoran la calidad de vida en otro. En este contexto, se entiende por *recurso* todo elemento que puede ser utilizado para resolver un problema o enfrentar una situación desafiante (Greenhaus y Powell, 2006).

Si bien los cuatro procesos descritos en el párrafo anterior poseen algunos aspectos en común —por ejemplo, todos ellos implican la generación de experiencias positivas en un dominio que producen un efecto positivo en otro ámbito de la vida—, también mantienen diferencias conceptuales significativas (Zhang et al., 2017). En primer lugar, la mejora se diferencia del enriquecimiento dado que solo reconoce los beneficios generales logrados por el individuo con su participación en múltiples roles y no considera las transferencias positivas que se dan entre cada rol específico (Demerouti et al., 2013). En segundo lugar, a diferencia del enriquecimiento, el derrame solo considera la transferencia de un conjunto limitado de recursos (Kacmar et al., 2014) y no contempla la mejora efectiva de la calidad de vida en el dominio receptor (Carlson et al., 2006). La facilitación es el constructo que más se asemeja al enriquecimiento en cuanto a las características del proceso estudiado, pero se diferencia sobre todo por su nivel de análisis. Así, mientras que la facilitación estudia el impacto de la interacción positiva en el funcionamiento general del dominio receptor como un sistema integrado, el enriquecimiento se limita a considerar solo sus efectos a nivel individual (Demerouti et al., 2013). De esta forma, el enriquecimiento requiere, además de la transferencia de recursos, de su aplicación exitosa en el dominio receptor, ya sea mejorando el desempeño de rol del individuo (camino instrumental o directo) o generándole estados emocionales positivos (camino afectivo o indirecto) (Greenhaus y Powell, 2006).

3. Dimensiones del enriquecimiento y efectos desde una perspectiva individual

Si bien es posible identificar varios modelos que examinan distintas interacciones positivas entre dominios —por ejemplo, la perspectiva de recursos-ganancias-desarrollo de [Wayne et al. \(2007\)](#); o el modelo de recursos trabajo-hogar de [ten Brummelhuis y Bakker, 2012](#)—, se destaca el modelo de enriquecimiento de [Greenhaus y Powell \(2006\)](#) como el más consolidado y difundido en la literatura [\[Zhang et al., 2017\]](#). Con base en la idea de que el enriquecimiento puede darse del trabajo a la familia y de la familia al trabajo, [Carlson et al. \(2006\)](#) desarrollaron seis dimensiones del enriquecimiento. La primera dirección involucra a) el desarrollo: habilidades, conocimientos, comportamientos y perspectivas que adquiere el individuo por su desempeño en el trabajo y lo ayudan a desempeñarse mejor en la familia; b) el afecto: el desempeño de roles laborales produce emociones y actitudes positivas que mejoran el desempeño del individuo en la familia; y c) el capital: la participación en el dominio laboral permite la obtención de recursos psicosociales en términos de sentimientos de logro, autoestima y seguridad que mejoran el desempeño del individuo en la familia. La segunda dirección implica a) el desarrollo: el desempeño de los roles familiares del individuo le permite la adquisición de competencias que mejoran su desempeño como trabajador; b) el afecto: la participación del individuo en la familia lo hace experimentar emociones positivas y esto contribuye a mejorar su desempeño en el trabajo; y c) la eficiencia: el involucramiento de la persona en su familia la incentiva a hacer un mejor uso de su tiempo y otros recursos, y esto la vuelve más eficiente en el trabajo.

Como puede observarse en el párrafo anterior, el modelo de enriquecimiento de [Greenhaus y Powell \(2006\)](#) se focalizó, al menos en sus estadios iniciales de desarrollo, de modo exclusivo en la interacción entre el trabajo y la familia. Dicha decisión se sustentó en la premisa de que el trabajo y la familia representan los roles con los que se identifican la mayoría de las personas y en los cuales suele existir un mayor nivel de involucramiento [\(Powell et al., 2019\)](#). Sin embargo, los profundos cambios sociales y culturales que se han producido en las últimas décadas exigen reconsiderar algunos de estos supuestos, dado que los individuos no solo desempeñan roles e invierten/generan recursos en el trabajo o en la familia, sino que, por lo general, también lo hacen en otros dominios vitales de gran centralidad como la comunidad, las actividades del tiempo libre, la formación, entre otros [\(Edwards y Rothbard, 2000; Keeney et al., 2013\)](#). Es así que el modelo de [Greenhaus y Powell \(2006\)](#) y la operacionalización de [Carlson et al. \(2006\)](#) luego se extendieron y se utilizaron en varias investigaciones para describir la interacción entre el trabajo y otros dominios de la vida personal [\[Asante et al., 2022; Jiang y Shen, 2018; McNall et al., 2019\]](#), incluso

como bases para el establecimiento de una posible *teoría del enriquecimiento trabajo-vida* [\(Powell et al., 2019\)](#). A pesar de estos avances, es importante señalar que, hasta el momento, la literatura no ha propuesto una taxonomía consensuada de los dominios que podrían integrar el macrodominio vida.

Con respecto a los efectos del enriquecimiento a nivel individual, varias investigaciones han aportado evidencia empírica sobre su impacto positivo en las actitudes de los trabajadores, incluyendo un mayor compromiso con el trabajo [\(Tang et al., 2014\)](#) y con la familia [\(Zhang et al., 2017\)](#), una reducción de la intención de abandono del rol [\(Balmforth y Gardner, 2006\)](#), un incremento del *engagement* con el trabajo [\(Karatepe, 2011\)](#) y con la familia, una mayor satisfacción con el desempeño del rol laboral [\(Rothbard, 2001\)](#) y familiar [\(Carlson et al., 2010\)](#), entre otros. También se han reportado efectos favorables sobre el desempeño del rol y la asunción de comportamientos de ciudadanía organizacional [\(Balmforth y Gardner, 2006\)](#). Incluso, algunas investigaciones demostraron que el enriquecimiento puede tener beneficios para la salud psicofísica de los individuos [\(McNall et al., 2010\)](#). A pesar de los hallazgos, es importante señalar que la gran mayoría de estos estudios se han concentrado de forma casi exclusiva en los efectos del enriquecimiento trabajo-familia, lo que pone de manifiesto la necesidad de adoptar una perspectiva más comprehensiva e integradora que contemple otros dominios vitales [\(Edwards y Rothbard, 2000; Rodríguez y Dabos, 2017\)](#).

4. Metodología de revisión

La presente revisión sistemática se realizó con base en una pregunta específica: ¿cuáles son los factores individuales que han sido estudiados en la literatura empírica más relevante sobre enriquecimiento trabajo-vida y cuáles son sus principales similitudes y diferencias? [\(Xiao y Watson, 2017\)](#). En particular, en este trabajo se revisaron estudios sobre factores individuales y enriquecimiento trabajo-vida con los fines de a) localizar los estudios más relevantes sobre factores individuales y enriquecimiento trabajo-vida; b) proponer una taxonomía que reconozca similitudes y diferencias entre los distintos factores individuales que se relacionan con el enriquecimiento trabajo-vida; c) clasificar los factores individuales analizados en función de su naturaleza; y d) señalar las principales limitaciones en conexión con posibles líneas de investigación que promuevan el desarrollo del campo.

