



# Revista Venezolana de Gerencia



COMO CITAR: Geraldo Campos, L. A., y Pedro Leonardo, T. H. (2022). Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 103-117. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.8>

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 27 No. Especial 7, 2022, 103-117  
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



# Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio

Geraldo Campos, Luis Alberto\*  
Pedro Leonardo, Tito Huamani\*\*

## Resumen

Los conflictos laborales familiares pueden ser positivos o negativos y surgen del escenario laboral o familiar. Por lo tanto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual. Para ello se encuestó 424 colaboradores de la Universidad Peruana Unión, donde se aplicó una estrategia cuantitativa, de corte transversal, de tipo predictivo y explicativo, a través de un análisis de ecuaciones estructurales. Se utilizaron tres instrumentos para medir el conflicto trabajo-familia, capital humano y desempeño laboral individual. Esta metodología permitió encontrar que los conflictos laborales familiares influyen significativamente en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto=0.48) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto=0.48), confirmando el modelo de hipótesis general a través de los índices de bondad de ajuste (CMIN=3788.97; DF=1146; CMIN/DF=3.306; NP=.000; TLI=0.831; CFI=0.842; RMSEA=0.074). En conclusión, los conflictos laborales familiares cuando son positivos pueden predecir e influir un buen capital humano y desempeño laboral individual, en cambio, cuando son negativos puede afectar al capital humano y su desempeño.

**Palabras clave:** conflictos laborales-familiares; capital humano; desempeño laboral individual; comportamiento laboral contraproducente; modelos de ecuaciones estructurales.

---

Recibido: 28.01.2022 Aceptado: 27.04.2022

\* Magister en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)-Perú, Licenciado en Administración mención en Gestión Empresarial por la Universidad Peruana Unión (UPeU)-Perú; Docente investigador en la UPeU. Correo: [luis.geraldo@upeu.edu.pe](mailto:luis.geraldo@upeu.edu.pe), ORCID: [0000-0002-8366-689X](https://orcid.org/0000-0002-8366-689X)

\*\* Doctor en Ciencias Administrativas por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Magister en Gestión Empresarial y Licenciado en Administración por la UNMSM; Docente investigador en la UNMSM-Perú. Correo: [ptitoh@unmsm.edu.pe](mailto:ptitoh@unmsm.edu.pe), ORCID: [0000-0002-2989-9203](https://orcid.org/0000-0002-2989-9203)

# Effects of work-family conflict on university staff. A case study

## Abstract

Work-family conflicts can be positive or negative and arise from the work or family scenario. Therefore, the present study aimed to analyze how work-family conflicts influence human capital and individual work performance. For this purpose, 424 collaborators of the Universidad Peruana Unión were surveyed, where a quantitative, cross-sectional, predictive and explanatory strategy was applied through a structural equation analysis. Three instruments were used to measure work-family conflict, human capital and individual work performance. This methodology allowed finding that work-family conflicts significantly influence human capital ( $p < 0.05$ ; effect=0.48) and individual work performance ( $p < 0.05$ ; effect=0.48), confirming the general hypothesis model through the goodness-of-fit indexes (CMIN=3788.97; DF=1146; CMIN/DF=3.306; NP=.000; TLI=0.831; CFI=0.842; RMSEA=0.074). In conclusion, family work conflicts when positive can predict and influence good human capital and individual work performance, on the other hand, when negative it can affect human capital and its performance.

**Keywords:** work-family conflicts; human capital; individual work performance; counterproductive work behavior; structural equation modeling

## 1. Introducción

Los cambios vertiginosos en lo tecnológico, económico, sociales y cultural ha permitido generar en los últimos años nuevas estructuras organizacionales, con la finalidad de salvaguardar el bienestar del capital humano en relación con su desempeño laboral. El capital humano es un tipo de capital intelectual intangible que cobra cada vez mayor importancia y alberga conocimientos formales y no formales. Es aquel capital que crean los colaboradores a través de sus motivaciones, habilidades, destrezas, capacidades, experiencia y creatividad para generar un valor capaz de influir de forma positiva en los resultados

organizacionales (Guevara, 2018), es predominante y puede afectar o ser afectado de manera positiva o negativa sobre la productividad, el desempeño laboral (Yasin et al, 2019) y tener efectos significativos en los conflictos laborales familiares (Turunç & Çelik, 2010).

