

Conflicto trabajo-familia en trabajadores migrantes a nivel mundial: revisión de alcance en salud ocupacional

Work-family conflict in migrant workers worldwide: scoping review from the perspective of occupational health

Emilia Nohemí Cervantes Zambrano¹  <https://orcid.org/0000-0001-6576-7147>

Cecilia Colunga Rodríguez^{1,2*}  <https://orcid.org/0000-0003-0328-788X>

Sara Adriana García Cueva^{2,3}  <https://orcid.org/0000-0002-4804-4040>

Mónica Isabel Contreras Estrada^{2,4}  <https://orcid.org/0000-0002-4142-821X>

¹Instituto Mexicano del Seguro Social. México.

²Universidad de Guadalajara. Jalisco, México.

³Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de los Valles. Jalisco, México.

⁴Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Jalisco, México.

Autor para la correspondencia: cecilia.colunga@imss.gob.mx

RESUMEN

Introducción: En el Conflicto Trabajo-Familia aparecen exigencias laborales incompatibles con actividades del rol familiar, puede presentarse en tres formas: conflicto basado en tiempo, en comportamiento y en tensión generada; esto dos direcciones trabajo-familia o familia-trabajo. La migración laboral conlleva desventajas que vulneran los derechos de los trabajadores exponiéndose a condiciones de empleo desfavorables para su salud.

Objetivo: Analizar investigaciones publicadas, su alcance y algunas lagunas de conocimiento sobre el conflicto trabajo-familia en trabajadores migrantes a nivel mundial.

Métodos: Búsqueda sistemática de estudios publicados en bases de datos *Scopus*, *Google* académico, *EBSCOhost*, *ScienceDirect* y *Medline* del período 1990-2023, siguiendo directrices *PRISMA*, se incluyeron 19 publicaciones.

Resultados: Se identificó la relación entre este tipo de conflicto y el apoyo organizacional, la satisfacción laboral, la condición migratoria de los trabajadores, factores individuales como género, número de hijos y



actividades de cuidados relacionadas a síntomas psicológicos, la ausencia de prestaciones sociales, así como el papel de la cultura y las redes de apoyo social entre los trabajadores migrantes.

Conclusión: El conflicto Trabajo-Familia se relacionó con factores individuales, organizacionales y culturales de trabajadores migrantes, se requieren investigaciones que aborden las políticas de seguridad y salud, el acceso a servicios asistenciales de cuidado, la regulación de jornadas de trabajo con el inherente respeto a la cultura de origen, la diversidad genérica y sexual así como las formas de convivencia.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia; trabajadores migrantes; inmigrantes; salud ocupacional; migración; conflicto de roles

ABSTRACT

Introduction: In Work-Family Conflict, work demands appear that are incompatible with family role activities; it can occur in three forms: conflict based on time, behavior and generated tension; this two directions work-family or family-work. Labor migration entails disadvantages that violate the rights of workers, exposing them to employment conditions that are unfavorable to their health.

Objective: Analyze published research, its scope and some gaps in knowledge about work-family conflict in migrant workers worldwide.

Methods: Systematic search of studies published in Scopus, Google Scholar, EBSCOhost, ScienceDirect and Medline databases from the period 1990-2023, following PRISMA guidelines, 19 publications were included.

Results: The relationship was identified between this type of conflict and organizational support, job satisfaction, the migratory status of workers, individual factors such as gender, number of children and care activities related to psychological symptoms, the absence of social benefits, as well as the role of culture and social support networks among migrant workers.

Conclusion: Work-Family Conflict was related to individual, organizational and cultural factors of migrant workers; research is required that addresses health and safety policies, access to care services, and the regulation of work hours with inherent respect. to the culture of origin, gender and sexual diversity as well as forms of coexistence.

Keywords work-family conflict; migrant workers; immigrants; occupational health; migrations; role conflict

Recibido: 13 de noviembre de 2024

Aceptado: 23 de febrero de 2024



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Introducción

El modelo del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) descrito por Greenhaus y Beutell, en la década de los 80, se fundamenta en la Teoría de Estrés por Roles en las organizaciones propuesta por Kahn dos décadas previas.⁽¹⁾ El CTF se define como un conflicto entre roles en el que las exigencias laborales son incompatibles con la realización de actividades atribuidas al rol familiar y que puede presentarse en tres formas: conflicto basado en el tiempo, en el comportamiento y en el estrés generado;⁽²⁾ posteriormente se publicaron estudios que abordaron la bidireccionalidad e interfaz de este fenómeno, considerando que el problema también surge cuando las demandas familiares interfieren con el desempeño de las actividades laborales,⁽³⁾ y más tarde, otros autores consideraron los factores relativos al rol de género en la presencia del conflicto;⁽⁴⁾ dando lugar a nuevas investigaciones con este enfoque y a la creación de instrumentos para medir el CTF, uno de los más utilizados a nivel mundial es la Escala de Conflicto Trabajo-Familia de Carlson. También se ha demostrado a través de diversos estudios cómo el conflicto de roles es generador de estrés con posibles efectos para la salud, tanto psicológicos, físicos, y organizacionales.⁽⁵⁾

Por otra parte, refiriéndonos al fenómeno migratorio mundial debemos remitirnos a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CIPTMF) celebrada en 1990, en la que se define al "trabajador migratorio" como toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional, de manera permanente o temporal.⁽⁶⁾ esta definición únicamente se refería a los trabajadores en el ámbito internacional transfronterizo, sin embargo, en el 2019 la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) definió como "migrante" a la persona que se traslada fuera de su lugar habitual de residencia, pudiendo ser dentro del mismo país o mediante el cruce de una frontera entre naciones, de manera temporal o permanente y que puede obedecer a diversas razones.⁽⁷⁾

La definición de la OIM cobra relevancia dentro del contexto actual de migración laboral que se relaciona con la búsqueda de oportunidades laborales dignas, ya que podemos percatarnos de que si el empleo no fue el impulsor inicial del traslado de la persona, comúnmente la búsqueda de trabajo se realiza en algún momento del proceso migratorio; de igual forma, cuando las familias logran reunirse con los trabajadores que emigraron, muchos se quedan en el extranjero para comenzar a trabajar, tanto en el ámbito formal como informal.⁽⁸⁾ La misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que el número de trabajadores migrantes internacionales se triplicó desde 1990, afirmando que en 2013 existían aproximadamente 150 millones de trabajadores migrantes de los cuales poco más del 40 % estaban representados por mujeres, así mismo, se



evidenció que la migración laboral de carácter temporal está relacionada con los trabajadores menos calificados y la migración permanente con aquellos trabajadores altamente calificados,⁽⁸⁾ para el 2021 la OIT informó que entre el 2017 y 2019 a nivel internacional los migrantes aumentaron de 164 a 169 millones de personas,⁽⁹⁾ lo que evidencia la magnitud del fenómeno migratorio a nivel mundial.

Para comprender el abordaje desde la perspectiva de la Salud Ocupacional que es una actividad que contribuye a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones, congregando a profesionales desde distintas áreas que de manera multidisciplinaria encaminan los esfuerzos a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, considerando la eliminación de condicionantes que amenazan su salud, coadyuvando para que los trabajadores logren una vida social y económicamente productiva que propicie el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo;⁽¹⁰⁾ es preciso mencionar que la migración laboral conlleva desventajas para los trabajadores vulnerando sus derechos humanos y laborales, lo que condiciona un mayor riesgo de ser sometidos a trabajo forzoso, salarios bajos, contratos irregulares, negación del derecho a la asociación sindical, laborar sin prestaciones de seguridad social, así como, la discriminación de tipo étnico, de nacionalidad, de género, entre otras, que predisponen a los trabajadores migrantes a ser víctimas de situaciones de violencia y acoso laboral, incluso socavando su integridad física.⁽¹¹⁾

El estudio de los elementos que convergen para condicionar factores de riesgo laboral en los trabajadores migrantes es de gran interés para la Salud Ocupacional.

Las revisiones de alcance son un tipo de revisión de la literatura científica que permite “mapear” los trabajos relevantes en el campo de interés, explorar los conceptos y los abordajes metodológicos desde una perspectiva amplia, a menudo, estas revisiones son una técnica que permite visualizar el alcance y naturaleza de las investigaciones en el tema, resumir resultados de los estudios e identificar las lagunas de conocimiento en las publicaciones existentes.⁽¹²⁾

Por lo expuesto anteriormente, parece relevante adentrarse en la producción científica sobre este tema a través de una revisión de alcance con el objetivo de identificar y analizar los estudios empíricos publicados y lagunas de conocimiento sobre el Conflicto Trabajo Familia en trabajadores migrantes a nivel mundial en el período 1990-2023.

Métodos

Se realizó una revisión de alcance tomando como referencia las pautas metodológicas propuestas por Arksey y O'Malley en su publicación sobre metodología de las revisiones de alcance,⁽¹²⁾ así mismo, el proceso de



