

Vínculo familiar y desempeño laboral en empresas de servicios: Un estudio causal

Family ties and job performance in service companies: A causal study

Fernando Escobedo^{1*}, Rosa Clavijo-López², Bettina Theresa Bernard Tiravanti³

¹Universidad Señor de Sipán; Escuela de Posgrado. Chiclayo, Perú

²Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Moyobamba, Perú

³Universidad Señor de Sipán; Escuela de Posgrado. Lima, Perú

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación causal entre el vínculo familiar y el desempeño laboral en empresas de servicios. Con una metodología de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y explicativo. Mediante el método deductivo-hipotético utilizando como estadístico a la regresión logística ordinal por presentar comportamiento de los ítems con escalas ordinales y valores Likert; aplicando cuestionarios validados por constructo en los cuales se obtuvo para la variable vínculo familiar un KMO = ,791 y para la variable dependiente desempeño laboral un KMO = ,825; y ambas con prueba de esfericidad de Bartlett = ,000 demostrando una alta relación entre los ítems; además, su nivel de fiabilidad mediante el Omega de McDonald = ,753 para la variable independiente y ,815 para la variable dependiente. Estos cuestionarios fueron aplicados a una población de 100 colaboradores de las empresas de servicios. La prueba estadística indicó que el modelo completo es significativamente mejor que ese modelo vacío ($p < ,001$), lo que significa que el vínculo familiar realmente ayuda a explicar diferencias en el desempeño laboral. Además, el valor de Nagelkerke fue ,217. Este indicador funciona como un "porcentaje de explicación" del modelo.

Palabras clave: familia; identidad; motivación; parentesco; productividad laboral; responsabilidad

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the causal relationship between family ties and job performance in service companies. It used an applied methodology with a quantitative, descriptive-explanatory, non-experimental approach. The deductive-hypothetical method was used, employing ordinal logistic regression as the statistical method due to the behavior of the items with ordinal scales and Likert. applying construct-validated questionnaires in which a KMO = ,791 was obtained for the family bond variable and a KMO = ,825 for the dependent variable work performance; and both with Bartlett's sphericity test = ,000 demonstrating a high relationship between the items; in addition, their reliability level using McDonald's Omega = ,753 for the independent variable and ,815 for the dependent variable. These questionnaires were administered to a population of 100 employees of service companies. The statistical test indicated that the complete model is significantly better than the empty model ($p < ,001$), which means that family ties really help explain differences in job performance. In addition, the Nagelkerke value was ,217. This indicator functions as a "percentage of explanation" of the model.

Keywords: family; identity; motivation; kinship; labor productivity; responsibility

Cómo citar/How to cite:

Escobedo, F., Clavijo-López, R., y Bernard Tiravanti, B. T. (2026). Vínculo familiar y desempeño laboral en empresas de servicios: Un estudio causal. *Revista científica en ciencias sociales*, 8, e8956. [10.53732/rccsociales/e8956](https://doi.org/10.53732/rccsociales/e8956)

Editor Responsable:

Chap Kau Kwan Chung
Universidad del Pacífico.
Dirección de Investigación.
Asunción, Paraguay
Email: wendy.kwan@upacifico.edu.py

Revisores:

Myrna Ruiz Díaz
Universidad del Pacífico.
Dirección de Investigación.
Asunción, Paraguay
Email: myrna.ruizdiaz@upacifico.edu.py

Paola Dos Santos González
Universidad Iberoamericana.
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Asunción, Paraguay
Email: dossantos.paola@gmail.com

Fecha de recepción: 13/12/2025

Fecha de revisión: 20/12/2025

Fecha de aceptación: 30/01/2026

Autor correspondiente:

