

Doble presencia laboral (conflicto trabajo-familia) en la docencia universitaria: revisión bibliométrica 2010–2025

Double work presence (work-family conflict) in university teaching: bibliometric review 2010–2025

Recibido: 06/08/2025 - Aceptado: 03/11/2025

Grace Adriana Lolín Párraga

<https://orcid.org/0009-0005-3336-2600>

grace.lolin@ucv.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura, Perú

Edwin Martín García Ramírez

<https://orcid.org/0000-0002-3483-1158>

egarcia@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura, Perú

Resumen

El conflicto trabajo-familia (CTF) constituye un riesgo psicosocial con implicaciones directas para la salud mental, el desempeño académico y la calidad educativa que ofrece el profesorado. Este artículo analiza la producción científica sobre la doble presencia laboral en la docencia universitaria, publicada entre 2010 y 2025. El estudio tuvo un alcance descriptivo; la estrategia de búsqueda se realizó en Web of Science y Scopus, mediante ecuaciones con descriptores y operadores booleanos. Los registros fueron importados a Microsoft Excel y seleccionados en tres niveles, representados en el flujograma PRISMA. La síntesis de los 28 artículos se procesó en Bibliometrix (RStudio) a partir de un análisis narrativo integrador. Los hallazgos muestran un crecimiento sostenido, con un aumento del 8,16 % anual, y una literatura reciente con los contribuyentes más relevantes. La estructura conceptual reveló tres clústeres enfocados en el conflicto trabajo-familia, el estrés y los recursos, lo que consolida un campo en expansión que integra dimensiones del bienestar docente y del equilibrio vida-labor.

Palabras clave: conflicto, familia, trabajo

Abstract

Work-family conflict (WFC) is a psychosocial risk with direct implications for mental health, academic performance, and the quality of education provided by teachers. This article analyzes scientific research on dual work presence in university teaching published between 2010 and 2025. The study was descriptive in scope; the search strategy was carried out in Web of Science and Scopus, using equations with descriptors and Boolean operators. The records were imported into Microsoft Excel and selected at three levels, represented in the PRISMA flowchart. The synthesis of the 28 articles was processed in Bibliometrix (RStudio) based on an integrative narrative analysis. The findings show sustained growth, with an annual increase of 8.16%, and recent literature with the most relevant contributors. The conceptual structure revealed three clusters focused on work-family conflict, stress, and resources, consolidating an expanding field that integrates dimensions of teacher well-being and work-life balance.

Keywords: conflict, family, work

Introducción

En la última década, la labor del profesorado universitario se ha consolidado como una de las profesiones que demandan mayor inversión de tiempo para cumplir adecuadamente con las responsabilidades académicas (Kim et al., 2025), incluyendo actividades de tutoría, investigación y vinculación (Carvalho et al., 2024; Pimenta et al., 2023). Este fenómeno ha reconfigurado las fronteras entre el trabajo y la vida personal, haciendo más visible la doble presencia laboral (Dong et al., 2025), denominada comúnmente como conflicto trabajo-familia (WFC). Dicha situación emerge cuando las presiones del trabajo y las responsabilidades familiares se superponen

(Aldhafeeri et al., 2025; Tavassoli y Sunyer, 2025) y resulta ser un factor estresante en ambos dominios (Sanz et al., 2025). Por un lado, afecta la satisfacción, la productividad y el rendimiento organizacional; y, por el otro, reduce el tiempo dedicado al núcleo familiar y los roles asignados (Carvalho et al., 2024).

El problema de la presente investigación se centra en la escasez de estudios bibliométricos que integren el marco de la doble presencia del personal académico universitario. Aunque existen estudios que reportan el conflicto como negativamente correlacionado con el compromiso laboral en profesoras universitarias —mediado por el síndrome de *burnout* y modulado por el puesto de trabajo y los rasgos de persistencia— (Dong et al., 2025), también se ha relacionado con la dimensión del vigor y la dedicación (Carvalho et al., 2024) y con la conducta innovadora, efecto mediado por el estrés y moderado por el género (Bao et al., 2025).