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

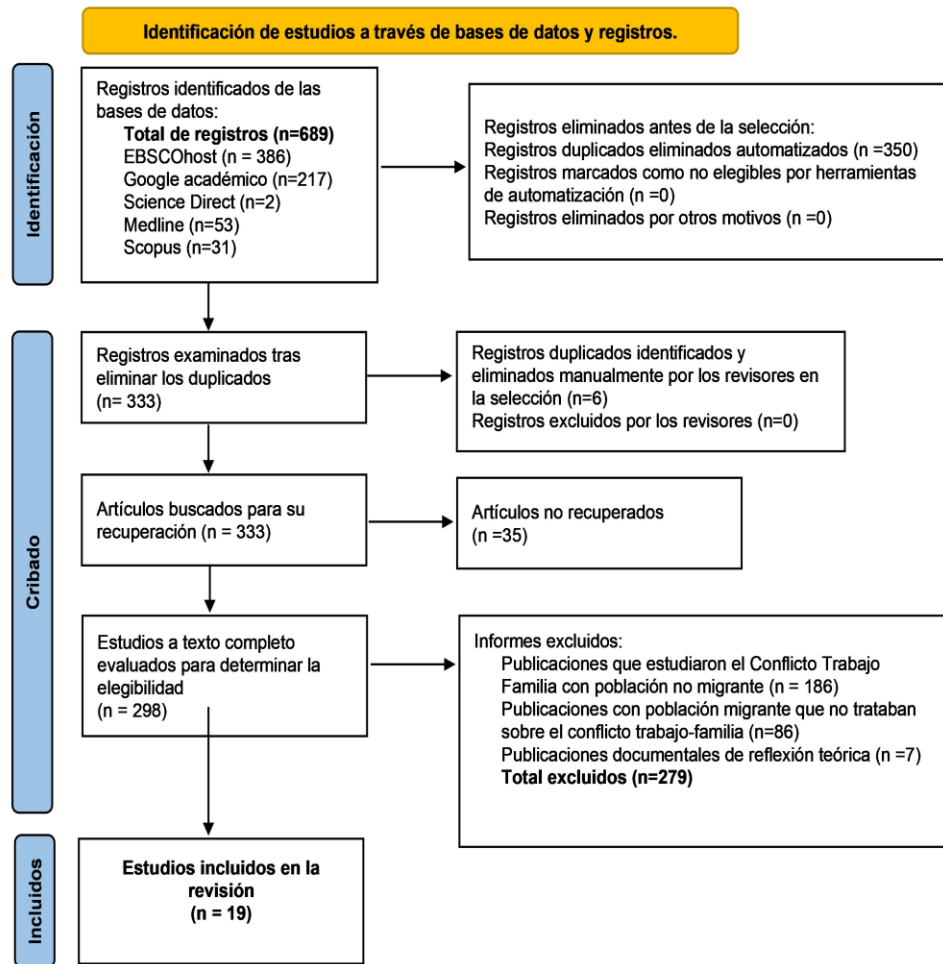
selección y cribado se realizó con las directrices *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*.⁽¹³⁾

Los criterios de inclusión consideraron aquellas publicaciones del período 1990-2023 correspondientes a estudios empíricos sobre el Conflicto Trabajo-Familia en trabajadores migrantes, de cualquier ocupación, en cualquier país, incluyendo estudios cualitativos, cuantitativos, mixtos, acción participativa, así como revisiones sistemáticas y metanálisis. Fueron excluidas las publicaciones de tipo ensayo o documentales, comentarios de libro o editoriales de revista. A continuación se detalla el proceso de selección de publicaciones.

Las búsquedas iniciales se realizaron en septiembre y octubre del 2023 por un par de revisores independientes, utilizando los términos en español, “Conflicto Trabajo-Familia” AND “trabajadores migrantes”, en inglés “*Work family conflicts*” AND “*migrant workers*”, en francés “*conflit travail famille*” AND “*travailleurs migrants*”, en portugués “*conflito trabalho familia*” AND “*trabalhadores migrantes*” y en italiano “*conflitto lavoro famiglia*” AND “*lavoratori migranti*” en las bases de datos *Scopus*, *Google académico*, *EBSCOhost*, *Medline* y *Science Direct*; acotando la búsqueda al título, resumen, palabras clave. Después de la búsqueda, todas las citas identificadas se recopilaron en el gestor de referencias bibliográficas *Zotero 6.0.27*. La búsqueda arrojó una cantidad considerable de resultados (689 estudios), muchos de ellos duplicados (356), los cuales fueron eliminados; de las publicaciones restantes (333) se obtuvieron los textos completos, con excepción de 35 artículos en los que no fue posible obtenerlo.

Posterior al cribado se obtuvieron 298 publicaciones a texto completo, las cuales fueron examinadas por ambos revisores, excluyéndose 186 estudios que aunque estudiaron el CTF no trataban sobre trabajadores migrantes, también fueron excluidas 86 publicaciones referentes a trabajadores migrantes pero no abordaban el tema del CTF y 7 publicaciones que no correspondían a estudios empíricos. Dando como resultado un total de 19 publicaciones que cumplieron con los criterios de inclusión siendo seleccionadas para la revisión de alcance, el procedimiento descrito se presenta en la figura 1 basada en la guía actualizada para revisiones sistemáticas.⁽¹³⁾





Fuente: Elaboración propia.

Fig. 1

Diagrama PRISMA de búsqueda y selección de publicaciones sobre Conflicto Trabajo-Familia en trabajadores migrantes.

Es útil hacer mención que en el proceso de selección y exclusión, se logró obtener un panorama general de las publicaciones respecto al Conflicto Trabajo-Familia en distintas poblaciones, destacando los profesionales de la salud en 39 artículos, seguido de personal de trabajo social con 17 publicaciones, en trabajadores industriales 14 estudios y en menor proporción aunque con relativa frecuencia se reportaron trabajadores bancarios, de servicios turísticos, docentes y teletrabajo. Por otro lado, mención especial merecen las publicaciones excluidas que trataban sobre trabajadores migrantes con otras variables de estudio diferentes a este tipo de conflicto, destacando los estudios referentes al trabajo doméstico y de cuidados principalmente en países europeos.

Resultados

La información de los estudios incluidos para esta revisión de alcance extraídos por los revisores se registró en una base de datos *Excel* versión 10.0 que incluía datos de autor y año de publicación, título, países donde se realizaron las investigaciones, idioma del texto completo y tipo de estudio (Cuadro 1), de estos datos se obtuvo que las 19 publicaciones aparecieron en el período del 2008 al 2023, de las cuales 11 son de tipo cuantitativo, 7 cualitativo y 1 con metodología mixta; sobre los países donde se realizaron destaca Estados Unidos con 8 estudios, seguido de países asiáticos como China, Indonesia, India y Malasia, también se identificaron dos publicaciones de Nueva Zelanda, y una en América del Sur, en Chile. Respecto al idioma, 17 investigaciones se encontraban en inglés a texto completo, una en español y un estudio de Irán que fue traducido del idioma persa.

Cuadro 1

Distribución geográfica y tipo de investigaciones sobre Conflicto Trabajo-Familia en trabajadores migrantes

Autor y año	Título	Tipo de estudio	Idioma	País
García, 2008 ⁽¹⁴⁾	<i>Problem drinking among transnational Mexican migrants: Exploring migrant status and situational factors</i>	Cualitativo	Inglés	Estados Unidos
Malinen, 2011 ⁽¹⁵⁾	<i>Seeking a better work-life balance: Expectations and perceptions of work-related practices and attitudes of recent immigrants to New Zealand</i>	Cuantitativo	Inglés	Nueva Zelanda
Ojha, 2011 ⁽¹⁶⁾	<i>Job demands, social support, and work-family conflict: a comparative study of immigrant and native workers in the United States</i>	Cuantitativo	Inglés	Estados Unidos
Oreizi H, 2012 ⁽¹⁷⁾	<i>Investigation the relationship of work-family conflict with perceived organizational support, job stress and self-mastery in expatriate workers</i>	Cuantitativo	Persa	Irán
Olson KJ, 2013 ⁽¹⁸⁾	<i>Acculturation and Individualism as Predictors of Work-Family Conflict in a Diverse Workforce</i>	Cuantitativo	Inglés	Estados Unidos
Palomo-Vélez G, 2015 ⁽¹⁹⁾	<i>Psychosocial risk factors and work satisfaction in female seasonal workers in Chile</i>	Cuantitativo	Español	Chile
Rodriguez G, 2016 ⁽²⁰⁾	<i>Latina Workers in North Carolina: Work Organization, Domestic Responsibilities, Health, and Family Life</i>	Cualitativo	Inglés	Estados Unidos
TePoel M, 2017 ⁽²¹⁾	<i>The impact of work demand and gender on occupational and psychosocial stress in Hispanic</i>	Cuantitativo	Inglés	Estados Unidos



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

	<i>Farmworkers</i>			
Song Z, 2018 ⁽²²⁾	<i>Work-Family Conflict in Construction Workers in First Tier Cities: A Cross-Sectional Study in Beijing City</i>	Cuantitativo	Inglés	China
He G, 2019 ⁽²³⁾	<i>Cultural intelligence and work-family conflict: A moderated mediation model based on conservation of resources theory</i>	Cuantitativo	Inglés	Estados Unidos, Canadá y Rusia
Pickett M, 2019 ⁽²⁴⁾	<i>Exploring the experience of work-family conflict among low-wage, immigrant workers</i>	Mixto	Inglés	Estados Unidos
Hertzman E, 2020 ⁽²⁵⁾	<i>What does it mean to be 'called home' from overseas? The case of Hakka Chinese Indonesian youth from West Kalimantan</i>	Cualitativo	Inglés	Indonesia
Straut-Eppsteiner H, 2021 ⁽²⁶⁾	<i>Undocumented Mothers and Work-Family Conflict in Restrictive Policy Contexts</i>	Cualitativo	Inglés	Estados Unidos
Shi H H, 2021 ⁽²⁷⁾	<i>Understanding the Burnout Experience Among Migrant Workers in China: The Mediating Roles of Hindrance Job Demands and Job Stress</i>	Cuantitativo	Inglés	China
Iglesias Rosado IR, 2021 ⁽²⁸⁾	<i>Breastfeeding experiences of Latina migrants living in Spain: a qualitative descriptive study.</i>	Cualitativo	Inglés	España
Mary A J M, 2021 ⁽²⁹⁾	<i>An empirical study on the effect of work/family conflict to work-life integration (WLI)</i>	Cuantitativo	Inglés	India
Mbanefo R, 2021 ⁽³⁰⁾	<i>Work-family conflict and the role of socio-cultural factors: the case of the Nigerian migrant women in the Irish healthcare sector</i>	Cualitativo	Inglés	Irlanda
Sari PS, 2022 ⁽³¹⁾	<i>Indonesian Migrant Workers in Malaysia: Damages in Family Structure System in Their Hometown</i>	Cualitativo	Inglés	Malasia
Shang S, 2023 ⁽³²⁾	<i>Immigrant Workers' Language Proficiency and Cultural Identity Congruence and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Interpersonal Conflict at Work</i>	Cuantitativo	Inglés	Nueva Zelanda

Fuente: Elaboración propia.