En el escenario laboral y organizacional han surgido nuevos riesgos psicosociales, como estrés laboral y la presencia de conflictos laborales familiares que pueden afectar el desempeño laboral individual de los colaboradores (De Clercq et al, 2020; Şahin & Yozgat, 2021; Sanz-Vergel, 2011; Wang et al, 2021). En este contexto, estudios demuestran que los conflictos laborales están al orden del día y son identificables en todas las

áreas, procesos y aspectos de la vida (Lobato, 2013). Es por ello, que los riesgos psicosociales que más cuidado se está teniendo en esta última década es esencialmente el conflicto trabajo-familia y puede estar mediado por el compromiso organizacional, satisfacción laboral y satisfacción con la vida (An et al, 2020; De Clercq et al, 2020; Ongaki, 2019; Soomro et al, 2018). Sin embargo, los diversos conflictos surgidos en los dos escenarios, laborales y familiares, pueden afectar el desempeño del capital humano (Baez & Galdames, 2005), además, la sobre carga del rol en lo laboral y familiar afecta tanto a hombres como a mujeres, por ende, afecta la salud debido al cambio en el estado de ánimo y cansancio físico en el colaborador (Álvarez & Gómez, 2011; Pérez et al, 2017).

El personal universitario no está excepta a la problemática antes mencionada, por lo tanto, el presente estudio tiene como propósito llenar el vacío del conocimiento en relación con el conflicto trabajo familia, capital humano y desempeño laboral, dato que, hasta la fecha ningún estudio ha investigado cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual, por lo tanto es determinante analizar el efecto del conflicto trabajo-familia sobre dichos constructos, apoyado en una metodología de tipo predictivo y explicativo, bajo el soporte de un análisis de ecuaciones estructurales (Ato et al, 2013).

## 2. Conflictos laborales familiares

Los conflictos, desde sus orígenes han sido parte del actuar del ser humano y han sido abordados desde varias

teorías propuestas (Burton, 1990; Galtung, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al, 1964). Sin embargo son Greenhaus & Beutell (1985) quienes intentaron definir el termino conflicto trabajo-familia, mencionando que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa. Basados en esta teoría (Geurts et al, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985), se ha venido abordando diversos estudios (Babic et al, 2019; Ismail & Gali, 2017; Obrenovic et al, 2020) que han profundizado el concepto y sus dimensiones de los conflictos laborales familiares.

Geurts et al, (2005), aclara más las dimensiones propuestas en el modelo de conflicto trabajo-familia de Greenhaus & Beutell (1985), e inspirado en la teoría del esfuerzo y la recuperación de Meijman & Mulder (1998), menciona que consta de cuatro interacciones entre el trabajo y la familia, denominadas: interacción positiva entre el trabajo y la familia, interacción positiva entre la familia y el trabajo, interacción negativa entre el trabajo y la familia y la interacción negativa entre la familia y el trabajo.

## 3. Capital humano y desempeño laboral

El capital humano es un constructor que fue teorizado a partir de los estudios de (Becker, 1964; Mincer, 1958; Schultz, 1961), ellos son los pioneros en desarrollar el capital humano y fueron Becker (1964) y Mincer (1974) que demostraron teórica y empíricamente el capital humano con énfasis en la experiencia y la educación. Más tarde se demostró que el capital humano no solo está conformado por la experiencia y la educación, sino que existían otras dimensiones como las habilidades,

actitudes, destrezas, motivaciones, desarrollo personal y permanencia en la organización que aportan al constructo (Bontis, 2001; Brooking, 1996; Edvinson & Malone, 1997; Stewart & Ruckdeschel, 1998). Sin embargo, el capital humano se ha definido como la capacidad con la que cuenta un individuo para brindar soluciones a sus clientes (Stewart & Ruckdeschel, 1998), en cambio para Bontis (2001:5) es “la combinación de conocimientos, habilidades, innovación, capacidad de los empleados individuales de la empresa para hacer cumplir con la tarea en cuestión (...), incluye la cultura y valor de la empresa”.