Fernando Escobedo
E-mail: escobedogal@uss.edu.pe



INTRODUCCIÓN

El equilibrio entre trabajo y la familia es un desafío significativo en las sociedades industriales actuales debido a las crecientes demandas en ambos ámbitos. Este equilibrio es fundamental para el desempeño laboral de los colaboradores, especialmente en empresas de servicios en donde la interacción con los clientes es fundamental (Liu et al., 2026; A Rahim et al., 2022). Además, la motivación familiar puede aumentar el rendimiento al poder proporcionar energía y reducir el estrés, lo cual es particularmente importante cuando la motivación intrínseca es baja (Menges et al., 2017). El estudio se vincula a 3 ODS (Naciones Unidas, 2015), las cuales son la ODS 8 en la cual se enmarca en que la gestión adecuada del equilibrio trabajo-familia puede mejorar el desempeño laboral, por ende, la productividad económica (Ahmad & Alsuhaibany, 2025; Yáñez-Araque et al., 2021); la ODS 11 en donde las prácticas de gobernanza familiar en las empresas pueden contribuir a la sostenibilidad social y ambiental; y a la ODS 13 en donde la sostenibilidad en las empresas familiares promueven prácticas ambientales responsables (Gu & Mo, 2025).

En ese contexto, el estudio sobre aspectos resaltantes del conflicto trabajo-familia es un problema recurrente que afecta el desempeño laboral y, por ende, el bienestar de los colaboradores. A nivel internacional este conflicto puede ser exacerbado por factores culturales, en los cuales se observa en estudios realizados en Turquía han demostrado que la motivación familiar y el conflicto trabajo-familia tienen efectos significativos en el rendimiento laboral (Torgalöz et al., 2022).

En Malasia, se comprobó que el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo afecta negativamente el desempeño (Zainal et al., 2020), además, el autor Rahim et al. (2022) evidencio que la cultura trabajo-familia, incluyendo el apoyo gerencial y las demandas de tiempos organizacionales, influyen en el desempeño laboral de los colaboradores; en Indonesia, el conflicto familiar actúa como un estresor que impacta en el bienestar y desempeño de los colaboradores (Syaifuddin et al., 2024). En Perú, la relación bidireccional entre el trabajo y responsabilidades familiares, destaca la necesidad de entornos laborales que equilibren las demandas y promuevan el apoyo (Pezo-Arteaga & Paredes-Limo, 2024).

En función a lo expuesto, se puede conceptualizar al vínculo familiar como los lazos que se consideran conceptos centrales que persisten más allá de los límites lingüísticos, culturales y políticos, adaptándose a las distintas transformaciones contemporáneas y a los cambios cualitativos (Gravanita et al., 2017); es considerado además, a los lazos familiares no son meramente enlaces o asociaciones, sino objetos inmateriales sostenidos a través de las redes de prácticas que logran abrazar poder, afecto y ética (Rodrigues & Guareschi, 2018); incluyen tanto relaciones de parentesco como de no parentesco, siendo moldeados por factores estructurales, etapa vital y relaciones, los cuales reflejan una construcción social fluida de la familia (Grablis, 2021). Ahora, conceptualizar el desempeño laboral, es considerarlo como multidimensional, lo que incluye el rendimiento contextual, adaptativo y de tareas (Saidin et al., 2024); el cual consiste en comportamientos alineados con los objetivos organizacionales, medibles y evaluables a nivel individual, contribuyendo al éxito de la organización (Nwokike & Unegbu, 2019).

Por lo tanto, se formuló la interrogante de investigación, la cual es ¿Cómo influye el vínculo familiar en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas de servicios? Por ende, su objetivo fue de analizar la relación causal entre el vínculo familiar y el desempeño laboral en empresas de servicios. Y para poder dar respuesta a la interrogante se elaboró la hipótesis en donde el vínculo familiar positivo mejora el desempeño laboral de los colaboradores en empresas de servicios.