En un segundo momento se analizaron las características de los participantes, edad, género, ocupación, origen o nacionalidad, tipo de migración y destino migratorio (Cuadro 2). De lo cual se puede observar que las edades de los trabajadores migrantes oscilaron entre los 17 y 50 años aproximadamente, los trabajadores de limpieza, trabajadores agrícolas, de la construcción y servicios aparecen con frecuencia dentro de las ocupaciones reportadas principalmente en las investigaciones cuyo lugar de destino fue Estados Unidos de Norteamérica; destacan también estudios en profesionistas tanto del área de educación como de la salud, y otros trabajadores



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

calificados en España, Irlanda y Nueva Zelanda. Sobre el origen de los trabajadores migrantes en los estudios se aprecia la ruta migratoria desde México y otros países latinoamericanos hacia Estados Unidos, también la migración hacia Europa de personas de origen asiático y del continente americano; y una migración de trabajadores entre países del mismo continente asiático. Respecto al tipo de migración, llama la atención cómo 13 publicaciones abordan la migración externa y tan sólo 4 estudios son referentes a la migración interna, lo cual será analizado posteriormente.

Cuadro 2
Características sociodemográficas y laborales en las publicaciones sobre Conflicto Trabajo-Familia en trabajadores migrantes

Autores	Edad de la población y Género	Ocupación	Origen étnico o nacionalidad	Tipo de migración	País o lugar de destino
García, 2008 ⁽¹⁴⁾	20-40 años. Hombres	Trabajadores agrícolas solitarios.	Mexicanos	Externa	Estados Unidos
Malinen, 2011 ⁽¹⁵⁾	32 a 34 años en promedio. 45 % hombres	Trabajadores de tiempo completo diversas ocupaciones. 56 % eran profesionistas. Con 4 a 9 meses trabajando en Nueva Zelanda.	Reino Unido, Estados Unidos, Holanda, Dinamarca, Australia, Filipinas, Finlandia, Canadá, Corea, Portugal, Japón, India e Israel.	Externa	Nueva Zelanda
Ojha, 2011 ⁽¹⁶⁾	Promedio de 39 años para inmigrantes, y 42 años para nativos, media total de 40 años. 135 hombres, 187 mujeres	Diversas ocupaciones, industria, agricultura, forestal.	Hispanos, asiáticos y de India.	Externa	Estados Unidos
Oreizi H, 2012 ⁽¹⁷⁾	20 a 50 años No especifica género	Trabajadores expatriados, laborando en estaciones de gas	No especifica	No especifica	Irán
Olson KJ, 2013 ⁽¹⁸⁾	30 años con desviación estándar de 10 años aproximadamente. 40 % mujeres	Caucásicos: Trabajadores de la educación, finanzas, de la salud. Hispanos: laboran en construcción, servicios, educación y salud.	Caucásicos e hispanos	Externa	Estados Unidos
Palomo-Vélez G, 2015 ⁽¹⁹⁾	Promedio de 26 años Mujeres	Trabajadoras agrícolas en selección de frutos y embalaje.	Chilenas	Interna	Chile

Rodriguez G, 2016 ⁽²⁰⁾	Entre 24 y 39 años, promedio de 33 años. Mujeres	Servicios, limpieza, restaurantes y auxiliares de oficina.	Mexicanos, otro país Latinoamérica y de Estados Unidos.	Interna - Externa	Estados Unidos
TePoel M, 2017 ⁽²¹⁾	40 años en promedio para los hombres y 37 para las mujeres. Hombres y mujeres	Trabajo agrícola	Mexicanos	Externa	Estados Unidos
Song Z, 2018 ⁽²²⁾	35 años en promedio Hombres	Trabajadores de la construcción	China	Interna	China
He G, 2019 ⁽²³⁾	De 25 a 46 años aproximadamente. 69,4 % eran mujeres y el 30,6 % eran hombres	Profesores de idioma chino	China	Externa	Estados Unidos, Canadá y Rusia
Pickett M, 2019 ⁽²⁴⁾	No especificada en fase cualitativa. En fase cuantitativa fue de 35,5 la edad promedio. 66 % mujeres fase cualitativa. Fase cuantitativa 51 % mujeres, 42 % hombres, 5 % transgénero.	Hotelería, servicios de alimentos, construcción, atención al cliente y trabajo en fábrica.	Fase cualitativa. Latinoamérica Europa del Este y asiáticos. Fase cuantitativa. 54% mexicanos.	Externa	Estados Unidos
Hertzman E, 2020 ⁽²⁵⁾	42 años. 41 años. 17 años. Dos hombres y una mujer.	Cuidados a otras personas, profesora de inglés, trabajador bancario.	Indonesia	Externa	Malasia, Taiwán, Corea, Japón, Australia, Estados Unidos y el Reino Unido.
Straut-Eppsteiner H, 2021 ⁽²⁶⁾	30 a 40 años, promedio de 39 años. Edad promedio de migración a los 24 años. Mujeres madres	Trabajo doméstico, limpieza de hoteles, servicios de alimentos y fábricas.	Mexicanas, Honduras y Guatemala.	Externa	Estados Unidos
Shi H H, 2021 ⁽²⁷⁾	46 % de 41 a 50 años, el 29 % tenía 30 años o menos. 62 % hombres, el 38 % mujeres.	Manufactura	China	Interna	China
Iglesias Rosado IR, 2021 ⁽²⁸⁾	De 22 a 43 años. Mujeres	Limpieza, cuidado de enfermos y adultos mayores.	Latinoamericanas (en su mayoría de Perú).	Externa	España
Mary A J M, 2021 ⁽²⁹⁾	No especifica	Profesores de educación superior	India	Interna	India



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Mbanefo R, 2021 ⁽³⁰⁾	27 a 50 años Mujeres	Trabajadores de la salud.	Nigeria	Externa	Irlanda
Sari PS, 2022 ⁽³¹⁾	30 a 50 años aproximadamente. Mujeres y hombres	Empleadas domésticas, ayudantes de cocina, instaladores de aire acondicionado, trabajadores de la construcción, cuidado de personas mayores, niñeras, conserjes de hospitales y conserjes de puerta.	Indonesia	Externa	Malasia
Shang S, 2023 ⁽³²⁾	Promedio de 39 años 51 % hombres.	Agricultura, educación, venta mayorista, finanzas y de servicios.	China	Externa	Nueva Zelanda

Fuente: Elaboración propia.

Con la finalidad de facilitar la presentación y análisis de resultados de las publicaciones, se describen agrupados los estudios cualitativos (Cuadro 3), continuando con los cuantitativos (Cuadro 4) y el estudio mixto (Cuadro 5); incluyendo tanto aspectos metodológicos como los hallazgos relevantes en cada investigación.

Cuadro 3

Características metodológicas y hallazgos de los estudios cualitativos sobre el Conflicto Trabajo-Familia (CTF) en trabajadores migrantes

Autor, Objetivo (O), ejes temáticos (ET) y técnicas (T)	Hallazgos cualitativos sobre el CTF
García, 2008 ⁽¹⁴⁾ O: Explorar la relación entre factores situacionales, el papel del individuo y problemas con el consumo de alcohol en trabajadores agrícolas migrantes. ET: Factores situacionales: arreglos de vivienda, aislamiento social y presión de grupo para beber. Problemas con el consumo de alcohol. T: Etnografía comunitaria y estudios de casos, con la técnica de grupos focales.	-Estrés relacionado al trabajo. -Beber en exceso. -Vivienda compartida con otras personas no familiares. -El tipo de trabajo dificulta frecuentar a sus familiares cercanos. -Mayor convivencia con quienes vive y trabajan. -Contacto telefónico con la familia. -Sentimiento de frustración al no estar cuando su familia tiene problemas.
Rodríguez G, 2016 ⁽²⁰⁾ O: 1. Comprender la organización laboral y el trabajo doméstico que experimentan las latinas migrantes. 2. Explorar el vínculo entre el trabajo y la salud de las latinas. ET: Organización laboral, responsabilidades domésticas, conflictos entre el trabajo y la familia, salud y salud familiar. T: Entrevistas en profundidad y semiestructuradas con cada participante.	-Tensión laboral -Deficiente apoyo familiar -Organización del trabajo. -Salud individual y familiar, relacionada con los roles.
Hertzman E, 2020 ⁽²⁵⁾ O: Comprender las formas en que los jóvenes en movilidad internacional) responden a la solicitud de volver al hogar y	-La cultura de origen. -La familia y deber filial.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

<p>dan sentido a sus vidas después de regresar. ET: El "ser llamado a casa". T: Etnográfico. Entrevistas formales e informales</p>	
<p>Straut-Eppsteiner H, 2021⁽²⁶⁾ O: Comprender cómo las madres latinas indocumentadas negocian los conflictos entre el trabajo y la familia en medio de políticas de inmigración restrictivas. ET: Familia, trabajo y migración. T: Entrevistas en profundidad y semiestructuradas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -El estatus de indocumentada. -Eventos del ciclo vital: embarazo, hijos. -El riesgo de trabajar en ciertos puestos durante el embarazo. -Retirarse del trabajo para actividades de cuidado. -Nulo acceso a servicios de cuidado por la condición de indocumentada. -Formación de redes de apoyo social. -Sensaciones y sentimientos negativos ante dejar de trabajar. -El trabajo se asocia con independencia y afirma su valor e identidad.
<p>Iglesias Rosado IR, 2021⁽²⁸⁾ O: Explorar las experiencias de lactancia materna de inmigrantes latinas en un país de habla hispana. ET: Facilitadores y barreras de la lactancia materna. T: Entrevista en profundidad y semiestructurada con cada participante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Empresas sin espacios para lactancia. -Ausencia de prestaciones laborales.
<p>Mbanefo R, 2021⁽³⁰⁾ O: Explorar el conflicto entre el trabajo y la familia y el papel de los factores socioculturales en la configuración de estas experiencias entre las mujeres inmigrantes nigerianas en el sector sanitario irlandés. ET: Experiencias significativas de conflicto trabajo-familia y el vínculo entre este concepto y factores socioculturales para asistentes de atención médica migrantes. T: Entrevistas semiestructuradas y discusión en grupo focal con mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Turnos de trabajo. -Servicios de cuidado. -CFT se presentó en madres con más hijos y de menor edad. -Sentimientos de culpa. -Ansiedad y tensión mental por demandas de la familia de origen. -Hijos adolescentes generaban estrés y tensión (CFT). -Apoyo familiar. -Apoyo social de no familiares.
<p>Sari PS, 2022⁽³¹⁾ O: Explorar cómo se adaptan las familias de los trabajadores migrantes temporales una vez que partir para trabajar en Malasia. ET: Razones de la migración, consecuencias y medidas de adaptación de las familias. T: Entrevistas en profundidad. Aplicación de los 8 principios del sistema familiar de Bowen (terapeuta familiar).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Consecuencias negativas para las familias de los trabajadores migrantes. -Desintegración familiar. -Fallecimiento de algún integrante de la familia. -Otros miembros de la familia cubren las necesidades en ausencia del migrante.