La dimensión experiencia hacia énfasis a los años de experiencia con las que contaba un colaborador, del mismo modo se cuantificaba la educación que tenía un colaborador (Becker, 1964; Mincer, 1974; Schultz, 1961). Desde que se empezó a considerar al constructo como un tipo de capital intangible (Bontis, 2001), se ha visto la forma de estudiarlo a partir del enfoque cualitativo y cuantitativo, haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos para medir mejor este constructo y que permite en definitiva a las organizaciones mejorar la formación de sus colaboradores, aumentar su satisfacción y mejorar el desempeño (Unger et al, 2011).

Tsui et al, (1997) su estudio plantea 4 modelos a partir de los dos enfoques (modelo de intercambio económico y el modelo de intercambio económico y social combinado), exponiendo que estos modelos pueden venir afectando la naturaleza, la calidad del desempeño a nivel laboral e individual de los empleados, como también de sus actitudes que pueden tener los colaboradores hacia la organización. Sin embargo, se considera tres elementos principales: desempeño de las tareas,

desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (Sackett & Lievens, 2008). En ese sentido, Dalal et al, (2012) postula que estas tres proporcionan un enfoque completo y parsimonioso del desempeño laboral general.

En tanto, Koopmans et al, (2011) bajo una revisión sistemática de conceptos, identificados del desempeño laboral individual y su clasificación de las dimensiones propuestos por diversos autores (Campbell, 1990; Campbell et al, 1993; Motowidlo et al, 1997), elaboró un marco heurístico en las dimensiones de desempeño laboral individual que se utilizan con mayor frecuencia: el desempeño en tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente y el desempeño adaptativo.

El desempeño laboral comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales. En cambio el desempeño laboral individual es de suma importancia para las organizaciones como para los individuos, siendo que el desempeño del rol laboral individual impulsa toda la economía (Campbell & Wiernik, 2015).

#### **4. Consideraciones metodológicas**

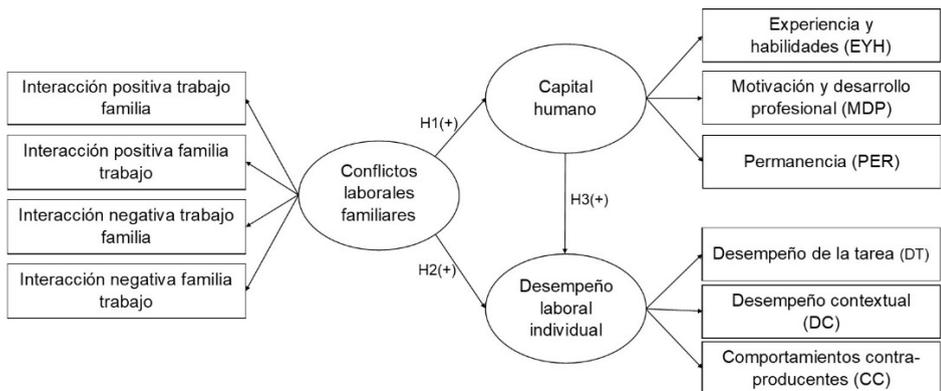
Para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos, se tuvo que recurrir al soporte de una metodología de estudio predictivo y explicativo (Ato et al, 2013), con la finalidad de analizar el efecto de los conflictos laborales – familiares en el capital humano y desempeño laboral individual. Asimismo se utilizó un análisis multivariante con Modelos de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM) (Alaminos

et al, 2015; Brown, 2015) basado en la teoría y cumplimiento de supuestos existentes para este tipo de estudios.

El análisis de ecuaciones estructurales permitió examinar de forma simultánea una serie de relaciones causales de dependencia que

permitió desarrollar perspectivas más sistemáticas y generales, además de centrarse en un análisis más profundo de los constructos se tuvo a bien diseñar el modelo SEM teórico siguiente en el siguiente Diagrama 1.