Desde una perspectiva práctica de gestión, las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfrentan a presiones cada vez mayores, como la elevada carga lectiva, las expectativas en materia de investigación, los requisitos de servicio y las obligaciones familiares cambiantes del profesorado, aspectos que contribuyen al conflicto de funciones y pueden perjudicar el bienestar, el rendimiento y la retención. Desde una perspectiva académica, trazar el crecimiento, la estructura temática y los puntos críticos disciplinarios de la investigación sobre la doble presencia en la enseñanza universitaria puede orientar futuras investigaciones. Y, desde el punto de vista social, la doble presencia de las funciones laborales y familiares se cruza con la igualdad de género, los sistemas de apoyo institucional para la conciliación de la vida laboral y familiar, y la sostenibilidad de las carreras académicas, lo que la convierte en un tema relevante para la gobernanza de la educación superior y la política de recursos humanos.

El estudio se fundamentó en el marco teórico del conflicto entre el trabajo y la familia, postulado por Kahn en 1964 y articulado por Greenhaus y Beutell (1985), quienes destacan que se trata de una forma de conflicto entre roles en la que las presiones de las cargas del ámbito laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Desde la perspectiva de esta teoría, cuando la participación en un ámbito (por ejemplo, el rol de profesor universitario) dificulta la participación en otro (por ejemplo, las responsabilidades familiares), surge el conflicto.

A nivel mundial, investigaciones previas muestran que, en el ámbito de la educación superior, se ha prestado atención al conflicto entre el trabajo y la familia. En universidades chilenas, las mujeres que ocupan puestos directivos señalaron la ausencia de políticas de conciliación como un obstáculo para el equilibrio entre el trabajo y la familia (Gaete, 2018). En China, estudios con profesoras universitarias pusieron de relieve la asociación negativa entre el conflicto de estas dos esferas y el compromiso (Dong et al., 2025; Qiaolan y Man, 2023). Estos antecedentes indican que, si bien se reconoce el tema, sigue sin existir una revisión bibliométrica específica centrada en la docencia universitaria durante un período definido. El presente estudio pretende contribuir a llenar este vacío mediante un mapeo bibliométrico de la investigación sobre la doble presencia.

El objetivo del estudio se enfoca en analizar la producción científica sobre la doble presencia laboral (conflicto trabajo–familia) en la docencia universitaria, publicada durante el período comprendido entre 2010 y 2025. En concreto, pretende: 1. Determinar la evolución temporal de la producción científica sobre la doble presencia laboral en la docencia universitaria. 2. Identificar los principales contribuyentes mediante indicadores bibliométricos como autores, revistas, instituciones y países más productivos en el campo. Y, 3. Explorar la estructura conceptual mediante el análisis de coocurrencia de palabras clave y mapa temático asociadas a la doble presencia laboral en la docencia universitaria. A través de estos objetivos, el estudio contribuye a ofrecer una visión global del campo y a proporcionar orientación tanto para políticas institucionales como para agendas de investigación.

Metodología

Con la finalidad de analizar la producción científica sobre la doble presencia laboral (conflicto trabajo–familia) en la docencia universitaria, se empleó la bibliometría con enfoque cuantitativo que permitió visualizar la actividad, la colaboración y la estructura de entidades académicas (Ng et al., 2025). A través de información publicada en artículos científicos y sus metadatos relacionados, utilizando métodos estadísticos para describir y mostrar las relaciones entre los trabajos publicados (Ninkov et al., 2021). De esta forma, se identificó la evolución temporal de los registros, los principales contribuyentes, la estructura conceptual y, en consecuencia, los vacíos y las oportunidades futuras en la temática de investigación.

Se adoptó un alcance descriptivo con un diseño transversal no experimental. Esta elección metodológica es adecuada porque el estudio pretendió mapear la producción científica sin manipular variables ni inferir causalidad. El marco transversal permitió la extracción y el análisis de metadatos bibliográficos correspondientes al intervalo temporal comprendido entre 2010 y 2025, ofreciendo una instantánea de la dinámica de investigación

y los cambios a lo largo del período. Mediante el empleo de indicadores bibliométricos establecidos, el diseño facilitó la descripción y comparación sistemáticas de las contribuciones.

La población del estudio consistió en la producción científica total asociada con la temática de la doble presencia en la docencia universitaria, indexada en las principales bases de datos académicas: Web of Science (WoS) de Clarivate Analytics y Scopus de Elsevier. En términos bibliométricos, esta población representó el corpus de documentos recuperados, que incluyó únicamente artículos científicos del período determinado. Cada documento sirvió como unidad analítica.