O= Objetivo, ET= Ejes temáticos, T= Técnicas.

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los estudios cualitativos se pueden observar en las técnicas utilizadas dos estudios de tipo etnográfico, y el resto con entrevistas semiestructuradas, en profundidad y grupos focales. Es conveniente mencionar que fueron incluidas por acuerdo de los revisores dos publicaciones García e Iglesias-Rosado^(14,28) que, aunque explícitamente no plantearon el estudio del Conflicto Trabajo-Familia como tema principal, en la



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

revisión del texto completo y los datos que obtuvieron se encontró información referente al CTF. Así mismo, se incluyó el estudio de Pickett, el cual aborda la interfaz familia trabajo desde la perspectiva de los profesionistas que se encuentran en otros países y cuando su familia en su país de origen por razones culturales ejerce presión para que regresen a expensas de su desarrollo profesional, lo cual representa un conflicto para estos trabajadores⁽²⁵⁾.

Puntos importantes a resaltar en los hallazgos de las publicaciones cualitativas son: la convivencia de los trabajadores y apoyo de personas no familiares con las que viven o trabajan, las dificultades para los migrantes indocumentados por su estatus legal, la importancia de la cultura de origen del trabajador y la cultura del país de destino, la percepción del deber filial tanto por los trabajadores como por sus familias; respecto al área ocupacional en el CTF se acentúa la influencia de la organización del trabajo, los turnos y número de horas de trabajo, los tipos de trabajo disponibles en su condición migratoria, el acceso deficiente a prestaciones sociales; en el aspecto de género se enfatiza en las dificultades de conciliación laboral y familiar tanto en el embarazo como después del embarazo, la carga de las actividades de cuidado y domésticas que recae principalmente en las mujeres, con dificultades para acceder a servicios sociales de cuidados, aparecen sentimientos de culpa, depresión, frustración, ansiedad, estrés y tensión. Finalmente, las familias de los trabajadores migrantes se enfrentan a cambios difíciles que en ocasiones terminan en la desintegración familiar, se enfatiza también en la relevancia del apoyo social proveniente de otros trabajadores migrantes o de personas cercanas a la familia de los trabajadores que amortiguan el CTF.

En las publicaciones de tipo cuantitativo (Cuadro 4) , por acuerdo de los revisores se incluyeron los estudios de Oreizi y Song que tratan sobre trabajadores expatriados, entendido como los trabajadores que renuncian a su nacionalidad voluntariamente y se encuentran laborando en otro país de forma legal.^(17,23) actualmente existe un debate relativo a ser considerados como trabajadores migrantes, sin embargo, para los fines de esta revisión, en ambos estudios se investigó el CTF, los participantes están fuera de sus lugares de origen, inmersos en una cultura diferente y muchas veces son percibidos como inmigrantes en el país destino, por estas razones ambas investigaciones fueron incluidas en este estudio.

Cuadro 4

Características metodológicas y resultados en los estudios cuantitativos sobre el Conflicto Trabajo-Familia (CTF) en trabajadores migrantes.

Autor, objetivo (O), variables (V) e instrumentos (I)	Resultados relacionados al CTF
--	---------------------------------------



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

<p>Malinen 2011⁽¹⁵⁾ O: Identificar expectativas y experiencias laborales de los inmigrantes en Nueva Zelanda.</p> <p>V: Expectativas de los inmigrantes. Disfrute del trabajo. Impulso en la adicción al trabajo. Satisfacción laboral. Conflicto Trabajo Familia.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario autocompletado para expectativas de migración. -Escala de satisfacción laboral general de Cammann, Fichman, Jenkins y Klesh -Escala de Conflicto Trabajo-Familia de Carlson, Kacmar y Williams (2000) de 18 ítems. -Escala revisada de adicción al trabajo o WorkBAT-R de McMillan y otros. 2002 	<ul style="list-style-type: none"> -Razones para migrar: creencias sobre mayor equilibrio trabajo vida. -Mejor valoración de los empleadores actuales respecto a los anteriores en equilibrio trabajo vida. <p>Correlación positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mayor expectativa de un mejor estilo de vida y mayor valoración de la sociedad neozelandesa sobre el equilibrio trabajo vida. -Mayor creencia sobre el empleador actual y horarios de trabajo flexibles y mayor satisfacción laboral. <p>Correlación inversa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mayor creencia en la valoración del empleador y la sociedad neozelandesa sobre el equilibrio trabajo vida y menor CTF. Los inmigrantes neozelandeses trabajaban menos horas que los trabajadores de ese país. <p>Para ambos grupos: Correlación inversa entre mayor era la percepción de la valoración del equilibrio trabajo vida por el empleador menor el nivel de CTF.</p>
<p>Ojha 2011⁽¹⁶⁾ O: Examinar la relación entre el trabajo y demandas, apoyo social y características de los trabajadores al conflicto trabajo-familia entre trabajadores inmigrantes y nativos en los Estados Unidos.</p> <p>V: Conflicto Trabajo Familia, demandas de trabajo, número de horas trabajadas, horario de trabajo, presión de la carga de trabajo, ambigüedad del rol laboral, requisitos de aprendizaje en el trabajo, apoyo social en el trabajo, apoyo de los supervisores, apoyo social de los compañeros.</p> <p>I: Estudio Nacional sobre el Cambio de la Fuerza Laboral (NSCW) de 2002 (análisis de datos de encuesta poblacional)</p>	<p>En los trabajadores inmigrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La presión de la carga de trabajo, total horas trabajadas y la falta de apoyo social de los compañeros de trabajo se asociaron con CTF basado en el tiempo. -Estar casado, falta de apoyo social del supervisor, falta de los requisitos de aprendizaje, aumento de las horas de trabajo y la presión de la carga de trabajo se asociaron al CTF basado en tensiones. -El apoyo social del supervisor y apoyo social del compañero de trabajo se correlacionaron negativamente con el CTF basado en el tiempo y la tensión. -Carga de trabajo, la presión y el total de horas trabajadas se correlacionaron positivamente con el CTF basado en el tiempo. -Los trabajadores inmigrantes tienen menos probabilidades que los trabajadores nativos que trabajan en turnos diurnos y es más probable que tengan trabajos vespertinos, nocturnos y horarios rotativos o de turnos divididos. También experimentan mayores requisitos de aprendizaje que los trabajadores nativos.
<p>Oreizi H, 2012⁽¹⁷⁾ O: Investigar la relación entre el conflicto trabajo-familia, el apoyo organizacional percibido, el estrés ocupacional y el autocontrol entre los empleados de las estaciones satélite de diseño en la región de dos operaciones de transmisión de gas.</p> <p>V: Conflicto Trabajo Familia, apoyo organizacional percibido, autocontrol, estrés laboral.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Para Conflicto Trabajo Familia: cuestionario de Netemeyer y McMarian (1996). 	<p>La interfaz trabajo-familia se observó como un predictor importante del apoyo organizacional percibido.</p> <p>_La interfaz familia-trabajo se observó como predictor en el estrés laboral y el autocontrol.</p> <p>_Los empleados que perciben que sus gerentes se preocupan por que tengan una familia saludable tuvieron una sensación de apoyo organizacional.</p>

<p>-Cuestionario de apoyo organizacional percibido de Eisenberger y colegas (1986).</p> <p>-Cuestionario de estrés laboral creado por Elliott en 1994.</p> <p>-Percepción de control personal con la escala de autocontrol de Perlin y Schooler (1978) traducida por Arizi (2013).</p>	
<p>Olson KJ, 2013⁽¹⁸⁾ O: Investigar la intersección de la diversidad étnica y las experiencias trabajo-familia utilizando la teoría de la identidad social.</p> <p>V: Aculturación, individualismo.</p> <p>I: Aplicación de cuestionarios.</p> <p>-Escala Corta de Aculturación para hispanos de 12 ítems.</p> <p>-Ocho ítems de la medida de Individualismo y Colectivismo Horizontal y Vertical (Triandis y Gelfand, 1998).</p> <p>-Doce ítems de la Escala de Conflicto Trabajo Familia (Carlson y otros, 2000) para medir el Conflicto Trabajo Familia y familia trabajo basado en el tiempo y la tensión. (Versiones en español y en inglés).</p>	<p>-Las mujeres mostraron un nivel significativamente menor de individualismo, y menos CTF basado en el tiempo que los hombres.</p> <p>-Se observó que el individualismo media la relación entre la aculturación y el CTF basado en tensiones.</p> <p>-Sólo la aculturación de base social se relacionó significativamente con el CTF basado en el tiempo.</p> <p>-El origen étnico, examinado por sí solo, no contribuye a las diferencias en las experiencias entre el trabajo y la familia de los empleados.</p> <p>-Cuanto más prescriben los empleados normas individualistas, es más probable que informen que el trabajo interfiere con su vida hogareña, pero no necesariamente que la vida hogareña interfiera con su vida laboral.</p> <p>-Los hallazgos mostraron que una mayor aculturación conduce al individualismo.</p> <p>-El individualismo, una dimensión cultural, está relacionado con niveles más altos de CTF basado en la tensión.</p>
<p>Palomo-Vélez G, 2015⁽¹⁹⁾ O: Caracterizar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de las trabajadoras estacionales agrícolas de la zona central de Chile.</p> <p>V: Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>-Cuestionario SUSESO ISTAS-21 para riesgos psicosociales en el trabajo, en 5 dimensiones (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones, y doble presencia) consta de 91 ítems.</p> <p>-Cuestionario S10/12 para medir la satisfacción laboral según tres dimensiones (satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico de la empresa y satisfacción con la supervisión) y en general.</p>	<p>-Se consideró el estado civil y el número de hijos: 39,6% eran casadas, 34,9% solteras, 18,9% separadas o divorciadas y 6,6% eran viudas. Asimismo, 74,5% de las trabajadoras tenían al menos un hijo.</p> <p>-El nivel de satisfacción laboral fue alto en las tres dimensiones del cuestionario.</p> <p>-Percibieron un alto nivel de riesgo psicosocial las trabajadoras encuestadas en las dimensiones de doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo. El alto nivel de riesgo encontrado en la dimensión doble presencia, cuyos dos subdimensiones (preocupación por las tareas domésticas y carga de tareas domésticas) también presentaron niveles altos de riesgo, expone la sobrecarga de la trabajadora por las preocupaciones y demandas del trabajo y el hogar.</p> <p>-La dimensión de adquisición de habilidades no resultó alta y puede deberse al tipo de trabajo, en el cual se gana por lo que se produce, no es necesario aspirar a mayor preparación⁽²¹⁾</p>
<p>TePoel M, 2017⁽²¹⁾ O: Caracterizar los factores estresantes ocupacionales y de estilo de vida en parejas de trabajadores agrícolas y examinar el impacto de la demanda de trabajo estacional y el género en los resultados de salud.</p> <p>V: Aculturación, estrés percibido, síntomas depresivos, calidad de vida, libertad de decisión, apoyo (supervisor, compañero, trabajador), y conflicto trabajo-familia.</p>	<p>-El 24% de la muestra obtuvo niveles relativamente altos de estrés como trabajadores agrícolas migrantes y tienen un mayor riesgo de sufrir ansiedad, depresión y comportamiento suicida.</p> <p>-Las mujeres informaron conflictos trabajo-familia y trabajo familiar significativamente mayores en comparación con los hombres</p>