**Diagrama 1**  
**Modelo SEM principal del diseño de investigación**



Fuente: Elaboración propia

Para el análisis SEM, se planteó el modelo de regresión estructural a través de la ecuación desarrolladas por Manzano & Zamora (2009) que permite la asociación entre variables latentes, exógenas y endógenas. Inicialmente se empleó un modelo factorial confirmatorio de cada una de las variables según la formula siguiente:

Ecuación para el modelo factorial confirmatorio:

$$X = \Lambda_x \xi + \delta$$

Ecuación (1)

Luego de haber realizado el modelo factorial confirmatorio de los constructos, CLF, CH y DLI, se procedió a corroborar las hipótesis teóricas inicialmente planteadas de acuerdo con la formula siguiente:

Ecuación para el modelamiento estructural:

$$\eta = B\eta + \Gamma X + \zeta$$

Ecuación (2)

Ecuación para el modelo de medición de las variables:

$$Y = \Lambda_X \eta + \varepsilon$$

Ecuación (3)

$$X = \Lambda_Y \xi + \delta$$

Ecuación (4)

La población estuvo conformada por 1600 colaboradores en el periodo 2021, con una duración mínima de 6 meses de contrato en la Universidad Peruana Unión que desarrollan actividades en el Campus Lima, Juliaca y Tarapoto. Para la muestra se consideró un muestreo no probabilístico, haciendo un total de 424 participantes representados por los niveles administrativos (27,1%), académicos (53,8%) y operativos (19,1%). Además, el campus Lima estuvo representado por 295 (69.6%), Tarapoto por 65 (15.3%) y Juliaca por 64 (15.1 %) colaboradores.

Para la recolección de los datos, se consideró tres instrumentos de diferentes autores. El instrumento conflictos laborales familiares (CLF) fue elaborado por Geurts et al, (2005) y adaptado a la versión española por Moreno et al, (2009), consiste en 4 factores, Interacción positiva trabajo-familia (IPTF) (5 ítems), la Interacción positiva familia-trabajo (IPTF) (5 ítems), la Interacción negativa trabajo-familia (INTF) (8 ítems) y la Interacción negativa familia-trabajo (INFT) (4 ítems), con una escala tipo Likert. Además, se adaptó al contexto peruano, validado por 4 jueces el cual arrojó una V de Aiken de 0.84 para el cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING).

Para medir el desempeño laboral individual (DLI) se usó un instrumento creado en países bajos por Koopmans (2015), el cual fue extraído, traducido

y adaptado al contexto español por Ramos-Villagrasa et al, (2019) turning its assessment into a capital issue. The present study analyzes the functioning of a brief 18-item self-report scale, the Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ con 18 ítems, dividido en 3 dimensiones: desempeño de la tarea (DT; 5 ítems), desempeño contextual (DC; 8 ítems) y comportamiento contraproducente (CC; 5 ítems). Se realizaron los permisos respectivos para el uso de los instrumentos y se procedió a adaptar al contexto peruano por medio de 4 jueces, donde su valoración final alcanzó una validez de V de Aiken igual a 0.85 que mide el DLI.

El instrumento capital humano (CH) fue tomado del estudio de Alama et al, (2008) y ratificado en la publicación de Martín de Castro et al, (2009), el cual está integrado por 3 factores: la experiencia y habilidades (6 ítems), la motivación y desarrollo profesional (5 ítems) y la permanencia (2 ítems). Asimismo, se adaptó y validó el instrumento al contexto peruano a través de juicio de expertos, como resultado se obtuvo una V de Aiken igual a 0.87.