La elección de las bases de datos se alineó con lo mencionado por Kumpulainen y Seppänen (2022), quienes señalan que, generalmente, estas se consideran las principales fuentes e índices de citas de literatura de carácter general. El período de búsqueda comprendió desde el 1 de enero de 2010 hasta la actualidad, se emplearon ecuaciones de búsqueda construidas con operadores booleanos y descriptores clave relacionados, como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1

Sintaxis de búsqueda

Base de datos	Estrategia
Scopus	(TITLE-ABS-KEY (work family conflict) OR TITLE-ABS-KEY (family work conflict) OR TITLE-ABS-KEY (work life conflict) AND TITLE-ABS-KEY (university teacher)) AND PUBYEAR > 2010 AND PUBYEAR < 2025 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar"))
Web of Science	((TS=(work family conflict)) OR TS=(family work conflict)) OR TS=(work life conflict)) AND TS=(university teacher)

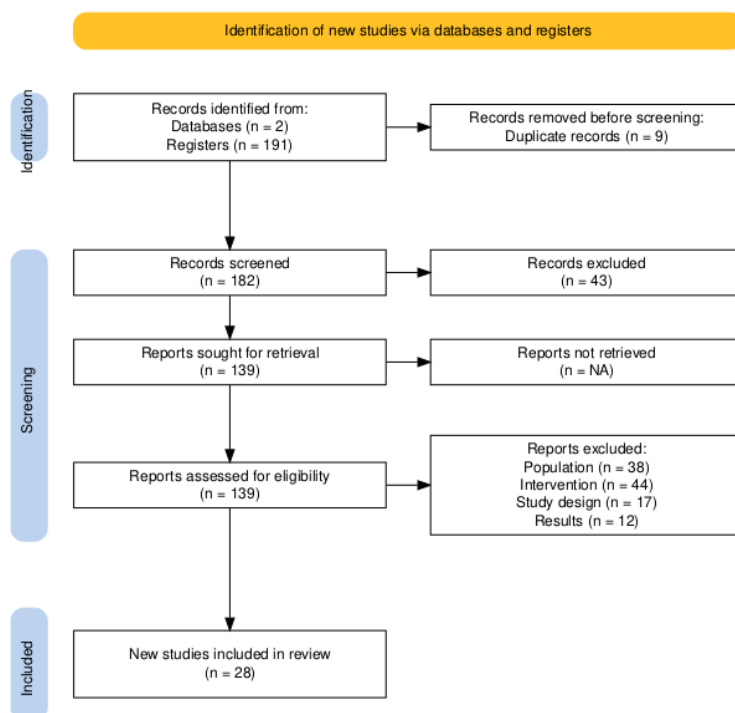
Los registros fueron descargados en formato CSV y Bibtex. Posteriormente, se importaron en Excel como base de datos y se diseñó una matriz de extracción que incluyó la información bibliográfica: autor(es), título, año de publicación, título de revista, volumen, número, página, DOI, país de origen, institución, palabras clave, resumen, idioma, tipo de documento, acceso abierto y fuente. Con esta información, se procedió a la lectura de los artículos, considerando la selección de aquellos que si cumplían con los criterios de elegibilidad bajo el modelo PICOS (Tabla 2).

Tabla 2

Criterios de elegibilidad (PICOS)

Componente	Criterio de inclusión
Población (P)	Docentes universitarios de cualquier país, género o área de enseñanza.
Intervención / Exposición (I)	Exposición al conflicto trabajo-familia ("work-family conflict" / "family-work conflict"), incluida su manifestación ("doble presencia laboral") o factores relacionados (p. ej. sobrecarga de tareas docentes, multitarea académica, tutorías, investigación, vinculación fuera del horario formal).
Comparador (C)	Investigaciones que comparan niveles distintos de conflicto, comparaciones entre docentes por género, disciplina, país, modalidad (tiempo completo vs. parcial), o estudios que también incluyan facilitaciones trabajo-familia (work-family facilitation) como contraparte.
Resultados (O)	Medidas relacionadas con: bienestar docente (burnout, estrés), compromiso laboral (vigor, dedicación, work engagement), desempeño docente, conducta innovadora, satisfacción laboral, efectos familiares, salud mental, etc.
Diseño del estudio (S)	Estudios empíricos (cuantitativos, cualitativos y mixtos) con diseño experimental o no experimental, publicados en revistas académicas indexadas en Scopus o Web of Science (WoS).