METODOLOGÍA

La investigación presenta un cuerpo metodológico de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y explicativo (Supo, 2024). Mediante el método deductivo-hipotético utilizando como estadístico a la regresión logística ordinal por presentar comportamiento de los ítems con escalas ordinales y valores Likert (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018); aplicando cuestionarios validados por constructo en los cuales se obtuvo para la variable vínculo familiar un KMO = ,791 y para la variable dependiente desempeño laboral un KMO = ,825; y ambas con prueba de esfericidad de Bartlett = ,000 demostrando una alta relación entre los ítems; además, su nivel de fiabilidad mediante el Omega de McDonald = ,753 para la variable independiente y ,815 para la variable dependiente. Estos cuestionarios fueron aplicados a una población de 100 colaboradores de las empresas de servicios siendo el criterio de muestra censal basada en la totalidad de los trabajadores de la empresa, los cuales están en planilla, por lo tanto, no requirió de muestreo. Los instrumentos fueron divididos en dos cuestionarios, respectivamente por cada variable; siendo el cuestionario de vínculo familiar subdividido en dimensiones como apoyo emocional, interacción y comunicación, responsabilidad familiar; y para la variable desempeño laboral constó de las dimensiones estabilidad laboral, compromiso laboral e identidad laboral. Cada uno de los cuestionarios constó de 12 ítems distribuidos en 4 ítems por cada dimensión.

En el análisis y procesamiento de datos fue desarrollado en el SPSS v28, para la codificación de los datos a través de dos estadísticas, tanto descriptiva a través de la construcción de rangos para distribución en niveles (bajo, medio y alto) aplicando baremación (mínimos, percentil 30, percentil 70 y máximos), posterior a la agrupación visual para la construcción de las tablas de frecuencia y tablas cruzadas; además, de la estadística inferencial para el cálculo de la prueba de normalidad y pruebas de hipótesis con regresión logística ordinal utilizando el coeficiente de Nagelkerke para medir la influencia. La investigación aplicó principios éticos que velan por el respeto a la propiedad intelectual, honestidad, integridad científica.

RESULTADOS

Los resultados fueron elaborados a través del comportamiento metodológico en el análisis y procesamiento de datos, en el cual se empleó la estadística descriptiva mediante la baremación y niveles de frecuencia; y la estadística inferencial a través de las pruebas de normalidad y pruebas de hipótesis aplicando regresión ordinal (ver tabla 1).

Tabla 1. Intervalos mediante valores mínimos, percentil 30, percentil 70 y máximos

		Apoyo emocional	Interacción y comunicación	Responsabilidad familiar	Vínculo familiar	Estabilidad laboral	Compromiso laboral	Identidad laboral	Desempeño laboral
N	Válido	100	100	100	100	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mínimo	8	5	6	25	7	10	7	34
	Máximo	20	20	20	59	20	20	20	60
Percentiles	30	15,00	15,00	12,00	43,00	16,00	17,00	15,00	48,00
	70	19,00	18,00	15,00	50,00	18,00	19,00	19,00	54,00

Nota. Presentación de rangos por cada variable y dimensión para determinar los niveles de frecuencia.

Fuente: Elaboración propia (2025)

En la variable vínculo familiar, los colaboradores se concentraron principalmente en los niveles bajo y medio. En conjunto, el 32% se ubicó en nivel bajo, el 43% en nivel medio y el 25% en nivel alto. Las dimensiones mostraron una tendencia similar. En apoyo emocional, el 32% de los participantes se situó en el nivel bajo, el 51% en el nivel medio y el 17% en el nivel alto. En interacción y comunicación, el 34% se ubicó en nivel bajo, el 54% en nivel medio y el 12% en nivel alto. En responsabilidad familiar, la distribución fue ligeramente distinta: el nivel bajo

aumentó al 44%, mientras que el nivel medio fue de 32% y el nivel alto alcanzó el 24%. En conjunto, estos resultados indican que tanto el vínculo familiar global como sus dimensiones se caracterizan por una mayor concentración en niveles intermedios y bajos (ver tabla 2).

Tabla 2. Niveles de frecuencia de la variable vínculo familiar y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Vínculo familiar	Bajo	32	32,0
	Medio	43	43,0
	Alto	25	25,0
	Total	100	100,0
Apoyo emocional	Bajo	32	32,0
	Medio	51	51,0
	Alto	17	17,0
	Total	100	100,0
Interacción y comunicación	Bajo	34	34,0
	Medio	54	54,0
	Alto	12	12,0
	Total	100	100,0
Responsabilidad familiar	Bajo	44	44,0
	Medio	32	32,0
	Alto	24	24,0
	Total	100	100,0

Nota. Niveles de frecuencia de la variable independiente y sus dimensiones.