<p>Instrumentos:</p> <p>SALUD</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala Corta de Aculturación para hispanos (SASH) (5 ítems). -Cuestionario de Estrés Financiero (7 ítems). -Encuesta de Salud de formato corto (SF-12). -Escala de sueño del Estudio de resultados médicos (12 ítems). -Cuestionario de grasas y azúcares de Buxton (4 ítems). <p>PSICOSOCIALES.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos (CESD-10) (10 ítems). -Escala de Estrés Percibido (PSS) (10 ítems). <p>-Escala de Estrés de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos (MFSS) (23 ítems).</p> <p>-Índice de Estrés de los Trabajadores Agrícolas Migrantes (MFWSI) (39 ítems).</p> <p>OCUPACIONALES.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala de Conflictos Laborales y Familiares (WAFCS) (10 ítems). <p>Escalas del <i>Job Content Questionnaire</i> (JCQ) (36 ítems).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -No hubo diferencias significativas en el uso de guarderías según la demanda laboral. -Mientras uno o ambos padres trabajaban, las madres informaron que los niños fueron vigilados con mayor frecuencia durante el mes anterior por un miembro de la familia, incluido uno de los padres, hermano y otro pariente. -Durante el tiempo de alta demanda laboral, las puntuaciones de apoyo del supervisor en el Cuestionario de contenido laboral diferían significativamente según el género, y las mujeres informaron un menor apoyo del supervisor en comparación con los hombres.
<p>Song Z, 2018⁽²²⁾ O: Describir la situación actual del conflicto entre el trabajo y la familia, identificar las variables correlativas significativas del mismo entre trabajadores de la construcción en China.</p> <p>V: Conflicto Trabajo Familia. Demandas de trabajo. Apoyo organizacional percibido. Apoyo social relacionado con el trabajo.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala de Conflictos Trabajo-Familia de Stephens y Sommer (1996). -Para demandas de trabajo, se utilizaron ítems contruidos por los investigadores. -Apoyo Organizacional Percibido, se utilizaron ítems extraídos de la escala desarrollada por Eisenberger (1986). -El apoyo social se desarrollaron ítems por los propios autores. 	<ul style="list-style-type: none"> -La mayoría eran trabajadores casados trabajando en Beijing sin estar acompañados por su cónyuge (84,4%), hijos (94,3%) o padres (87,1%). -Los trabajadores de la construcción casados generalmente enfrentan conflictos moderados entre el trabajo y la familia en términos tanto de conflictos entre el trabajo y la familia basados en el tiempo como entre el trabajo y la familia basados en el estrés. -El número de hijos y el número de hijos dependientes son significativamente positivos en relación con el CTF en el tiempo y el estrés. -El apoyo de los compañeros de trabajo relacionado con el trabajo y el apoyo de los compañeros de trabajo relacionados con problemas familiares están relacionados positivamente con CTF en tiempo y el estrés, respectivamente, lo que indica una relación interpersonal complicada entre los compañeros de trabajo de la construcción.
<p>He G, 2019⁽²³⁾ O: Explorar el mecanismo de influencia de la inteligencia cultural en el conflicto entre trabajo y familia para expatriados chinos en organizaciones interculturales sin fines de lucro.</p> <p>V: Conflicto Trabajo Familia y la inteligencia cultural, compromiso laboral e intercambio y relación líder-miembro.</p> <p>I: -Medida abreviada de inteligencia cultural (SFCQ) que contiene 10 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala de cinco ítems desarrollada por Netemeyer para el CTF. 	<ul style="list-style-type: none"> -El género y la titularidad del puesto se asociaron significativamente con conflicto trabajo-familia. -Correlación positiva: A mayor compromiso laboral mayor conflicto entre el trabajo y la familia. -Correlación negativa: A mayor inteligencia cultural menor nivel de conflicto entre el trabajo y la familia. A mayor compromiso laboral y relación líder-miembro menor nivel de conflicto entre el trabajo y la familia.

<p>-Escala de Compromiso Laboral de Utrecht de 9 ítems: desarrollada por primera vez por Schaufeli.</p> <p>-Relación líder-miembro se utilizó Graen y Uhl-Bien, escala de 7 ítems.</p>	<p>-La inteligencia cultural puede promover el compromiso laboral de los empleados y reducir el conflicto trabajo-familia.</p> <p>-Los empleados con un alto compromiso laboral probablemente enfrentan más desafíos para equilibrar la vida laboral y familiar, que la relación líder-miembro puede aliviar.</p>
<p>Shi H H, 2021⁽²⁷⁾ O: Explorar los vínculos entre la ambigüedad de roles, el conflicto entre el trabajo y la familia y el agotamiento, centrándose en los roles mediadores de las exigencias laborales obstaculizadoras y el estrés laboral que experimentan los trabajadores migrantes en China.</p> <p>V: Ambigüedad de roles, Conflicto Trabajo Familia, agotamiento emocional, estrés laboral.</p> <p>I:-Ambigüedad de roles, 6 ítems adoptados de Bowling et al (2017).</p> <p>-Estrés laboral, 13 ítems adaptados de Parker y Decotiis (1983).</p> <p>-Conflicto trabajo-familia, 16 ítems adaptados de Sanaz y otros (2014).</p> <p>-Obstáculos en demandas laborales 4 elementos adaptados de Rodell y Judge (2009).</p> <p>-Burnout, 13 ítems adaptados de Schaufeli y otros (2020).</p>	<p>-Estado civil: el 59,9 por ciento de los encuestados eran casados, mientras que el 40,1 por ciento de los encuestados son solteros.</p> <p>-La ambigüedad de roles se relacionó positivamente con las dificultades en las demandas laborales y el estrés laboral de los trabajadores migrantes en China.</p> <p>El conflicto entre el trabajo y la familia se asoció positivamente con obstáculos en las demandas y estrés laborales.</p> <p>-Los trabajadores migrantes aceptan la naturaleza del trabajo manual de bajo nivel y las altas exigencias de los puestos. Para ganar más dinero, no tienen métodos ni opciones, ya que sólo pueden encontrar este tipo de trabajo para sobrevivir y mantener a su familia en la sociedad.</p> <p>-Aunque los trabajadores enfrentan obstáculos, exigencias y estrés laborales, tienen que aceptar esta situación. Si experimentaran agotamiento, su familia y sus hijos serían más vulnerables. Si su psicología es demasiado frágil, podrían fácilmente experimentar agotamiento, lo que influiría aún más negativamente en su familia y en sus hijos en su ciudad natal.</p>
<p>Mary AJM, 2021⁽²⁹⁾ O: Analizar la relación entre los conflictos laborales y familiares y la integración en la vida laboral entre los inmigrantes académicos de instituciones de educación superior en Bengaluru, India</p> <p>V: Conflicto Trabajo Familia, conflicto familia trabajo y la integración trabajo-vida.</p> <p>I:-Cuestionario de 32 ítems diseñado por los autores que incluía Conflicto Trabajo Familia, Familia Trabajo y la Integración Trabajo Vida.</p>	<p>-Los resultados indican que los constructos bidireccionales de Integración vida trabajo (IVT) como CTF y CFT predicen, influyen y tienen un impacto significativo de forma independiente en la integración entre el trabajo y la vida personal de los profesores inmigrantes.</p> <p>-Los profesores que han migrado a Bengaluru probablemente experimentarán niveles más bajos de IVT con mayores niveles de conflicto tanto con el ámbito laboral como el familiar.</p>
<p>Shang S, 2023⁽³²⁾ O: Ampliar la comprensión del papel de la aculturación de una manera más matizada investigando cómo dos facetas importantes de la aculturación (el dominio del idioma y la identidad cultural) influyen conjuntamente en el CTF entre los trabajadores inmigrantes.</p> <p>V: Congruencia de identidad cultural, dominio del idioma (aculturación), Conflicto interpersonal en el trabajo y Conflicto Trabajo-Familia</p> <p>I: CTF fue evaluado mediante seis ítems desarrollados por Carlson y otros (2000). Se midió el ICW (conflicto</p>	<p>-El Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT) de los trabajadores inmigrantes disminuyó a medida que convergieron el nivel de dominio del idioma y la identidad cultural.</p> <p>-La falta de congruencia entre la capacidad lingüística y la identidad cultural puede ser perjudicial para la calidad de su red social, lo que lleva a que los trabajadores inmigrantes tengan menos recursos disponibles para conciliar cualquier conflicto que pueda surgir entre el trabajo y la familia.</p> <p>-Las experiencias de conflicto de los inmigrantes, en las que</p>

interpersonal en el trabajo) utilizando una escala de 5 ítems de Cox (1998). El dominio del idioma y la identidad cultural se midieron utilizando una versión modificada de la escala de aculturación desarrollada por Gim Chung y otros (2004).

el trabajo interfiere con la vida familiar, se reducen cuando su dominio del idioma y su identidad cultural son congruentes en comparación con cuando los dos componentes de la aculturación no coinciden.