El proceso se inició con la definición de los criterios de inclusión. Respecto del objeto de estudio, solo se incluyeron investigaciones empíricas y de enfoque psicológico que estudiaran el enriquecimiento entre el trabajo y otros dominios vitales siguiendo las proposiciones del modelo de [Greenhaus y Powell \(2006\)](#). Sin embargo, dada la ambigüedad con la que la literatura suele denominar este fenómeno, también se consideraron estudios que utilizaron términos diferentes para referirse

a esta misma concepción de enriquecimiento trabajo-vida, como *mejora*, *derrame positivo* o *facilitación*. En definitiva, se consideró fundamental que el proceso estudiado, además de contemplar una transferencia de recursos y afectos, involucre una efectiva aplicación de estos y la mejora del rol en el dominio receptor. A su vez, de modo consistente con la perspectiva individual, solo se consideraron investigaciones que estudiaran el rol de los factores individuales en los procesos de enriquecimiento. Cabe señalar que, tal como recomiendan [Lipsey y Wilson \(2001\)](#), no solo se incluyeron publicaciones en revistas, sino también comunicaciones en eventos científicos con arbitraje, capítulos de libros, disertaciones y reportes técnicos para reducir el sesgo de publicación. Para el caso de los estudios sobre el enriquecimiento trabajo-familia, solo se consideraron aquellos con fecha de publicación posterior al año 2018. Esta decisión se basó sobre todo en que existen revisiones recientes y sólidas sobre la interacción entre estos dos dominios en particular ([Lapierre et al., 2018](#); [Zhang et al., 2017](#)).

La búsqueda de la literatura relevante se organizó en dos etapas; primero, por medio de consultas en bases de datos electrónicas y, luego, a partir de la búsqueda en sitios web de revistas de alto impacto. La consulta en bases de datos electrónicas se hizo en Scopus, para identificar estudios publicados principalmente en inglés, y en SciElo, para incluir artículos publicados en español/portugués que fueran sobre todo de origen latinoamericano. Para determinar la relevancia preliminar se examinó el título, el resumen y las palabras clave de los trabajos detectados. Las palabras clave utilizadas en inglés fueron *work-life enrichment*, *work-life enhancement*, *work-life spillover*, *work-life facilitation*, *work-life balance* y *work-life interface*. Para la búsqueda en español, se introdujeron las siguientes: *enriquecimiento trabajo-vida*, *conciliación trabajo-vida*, *facilitación trabajo-vida* e *interacción trabajo-vida*. No se utilizaron palabras clave referidas al dominio familia en particular. Esta decisión se sustentó en las recomendaciones de la comunidad científica de adoptar

una perspectiva más comprehensiva e integral en el estudio del enriquecimiento ([Kacmar et al., 2014](#)).

Concluida la primera etapa, se consultaron los sitios web de las revistas de mayor impacto en administración y comportamiento/psicología organizacional: *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Personality and Social Psychology*, *Journal of Management*, *Journal of Management Studies*, *Human Resource Management Journal* y *Personnel Psychology*. Esta nueva búsqueda se realizó para localizar publicaciones relevantes sobre el tema de la revisión que, por diversos motivos, como demoras en la indexación, no hubieran estado disponibles al momento de la consulta en las bases de datos electrónicas ([Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021](#)). Este paso suele ser considerado necesario para ampliar el volumen y alcance de los estudios incluidos en la revisión ([Rao et al., 2017](#)).

El procedimiento descrito en los párrafos precedentes permitió la identificación de 215 y 15 registros en las etapas 1 y 2, respectivamente ([figura 1](#)). Luego, se eliminaron los estudios duplicados, lo que dejó un total de 119 registros. Después, se excluyeron los trabajos que no cumplían con los criterios de inclusión ya detallados (por ejemplo, los que no estudiaban el enriquecimiento en los términos definidos en esta revisión, no consideraban factores individuales, no aplicaban un enfoque psicológico o no estaban disponibles en texto completo). A su vez, como parte de la evaluación de calidad y elegibilidad, se verificó que las investigaciones estuvieran sustentadas en instrumentos validados y que las referencias bibliográficas estuvieran citadas de manera correcta. Como resultado de estas acciones se eliminaron 83 artículos, quedando el cuerpo de la presente revisión constituido por 36 estudios. Los componentes centrales de cada uno fueron sistematizados en cinco tablas en las que se sintetizaron a) las variables analizadas, b) las bases metodológicas, c) los principales hallazgos y d) las principales limitaciones (ver en anexos [tablas A1, A2, A3, A4, A5, A6 y A7](#)).

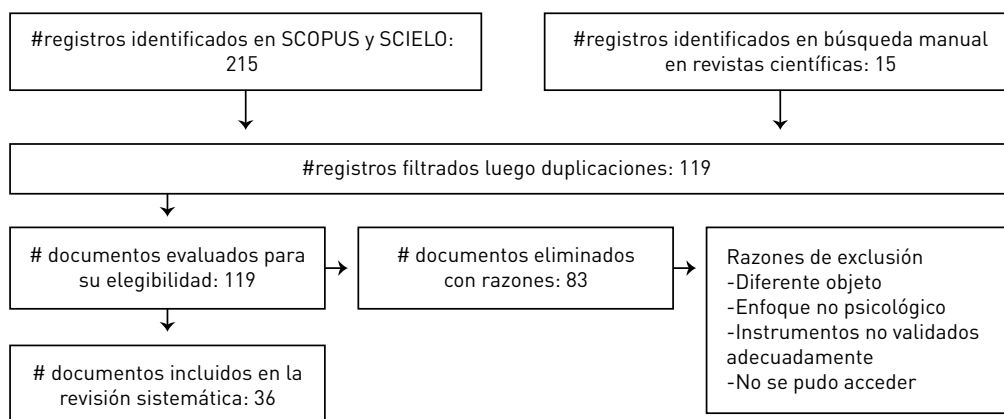


Figura 1. Diagrama de flujo de la revisión sistemática.
Fuente: elaboración propia con base en [Moher et al. \(2009\)](#).

5. Hallazgos de la revisión empírica

Como resultado de la metodología ya descrita se identificaron 36 estudios empíricos. La [tabla 1](#) presenta una caracterización de tales estudios en función de los dominios abordados, los constructos examinados, el lugar geográfico donde se recolectó la información, el diseño de investigación utilizado, el contexto y la muestra, y los tipos de instrumentos con los que se midieron las variables. Desde el punto de vista teórico, la mayoría de las investigaciones se diseñaron siguiendo la teoría de acumulación de roles y sus posteriores desarrollos ([Marks, 1977](#); [Sieber, 1974](#)) y, sobre todo, con base en el modelo de enriquecimiento de [Greenhaus y Powell \(2006\)](#), tanto para el estudio del dominio familia ([Zhang et al., 2021](#)) como del dominio vida ([Jiang y Shen, 2018](#)). Otras teorías consolidadas, como la de la conservación de los recursos ([Hobfoll, 1989](#)) o la perspectiva teórica de la delimitación de dominios ([Ashforth et al., 2000](#); [Nippert-Eng, 1996](#)), se utilizaron en una proporción menor ([Basile y Beauregard, 2018](#)).

En cuanto a los dominios analizados, se observa que, si bien el dominio no laboral más abordado en las investigaciones sigue siendo la familia, en los últimos años ha crecido el interés por examinar el dominio vida desde una perspectiva más amplia. Así, gran parte de las investigaciones estudiaron este dominio de forma global, considerando todos los roles que los individuos cumplen fuera del ámbito laboral ([McNall et al., 2019](#); [Pedersen y Jeppesen, 2012](#)). Otras, sin embargo, se centraron en

subdominios específicos como la formación ([Wyland et al., 2015](#)), los emprendimientos personales ([Asante et al., 2022](#)) y el desempeño de trabajos paralelos al trabajo principal ([Sessions et al., 2020](#)). En cuanto a la dirección estudiada, algunos estudios se enfocaron en una sola dirección del enriquecimiento ([Du et al., 2020](#)), pero también surgieron investigaciones que consideraron ambas direcciones del fenómeno ([Asante et al., 2022](#)). A su vez, cabe señalar que menos de la mitad de los estudios abordaron el enriquecimiento y el conflicto de modo simultáneo.

Respecto a la ubicación geográfica, los estudios analizados provinieron sobre todo de Asia, donde se registró una preferencia por el dominio familia, Europa y los Estados Unidos, donde se abordaron los dominios vida y familia en proporciones similares. Solo se encontró un estudio realizado en Latinoamérica y otro en África, lo que pone de manifiesto el desarrollo limitado que tiene la investigación sobre el tema en estos contextos. Por otro lado, si bien el uso de diseños longitudinales se incrementó en el último tiempo ([Allen et al., 2019](#)), aún se observa una tendencia mayoritaria a emplear enfoques cuantitativos con diseños transversales en los estudios analizados ([Mishra y Bhatnagar, 2019](#)). Solo una proporción minoritaria de estudios optó por enfoques cualitativos, sustentados sobre todo en la realización de entrevistas en profundidad ([Hagqvist et al., 2019](#)). En cuanto a los estudios cuantitativos, la gran mayoría utilizó escalas de auto-reporte y solo algunos de ellos consideraron con otros informantes, como superiores o pares.