Fuente: Elaboración propia (2025)

En cuanto al desempeño laboral, se observó un patrón general similar. El 31% de los colaboradores se ubicó en el nivel bajo, el 43% en el medio y el 26% en el nivel alto (Tabla 4). Al desagregar por dimensiones, estas distribuciones se mantuvieron. En estabilidad laboral, el 47% de los trabajadores se ubicó en nivel bajo, el 33% en el medio y el 20% en el alto. En compromiso laboral, el 36% se situó en nivel bajo, el 41% en nivel medio y el 23% en nivel alto. Finalmente, en identidad laboral, el 35% de los participantes se clasificó en nivel bajo, el 47% en nivel medio y el 18% en nivel alto. En conjunto, estos resultados muestran que el desempeño laboral, tanto a nivel global como por dimensiones, tiende a concentrarse principalmente en niveles medios y bajos, con una menor proporción de colaboradores en el nivel alto (Tabla 3).

Tabla 3. Niveles de frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	31	31,0
	Medio	43	43,0
	Alto	26	26,0
	Total	100	100,0
Estabilidad laboral	Bajo	47	47,0
	Medio	33	33,0
	Alto	20	20,0
	Total	100	100,0
Compromiso laboral	Bajo	36	36,0
	Medio	41	41,0
	Alto	23	23,0
	Total	100	100,0
Identidad laboral	Bajo	35	35,0
	Medio	47	47,0
	Alto	18	18,0
	Total	100	100,0

Nota. Niveles de frecuencia de la variable dependiente y sus dimensiones.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Se evidencia el cruce de información del vínculo familiar y el desempeño laboral a nivel medio, quedando demostrado los datos obtenidos encontrados en la Tabla 2 y Tabla 3; además, es necesario indicar que posterior al porcentaje, prosigue el nivel bajo en función al cruce de los datos (Tabla 4).

Tabla 4. *Tablas cruzadas entre vínculo familiar y desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Vínculo familiar	Bajo	Recuento	19	9	4	32
		% del total	19,0%	9,0%	4,0%	32,0%
	Medio	Recuento	10	23	10	43
		% del total	10,0%	23,0%	10,0%	43,0%
	Alto	Recuento	2	11	12	25
		% del total	2,0%	11,0%	12,0%	25,0%
Total	Recuento	31	43	26	100	
	% del total	31,0%	43,0%	26,0%	100,0%	

Nota. Nivel de relación de los niveles de frecuencia entre la variable independiente y la variable dependiente.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Previo al análisis inferencial, se evaluó la normalidad de las distribuciones mediante la prueba de Kolmogorov–Smirnov. Los resultados indicaron ausencia de normalidad en la mayoría de dimensiones ($p < ,001$), lo que justificó el uso de procedimientos no paramétricos y de un modelo acorde con la naturaleza ordinal de las variables (ver tabla 5).

Tabla 5. *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1Vi: Apoyo emocional	,144	100	,000
D2Vi: Interacción y comunicación	,160	100	,000
D3Vi: Responsabilidad familiar	,156	100	,000
Vi: Vínculo familiar	,100	100	,015
D1Vd: Estabilidad laboral	,168	100	,000
D2Vd: Compromiso laboral	,183	100	,000
D3Vd: Identidad laboral	,159	100	,000
Vd: Desempeño laboral	,128	100	,000

Nota. Evidencia del p-valor que garantiza la distribución de los datos no normales.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Para analizar la relación entre el vínculo familiar y el desempeño laboral se aplicó un modelo de regresión logística ordinal. El análisis mostró que el modelo de regresión logística ordinal sí aporta información útil para explicar el desempeño laboral. Esto se observa porque el modelo completo (que incluye al vínculo Familiar como predictor), se compara con un modelo básico que no tiene ningún predictor. La prueba estadística indicó que el modelo completo es significativamente mejor que ese modelo vacío ($p < ,001$), lo que significa que el vínculo familiar realmente ayuda a explicar diferencias en el desempeño laboral. Además, el valor de Nagelkerke fue ,217. Este indicador funciona como un “porcentaje de explicación” del modelo. En este caso, el vínculo familiar explicó alrededor del 22 % de la variación en el Desempeño Laboral. Aunque no es una proporción muy alta, sí muestra que la relación existe y tiene un peso moderado (ver tabla 6, tabla 7, tabla 8, tabla 9).