-Las experiencias de los inmigrantes en el CTF están determinadas por el grado en que su dominio del idioma y su identidad cultural son compatibles.

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 4 referente a los estudios cuantitativos se observa en las variables sociodemográficas que el estado civil se relaciona con la presencia del CTF, principalmente en personas casadas y con hijos, también se encontró una asociación significativa entre el mayor número de hijos y mayor nivel de CTF. Dentro de las observaciones importantes en los estudios de Oreizi y Mary y Ramesh se obtuvieron puntajes bajos para la adquisición de habilidades en el trabajo, y esto es explicado por los autores debido al tipo de puestos de trabajo que los trabajadores migrantes tienen acceso principalmente por su condición migratoria, trabajos como la agricultura o la construcción donde principalmente se demanda esfuerzo físico para cumplir las tareas, y la remuneración depende únicamente de la cantidad de trabajo realizado y no de la preparación académica.^(17,29)

Dentro de las variables principales estudiadas junto al CTF se encuentra la satisfacción laboral, también aparecen asociaciones significativas en la presencia y nivel del CTF con los horarios de trabajo, los turnos rotativos, la carga de trabajo; en el ámbito organizacional, dos investigaciones encontraron cómo la percepción de los trabajadores inmigrantes sobre la importancia que su empleador otorga al equilibrio trabajo vida contribuye al CTF, en este sentido, también se encontró que el menor apoyo de los supervisores se relaciona con niveles más altos de CTF. Destacan, al igual que en los estudios cualitativos la presencia de estrés laboral, ansiedad y síntomas depresivos relacionados al CTF en trabajadores migrantes. De gran importancia y también coincidentemente con los estudios cualitativos, los aspectos culturales cobran relevancia, como el dominio del idioma en el país de destino, y las diferencias culturales, resaltando un estudio sobre individualismo como una categoría cultural y el proceso de aculturación de los trabajadores migrantes en Estados Unidos, que indica menor presencia de CTF en los trabajadores adaptados a la cultura del país en el que laboran.

En lo concerniente a las características metodológicas de los estudios cuantitativos todos los estudios utilizaron cuestionarios para la recolección de información, la Escala de Conflicto Trabajo Familia de Carlson⁽⁵⁾ fue aplicada en 3 estudios principalmente en las dimensiones de conflicto basado en el tiempo y en la tensión, otros instrumentos sobre CTF fueron el Cuestionario de Netemeyer y McMarian, la Escala de Conflictos Laborales y Familiares (WAFCS), Escala de Conflictos Trabajo-Familia de Stephens y Sommer, Cuestionario de Conflicto



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

trabajo-familia adaptado de Sanaz, y otros cuestionarios elaborados por los propios investigadores en cada investigación.

Cuadro 5

Características metodológicas y resultados del estudio mixto sobre el Conflicto Trabajo-Familia(CTF) en trabajadores migrantes

Autor, objetivo, variables/ejes temáticos y técnicas/instrumentos	Hallazgos relevantes sobre CTF
<p>Pickett M, 2019⁽²⁴⁾ O: Explorar la experiencia trabajo-familia, específicamente el conflicto trabajo-familia, en trabajadores inmigrantes con salarios bajos.</p> <p>V/ET: Cualitativa: Expresiones de conflicto entre el trabajo y la familia y sus antecedentes del conflicto. Cuantitativa. CTF basado en el tiempo y tensión. Culpabilidad trabajo-familia y participación laboral y familiar.</p> <p>T/I: Fase Cualitativa. Muestreo en bola de nieve. 15 entrevistas semiestructuradas. Fase Cuantitativa. 101 inmigrantes.</p> <p>-Escala de Conflicto Trabajo Familia de Carlson 2000, abreviada por Mathews en 2010, sólo se midió CTF en tiempo y en tensión.</p> <p>-Conflicto Trabajo Familia proyectado (el de otros compañeros). -Culpabilidad trabajo-familia con la Work Escala de Culpa familiar de McElwain (2008). -Participación laboral y familiar de Frone y Rice (1987). -Comportamiento del supervisor de apoyo familiar de (Hammer, Kossek, Bodner y Crain, 2013 versión corta. -Gestión de límites entre roles de Kossek y otros (2005) se incluyeron 8 ítems.</p>	<p>En la fase cualitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los inmigrantes experimentaron varios de los antecedentes del conflicto entre el trabajo y la familia, como los horarios de trabajo irregulares. -Los participantes expresaron dos temas principales: conflicto emocional (la culpa) y adaptación familiar. <p>Los resultados de las entrevistas preliminares permitieron el desarrollo del estudio cuantitativo. Incluyendo variables de Conflicto trabajo-familia proyectado y culpa trabajo-familia.</p> <p>En la fase cuantitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -56% tenían hijos menores de 18 años, y 36% dependientes de otro tipo. -Tener más hijos aumentó ligeramente el nivel de implicación con su familia. -Cuanto más un individuo reportaba estar involucrado en su trabajo, más culpabilidad trabajo-familia informaba. Las personas muy involucradas en su familia reportaban mayor conflicto en ambas direcciones (CFT y CTF). -Dado el pequeño número de encuestados transgénero en la muestra solo se analizaron los géneros masculino y femenino. En los tres resultados, no se encontraron diferencias de género independientemente de la direccionalidad.

O= Objetivo, V/ET= Variables/Ejes temáticos, T/I= Técnicas/Instrumentos.

Fuente: Elaboración propia.

La única publicación con metodología mixta incluida en esta revisión (Cuadro 5) se realizó en dos fases secuenciales, iniciando con la fase cualitativa donde los ejes temáticos fueron de utilidad para la elección de instrumentos y variables a estudiar en la segunda fase cuantitativa, en dicho estudio de trabajadores migrantes de ingresos salariales bajos se evidenció al igual que en las publicaciones revisadas anteriormente la relación de los horarios irregulares de trabajo con el CTF y sentimientos de culpa en los participantes ante la dificultad para

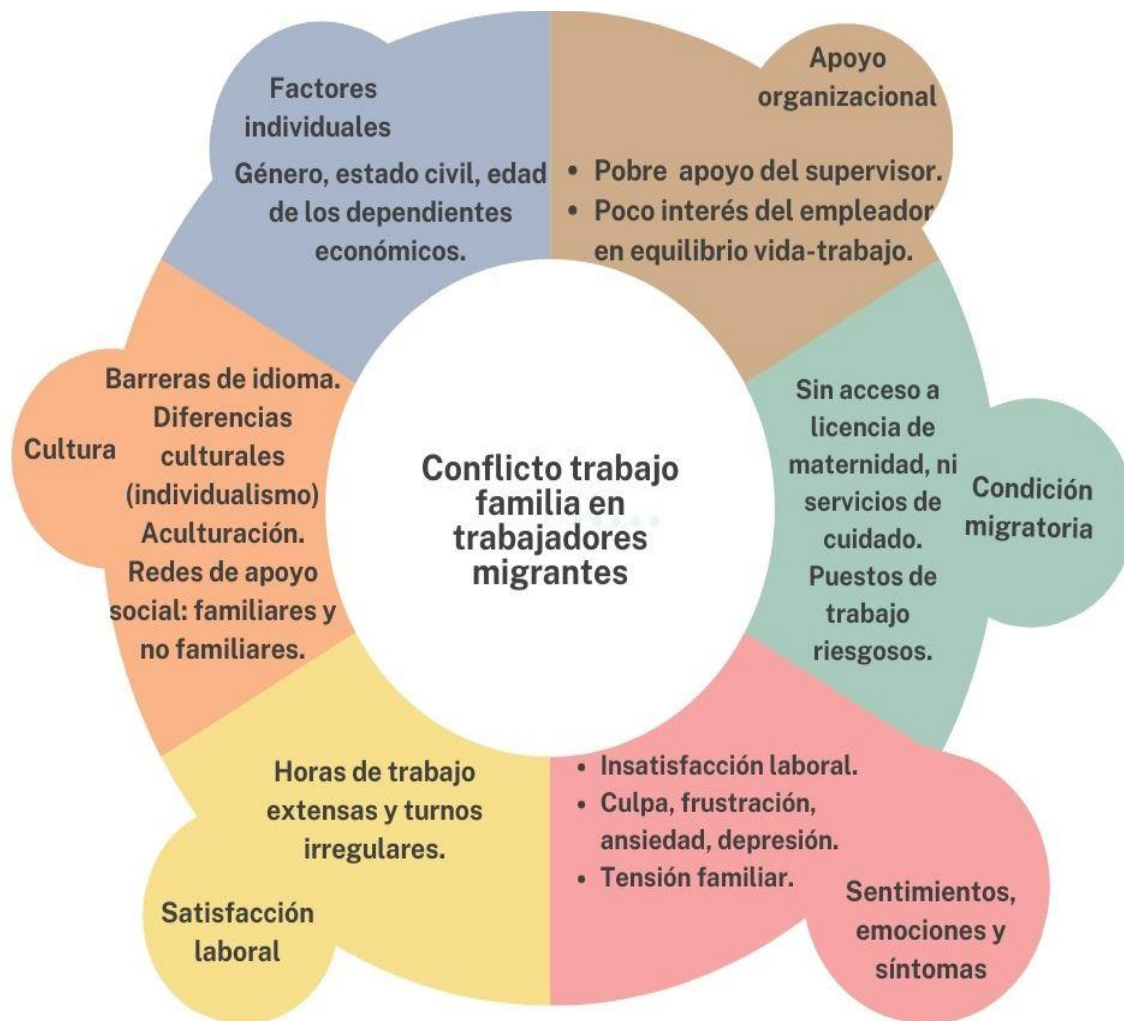


Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

el cuidado de sus hijos principalmente. El género femenino se relacionó con mayor CTF basado en la tensión, es importante mencionar que sólo el estudio mixto consideró otras identidades de género además del femenino y masculino, como son los trabajadores transgénero, aunque lamentablemente no se realizó un análisis específico debido al reducido tamaño de la muestra.⁽²⁴⁾

Finalmente en la Figura 2 se representan los resultados de todas las publicaciones en su conjunto, identificando los grandes temas e intersecciones entre los hallazgos referentes al CTF en trabajadores migrantes a nivel mundial.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 2

Resultados generales de los estudios en trabajadores migrantes sobre el Conflicto Trabajo-Familia del 2008 al 2023.