Tabla 1. Caracterización de los estudios incluidos en la revisión sistemática.

Dimensiones analizadas		Cantidad	Participación porcentual	
Dominios vitales estudiados	Trabajo-familia	20	58,33%	
	Trabajo-no trabajo (vida)	16	41,67%	
Constructo mencionado	Enriquecimiento	25	69,44%	
	Derrame positivo	7	19,44%	
	Facilitación	3	8,33%	
	Mejora	1	2,78%	
País/Continentes	Asia	13	36,11%	
	Europa	10	27,78%	
	América	EE. UU.	11	30,56%
		Latinoamérica	1	2,78%
		África	1	2,78%
Diseño de investigación	Diseño cuantitativo	Transversal	23	63,89%
		ESM (<i>experience sampling methodology</i>)	4	11,11%
		Retardo temporal (<i>time-lag</i>)	3	8,33%
		Longitudinal	2	5,56%
		Diseño cualitativo	4	11,11%
Tamaño de la muestra	Diseños cuantitativos	Pequeña (N < 300)	19	52,78%
		Mediana (300 ≤ N < 1000)	12	33,33%
		Grande (N ≥ 1000)	1	2,78%
	Diseño cualitativo	4	11,11%	
Instrumentos de recolección	Diseños cuantitativos	Escalas de autorreporte (AR)	26	72,22%
		Doble fuente	6	16,67%
	Diseños cualitativos	Entrevista	4	11,11%

Fuente: elaboración propia.

5.1 La naturaleza de los factores individuales en el estudio del enriquecimiento trabajo-vida

La literatura empírica examinada en esta revisión muestra gran heterogeneidad respecto a los factores individuales analizados en el proceso de enriquecimiento. Por tanto, en esta sección se propone una taxonomía de cinco categorías con la intención de organizar estos hallazgos según se trate de a) factores demográficos, b) rasgos de personalidad, c) cogniciones, d) capacidades personales y e) estados personales (tabla 2).

Tabla 2. Taxonomía de características individuales en el enriquecimiento trabajo-vida.

Demográficos	Joshin et al. (2018) , Rajadhyaksha (2020) .
Rasgos de Personalidad (RP)	Wang et al. (2019) , Asante et al. (2022) .
Cogniciones (COG)	Mäkelä et al. (2014) , Sav (2016) , Wyland et al. (2016) , Basile y Beauregard (2018) , Bragger et al. (2019) , Hassan et al. (2020) , Zhang et al. (2021) .
Capacidades personales (CP)	Pedersen y Jeppesen (2012) , Nogues y Tremblay (2019) .
Estados personales (EP)	Wyland et al. (2015) , Jiang y Shen (2018) , Hagqvist (2019) , Mishra y Bhatnagar (2019) , Du et al., (2020) , Kopperud et al. (2020) , Lo Presti et al. (2020) , Sessions et al. (2020) , Taheri (2020) , Wu et al. (2020) , İplik y Ütbeği (2021) , Jamal et al. (2021) , Wu et al. (2021) , Ikeda et al. (2022) .
Mixtos: CP-COG	Han y Hwang (2021) .
Mixtos: CP-EP	Carlson et al. (2019) .
Mixtos: CP-RP	McNall et al. (2019) , Hu et al. (2019) .
Mixtos: RP-EP	Gordon y Hood (2020) , Kacmar et al. (2020) , Milheiro de Vilhena y Tavares (2020) , Sehgal y Khandelwal (2020) , Kim et al (2021) .

Fuente: elaboración propia.

5.2 Factores demográficos y enriquecimiento

El género, el estado civil, la edad y la cantidad de hijos parecen ser los factores demográficos más estudiados en la literatura. Si bien son pocas las investigaciones focalizadas específicamente en ellos ([Joshin et al., 2018](#)), la evidencia sobre el rol de estas variables en los procesos de enriquecimiento ha sido bastante inconsistente. En cuanto al género, en particular, si bien algunos meta-análisis reportaron la ausencia de relaciones significativas con el enriquecimiento ([Lapierre et al., 2018](#)), otros investigadores ([Mishra y Bhatnagar, 2019](#)) encontraron que ciertos fenómenos intrapsíquicos vinculados con el género, como la identidad de género y otras construcciones psicosociales, cumplen un papel relevante en otros factores y mecanismos intervinientes, lo que indica que la influencia de algunos factores demográficos sobre el enriquecimiento podría ser indirecta. En esta línea, [Rajadhyaksha \(2020\)](#) reportó

que la igualdad de género se encuentra negativamente relacionada con el enriquecimiento para la cultura india, lo que sugiere la importancia de considerar posibles diferencias socioculturales en este proceso ([Greenhaus y Powell, 2006](#); [Zhang et al., 2017](#)).

5.3 Rasgos de personalidad y enriquecimiento

Los rasgos de personalidad, es decir, los patrones característicos de pensar, sentir y comportarse, que son propios de cada individuo y permanecen relativamente estables en el tiempo ([Schmitt y Blum, 2020](#)), han sido estudiados tanto a partir de la selección de un componente específico, por ejemplo, la autoeficacia generalizada, como por medio de la aplicación de modelos ampliamente consolidados y difundidos. Uno de los modelos de personalidad más utilizados en la literatura sobre comportamiento organizacional es el modelo de los cinco grandes rasgos de personalidad o *big five factors of personality* ([Costa y McCrae, 1992](#)), que propone una taxonomía de personalidad compuesta por la apertura a la experiencia, la responsabilidad, la extraversión, la amabilidad y el neuroticismo. En particular, existe evidencia que indica que todos los rasgos del modelo muestran relaciones positivas con el enriquecimiento trabajo-vida, con excepción de la responsabilidad ([Michel et al., 2011](#)).

Otro modelo que ha generado creciente interés en la literatura es el de las autoevaluaciones esenciales (CSE, por sus siglas en inglés), las cuales reflejan un conjunto de creencias básicas, esenciales e inconscientes que los individuos tienen acerca de su propio valor y sus capacidades, e influyen en la forma en la que experimentan su trabajo y su vida en general ([Judge et al., 1998](#)). Las CSE representan un constructo de personalidad de orden superior conformado por cuatro componentes: a) la *autoestima*, es decir, la medida del valor que el individuo tiene de sí mismo; b) la *autoeficacia*, que se refiere a la confianza en la propia capacidad para desempeñarse y afrontar situaciones exitosamente; c) el *locus interno de control*, vinculado con las creencias sobre el propio poder para influir en el ambiente y alcanzar los resultados deseados; y d) la *estabilidad emocional*, o bajo neuroticismo, que se refiere a la disposición del individuo a autorregularse emocionalmente para lograr estados positivos.

De esta revisión surge que las CSE fueron, en efecto, uno de los constructos más elegidos por los investigadores que examinaron el rol de la personalidad en los procesos de enriquecimiento, ya sea estudiándolas en forma completa o seleccionando alguno de sus componentes en particular. Dentro del primer grupo, se encontró que las CSE tienden a mediar la relación del enriquecimiento con el desempeño ([Hu et al., 2019](#)) y con el involucramiento con los dominios laborales y familiares ([Sehgal y Khandelwal, 2020](#)). En cuanto al segundo grupo, el rasgo más elegido en esta línea de investigación fue la autoeficacia, incluyendo la autoeficacia general ([Milheiro de Vilhena y Tavares,](#)

2020) o la autoeficacia específica que se relaciona con el rol familiar (Wang et al., 2019) y con el rol emprendedor (Asante et al., 2022). De estos tres estudios surge evidencia que muestra la existencia de una relación positiva entre las CSE y el enriquecimiento trabajo-vida.