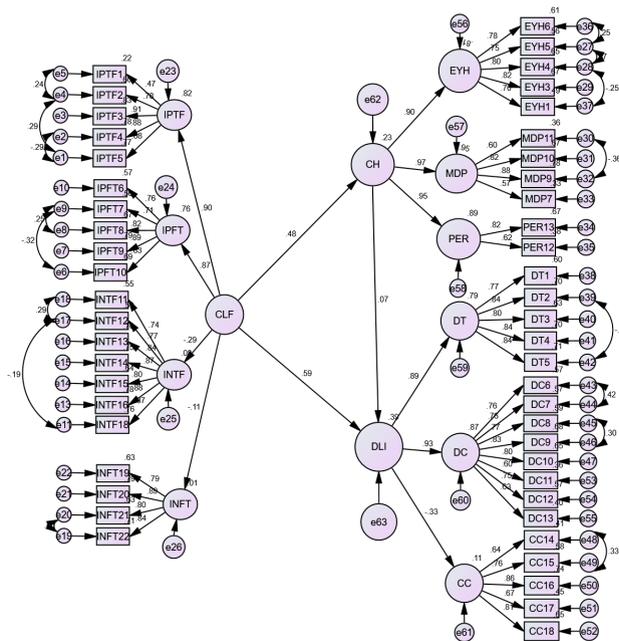
Se contó con el permiso y apoyo del comité de ética de la universidad, la cual hizo constancia de su aprobación mediante el registro N° 2021-CEUPeU-0016, además, se hizo saber el consentimiento informado e instrucciones a todos los participantes en la aplicación del instrumento. Luego de haber recolectado la información y previa clasificación, numeración y registro en el Excel, se realizó la extracción al SPSS para su procesamiento y análisis. Seguido se verificó los datos descriptivos, la fiabilidad y validez factorial de los instrumentos. Previo cumplimiento con los criterios y supuestos de un estudio

explicativo, se procedió a realizar los análisis de validez confirmatorio de cada uno de los constructos en el software AMOS, que determinó el Modelo SEM de medida y el estructural para comprobar el modelo de hipótesis teórica (en este proceso se excluyeron el ítem 2 y 8 del constructo capital humano para mejorar el modelo estructural), considerando los criterios de índices de bondad de ajuste preestablecidos (Alaminos et al, 2015; Brown, 2015).

### 5. Efecto de los CLF sobre el capital humano y DLI: resultados

En el modelo SEM inicial se obtuvieron indicadores significativos, sin embargo, se tuvo a bien verificar los índices de modificación para ajustar mejor los índices de bondad de ajuste, por lo que en el Diagrama 2 se puede observar el modelo estructural ajustado.

**Diagrama 2**  
**Modelo SEM de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual**



Fuente: Elaboración propia

El Diagrama 2 muestra la relación causal (pesos de regresión y pesos de regresión estandarizados) de las variables exógenas y endógenas. Se observa que los conflictos laborales familiares tienen un efecto significativo en el capital humano con una regresión estandarizada de 0.48, además, los conflictos laborales familiares afectan

significativamente el desempeño laboral individual. Asimismo, se encontró una pequeña y débil relación causal entre el capital humano con el desempeño laboral individual, está mediando el efecto del conflicto sobre el desempeño, sin embargo, esta no es significativa ya que su p-valor es mayor a 0.05 (Tabla 1).

**Tabla 1**  
**Resultados de los efectos de los CLF en el CH y DLI**

Dirección de influencia	Estimación	S.E.	Pesos de regresión			Pesos de regresión estandarizado	
			C.R.	P	Estimación		
CH	<---	CLF	0.377	0.048	7.808	***	0.48
DLI	<---	CLF	0.331	0.039	8.425	***	0.59
DLI	<---	CH	0.052	0.039	1.33	0.184	0.073

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los índices de bondad de ajuste de los modelos, se observa que los modelos cuentan con un RMSEA por debajo de lo esperado equivalente a 0.08, dando paso a que el

modelo es adecuado para el caso de la Universidad Peruana Unión, donde los conflictos laborales familiares influyen de forma positiva en el capital humano y desempeño laboral individual (Tabla 2).