Discusión

De los resultados obtenidos en esta revisión se obtuvo un panorama general de la evidencia científica disponible sobre el Conflicto Trabajo-Familia en trabajadores migrantes, por lo que a continuación se rescatan los puntos relevantes identificados como lagunas de conocimiento y oportunidades para el desarrollo de investigaciones en salud ocupacional:

De la diversidad cultural a la apuesta por la interculturalidad en el contexto migratorio

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define la diversidad cultural como la “coexistencia, en una sociedad, de grupos culturalmente diferenciados que mantienen modos de vida separados”,⁽³³⁾ esta definición considera las distintas formas de vivir y organizarse en la sociedad, recordando que la cultura es aprendida en un proceso de inculturación a través de la interacción con otros permite conjuntar a las personas, creando experiencias comunes,⁽³⁴⁾ en este sentido, es necesario diferenciar el término “multiculturalidad” e “interculturalidad”, el primero se refiere al respeto a la existencia de diversos grupos culturales que comparten un territorio sin hacer alusión a la convivencia, por otro lado, la interculturalidad implica promover la comunicación entre culturas diferentes, el diálogo y el encuentro para disentir y aprender de forma mutua y a través de la interacción, la toma de conciencia de las diferencias culturales para resolver los conflictos,⁽³⁵⁾ es aquí donde cobra relevancia el contexto de los trabajadores migrantes y la confrontación cultural que suelen enfrentar en sus destinos migratorios, Olson KJ en su estudio trata sobre la aculturación y el individualismo en trabajadores migrantes, permite ampliar la mirada más allá de considerar el origen étnico como un factor relacionado con la presencia del CTF, y afirma que son otros elementos culturales y el proceso de aculturación de los trabajadores los que juegan un papel más preponderante en la interfaz trabajo familia.⁽¹⁸⁾ El enfoque intercultural en la salud ha cobrado importancia en las últimas décadas, principalmente por la reivindicación de los derechos de los pueblos indígenas ante el proceso de globalización,⁽³⁶⁾ aunque es un concepto en desarrollo, cada vez más disciplinas convergen en la investigación con un enfoque intercultural, por lo que para la salud ocupacional también representa una vertiente poco estudiada que sin duda, podría aportar elementos valiosos para la comprensión y entendimiento del proceso salud-enfermedad, así como, el planteamiento de soluciones a los problemas de salud de los trabajadores migrantes.



Perspectiva de género y diversidad sexogenérica en la salud ocupacional

Los estudios de género y el feminismo han propiciado el desarrollo de disciplinas que desafían la concepción clásica de la economía y la distribución del trabajo, a través de dichas perspectivas se ha evidenciado la histórica discriminación de las mujeres en el mercado laboral, la brecha de género en la remuneración salarial, la segregación y jerarquización de ciertas ocupaciones con respecto al género y de cómo existen espacios de conglomeración de las mujeres en actividades laborales precarias, sin acceso a la protección social. También se ha visibilizado cómo la pobreza toma forma en distintas dimensiones, y no únicamente en la monetaria, como la pobreza de tiempo, que repercute en el desarrollo de autonomía de las mujeres, y que interviene perpetuando las desigualdades.⁽³⁷⁾ La perspectiva de género hace referencia a las relaciones entre las personas y a la distribución del poder en esas relaciones, entonces, el género es relacional y no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos. Como pudo evidenciarse en esta revisión de alcance, la distribución del trabajo doméstico y de cuidados aún recae inequitativamente en las mujeres y se relaciona con la presencia y magnitud del Conflicto Trabajo Familia, y éste a su vez con manifestaciones físicas y psicológicas, vastos son los estudios que reportaron esta concomitancia (Palomo-Vélez; Rodríguez; TePoel; Song Z; He G; Pickett M; Straut-Eppsteiner; Iglesias Rosado IR) y constituyen una clara referencia de los obstáculos que las mujeres trabajadoras migrantes enfrentan ante su condición no sólo migratoria sino ante aspectos intrínsecos relacionados al género o a la maternidad;^(19,20,21,22,23,24,26,28) ante este horizonte es imperante que los profesionales e investigadores en salud laboral colmen esfuerzos para encaminar las investigaciones e intervenciones en mitigar las condiciones laborales que fomentan la desigualdad ya evidenciadas en el acervo científico.

La identidad de género se refiere a la vivencia individual e interna del género, es como cada persona la siente, y que puede o no tener correspondencia con su fisiología, su sexo asignado al nacer o con las expectativas que la sociedad,⁽³⁸⁾ El estudio de la diversidad sexogenérica debe darse en beneficio y la defensa de derechos de las personas cuyo sexo biológico es discordante con su percepción genérica, las cuales encaran el acoso, el estigma y la exclusión al expresar su identidad de género en su forma de vestir, actitudes, el habla, en distintos contextos incluyendo el laboral; aunado al reconocimiento legal en distintos países de los matrimonios igualitarios y la adopción por parejas homoparentales, nuevas investigaciones sobre el conflicto trabajo-familia resultan imperiosas, publicaciones sobre trabajadores migrantes con distintas identidades sexuales y de género en salud son muy escasas, en la presente revisión únicamente el estudio de Pickett M, reconoce otras identidades sexogenéricas, lo que constituye un compromiso pendiente de la salud ocupacional.⁽²⁴⁾



La migración temporal interna

En las publicaciones revisadas se identificaron tres estudios sobre el Conflicto Trabajo Familia que incluyeron a los trabajadores migrantes internos Palomo-Vélez G, Song Z, Shi H, Mary A^(19,22,27,29); este tipo de movilidad por razones laborales que se realiza dentro del mismo país de origen pocas veces se consideran dentro de los estudios migratorios, que principalmente se han enfocado en la migración externa entre países, sin embargo, merece especial atención, a menudo en los estudios los trabajadores aparecen clasificados dentro del tipo de contrato como “trabajador eventual o temporal”, en contextos como el de México donde existe una amplia diversidad cultural y la existencia de múltiples lenguas indígenas, el movimiento de trabajadores incluso dentro de la misma región implica una confrontación cultural que al igual que sucede en la migración externa frecuentemente predispone a la vulneración de sus derechos laborales y de salud, surgiendo conductas discriminatorias y de exclusión en la sociedad.⁽³⁹⁾ Es por lo que se sugiere la ineludible consideración del contexto migratorio de los trabajadores temporales, que aunque sea interno y temporal, constituye un desplazamiento de trabajadores que muchas veces permanecen alejados de sus familias la mayor parte del año, lo cual podría manifestarse en un conflicto entre el trabajo y la familia.

Redes de apoyo social en trabajadores migrantes y la participación de otros actores sociales

El apoyo social se entiende como las interrelaciones entre las personas y las conductas relacionadas entre ellos, las redes de apoyo social se generan de la interacción y el intercambio material, instrumental, emocional o de otro tipo, que influyen en la percepción de la satisfacción de sus necesidades, se ha demostrado que la deficiencia o falta de apoyo social condiciona situaciones que pueden afectar su salud.⁽⁴⁰⁾ siendo conveniente esta definición, para considerar un factor importante asociado al bienestar de los trabajadores migrantes y las estrategias de afrontamiento del Conflicto Trabajo-Familia, como pudo observarse en García V, Ojha M.U, Song Z, Straut-Eppsteiner H, Mbanefo R, Sari PS, de manera predominante los participantes refirieron la conformación de redes sociales de apoyo de tipo informal, constituidas por los mismos compañeros de trabajo, familiares o vecinos; también se encontró relación entre el apoyo social de los supervisores y el empleador;^(14,16,22,26,30,31) sin embargo, también se evidencia el nulo o deficiente apoyo de instituciones u organizaciones gubernamentales o de políticas públicas encaminadas a la conciliación trabajo familia, siendo un punto clave de referencia para otros estudios desde distintas disciplinas sociales, económicas y de las ciencias de la salud.

Limitaciones del estudio

Esta revisión de alcance tuvo algunas limitaciones, los estudios incluidos fueron obtenidos únicamente de la búsqueda en bases de datos por *Internet*, por lo que podrían existir otros estudios referentes al tema en repositorios o bibliotecas universitarios.

El auge de la inclusión de la perspectiva de género, la migración y el trabajo decente en los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030 se ha visto reflejado en los programas y planes de desarrollo tanto en México como en otros países, por lo que se vislumbran para los próximos años nuevas publicaciones sobre el Conflicto Trabajo-Familia en trabajadores migrantes y se reconoce que los hallazgos identificados en esta revisión están acotados al período 2008-2023.

Otra limitante identificada se refiere a la conceptualización de la interfaz trabajo familia, en esta revisión como criterio se incluyeron artículos relacionados al CTF y algunos estudios que por sus características se consideraron en congruencia con el fundamento teórico del conflicto entre roles, sin embargo, se observó que en la literatura científica se abordan distintos conceptos íntimamente relacionados como el equilibrio trabajo-familia, el balance vida-trabajo, la interferencia trabajo-familia, la doble presencia, por mencionar algunos, por lo que pudiera existir información relacionada a la confrontación de roles en otros estudios abordada desde otra conceptualización de la interfaz.

Es importante mencionar que los métodos de muestreo y análisis en cada estudio pueden haber estado sujetos a sesgos, sin embargo, para los fines de esta investigación no se pretendía realizar una exhaustiva evaluación estadística de los datos como se realiza en los metanálisis; el reducido número de artículos identificados justificó apropiadamente el uso de la revisión de alcance, para examinar la literatura sobre el CTF en trabajadores migrantes.