Dado el reconocimiento atribuido a los rasgos de personalidad en revisiones anteriores sobre enriquecimiento trabajo-vida (Lapierre et al., 2018; Michel et al., 2011), sorprende no haber encontrado en esta revisión más estudios empíricos que se ocupen específicamente de ellos (excepto Wang et al., 2019; Asante et al., 2022). Sin embargo, se encontró un número significativo de estudios que combinó el estudio de los rasgos de personalidad con estados personales, como el bienestar psicológico (Kim et al., 2021) y el sentimiento de sobrecarga de rol (Kacmar et al., 2020). De modo similar, otros autores, como McNall et al. (2019) y Hu et al. (2019), exploraron el rol de los rasgos de personalidad en simultáneo con determinadas capacidades personales, como la atención plena y la capacidad de mentoreo, respectivamente.

5.4 Las cogniciones y el enriquecimiento

Rothbard et al. (2020) denominan cogniciones a las ideologías subyacentes, esquemas cognitivos, motivaciones y estrategias mentales que condicionan la manera como los individuos entienden sus roles vitales y, por lo tanto, afectan sus conductas relacionadas con las interacciones entre dominios. De esta revisión surge que existe un interés significativo de las investigaciones analizadas en las cogniciones, y se identifican, por ejemplo, estudios interesados en el rol de ciertas ideologías y creencias acerca del enriquecimiento, como las convicciones en cuanto al nivel de significatividad para un individuo de los roles que desempeña en cada dominio. Al respecto, Bragger et al. (2019) encontraron que dichas creencias no solo se vinculan positivamente con el enriquecimiento trabajo-familia, sino que también la percepción de congruencia o diferencia entre ellas puede influir en dicho proceso. Por otro lado, la religiosidad y la espiritualidad fueron particularmente importantes en algunos estudios enmarcados en la cultura islámica (Sav, 2016; Hassan et al., 2020) y no en otras investigaciones realizadas en contextos con otras características socioculturales. Asimismo, en línea con el enfoque teórico de la delimitación de dominios (Ashforth et al., 2000 y Nippert-Eng, 1996), algunos estudios demostraron que la preferencia individual por el establecimiento de límites entre dominios influye de manera significativa en el enriquecimiento; además, se reporta que, mientras que el uso de estrategias de segmentación, es decir, establecer límites inflexibles, parece inhibirlo (Basile y Beauregard, 2018), el empleo de estrategias de integración, es decir, establecer límites flexibles, parece promoverlo (Zhang et al., 2021). Por último, dentro de las cogniciones también se estudió el rol

de las motivaciones en el enriquecimiento trabajo-vida. Así, estas investigaciones mostraron que la orientación proactiva (Han y Hwang 2021; Mäkelä et al., 2014) y la motivación prosocial (Zhang et al., 2021) exhibieron correlaciones altas y positivas con el enriquecimiento.

5.5 Capacidades personales y enriquecimiento

La importancia de las habilidades y perspectivas personales en el enriquecimiento fue reconocida incluso por los propios Greenhaus y Powell (2006), quienes las incorporaron como uno de los recursos principales de su modelo. Dentro de las habilidades, los autores incluyen destrezas vinculadas con el desempeño de rol, como los conocimientos, los saberes y las habilidades técnicas, cognitivas, interpersonales y de afrontamiento. Más aún, las capacidades personales también han sido estudiadas a partir del nivel de *seniority* del empleado, y han mostrado ser, en el caso de la conciliación trabajo-vida, un factor individual bastante influyente en la posibilidad de acceso a beneficios organizacionales (Rodríguez et al., 2018). Considerando el rol destacado de las capacidades personales en los procesos de enriquecimiento, llama la atención haber encontrado que solo Nogues y Tremblay (2019) y Pedersen y Jepsen (2012) exploraron en especial esta categoría de factor individual. Ambos estudios se basaron en la perspectiva del entrecruzamiento de límites entre dominios (Ashforth et al., 2000) y estudiaron la habilidad de manejo de límites entre dominios vitales a partir del desarrollo de estrategias de integración —es decir, mantener límites flexibles y permeables e identidades de rol similares— y de segmentación —es decir, mantener límites inflexibles e impermeables, así como un alto contraste entre las identidades de roles—. En suma, ambas investigaciones mostraron que la efectividad en la aplicación de las estrategias mencionadas se vincula a la capacidad personal de mantener, negociar y definir las líneas divisorias entre los roles de distintos dominios, lo que potencia la permeabilidad de los límites y genera condiciones favorables para el desarrollo del enriquecimiento trabajo-vida (Nogues y Tremblay, 2019).

En cuanto al tipo de capacidades personales que generaron mayor interés, en la revisión se encuentra que los estudios considerados no parecen mostrar una preferencia particular por ningún constructo. Algunos estudiaron la incidencia de ciertas capacidades adquiridas en el trabajo de forma genérica (Carlson et al., 2019). Otros se centraron en determinadas capacidades específicas, como la atención plena o *mindfulness* (McNall et al., 2019), el aprovechamiento del tiempo libre o *leisure crafting* (Han et al., 2021) y la capacidad de mentoreo (Hu et al., 2019) y demostraron que pueden actuar como facilitadoras del enriquecimiento trabajo-vida. Es importante señalar que, si bien ninguna de las investigaciones incluidas en esta revisión se enfocó en el

estudio exclusivo del rol de las capacidades personales en los procesos de enriquecimiento, varias de ellas las estudiaron en conexión con otras categorías de factores personales. Sin embargo, los constructos considerados fueron ampliamente variados y analizaron las relaciones entre las capacidades personales y, como muestra la [tabla 2](#), las cogniciones, como la orientación proactiva de carrera ([Han et al., 2021](#)); los estados personales, como la satisfacción laboral y marital ([Carlson et al., 2019](#)); y los rasgos de personalidad, como la afectividad positiva ([McNall et al., 2019](#)).

5.6 Estados personales y enriquecimiento

Los factores individuales que mayor interés han generado en este grupo de estudios fueron las emociones positivas, el bienestar y la vinculación psicológica de las personas con los dominios vitales. Así, la revisión muestra que los estados emocionales positivos han sido examinados con frecuencia por las investigaciones sobre enriquecimiento trabajo-vida. Estos han sido abordados desde constructos más generales como el afecto positivo ([Du et al., 2020](#); [Haggvist et al., 2019](#)) y desde variables más específicas como la confianza, el empoderamiento, el disfrute y la satisfacción. En particular, se encontró que la confianza tendió a moderar positivamente la relación entre el enriquecimiento trabajo-vida y la intención de abandono ([Jiang y Shen, 2018](#)), y que el empoderamiento producido por el desempeño de trabajos paralelos a un trabajo principal mejoró el desempeño del individuo en este último ([Sessions et al., 2020](#)). Respecto a la satisfacción, de la revisión surge que esta ha sido estudiada en conexión con diversos dominios, incluyendo el laboral ([Carlson et al., 2019](#); [Taheri, 2020](#)), el familiar ([Lo Presti et al., 2020](#); [Carlson et al., 2019](#)) y la vida en general ([Iplik y Ülbeği, 2021](#)).