**Tabla 2**  
**Índices de bondad de ajuste de los modelos**

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	NP	TLI	CFI	RMSEA
Modelo inicial	4528.67	1211	3.74	.000	0.80	0.81	0.08
Modelo ajustado	3788.97	1146	3.306	.000	0.831	0.842	0.074

Fuente: Elaboración propia

El objetivo del presente estudio fue analizar cómo influyen los conflictos laborales familiares en el capital humano y en el desempeño laboral del personal

universitario. Lo cual se pudo comprobar que los CLF afectan de manera positiva al CH. Este efecto positivo puede ser al apoyo organizativo que evita la

intención de rotación (Turunç & Çelik, 2010) o ser moderado por la supervisión del supervisor en relación al género, cuyas mujeres son las más afectadas en relación a los conflictos que pueden afectar el desempeño laboral (Li et al, 2017; Moreno et al, 2016), por lo tanto, Babic et al, (2019) se debe comprender los mecanismos con el que el entorno laboral influye en los conflictos entre laborales y familiares, por lo que se debe empezar por gestionar eficazmente los recursos humanos de la organización.

Se encontró que los conflictos laborales familiares influyen en el desempeño laboral individual de los colaboradores unionistas. Frente a esta importante evidencia, se puede corroborar con los resultados de Orbegoso & Vela (2019) donde mencionan que el conflicto laboral familiar y el desempeño laboral tienen una relación baja positiva, además del efecto que tiene el enriquecimiento entre el trabajo, la familia y los conflictos que influyen en el desempeño laboral de manera positiva y/o negativa (Lim et al, 2012). Por su parte De Clercq et al, (2020) revelan que los conflictos entre el trabajo y la familia reducen el desempeño laboral, y la razón principal es que los empleados se comprometen menos con su trabajo, esto puede acarrear un estrés por consecuencias laborales y familiares. Sin embargo, está en los empleadores el mitigar este riesgo, asegurándose de que sus colaboradores se sientan satisfechos laboral y profesionalmente.

Además, los resultados arrojaron que los conflictos laborales familiares no tienen un efecto sobre el desempeño cuando es mediada por el capital humano, restando este su efecto. Estos resultados apuntan a los de Ibarra-Cisneros & Hernández-Perlina (2019)

quienes mencionan que el CH y el desempeño no presentan asociación alguna, en cambio Reyes (2018) manifiesta que las organizaciones ponen total énfasis en el CH y lo enriquecen con mejorar sus habilidades de trabajo en equipo. Sin embargo, la literatura evidencia que la educación y la experiencia afectan el desempeño laboral (Huang et al, 2021), este último pueden estar mediado por el compromiso afectivo y el capital humano (Harini et al, 2020), por lo tanto el compromiso laboral media a la familia que interfiere en el trabajo y el desempeño contextual (Şahin & Yozgat, 2021). Cabe precisar que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y los conflictos entre el trabajo y la familia influyen de manera positiva en el desempeño (Soomro et al, 2018), en cambio, el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un efecto positivo en el desempeño creativo sostenible a través de la elaboración del trabajo, y el efecto es más fuerte cuando el capital humano muestra mayor enfoque regulatorio de promoción (Zhang et al, 2020).

El agotamiento emocional, la sobrecarga del trabajo, cansancio físico, estado de ánimo y estrés laboral son factores causales en la reducción en el desempeño laboral y puede ser moderada por el apoyo social por parte de la institución como de la familia (An et al, 2020; Ismail & Gali, 2017; Yang et al, 2021; Zainal et al, 2020), en cambio la existencia y accesibilidad de las políticas trabajo-familia relativas a flexibilidad temporal, permisos largos y el lugar de trabajo no influyen en la mejora del desempeño, pero sí a través del bienestar laboral (Medina-Garrido et al, 2017), además de poder estar mediada por el compromiso laboral, seguridad y el bienestar psicológicos (Obrenovic et al, 2020; Şahin & Yozgat, 2021).

Por su parte, Wang et al, (2021), encontraron que el cuidado de la organización reduce los efectos negativos del conflicto familia-trabajo en el desempeño laboral, además de que la interferencia familiar laboral se correlaciona negativamente con el desempeño laboral y es moderada por el apoyo social recibido de los supervisores y miembros de la familia (Zainal et al, 2020). En cambio, Ongaki (2019) encontró que las opciones de trabajo flexibles y de teletrabajo tienen significancia para atenuar los conflictos familia-trabajo, sin embargo, el usar solo una de estas opciones es insignificante para los empleados. Además, los resultados se corroboran con los de Zainal et al, (2020) quienes encontraron que la interferencia laboral familiar y la interferencia familiar laboral se relacionan negativamente con el desempeño laboral, y es moderado por el apoyo social de parte de sus jefes y miembros de la familia.