Conclusiones

Esta revisión de alcance examinó la literatura contemporánea para identificar y analizar los estudios empíricos publicados y lagunas de conocimiento sobre el CTF en trabajadores migrantes a nivel mundial en el período 1990-2023. Se revisaron diecinueve artículos sobre este tipo de conflicto en trabajadores migrantes, la literatura indica la relación entre el apoyo organizacional, la satisfacción laboral, la percepción de los empleados respecto a la valoración del empleador sobre el equilibrio vida trabajo, los horarios y cargas de trabajo, la ausencia de prestaciones económicas y sociales como factores relacionados al CTF, así mismo, se describen síntomas de estrés o sentimientos negativos como consecuencia de la confrontación de roles. El género y la condición



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

migratoria de los trabajadores determinan el acceso a puestos de trabajo con condiciones laborales deficientes, de igual forma, se enfatiza la importancia de las redes sociales de apoyo que reducen los niveles de CTF; por otro lado, se ha demostrado la trascendencia de la cultura de origen del trabajador en la presencia del conflicto; por lo que se propone el desarrollo de futuras investigaciones que aborden con mayor profundidad los aspectos relacionados a las políticas públicas de seguridad y salud de los trabajadores migrantes, incluyendo el acceso a servicios asistenciales de cuidado, así como la mejora y regulación de jornadas de trabajo flexibles compatibles con las responsabilidades familiares de los trabajadores, con el inherente respeto a la cultura de origen, las distintas identidades y las formas de convivencia de los trabajadores migrantes.

Referencias bibliográficas

1. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Acad Manage Rev.* 1985;10(1):76-88. DOI: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>
2. Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* Oxford, England: John Wiley. 1964 [acceso 03/02/2024]; xii:470 p. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1965-08866-000>
3. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *J Appl Psychol.* 1992 [acceso 03/02/2024];77(1):65-78. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/journals/apl/77/1/65>
4. Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *J Appl Psychol.* 1991 [acceso 03/02/2024];76(4):560-8. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1991-34830-001>
5. Carlson D, Kacmar K, Williams L. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *J Vocat Behav.* 1 de abril de 2000 [acceso 03/02/2024];56:249-76. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187919991713X>
6. Organización de las Naciones Unidas. OHCHR. 1990 [acceso 20/11/2022]. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
7. OIM. International Organization for Migration. 2019 [acceso 10 de octubre de 2023]. Sobre la migración. Disponible en: <https://www.iom.int/es/sobre-la-migracion>



8. OIT. Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. 2017 [acceso 10/10/2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550278/lang--es/index.htm
9. OIT. La migración laboral crece de cinco millones a nivel mundial. 2021 [acceso 9/11/2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_808909/lang--es/index.htm
10. Mitchell C. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2009 [acceso 11/05/2022]. OPS/OMS | Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
11. OIT. Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes. 2016 [acceso 10/10/2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_453896/lang--es/index.htm
12. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. Int J Soc Res Methodol. 2005 [acceso 03/11/2023];8(1):19-32. Disponible en: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1364557032000119616?casa_token=yhsTxd7JZNwAAAAA:tg_rkmRkWieZok7Jbs4o8pLsxzS1xdMORCP3gcQW4L7f4eJfZfAZkxczrRHFd0NvZaWJv2SrhPLDPmg
13. Page MJ, Moher D, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. BMJ. 2021 [acceso 29/03/2021];372(160). Disponible en: <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n160>
14. García V. Problem drinking among transnational Mexican migrants: Exploring migrant status and situational factors. Hum Organ. 2008 [acceso 10/10/2023];67(1):12-24. Disponible en: <https://meridian.allenpress.com/human-organization/article-abstract/67/1/12/72500>
15. Malinen S M, Johnston L J. Seeking a better work-life balance: Expectations and perceptions of work-related practices and attitudes of recent immigrants to New Zealand. Asian Pac Migr J. 2011 [acceso 10/10/2023];20(2):233-52. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/011719681102000206>
16. Ojha M.U. MU. Job demands, social support, and work-family conflict: a comparative study of immigrant and native workers in the United States. 2011 [acceso 07/02/2024]. Disponible en: https://uknowledge.uky.edu/gradschool_diss/198/
17. Oreizi H, Dibaji SM, Sadeghi M. Investigation the relationship of work-family conflict with perceived organizational support, job stress and self-mastery in expatriate workers. Res Clin Psychol Couns. 2012 [acceso 10/10/2023];1(2). Disponible en: https://tpccp.um.ac.ir/article/view/article_29733.html?lang=en



18. Olson KJ, Huffman AH, Leiva PI, Culbertson SS. Acculturation and Individualism as Predictors of Work-Family Conflict in a Diverse Workforce. *Hum Resour Manage*. Septiembre de 2013;52(5):741-69. DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21559>
19. Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. Psychosocial risk factors and work satisfaction in female seasonal workers in Chile. *Rev Panam Salud Publica Pan Am J Public Health*. 2015 [acceso 10/10/2023];37(4):301-7. Disponible en: <https://europepmc.org/article/med/26208200>
20. Rodriguez G, Trejo G, Schiemann E, Quandt SA, Daniel SS, Sandberg JC, et al. Latina Workers in North Carolina: Work Organization, Domestic Responsibilities, Health, and Family Life. *J Immigr Minor Health*. 2016 [acceso 02/09/2023];18(3):687-96. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0314-x>
21. TePoel M, Rohlman D, Shaw M. The impact of work demand and gender on occupational and psychosocial stress in Hispanic Farmworkers. *J Agric Saf Health*. 2017 [acceso 06/02/2024];23(2):109-23. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29140633>
22. Song Z, Li X, Geng Y, Y Z, Y W, M AH, et al. Work-Family Conflict in Construction Workers in First Tier Cities: A Cross-Sectional Study in Beijing City. *ICCREM 2018 Anal Real Estate Constr Ind - Proc Int Conf Constr Real Estate Manag* 2018;47-53. DOI: <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/9780784481745.006>
23. He G, An R, Zhang F. Cultural intelligence and work-family conflict: A moderated mediation model based on conservation of resources theory. *Int J Environ Res Public Health*. 2019 [acceso 10/10/2023];16(13). DOI: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85069314423&doi=10.3390%2fijerph16132406&partnerID=40&md5=69d0b951eb178386ad604e7c4252dee3>
24. Pickett M. Exploring the experience of work-family conflict among low-wage, immigrant workers. 2019 [acceso 11/11/2023]. Disponible en: https://search.proquest.com/openview/5a0b724ad93547e5e19ab58074fae9f1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y&casa_token=3XJP0EjyOBgAAAAA:WyDcA07SSStZ2Dx8zldiE5eQF_zIHfFed2anNGdPB7grgY-2TgGwJuPeKpkmjZZATiQsrEpO_rRhg
25. Hertzman E. What does it mean to be ‘called home’ from overseas? The case of Hakka Chinese Indonesian youth from West Kalimantan. *J Ethn Migr Stud*. 2020;46(16):3526-42. DOI: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2019.1592415>
26. Straut-Eppsteiner H. Undocumented Mothers and Work-Family Conflict in Restrictive Policy Contexts. *J Marriage Fam*. 2021 [acceso 08/02/2024];83(3):865-80. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12737>



27. Shi H H. Understanding the Burnout Experience Among Migrant Workers in China: The Mediating Roles of Hindrance Job Demands and Job Stress. *Malays J Consum Fam Econ*. 2021 [acceso 07/02/2024];27:44-71. Disponible en: <https://majcafe.com/wp-content/uploads/2022/11/Vol-27-2021-Paper-3.pdf>
28. Iglesias Rosado IR, León Larios LL. Breastfeeding experiences of Latina migrants living in Spain: a qualitative descriptive study. *Int Breastfeed J*. octubre de 2021 [acceso 11/11/2023];16(1):76. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34627323>
29. Mary A J M, Ramesh V. An empirical study on the effect of work/family conflict to work-life integration (WLI). *Mater Today Proc*. 2021 [acceso 11/11/2023];37(37):2279-83. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221478532035848X>
30. Mbanefo R O RO. Work-family conflict and the role of socio-cultural factors: the case of the Nigerian migrant women in the Irish healthcare sector. 2021 [acceso 11/11/2023]; Disponible en: <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.848432>
31. Sari PS, Ismail R, Elida L, Munthe HM, Sitorus H, Sihotang D. Indonesian Migrant Workers in Malaysia: Damages in Family Structure System in Their Hometown. *Przestrz Spoleczna*. 2022 [acceso 11/10/2023];22(3):169-95. Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85152650227&partnerID=40&md5=69ce799d74bb73012755e50390b5afed>
32. Shang S, Guo T, Roche M, Gopalan N, Wang M. Immigrant Workers' Language Proficiency and Cultural Identity Congruence and Work–Family Conflict: The Mediating Role of Interpersonal Conflict at Work. *J Cross-Cult Psychol*. 2023 [acceso 03/11/2023];00220221231194597. Disponible en: <https://research-repository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/425536/Shang8003520-Published.pdf?sequence=2>
33. UNESCO. Tesoro de la UNESCO. Thesaurus: Diversidad cultural. 2019 [acceso 03/11/2023]. Disponible en: <https://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/page/concept7021>
34. Hidalgo Hernández V. Cultura, multiculturalidad, interculturalidad y transculturalidad: evolución de un término. 13 de julio de 2017 [acceso 03/11/2023]. Disponible en: <http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/1151>
35. Bernabé Villodre M del M. Pluriculturalidad, Multiculturalidad e Interculturalidad, conocimientos necesarios para la labor docente. 2012 [acceso 03/11/2023]. Disponible en: <https://roderic.uv.es/handle/10550/47898>
36. Salaverry O. Interculturalidad en salud. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*. 2010 [acceso 03/11/2023];27(1):80-93. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1726-46342010000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es



37. Rodríguez Enríquez C. Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Nueva Soc. 2015;(256):30-44. DOI: <https://www.scopus.10.1007/s10903-015-0314-x>
38. UNESCO. Glosario: comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación - UNESCO Biblioteca Digital. 2022 [acceso 03/11/2023]. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380971_spa
39. Granados Alcantara JA, Quezada Ramírez MF. Tendencias de la migración interna de la población indígena en México, 1990-2015. Estudios Demográficos Urbanos. 2018 [acceso 03/11/2023];33(2):327-63. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-72102018000200327&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Aranda Beltrán C, Pando Moreno M. Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. Rev Investig En Psicol. 2013 [acceso 03/11/2023];16(1):233-45. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176466>

Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Curación de datos: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Análisis formal: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Investigación: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Metodología: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Administración de proyecto: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Recursos: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Software: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Supervisión: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Validación: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Visualización: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Redacción - borrador original: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.

Redacción - revisión y edición: Emilia Nohemí Cervantes Zambrano, Cecilia Colunga Rodríguez, Sara Adriana García Cueva, Mónica Isabel Contreras Estrada.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)