Los estados psicológicos, es decir, los patrones característicos de pensar, sentir y comportarse en una situación o lapso temporal ([Schmitt y Blum, 2020](#)), también han sido ampliamente considerados en los modelos de enriquecimiento trabajo-vida ([Greenhaus y Powell, 2006](#); [ten Brummelhuis y Bakker, 2012](#)). En particular, se encontró que el grado de involucramiento con los dominios, esto es, el estado psicológico que refleja la preocupación por el desempeño del rol, manifestada en el tiempo y el esfuerzo dedicados a él ([Greenhaus y Beutell, 1985](#)), posee una relación positiva con el enriquecimiento entre el trabajo y el estudio ([Wyland et al., 2015](#)). Además, se reportó que el grado de involucramiento en cierto dominio en particular se relaciona con el enriquecimiento específico experimentado por el individuo como resultado de su participación en él; por ejemplo, el involucramiento con el trabajo se vincula con el enriquecimiento del trabajo a la familia y el involucramiento con la familia se vincula con el enriquecimiento de la familia al trabajo ([Sehgal y Khandelwal, 2020](#)). En esta misma línea, se demostró

también que la saliencia de rol, es decir, la importancia que se le da a un rol en particular ([Martire et al., 2000](#)), estimula a las personas a que hagan mayores esfuerzos de transferencia y aplicación de recursos del trabajo a la familia ([Mishra y Bhatnagar, 2019](#)), lo que tiende a promover el enriquecimiento trabajo-vida ([Haggvist et al., 2019](#)). Sumado a esto, se observó que el *work engagement*, es decir, un estado motivacional relacionado con el trabajo que se basa en el afecto positivo, la atención cognitiva y la absorción ([Schaufeli et al., 2006](#)), parece cumplir un rol importante en los procesos de enriquecimiento, y actúa como mediador en la relación del enriquecimiento con el liderazgo benevolente ([Wu et al., 2020](#)), los recursos laborales ([Ikeda et al., 2022](#)) y la autoestima basada en la organización ([Gordon y Hood, 2020](#)).

En suma, esta revisión muestra que el estado de salud y bienestar general de las personas también ha sido considerado en algunas investigaciones sobre el enriquecimiento trabajo-vida desde una perspectiva individual. Esta consideración se encuentra en línea con el desarrollo de la escuela organizacional positiva, que propuso dejar de considerar el bienestar personal como la ausencia de enfermedad y entenderlo como un estado positivo físico, psíquico y social que tiene en cuenta las capacidades humanas, la necesidad de prosperar y los rasgos de protección que se asocian con ellos ([Ryff y Singer, 1996](#)). Así, algunas investigaciones reportaron que el bienestar general es un posible resultado del enriquecimiento ([Milheiro de Vilhena y Tavares, 2020](#)), lo que pone de manifiesto la importancia que este último puede tener en la vida de las personas ([Kim et al., 2021](#)).

6. Discusión

Si bien el interés por el estudio de las interacciones positivas entre el trabajo y la vida personal se ha incrementado de modo sostenido en las últimas dos décadas, la literatura parece haber crecido de modo atomizado y desintegrado. Frente a este escenario, este artículo efectuó una revisión de las investigaciones más relevantes e influyentes sobre enriquecimiento trabajo-vida. Específicamente, adoptó una perspectiva a nivel individual con la finalidad de explicar cómo determinados factores individuales pueden ayudar a las personas a experimentar un mayor enriquecimiento. Más aún, dada la concentración casi exclusiva de los estudios y revisiones previas en la relación entre el trabajo y la familia, este trabajo adoptó una postura más integral al considerar otros dominios de la vida personal.

En primer lugar, esta revisión mostró que gran parte de las investigaciones examinaron el constructo enriquecimiento en los términos propuestos por [Greenhaus y Powell \(2006\)](#); solo algunas de esas investigaciones utilizaron un nombre diferente para rotular este fenómeno, por ejemplo, *derrame positivo*, *facilitación* o *mejora*. Asimismo, cabe señalar que pocos estudios

hicieron explícito el modelo de [Greenhaus y Powell \(2006\)](#) en la construcción de su lógica teórica, y la mayoría se limitó a tomar solo la definición conceptual del constructo. Esta carencia de anclaje teórico de los modelos plantea dificultades para la integración de los resultados logrados, apreciación que ya fue reconocida por [Allen et al. \(2019\)](#) en su análisis del conflicto trabajo-familia. Así, resulta necesario que futuras investigaciones se sustenten en fundamentaciones teóricas más sólidas, de modo que sea posible construir modelos más integrados que permitan reflejar la gran complejidad de los procesos involucrados en el enriquecimiento trabajo-vida.

En segundo lugar, si bien aún persiste una preferencia de las investigaciones por el estudio de la familia como dominio vital, se aprecia un interés cada vez mayor por examinar la relación entre el trabajo y otros dominios no laborales. En particular, esta revisión identificó dos tendencias diferentes para su estudio. Algunas investigaciones abordaron los dominios no laborales a partir de un constructo latente y de gran amplitud denominado vida ([Mäkelä et al., 2014](#)). En cambio otro grupo de investigaciones optó por concentrar su atención en dominios más específicos, como el estudio y la formación ([Wyland et al., 2015, 2016](#)), los emprendimientos personales ([Asante et al., 2022](#)) y otras actividades laborales paralelas al trabajo principal ([Sessions et al., 2020](#)). La tendencia mayoritaria a enfocarse en un dominio en particular parece ser producto de la gran complejidad involucrada en examinar de modo simultáneo los distintos dominios de la vida de las personas y su vinculación con el enriquecimiento ([Powell et al., 2019](#)). A pesar de esto, se cree fundamental que futuros estudios realicen propuestas metodológicas que consideren la complejidad de los dominios no laborales para mejorar la comprensión del fenómeno estudiado.

En tercer lugar, esta revisión también mostró que los estados personales han sido los factores individuales más ampliamente examinados en la literatura sobre enriquecimiento trabajo-vida, sobre todo aquellos que reflejan estados emocionales, como el afecto positivo ([Du et al., 2020](#); [Hagqvist et al., 2019](#)), la satisfacción con los roles ([Iplik y Ütbeği, 2021](#); [Lo Presti et al., 2020](#)) y el empoderamiento ([Sessions et al., 2020](#)). Este marcado interés por el estudio del rol de las emociones en el enriquecimiento trabajo-vida parece contrastar fuertemente con el escaso desarrollo de investigaciones sobre el papel de las capacidades emocionales de los individuos en este proceso. Así, las capacidades emocionales de los individuos podrían actuar como recursos personales, es decir, aspectos del *self* vinculados a la sensación de las personas de tener capacidad para controlar e influir exitosamente en el ambiente ([Xanthopoulou et al., 2007](#)), que faciliten la generación de nuevos recursos, su transferencia de un rol a otro y su efectiva aplicación para la mejora de la calidad de vida (desempeño y afecto positivo)

en el dominio receptor. De esta forma, dada la importancia atribuida por la literatura a los recursos personales como motores del enriquecimiento, futuras investigaciones podrían abordar el rol de las emociones y la capacidad de los individuos para gestionarlas, en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida a partir de constructos ampliamente consolidados como, por ejemplo, la inteligencia emocional ([Bar-On, 2006](#); [Mayer y Salovey, 1997](#)).

Por último, esta revisión mostró que la producción de investigaciones sobre factores individuales y enriquecimiento trabajo-vida se encuentra fuertemente con-centrada en Europa, Asia y Estados Unidos. Solo uno de los estudios considerados fue realizado en Latinoamérica ([Milheiro de Vilhena y Tavares, 2020](#)), lo que pone de manifiesto la necesidad de desarrollar la línea de investigación en esta región. Esto resulta particularmente crítico dada la importancia atribuida por la literatura al rol del contexto sociocultural en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida ([Greenhaus y Powell, 2006](#); [Zhang et al., 2017](#)).

A pesar de los aportes que este trabajo realiza a la literatura sobre enriquecimiento trabajo-vida, es necesario reconocer sus limitaciones. Primero, si bien esta revisión buscó identificar los artículos más relevantes sobre el tema, es posible que existan trabajos con alto valor científico que hayan sido excluidos, ya sea porque no se pudo acceder a ellos o porque no se encontraban indexados en las bases utilizadas. Segundo, dado que la presente revisión sistemática fue de naturaleza cualitativa, no se realizaron estimaciones ni se calcularon magnitudes numéricas de las relaciones abordadas. De todas formas, se cree que este trabajo no solo contribuye al desarrollo teórico del campo, sino que también pone en discusión la importancia del enriquecimiento para estrategias de gestión tanto para el bienestar de las personas como para el desempeño de las organizaciones" por "en el diseño de estrategias de gestión que promuevan el bienestar de las personas y el desempeño de las organizaciones.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Financiación

Este trabajo fue realizado en el marco del Proyecto de Beca para Finalización de Doctorado titulado "Enriquecimiento vida-trabajo: análisis de su relación con la inteligencia emocional como base para el desarrollo de competencias laborales en la nueva realidad post COVID-19" (resolución #2352/21). Fue financiado en todas sus etapas por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina.