Figura 1
Flujo PRISMA



La elección de los artículos se estructuró en tres niveles representado en el flujograma PRISMA. Como se evidencia en la Figura 1, en la identificación, inicialmente, se recuperaron 19 registros mediante la estrategia de búsqueda en Scopus y WoS, y, posteriormente, se eliminaron duplicados (9). En el cribado, se leyeron los títulos y resúmenes, excluyendo 43 estudios que no cumplieran con este primer filtro, posterior, se realizó una lectura completa de los 139 artículos restantes y se descartaron aquellos que no cumplieron con los criterios de elegibilidad PICOS. En la fase de inclusión se detectaron 28 artículos como la muestra final.

Para el estudio bibliométrico se adoptaron criterios de calidad metodológica para garantizar la validez de los resultados. En primera instancia, se revisó la coherencia de los metadatos extraídos en el formato de Excel (autores, afiliaciones, año, tipo de documento y fuente), la indexación en bases de alto impacto (Scopus y WoS), y la correspondencia entre título, resumen y palabras clave. Además, se controló el sesgo de cobertura derivado de la duplicación de registros y de la limitación lingüística (solo artículos en inglés y español). Este proceso facilitó minimizar distorsiones en la identificación de tendencias y en el análisis de la estructura conceptual del campo.

El procesamiento de información de los 28 artículos científicos y la representación visual se efectuó mediante el paquete Bibliometrix en RStudio en conjunto con las herramientas que generaron un informe automatizado integrado por gráficas y tablas. Por otra parte, la heterogeneidad de los estudios incluidos se abordó a través de un análisis narrativo integrador, que permitió identificar las líneas de investigación predominantes y los vacíos teóricos asociados al conflicto trabajo-familia en la docencia universitaria.

Resultados y discusión

Se muestra la producción científica sobre la doble presencia laboral (conflicto trabajo-familia) en la docencia universitaria entre 2011 y 2025, incluye 28 documentos publicados en 24 fuentes, con una tasa de crecimiento anual del 8,16 %, lo que indica un interés sostenido y creciente (Figura 2). Las publicaciones tienen una antigüedad media de 4,36 años y 10,07 citas por documento, señalando un *corpus* bibliográfico relativamente reciente y moderadamente visible. Así, contribuyeron un total de 108 autores, de los cuales solo dos publicaron de forma individual, lo que revela fuertes patrones de colaboración y un 17,86 % de coautoría internacional. Todos los documentos son artículos revisados por pares, lo que consolida este formato como el principal canal de difusión del conocimiento en este campo.

Figura 2

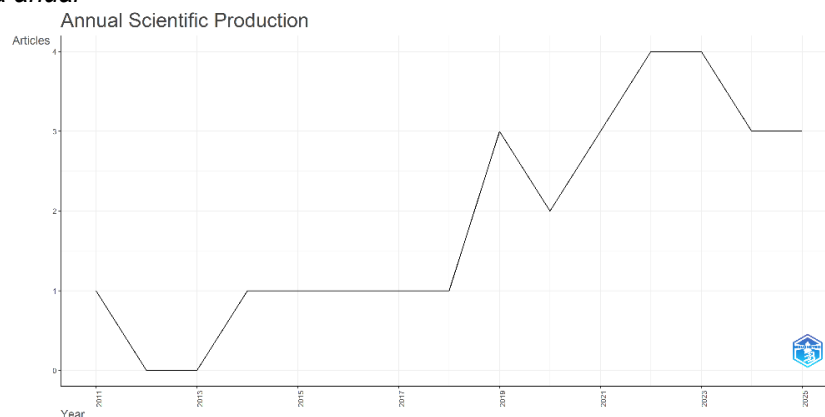
Descripción de la información principal relacionada a la evolución temporal de la producción científica (2010-2025)



La producción en 2010 no registró publicación, sin embargo, en la gráfica se muestra un crecimiento paulatino entre 2011 y 2025. Tras un inicio con publicaciones aisladas entre 2011 y 2018 (una por año), se visualiza un incremento sostenido a partir de 2019, año en que se registran tres artículos. Este crecimiento se mantiene con una tendencia ascendente que alcanzó su punto máximo en 2022 y 2023, con cuatro publicaciones, lo que destaca un interés consolidado en el tema. En los años más recientes, 2024 y 2025, la producción se mantiene estable con tres artículos anuales, es decir, existe la continuidad de las investigaciones y la vigencia del debate académico sobre el conflicto trabajo-familia en los docentes universitarios.