Tabla 6. Prueba de hipótesis del vínculo familiar y el desempeño laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2 Inicial	Logaritmo de la verosimilitud -2 Final	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Interacción (Vi-Vd)	43,689	22,379	21,310	2	,000	,217

Nota. El coeficiente de Nagelkerke muestra el nivel de causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Tabla 7. Prueba de hipótesis del vínculo familiar y la dimensión de estabilidad laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2 Inicial	Logaritmo de la verosimilitud -2 Final	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Interacción	39,536	21,477	18,059	2	,000	,189

Nota. El coeficiente de Nagelkerke muestra el nivel de causalidad de la variable independiente sobre la dimensión de estabilidad laboral.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Tabla 8. Prueba de hipótesis del vínculo familiar y la dimensión de compromiso laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2 Inicial	Logaritmo de la verosimilitud -2 Final	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Interacción	26,492	23,991	2,501	2	,000	,028

Nota. El coeficiente de Nagelkerke muestra el nivel de causalidad de la variable independiente sobre la dimensión de compromiso laboral.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Tabla 9. Prueba de hipótesis del vínculo familiar y la dimensión de identidad laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2 Inicial	Logaritmo de la verosimilitud -2 Final	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Interacción	35,457	20,689	14,768	2	,000	,157

Nota. El coeficiente de Nagelkerke muestra el nivel de causalidad de la variable independiente sobre la dimensión de identidad laboral.

Fuente: Elaboración propia (2025)

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el vínculo familiar mantiene una relación positiva con el desempeño laboral, especialmente en las dimensiones de estabilidad e identidad laboral. Aunque la magnitud del efecto no es alta, sí es consistente: quienes reportan vínculos familiares más sólidos muestran mayor probabilidad de ubicarse en niveles superiores de desempeño. En cambio, el impacto sobre la dimensión compromiso laboral es bastante menor, lo cual sugiere que este último depende más de factores internos a la organización que de condiciones familiares.

La prueba estadística indicó que el modelo completo es significativamente mejor que ese modelo vacío ($p < ,001$), lo que significa que el vínculo familiar realmente ayuda a explicar diferencias en el desempeño laboral. Además, el valor de Nagelkerke fue ,217. Este indicador funciona como un “porcentaje de explicación” del modelo. En este caso, el vínculo familiar explicó alrededor del

22% de la variación en el Desempeño Laboral. Aunque no es una proporción muy alta, sí muestra que la relación existe y tiene un peso moderado.

En términos conceptuales, estos hallazgos encajan con lo planteado por los enfoques que consideran a la familia como un recurso protector. Los modelos de conservación de recursos proponen que las personas rinden mejor cuando cuentan con soportes estables que reducen tensiones externas. En ese sentido, el vínculo familiar funciona como una base emocional que favorece conductas laborales estables y reduce la aparición de conflictos que afecten la continuidad o la identidad profesional.

En términos conceptuales, estos resultados se alinean con las teorías que consideran a la familia como un recurso protector. Desde la Social Support Theory, Cohen y Wills plantean que el apoyo emocional proveniente del entorno cercano reduce el impacto del estrés y facilita la adaptación personal y laboral (Kaden et al., 2024). De manera complementaria, el Family-to-Work Enrichment Model, desarrollado por Greenhaus y Powell, sostiene que las experiencias positivas en la familia generan recursos afectivos y motivacionales que pueden trasladarse al desempeño en el trabajo (Du et al., 2020). Estas ideas se articulan con la Teoría de Conservación de Recursos, propuesta por Hobfoll, quien explica que las personas rinden mejor cuando disponen de recursos estables (como apoyo afectivo, comunicación y cohesión familiar) que disminuyen tensiones externas y favorecen conductas laborales más estables (Hobfoll & Hou, 2025).