Referencias

- Allen, T., French, K., Braun, M. y Fletcher, K. (2019). The passage of time in work-family research: Toward a more dynamic perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 110 (Part B), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.013>
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A. y Semmer, N. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Asante, E., Danquah, B., Oduro, F., Affum-Osei, E., Ankrah Twumasi, M., Azunu, C. y Li, C. (2022). Entrepreneurial career persistence of hybrid entrepreneurs: The opposing moderating roles of wage work-to-entrepreneurship enrichment and entrepreneurship-to-wage work enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103660>
- Ashforth, B., Kreiner, G. y Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Balmforth, K. y Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl), 13-25.
- Basile, K. y Beauregard, T. (2018). Oceans apart: work-life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1139-1170. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1512513>
- Bragger, J., Reeves, S., Toich, M., Kutcher, E., Lawlor, A., Knudsen, Q. y Simonet, D. (2019). Meaningfulness as a predictor of work-family balance, enrichment, and conflict. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1043-1071. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09796-z>
- Cameron, K., Dutton, J. y Quinn, R. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. En K. Cameron, J. Dutton y R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 3-13). San Francisco: Berrett-Koehler. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0001>
- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J. y Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2006), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D., Grzywacz, J. y Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Carlson, D., Thompson, M., Crawford, W. y Kacmar, K. (2019). Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709-722. <https://doi.org/10.1002/job.2363>
- Crain, T. y Hammer, L. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 303-328. [https://doi.org/10.1108/s2046-410x\(2013\)0000001016](https://doi.org/10.1108/s2046-410x(2013)0000001016)
- Costa, P. y McCrae, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Demerouti, E., Martinez Cortes, I. y Boz, M. (2013). Issues in the development of research on inter-role enrichment. En S. Poelmans, J. Greenhaus y M. Las Heras Maestro (Eds.), *Expanding the Boundaries of Work-Family Research* (pp. 228-253). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137006004>
- Du, D., Bakker, A. y Derks, D. (2020). Capitalization on positive family events and task performance: A perspective from the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5), 357-367. <https://doi.org/10.1037/ocp0000259>
- Edwards, J. y Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Frone, M. (2003). Work-family balance. En J. Quick y L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- Gordon, J. y Hood, E. (2020). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review*, 50(1), 21-46. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2019-0484>
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Haggqvist, E., Vinberg, S., Tritter, J., Wall, E. y Landstad, B. (2019). The same, only different: Doing management in the intersection between work and private life for men and women in small-scale enterprises. *Work, Employment and Society*, 34(2), 262-280. <https://doi.org/10.1177/0950017019871244>
- Han, M. y Hwang, P. (2021). Crafting job and leisure activities when you are overqualified. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 146-154. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.05.017>
- Hanson, G., Hammer, L. y Colton, C. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Hassan, Z., Tnay, J., Sukardi Yosodarmo, S. y Sabil, S. (2020). The relationship between workplace spirituality and work-to-family enrichment in selected public sector organizations in Malaysia. *Journal of Religion and Health*, 60, 4132-4150. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00971-y>
- Hobfoll, S. (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>
- Hu, Y., Wang, M., Kwan, H. y Yi, J. (2019). Mentorship quality and mentors' work-to-family positive spillover: The mediating role of personal skill development and the moderating role of core self-evaluation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 1899-1922. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579244>
- Ikeda, S., Eguchi, H., Hiro, H., Mafune, K., Hino, A., Koga, K., Nishimura, K. y Nakashima, M. (2022). Work engagement mediates the relationship between job resources and work-to-family positive spillover (WFPS) for home-visit nursing staff. *Environ Occup Health Practice*, 4(1), 1-7. <https://doi.org/10.1539/eohp.2021-0012-0A>
- İplik, E. y Ülbeği, İ. (2021). The effect of work-family enrichment on career and life satisfaction of women entrepreneurs. *OPUS-International Journal of Society Studies*, 18(42), 5157-5186. <https://doi.org/10.26466/opus.913203>
- Jamal, M., Alalayani, W., Thoudam, P., Anwar, I. y Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A moderated-mediation approach linking job resources to job satisfaction. *Sustainability*, 13, 11449. <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Jiang, H. y Shen, H. (2018). Supportive organizational environment, work-life enrichment, trust and turnover intention: A national survey of PRSA membership. *Public Relations Review*, 44(5), 681-689. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.08.007>
- Joshin, J., Kavia, C., Jobin, S. y Deepu, J. (2018). Demographics and work-life enrichment. *Asian Journal of Management*, 9(1), 261-266. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2018.00039.2>
- Judge, T., Locke, E., Durham, C. y Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kacmar, K., Andrews, M., Valle, M., Tillman, C. y Clifton, C. (2020). The interactive effects of role overload and resilience on family-work enrichment and associated outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 160(5), 688-701. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1735985>
- Kacmar, K., Crawford, W., Carlson, D., Ferguson, M. y Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32-45. <https://doi.org/10.1037/a0035123>

- Karatepe, O. (2011). Job resourcefulness as a moderator of the work-family conflict — job satisfaction relationship: A study of hotel employees in Nigeria. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 18(1), 10-17. <https://doi.org/10.1375/jhtm.18.1.10>
- Kavei, M., Hassanpoor, A., Jafarinia, S. y Yakili, Y. (2021). Work family interface: Knowledge mapping for conflict, enrichment and balance approaches. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 10(1), 73-102.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F. y Ryan, A. M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Kim, S., Shigemoto, Y., Neduvetil, A. y Grzywacz, J. (2021). Longitudinal stability of work-family enrichment and its association with well-being and personality traits. *The Counseling Psychologist*, 49(6), 907-939. <https://doi.org/10.1177/00110000211015909>
- Kopperud, K., Nerstad, C. y Dysvik, A. (2020). Should I stay or should I go? The role of motivational climate and work-home spillover for turnover intentions. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01107>
- Lapierre, L., Li, Y., Kwan, H., Greenhaus, J., DiRenzo, M. y Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lipsey, M. y Wilson, D. (2001). *Practical meta-analysis*. Sage Publications, Inc.
- Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfia, A. y Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62-81. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1931>
- Mäkelä, L., Kinnunen, U. y Suutari, V. (2014). Work-to-life conflict and enrichment among international business travelers: The role of international career orientation. *Human Resource Management*, 54(3), 517-531. <https://doi.org/10.1002/hrm.21629>
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Martire, L., Stephens, M. y Townsend, A. (2000). Centralita of women's multiple roles: beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychol. Aging*, 15, 148-156.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- McNall, L., Nicklin, J. y Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- McNall, L., Tombari, J. y Brown, M. (2019). Exploring how mindfulness links to work outcomes: Positive affectivity and work-life enrichment. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 167-182. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09762-9>
- Michel, J., Clark, M. y Jaramillo, D. (2011). The role of the five-factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.010>
- Milheiro de Vilhena, L. y Tavares, S. (2020). O benefício do enriquecimento trabalho-família para a saúde dos professores: O papel da autoeficácia percebida num estudo diário. *Psicologia*, 34(1), 82-93. <https://dx.doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1474>
- Mishra, P. y Bhatnagar, J. (2019). Individual, organizational and social level antecedents of work-family enrichment: Does gender acts as a moderator? *Journal of Asia Business Studies*, 13(1), 108104-132128. <https://doi.org/10.1108/JABS-10-2017-0186>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. y Altman, D. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Plos Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Nicklin, J., Seguin, K. y Flaherty, S. (2019). Positive work-life outcomes: exploring self-compassion and balance. *European Journal of Applied Positive Psychology*, 3(6), 1-13. <https://www.nationalwellbeingservice.org/volumes/volume-3-2019/volume-3-article-6>
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological Forum*, 11(3), 563-582. <https://doi.org/10.1007/BF02408393>
- Nogues, S. y Tremblay, D. (2019). Managing work-nonwork boundaries in atypical working patterns: Evidence from flight attendants in Canada and Germany. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31, 197-221. <https://doi.org/10.1007/s10672-019-09338-7>
- Pedersen, V. y Jeppesen, H. (2012). Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 347-359. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00949.x>
- Powell, G., Greenhaus, J., Allen, T. y Johnson, R. (2019). Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54-71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Pujol-Cols, L. y Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Rajadhyaksha, U. (2020). Does it matter where you live? Examining the impact of gender, gender egalitarianism and city context on the work-family interface. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(3), 391-410. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2019-0215>
- Rao, G., Lopez-Jimenez, F., Boyd, J., D'Amico, F., Durant, N., Hlatky, M., Howard, G., Kirley, K., Masi, C., Powell-Wiley, T., Solomonides, A., West, C. y Wessel, J. (2017). Methodological standards for meta-analyses and qualitative systematic reviews of cardiac prevention and treatment studies. *A Scientific Statement from the American Heart Association*, 136, 172-194. <https://doi.org/10.1161/CIR.0000000000000523>
- Rodríguez, M. y Dabos, G. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 25(1), 219-242. <https://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>
- Rodríguez, M., Dabos, G. y Rivero, A. (2018). Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: un estudio de casos múltiples en la industria del software. *Estudios Gerenciales*, 34(147), 172-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.147.2592>
- Rothbard, N., Beetz, A. y Harari, D. (2020). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 73-103. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Ryff, C. y Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14-23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Sav, A. (2016). The role of religion in work-life interface. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22. <https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1255905>
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schmitt, M. y Blum G. (2020). State/trait interactions. En V. Zeigler-Hill y T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 173-194). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1922
- Sehgal, A. y Khandelwal, P. (2020). Work-family interface of women entrepreneurs: Evidence from India. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(3), 411-428. <https://doi.org/10.1108/sajbs-11-2019-0213>
- Sessions, H., Nahrgang, J., Vaultont, M., Williams, R. y Bartels, A. (2020). Do the hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance. *Academy of Management Journal*, 64(1), 235-264. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0164>
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.