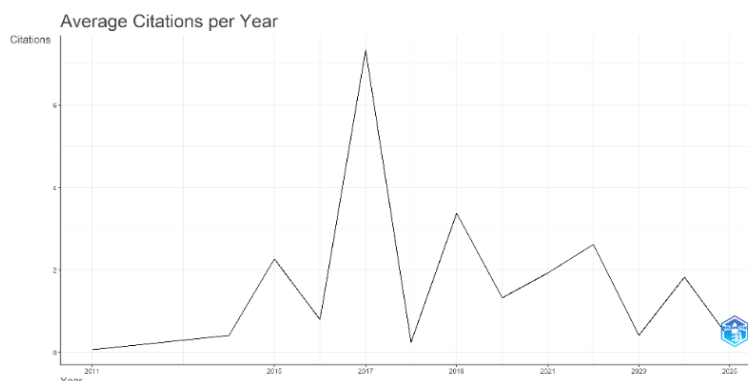
Figura 3

Producción científica anual



El análisis de las citas promedio por año reveló una evolución irregular, pero significativa en el impacto académico de las publicaciones. La Figura 4 evidencia que, los primeros años hubo un bajo índice, con apenas 0,07 citas anuales en 2011, incrementándose gradualmente hasta alcanzar un pico destacado en 2017, con un promedio de 7,33 citas por año, lo que señala la publicación de un trabajo altamente referenciado. Posteriormente, entre 2019 y 2022, se observa una etapa de consolidación con promedios anuales entre 1,33 y 3,38 citas, reflejando una mayor visibilidad y estabilidad. En los años más recientes, 2023 al 2025, el promedio presentó una disminución, situándose entre 0,33 y 1,83. En conjunto, estos datos reflejan un desarrollo progresivo del interés y reconocimiento académico del tema, sin embargo, aún se encuentra en fase de expansión.

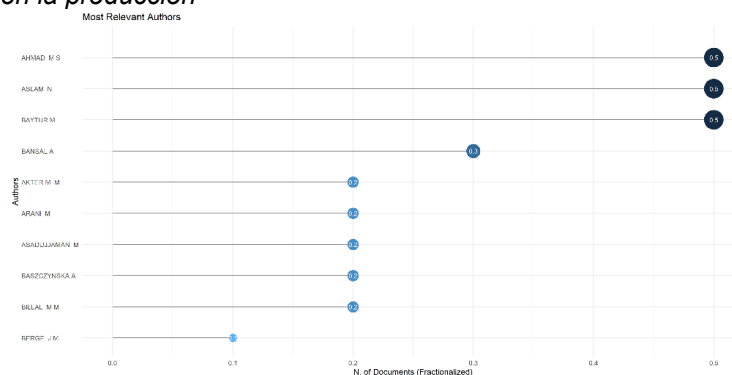
Figura 4
Citas promedio por año



Principales contribuyentes

En la Figura 5, se ha identificado a los autores más influyentes con base en el número de documentos fraccionarios, es decir, la proporción de autoría que cada uno ha tenido en las publicaciones relevantes del campo. Esta métrica no solo cuenta cuántos artículos ha firmado un autor, sino cuántos ha contribuido realmente en función del número de coautores. En este sentido, la gráfica señala que autores como AHMAD M S, ASLAM N y BAYTUR M, alcanzaron un 0.5, pues probablemente participaron en menos artículos, pero con mayor protagonismo o menor número de coautores.

Figura 5
Autores más relevantes en la producción



Los resultados evidencian que la fuente más relevante es *Frontiers in Psychology*, con 4 artículos publicados entre 2010 y 2025. Posterior, se ubica *Interdisciplinaria*, con 2 publicaciones, mientras que, el resto de las fuentes, como *Argumenta Oeconomica*, *Asia-Pacific Education Researcher*, *Ciencia e Saúde Coletiva* y demás, presentaron una publicación. De manera general, dicha distribución señala también una concentración temática en revistas de psicología y ciencias sociales.