Desde este marco conceptual integrado, el vínculo familiar puede interpretarse como una base emocional que contribuye a la estabilidad y la identidad en el entorno laboral. No obstante, estas mismas teorías también señalan que ciertas dimensiones del desempeño, especialmente el Compromiso laboral, suelen depender en mayor medida de factores organizacionales, como el liderazgo, el clima o las prácticas de reconocimiento. Esta diferenciación es coherente con el patrón observado en los resultados del presente estudio.

La evidencia regional respalda la importancia del apoyo familiar en los procesos relacionados con la vida laboral. Por ejemplo, en una muestra de trabajadores chilenos, Jiménez Figueroa et al. (2011) encontraron en 128 trabajadores técnicos y profesionales que tanto el apoyo familiar como la satisfacción familiar se relacionan significativamente ($r = ,470$; $p = ,001$) y ambas se asocian inversamente con el conflicto trabajo-familia. En su estudio de regresión, el apoyo familiar y la satisfacción familiar fueron predictores significativos del conflicto trabajo-familia ($\beta = -,386$; $t[91] = -4,698$; $p < ,001$), con una correlación negativa de $r = -,684$ ($p = ,001$), de modo que mayores niveles de apoyo y satisfacción familiar se vinculan con menores niveles de conflicto trabajo-familia. Este patrón cuantitativo respalda la idea de que los recursos familiares positivos contribuyen a condiciones personales y laborales más favorables, lo cual es coherente con nuestros resultados sobre la relación entre vínculo familiar y desempeño laboral. En conjunto, estas evidencias sugieren que la familia actúa como un recurso social protector que facilita la adaptación y el funcionamiento en el ámbito laboral.

Un segundo estudio de contexto regional respalda la idea de que el compromiso laboral se relaciona estrechamente con factores organizacionales. En una investigación realizada en Brasil por Settecerze Rodrigues & Gabardo-Martins (2025) con 442 trabajadoras con hijos pequeños, se observó que las políticas de apoyo trabajo-familia y las conductas de supervisores que respaldan estas políticas se asociaron positivamente con el compromiso laboral, el cual, a su vez, redujo la intención de rotación. Este hallazgo sugiere que, aunque el vínculo familiar aporta recursos valiosos, el compromiso laboral puede depender en mayor medida de la presencia de apoyo institucional y de prácticas organizacionales favorables, lo cual ayuda a contextualizar por qué, en

el presente estudio, el compromiso laboral puede depender más de factores organizacionales que de recursos familiares per se.

En conjunto, la evidencia indica que el vínculo familiar constituye un recurso relevante, aunque parcial, dentro de un sistema más amplio que configura el desempeño laboral. El vínculo familiar se asocia con el desempeño laboral en la muestra estudiada, con mayor impacto en estabilidad e identidad y escaso efecto en compromiso laboral. La influencia es estadísticamente significativa, pero de magnitud moderada a baja; por lo tanto, el vínculo familiar forma parte del ecosistema que explica el desempeño en el trabajo, sin ser su determinante exclusivo.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Contribución de los autores:

- Conceptualización: Fernando Escobedo
- Curación de datos: Fernando Escobedo
- Análisis formal: Bettina Theresa Bernard Tiravanti
- Investigación: Rosa Clavijo-López
- Metodología: Fernando Escobedo
- Redacción – borrador original: Bettina Theresa Bernard Tiravanti
- Redacción – revisión y edición: Rosa Clavijo-López

Financiamiento: Este trabajo ha sido autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, S., & Alsuhaibany, Y. (2025). Small Feet, Big Prints: The Contribution of Family-Owned Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) to Sustainable Development Goals (SDGs). *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, 35(1), 199-214. <https://doi.org/10.1111/beer.12790>
- A Rahim, N. A. A. B., Omar, K., Haque, A. U., Muhammad, H., Saputra, J., & Hulu, F. (2022). Impacts of Work–Family Culture on Employee Job Performance in Achieving Sustainable Development Goals. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/su14127003>
- Du, D., Bakker, A. B., & Derks, D. (2020). Capitalization on positive family events and task performance: A perspective from the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5), 357-367. <https://doi.org/10.1037/ocp0000259>
- Grablis, K. (2021). Family bonds and personal rights. *Studia Iuridica Toruniensia*, 28, 27-44. <https://doi.org/10.12775/SIT.2021.002>
- Gravanita, J., Belo, M., & Sarzana, J. (2017). The family beyond borders. *Topique*, 141, 107-115. <https://doi.org/10.3917/top.141.0107>
- Gu, W., & Mo, W. (2025). How family control affects the sustainable development of enterprises: An analysis of the actual controllers' characteristics. *International Review of Financial Analysis*, 103. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2025.104238>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hobfoll, S. E., & Hou, W. K. (2025). Conservation of resources theory and traumatic stress placed in the context of meaning-making: An evolutionary ecological perspective. En A. W. Kruglanski, I. Prilleltensky, & A. Raviv (Eds.), *The Routledge International Handbook of Human Significance and Mattering* (pp. 289-301). Aakar Books. <https://doi.org/10.4324/9781003424437-27>