## 6. Conclusión

Se concluye que los conflictos laborales familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral. Esta influencia puede ser negativa o positiva, es positiva cuando recibe apoyo organizativo, permanecen los colaboradores satisfechos con la vida y el desempeño laboral, que permiten evitar la rotación del personal, estrés y un deficiente DLI. Además, se encontró que el conflicto trabajo familia es mediado por el capital humano sobre el desempeño laboral, aunque no es significativo, sin embargo, dependerá de los factores del capital humano como la motivación puedan afectar positivamente el desempeño laboral individual, así como otras variables que intervienen en

esta. Su efecto de los conflictos laborales familiares sobre el capital humano puede ser debido a que el personal trata de equilibrar entre lo laboral y su vida personal, lo cual repercute positivamente en el desempeño laboral individual, por lo que el desempeño contextual y de tarea están siendo mediados por el compromiso laboral que tienen los colaboradores unionistas. Por lo tanto, es el personal administrativo y estratégico quienes deben establecer estrategias para seguir regulando los conflictos trabajo familia en su capital humano.

En tanto el efecto negativo que pueda darse de los conflictos laborales familiares sobre el capital humano y desempeño, puede ser debido al agotamiento emocional, la sobrecarga del trabajo, malas condiciones y estrés laboral, que afectan su estado de ánimo y cansancio físico, además, se puede suponer que el efecto negativo está siendo moderado por el compromiso laboral, el apoyo social de los jefes inmediatos, la familia y el bienestar laboral del personal universitario. Sin embargo, en general se llena el vacío del conocimiento existente en relación con el estudio del efecto de los tres constructos, por lo tanto, es importante analizar a detalle las interacciones negativas y positivas del trabajo-familia y familia-trabajo sobre los constructos en cuestión, y la intervención de otras variables en relación al personal universitario.

## Referencias bibliográficas

Alama, E. M., Navas, J. E., & Martín de Castro, G. (2008). *Capital intelectual y resultados empresariales en las empresas de servicios profesionales de España* [Universidad Complutense

- de Madrid]. <http://eprints.ucm.es/8709/1/T30356.pdf>
- Alaminos, A., Francés, F. J., Penalva, C., & Santacreu, Ó. A. (2015). *Introducción a los Modelos Estructurales en Investigación Social* (1st ed.). PYDLOS ediciones.
- Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89–106. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007)
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Babic, A., Stinglhamber, F., Barbier, M., & Hansez, I. (2019). Work environment and work-to-family conflict: examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management & Organization*, 1–24. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.40>
- Baez, X., & Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. *Revista de Psicología*, XIV(1), 113–123. <http://www.redalyc.org/pdf/264/26414109.pdf>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (1st ed.). National Bureau of Economic Research.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41–60. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00053>
- Brooking, A. (1996). *Intellectual capital. Core asset for the third millennium Enterprise* (1st ed.). International Thomson Business Press.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. (2nd ed.). The Guilford Press.
- Burton, J. (1990). *Conflict: Human Needs Theory* (J. Burton (ed.)). Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-21000-8>
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1, 2nd ed.* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). *A theory of performance* (S. Schmitt & Borman (eds.)).
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & Lebreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1), 295–325. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Butt, A. A.