Tabla 3
Fuentes más relevantes

Fuentes	Artículos
FRONTIERS IN PSYCHOLOGY	4
INTERDISCIPLINARIA	2
ARGUMENTA OECONOMICA	1
ASIA-PACIFIC EDUCATION RESEARCHER	1
CIENCIA E SAUDE COLETIVA	1
DIVERSITAS-PERSPECTIVAS EN PSICOLOGIA	1
EUROPEAN JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES	1
FRONTIERS IN EDUCATION	1
INTERNATIONAL JOURNAL OF BEHAVIORAL SCIENCE	1
INTERNATIONAL JOURNAL OF INDIAN CULTURE AND BUSINESS MANAGEMENT	1

Según los resultados, la University of Minnesota Medical School destaca con 15 artículos, posicionándose como la institución líder en el tema. Continuamente, se ubica a Rajshahi University of Engineering and Technology, Universidade de Coimbra, Universitat de Barcelona y University of Central Punjab con 4 publicaciones cada una. Mientras, instituciones como la International University of La Rioja, la Universidade Católica Portuguesa, Universidad Internacional de La Rioja y la Universidad de Łódź registran 3 cada una. Por último, COMSATS University Islamabad se sitúa con 2 artículos. Aquella distribución señala una participación destacada de universidades que se encuentran ubicadas en América, Europa y Asia.

Tabla 4

Afiliaciones más relevantes

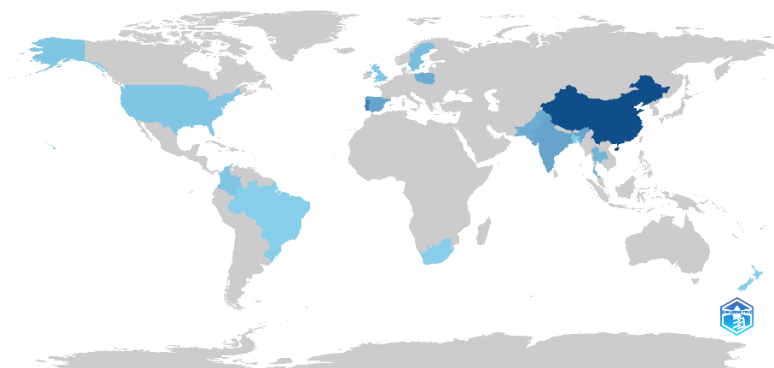
Afiliación	Artículos
UNIVERSITY OF MINNESOTA MEDICAL SCHOOL	15
RAJSHAHI UNIVERSITY OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY	4
UNIV COIMBRA	4
UNIVERSITAT DE BARCELONA	4
UNIVERSITY OF CENTRAL PUNJAB	4
INTERNATIONAL UNIVERSITY OF LA RIOJA	3
UNIV CATOL PORTUGUESA	3
UNIV INT LA RIOJA	3
UNIV LODZ	3
COMSATS UNIVERSITY ISLAMABAD	2

En la Figura 6 se visualiza la producción científica por país en torno al estudio del conflicto trabajo-familia en la docencia universitaria, empleando la escala de color donde los tonos más oscuros señalan una mayor frecuencia de publicaciones. En este sentido, China lidera con 17 artículos, lo que la posiciona como el país más influyente en el tema. Posterior, le siguen Portugal con 11 publicaciones, y en tercer lugar India y España con 6 artículos cada uno. También destacan Pakistán y Polonia (5), Tailandia (4), y Suecia (3), todos en tonalidades intermedias. Países como Colombia, Chipre, Reino Unido y Estados Unidos figuran con 2 publicaciones, mientras que Bangladés, Brasil, Nueva Zelanda y Sudáfrica registran una sola contribución. De manera general, la distribución geográfica señala una participación activa en los países asiáticos y europeos, y con aportes relevantes también de América y Oceanía.

Figura 6

Producción científica de los países

Country Scientific Production



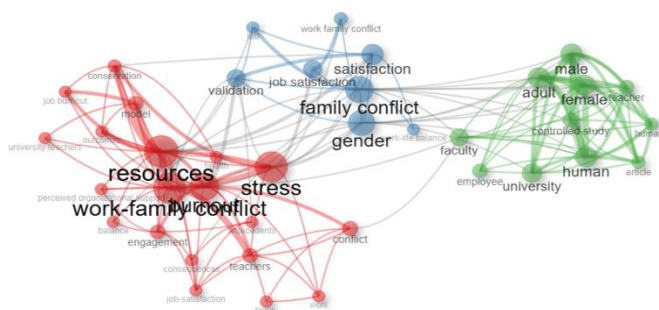
Estructura conceptual

En la red se identificaron tres clústeres temáticos principales. El *cluster 1* (rojo), se presenta como el más denso y agrupó conceptos como *work-family* (nodo central) *conflict*, *resources*, *stress*, *burnout*, y *teachers*, destacando por su alta centralidad y conexión semántica con el tema central. Palabras como *resources* y *burnout* presentan los valores más altos de *betweenness*, lo que indica que actúan como puentes clave entre otros términos. El *cluster 2* (azul) se enfocó en aspectos como family conflict, gender, satisfaction, y validation, incorporando dimensiones psicosociales y de equilibrio vida-trabajo. Mientras, el *cluster 3* (verde) agrupó términos

relacionados con *human, male, female, adult, adult, university, faculty*, destacando el entorno académico y el perfil de los docentes estudiados.