- Jiménez Figueroa, A. E., Mendiburo Subiabre, N. P., & Olmedo Fuentes, P. A. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en psicología latinoamericana*, 29(Extra 2), 317-329. <https://www.redalyc.org/pdf/799/79922588011.pdf>
- Kaden, J., Hübner, C., Mansfeld, T., Sander, J., Seyfried, F., Kaiser, S., Dietrich, A., & Hilbert, A. (2024). The Application of Cohen's Stress-Buffering Model for Weight Bias Internalization in Prebariatric Patients. *Obesity Facts*, 17(5), 483-490. <https://doi.org/10.1159/000539857>
- Liu, Z., Yang, Y., Ma, Q.-H., & Li, Z. (2026). Impact mechanism of family-to-work interface on emotional labor. *Dongbei Daxue Xuebao/Journal of Northeastern University*, 37(8), 1207-1211. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1005-3026.2016.08.029>
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0898>
- Naciones Unidas. (2015). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Nwokike, O. A., & Unegbu, V. E. (2019). Evaluating the job performance of librarians in universities in South-East, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*,. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5789&context=libphilprac>
- Pezo-Arteaga, E., & Paredes-Limo, E. F. (2024). Work-family relationship in private company workers: A systematic review. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 16(4), 1-18. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v16.n4.41837>
- Rodrigues, L., & Guareschi, N. M. de F. (2018). The performance of the bond in the Social Assistance Policy. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 70(1), 161-174. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672018000100012&script=sci_abstract
- Saidin, K., Wan, P., & Wan Abdul Halim, W. F. S. (2024). A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(1), 5764-5776. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.1.00425>
- Settecerze Rodrigues, F., & David Gabardo-Martins, L. M. (2025). Apoyo familiar, compromiso laboral e intención de rotación: Un estudio con mujeres con hijos pequeños. *Ciencias Psicológicas*, 19(2), e-4048. <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/4048>
- Supo, J. (2024). *Metodología de la Investigación Científica*. 4ta Edición. <https://bioestadistico.com/libro>
- Syaifuddin, S., Lie, D., Lubis, F. R. A., Novirsari, E., & Nasib, N. (2024). The role of job satisfaction in mediating the relationship between family conflict, volunteer management, and employee performance at PT. Perkebunan Nusantara 3. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 11(12), 180-191. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.12.020>
- Torgalöz, A. Ö., Özbilen, P. Y., & Artun, D. M. (2022). Family-Work Conflict and Job Performance during Remote Working: Does Technostress Mediate this Relationship? En E. S. B. Meydanoğlu, D. Z. Nayır, M. Klein, & R. Öztürk (Eds.), *Digital Challenges and Strategies in a Post-Pandemic World* (pp. 147-167). Verlag Peter Lang AG.
- Yáñez-Araque, B., Sánchez-Infante Hernández, J. P., Gutiérrez-Broncano, S., & Jiménez-Estévez, P. (2021). Corporate social responsibility in micro-, small- and medium-sized enterprises: Multigroup analysis of family vs. nonfamily firms. *Journal of Business Research*, 124, 581-592. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.023>

- 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.
https://www.researchgate.net/publication/351239894_Work-Family_Conflict_and_Job_Performance_Moderating_Effect_of_Social_Support_among_Employees_in_Malaysian_Service_Sector