- Taheri, F. (2020). Family-supportive organizational environment and turnover intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2113-2130. <https://doi.org/10.1108/ijppm-10-2019-0467>
- Tang, S., Siu, O. y Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 130-150. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x>
- ten Brummelhuis, L. y Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Wang, P., Wang, S., Yao, X., Hsu, I. y Lawler, J. (2019). Idiosyncratic deals and work-to-family conflict and enrichment: The mediating roles of fit perceptions and efficacy beliefs. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 600-619. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12246>
- Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D. y Kacmar, M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2007.01.002>
- Wu, C., Hunter, E. y Sublett, L. (2021). Gaining affective resources for work-family enrichment: A multisource experience sampling study of micro-role transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103541>
- Wu, C., Kuo, C., Lin, C., Hu, W., Wu, C. y Cheng, S. (2020). How does benevolent leadership lead to work-family enrichment? The mediating role of positive group affective tone. *Stress and Health*, 36(4), 496-506. <https://doi.org/10.1002/smi.2950>
- Wyland, R., Lester, S., Ehrhardt, K. y Standifer, R. (2016). An examination of the relationship between the work-school interface, job satisfaction, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 187-203. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9415-8>
- Wyland, R., Winkel, D., Lester, S. y Hanson-Rasmussen, N. (2015). Who can help working students? The impact of graduate school involvement and social support on school-work facilitation. *Industry and Higher Education*, 29(3), 175-184. <https://doi.org/10.5367/ihe.2015.0254>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xiao, Y. y Watson, M. (2017). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J y Ford, M. (2017). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>
- Zhang, Y., Yang, M. y Wang, R. (2021). Factors associated with work-family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan's fight against the 2019 COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 1-12. <https://doi.org/10.1111/jocn.15677>

Anexos

Siglas utilizadas en las tablas

W-L: work-life (trabajo-vida)

L-W: life-work (vida-trabajo)

W-F: work-family (trabajo-familia)

F-W: family-work (familia-trabajo)

WLE: work-life enrichment (enriquecimiento trabajo-vida)

WFE: work-family enrichment (enriquecimiento trabajo-familia)

FEW: family-work enrichment (enriquecimiento familia-trabajo)

WEE: work-entrepreneurship enrichment (enriquecimiento trabajo-emprendimiento)

WFPS: work-family positive spillover (derrame positivo trabajo-familia)

WLPS: work-life positive spillover (derrame positivo trabajo-vida)

WFB: work-family balance (balance trabajo-familia)

CSE: core self-evaluations (autoevaluaciones centrales)

OBSE: organization-based self-esteem (autoestima basada en el organización)

PCO: protean career orientación (orientación a la carrera personal)

Tabla A1. Estudios focalizados en factores demográficos.

AÑO	Primer autor	Dirección	VARIABLES individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2018	Joshin	W-L	WLE, demográficos del empleado y del trabajo	No	30 empleados bancarios y 48 académicos en India	Factores demográficos y WLE no se tienen relación significativa	Muestra pequeña y específica, transversal, autorreporte, una sola dirección
2020	Rajadhyaksha	Ambas	WFPS, igualdad de género y contexto de la ciudad	No	288 empleados casados con hijos en India	WFPS no se relaciona significativamente con el género, pero sí con la igualdad de género y el contexto de la ciudad	Muestra pequeña, transversal, autorreporte

Fuente: elaboración propia.

Tabla A2. Estudios focalizados en rasgos de personalidad.

AÑO	Primer autor	Dirección	VARIABLES individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2019	Wang	W-F	WFE, autoeficacia, i-deals flexibles	No	330 empleados y supervisores en I+D y 119 empleados de supermercado en China	La autoeficacia de rol familiar y la adecuación necesidades-recursos se relaciona positivamente con WFE y con i-deals flexibles	Muestra homogénea, transversal, autorreporte, una sola dirección
2022	Asante	ambas	Enriquecimiento (WEE), autoeficacia emprendedora	No	297 emprendedores híbridos en Ghana	La relación entre WEE y autoeficacia emprendedora es moderada por la relevancia percibida de los recursos	Muestra pequeña y específica, transversal, autorreporte

Fuente: elaboración propia.

Tabla A3. Estudios focalizados en cogniciones.

AÑO	Primer autor	Dirección	Variabes individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2014	Mäkelä	W-L	WLE, orientación (preferencia) de carrera internacional	No	232 empleados finlandeses con viajes internacionales	La orientación internacional de carrera tiene relación positiva con WLE, a través del afecto positivo	Muestra pequeña y específica, transversal, autorreporte, una sola dirección
2016	Sav	W-L	Facilitación trabajo-vida y religiosidad	No	301 hombres musulmanes en Australia	La religiosidad no modera la relación entre facilitación trabajo-vida y flexibilidad laboral	Muestra específica, transversal, autorreporte, una sola dirección
2016	Wyland	Ambas	Facilitación trabajo-escuela, relevancia de los recursos, satisfacción	Sí	170 trabajadores estudiantes de posgrado de una universidad en EE. UU.	La relevancia de los recursos modera la facilitación trabajo-escuela y es antecedente de la satisfacción	Muestra específica y pequeña, autorreporte
2018	Basile	Ambas	WLE, preferencias y límites entre dominios	No	21 entrevistas a empleados en países bajos	La preferencia por segmentación entre dominios reduce el WLE	Muestra específica, no considera tiempo, autorreporte
2019	Bragger	Ambas	WFE, sentido del trabajo (MoW) y la familia (MoF)	No	386 empleados casados con hijos en EE. UU.	Mayor MoW que MoF predice WFE, pero no FWE. Mayor MoF que MoW predice FWE	Transversal, autorreporte
2020	Hassan	Ambas	WFE, espiritualidad y vida interior	No	81 empleados públicos en Malasia	La espiritualidad tiene relación positiva con el WFE	Muestra pequeña transversal, autorreporte
2021	Zhang	Ambas	WFE, motivación prosocial, preferencia límites trabajo-familia	No	258 enfermeras en la crisis COVID-19 en Wuhan, China	La motivación prosocial predice altos WFE/FWE y la flexibilidad de límites familiares, el FWE	Muestra específica, transversal, autorreporte

Fuente: elaboración propia.