- (2020). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work–family conflict on job performance. *Journal of Management & Organization*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.18>
- Edvinson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital: realizing y Company's True Value by finding its Hidden Brainpower*. Harper Collins Publishing.
- Galtung, J. (1980). The Basic Needs Approach. In K. Lederer, D. Antal, & J. Galtung (Eds.), *Human needs : a contribution to the current debate ; [conference "Goals, Desirability, and Chances for Implementation of Need-oriented environmental Planning" held at Berlin, May 27-29, 1978]* (pp. 55–125). Workshop on Needs.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guevara, J. D. (2018). La gestión del capital intelectual y éxito en los planes estratégicos de las organizaciones. *Folletos Gerenciales*, 22(4), 255–264. <https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/article/view/187>
- Harini, S., Maulana, L. H., Sudarijati, & Juniarti, D. (2020). Performance, job stress and human capital motivation: A study on employee perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 2295–2300.
- Huang, S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>
- Ibarra-Cisneros, M. A., & Hernández-Perlines, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. *Innovar*, 29(71), 79–96. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397>
- Ismail, H. N., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work–family conflict and job stress. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 356–372. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.15>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. In *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire instruction manual*. TNO Innovation for Life – VU University Medical Center.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8),

- 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70(1), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0018726716645660>
- Lim, D. H., Song, J. H., & Choi, M. (2012). Work–family interface: Effect of enrichment and conflict on job performance of Korean workers. *Journal of Management & Organization*, 18(3), 383–397. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.3.383>
- Lobato, M. E. (2013). *Influencia de los conflictos laborales en el clima organizacional del Hospital I Pacasmayo 2013* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/4208>
- Manzano, A., & Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación. Cuaderno técnico 4* (Cuaderno t). Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (Geneval).
- Martín de Castro, G., Alama, E. M., Navas, J. E., & López, P. (2009). El papel del capital intelectual en la innovación tecnológica. Un aplicación a las empresas de servicios profesionales de España. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 12(40), 83–109. [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(09\)70043-X](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(09)70043-X)
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/arla-08-2015-0202>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (p. 5/ 33). Psychology Press.
- Mincer, J. A. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. <http://www.jstor.org/stable/1827422>
- Mincer, J. A. (1974). The Human Capital Earnings Function. In *Schooling, Experience, and Earnings* (1st ed., pp. 83–96). National Bureau of Economic Research.
- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331–337. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>
- Moreno, E. N., Quispe, J., Velarde, B., & Velásquez, C. A. (2016). *Conflictos en la vida laboral y familiar de la mujer ejecutiva en Lima Metropolitana* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7651>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. In *Human Performance* (Vol. 10, Issue 2, pp. 71–83).
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Ongaki, J. (2019). An examination of the

- relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management*, 23(2), 169–187. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0025>
- Orbegoso, F. C. L., & Vela, S. T. (2019). *Conflictos laborales – familiares y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital I Juanjuí EsSalud, 2019* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2225>
- Pérez, V., Palací, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193–210. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reyes, N. S. (2018). *Contribución del capital intelectual en los indicadores de desempeño financiero de las compañías de servicios profesionales de auditoría financiera en Colombia* [Universidad del Rosario]. <http://repositorio.urosario.edu.co/handle/10336/18490>
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419–450. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093716>
- Şahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work–family conflict and job performance: mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management & Organization*, 1–20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
- Sanz, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(suplemento 1), 115–126. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Performance Improvement*, 37(7), 56–59. <https://doi.org/10.1002/pfi.4140370713>
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organizational relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089–1121. <https://doi.org/10.2307/256928>
- Turuç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobill/issue/2825/38175>
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., &

- Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341–358. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004>
- Wang, I.-A., Tsai, H.-Y., Lee, M.-H., & Ko, R.-C. (2021). The effect of work–family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: the cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 3112–3133. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651373>
- Yang, Y., Tian, Z., Lan, Y., Wang, S., & Chen, H. (2021). An overview of biofuel power generation on policies and finance environment, applied biofuels, device and performance. *Journal of Traffic and Transportation Engineering (English Edition)*, 8(4), 534–553. <https://doi.org/10.1016/j.jtte.2021.07.002>
- Yasin, N. A., Ridjal, S., Jufri, M., & Anshari. (2019). Human capital and entrepreneurship and their impact on the productivity of traditional craftsmen. *Espacios*, 40(4).
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol21-no1-paper5.pdf>
- Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work–Family Conflict on Sustainable Creative Performance: Job Crafting as a Mediator. *Sustainability*, 12(19), 8004. <https://doi.org/10.3390/su12198004>