Tabla A4. Estudios focalizados en capacidades personales.

AÑO	Primer autor	Dirección	Variabes individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2012	Pedersen	W-L	WLE, límites de dominio, engagement	Si	18 entrevistas a empleados con diversas condiciones de trabajo	La habilidad de manejo de los límites influye en el WLE a través del engagement	No considera tiempo, autorreporte, una sola dirección
2019	Nogues	Ambas	WLE, límites de dominio	No	59 entrevistas a personal y directores de aerolíneas de Canadá y Alemania	La habilidad para el manejo de límites entre dominios facilita el WLE en trabajos por turnos	Muestra específica, no considera tiempo, autorreporte

Fuente: elaboración propia.

Tabla A5. Estudios focalizados en estados personales.

AÑO	Primer autor	Dirección	Variabes individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2015	Wyland	L-W	Facilitación trabajo-escuela, involucramiento con la escuela	No	234 trabajadores estudiantes de posgrado de negocios en EE. UU.	El involucramiento con la escuela aumenta la facilitación trabajo-escuela	Muestra pequeña y específica, transversal, autorreporte, una sola dirección
2018	Jiang	W-L	WLE, confianza e intenciones de abandono	No	650 empleados de relaciones públicas en EE.UU.	La confianza contribuye al WLE y reduce la intención de abandono	Muestra homogénea, transversal, autorreporte, una sola dirección
2019	Hagqvist	W-L	WLE, identificación con el rol, afecto positivo	No	18 entrevistas a gerentes de empresas pequeñas de Noruega y Suecia	La identidad gerencial contribuye al WLE a través del afecto positivo	Muestra específica, no considera tiempo, autorreporte, una sola dirección
2019	Mishra	W-F	WFE, saliencia de rol familiar	No	487 profesionales casados en puestos gerenciales en multinacionales de China	La saliencia de rol familiar está positivamente relacionada con el WFE	Muestra específica, transversal, autorreporte, una sola dirección

Tabla A5. Estudios focalizados en estados personales (Continuación).

AÑO	Primer autor	Dirección	Variables individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2020	Du	F-W	FWE, afecto positivo y desempeño laboral	Sí	112 padres trabajadores en Dinamarca	La socialización de eventos con hijos modera positivamente el FWE	Autorreporte, una sola dirección
2020	Kopperud	W-F	WLPS e intención de abandono	Sí	1074 empleados de organizaciones financieras en Noruega	WLPS media parcialmente entre la intención de abandono y el clima motivacional percibido	Muestra específica, autorreporte, una sola dirección
2020	Lo Presti	W-F	WFE, WFB y satisfacción con la vida familiar	No	390 parejas trabajadoras en Italia	El WFE modera positivamente la relación entre el WFB y la satisfacción con la vida familiar	Transversal, autorreporte, una sola dirección
2020	Sessions	L-W	Derrame positivo, empoderamiento, engagement, desempeño	Sí	80 días de empleados y compañeros de trabajo en EE. UU.	El derrame positivo del empoderamiento afecta positivamente el desempeño	Muestra pequeña homogénea, autorreporte, una sola dirección
2020	Taheri	Ambas	WLE, satisfacción laboral e intención de abandono	No	300 empleados públicos en Irán	El WLE y la satisfacción laboral median positivamente la relación entre el apoyo familiar en el trabajo y la intención de abandono	Muestra homogénea, transversal, autorreporte
2020	Wu	Ambas	WFE, estado emocional y work engagement	No	459 empleados y supervisores de bancos en Taiwán	El work engagement media la relación positiva entre el liderazgo benevolente y el WFE	Muestra homogénea, transversal, autorreporte
2021	Iplik	Ambas	WFE, satisfacción con la vida y con la carrera	No	336 mujeres emprendedoras en Turquía	WFE se relaciona positivamente con la satisfacción con la vida y con la carrera	Muestra homogénea, transversal, autorreporte
2021	Jamal	W-F	WFPS y satisfacción laboral	No	328 empleados de IT en India	El WFPS modera la relación entre satisfacción laboral y apoyo del supervisor	Muestra homogénea, transversal, autorreporte, una sola dirección
2021	Wu	W-F	WFE, disfrute, micro-transiciones de rol	Sí	95 empleados y supervisores de una universidad en EE. UU.	El WFE media la relación entre satisfacción y roles familiares	Muestra pequeña y específica, una sola dirección
2022	Ikeda	W-F	WFPS y work engagement	No	167 enfermeras a domicilio en Japón	El work engagement media la relación del WFPS y los recursos laborales	Muestra pequeña y específica, transversal, autorreporte, una sola dirección

Fuente: elaboración propia.

Tabla A6. Estudios que combinan rasgos de personalidad y estados personales.

AÑO	Primer autor	Dirección	Variables	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2020	Gordon	Ambas	WFE, OBSE, work engagement	No	271 académicos biólogos y 197 empleados de tiempo completo en EE. UU.	La OBSE está asociada al WLE, mediada por el work engagement	Transversal, autorreporte
2020	Kacmar	F-W	FWE, resiliencia, sobrecarga de rol	Sí	156 empleados de tiempo completo en EE. UU.	Existe una relación positiva entre resiliencia y FWE moderada por la sobrecarga de rol	Muestra pequeña, autorreporte, una sola dirección
2020	Milheiro de Vilhena	W-F	WFE, autoeficacia general y salud física	Sí	66 profesores de escuela en Brasil	La autoeficacia general percibida explica parcialmente el efecto positivo del WFE en la salud física	Muestra pequeña y homogénea, autorreporte, una sola dirección
2020	Sehgal	Ambas	WFE, CSE e involucramiento de rol laboral y familiar	No	164 mujeres emprendedoras en India	Las CSE tienen una relación positiva con WFE/FWE, el involucramiento laboral se relaciona solo con el WFE y el involucramiento familiar con el FWE	Muestra pequeña y homogénea, transversal, autorreporte
2021	Kim	Ambas	WFE, rasgos de personalidad, bienestar	Sí	535 empleados adultos en EE. UU.	Los rasgos de personalidad no están asociados con cambios en WFE/FWE,	Autorreporte

Fuente: elaboración propia.

Tabla A7. Estudios que combinan capacidades personales, cogniciones, estados y rasgos personales.

AÑO	Primer autor	Dirección	VARIABLES individuales	Considera tiempo	Muestra y contexto	Principales hallazgos	Principales limitaciones
2019	Carlson	W-F	WFE, capacidades adquiridas en el trabajo, satisfacción marital del cónyuge	Sí	351 parejas con carrera laboral en EE. UU.	Las capacidades laborales pueden generar WFE que puede influir en la satisfacción familiar del cónyuge	Una sola dirección
2019	Hu	W-F	WFPS, CSE, calidad de mentoreo, desarrollo de habilidades personales	No	187 mentores formales en una editorial en China	Las CSE y el desarrollo de habilidades median la relación del WFPS y la calidad de mentoreo	Muestra pequeña, transversal, autorreporte, una sola dirección
2019	McNall	W-L	WLE, mindfulness y afecto positivo	No	117 empleados de varias ocupaciones en EE. UU.	El mindfulness modera la relación entre el WLE y el afecto positivo	Muestra pequeña, transversal, autorreporte, solo una dirección
2021	Han	L-W	Mejora de la vida en el trabajo (PLEW), leisure crafting, PCO	No	235 empleados de agencias en Taiwán	El leisure crafting media la relación entre PCO y PLEW	Muestra pequeña, transversal, una sola dirección

Fuente: elaboración propia.