Figura 7

Red de co-ocurrencia de palabras clave

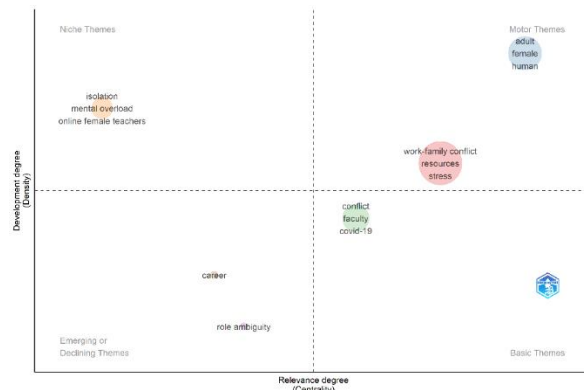


El mapa temático refleja visualmente la estructura conceptual del campo de investigación. En el cuadrante superior derecho de temas motores se identifica a *work-family conflict, resources y stress*, los cuales presentan alta densidad y centralidad, es decir, son los ejes más desarrollados y articuladores de la producción científica. Además, la posición destacada de términos como *adult, female y human* también resalta que gran parte de los estudios se centran en muestras docentes femeninas, aspecto coherente con el aumento de investigaciones sobre género y conciliación laboral en el ámbito académico. Mientras, los temas de nicho, ubicados en el cuadrante superior izquierdo, como *isolation, mental overload y online female teachers*, se asocian a fenómenos específicos intensificados por la pandemia y el trabajo remoto, con potencial de convertirse en nuevas líneas de estudio si mantienen su relevancia empírica.

En el cuadrante inferior derecho que agrupa los temas básicos, como *conflict, faculty y covid-19*, son reconocidos como los menos desarrollados, pero resultan esenciales para comprender los fundamentos del campo, en otras palabras, aparecen en numerosos estudios como elementos de referencia, pero no suelen ser el foco central de los análisis. En contraste, el cuadrante inferior izquierdo que acumula los temas emergentes o en declive, se señala a *career y role ambiguity*, que, aunque poseen menor centralidad, indican nuevas líneas de exploración relacionadas con la identidad profesional y la claridad de funciones docentes.

Figura 8

Mapa temático de la producción científica



Los resultados bibliométricos demuestran que la investigación sobre la doble presencia del conflicto entre el trabajo y la familia (WFC) en docentes de educación superior ha experimentado una evolución ascendente y sostenida desde 2011, con una tasa de crecimiento anual del 8,16 % y una visibilidad moderada en cuanto a citas, lo que refleja un campo emergente, pero aún en proceso de consolidación. Además, entre los principales contribuyentes se evidenció un grupo de autores con menor número de publicaciones, pero con mayor protagonismo o menor cantidad de coautores. Asimismo, las fuentes más relevantes corresponden a revistas del área de psicología y ciencias sociales; de igual forma, se incluyen universidades como líderes institucionales, y geográficamente destaca la mayor contribución de países como China.

Estos resultados coinciden con las tendencias recientes identificadas en investigaciones como las de Mumu et al. (2021), quienes confirman el aumento de la producción científica en esta temática, aunque aún con niveles moderados de citación y cierta fragmentación autoral. Desde el punto de vista geográfico, el liderazgo de China respalda los trabajos empíricos que evidencian los efectos perjudiciales del WFC en la satisfacción laboral

y el agotamiento de las profesoras universitarias en el contexto chino (Su y Jiang, 2023), y subraya la importancia de los contextos culturales en la interpretación de los fenómenos de conflicto de roles. De igual forma, Wardhani et al. (2025) destacan el liderazgo de este país, en consonancia con los resultados obtenidos sobre la distribución geográfica y disciplinar de las fuentes más productivas. Estos paralelismos consolidan la evidencia de que el campo presenta una madurez creciente, aunque todavía concentrada en regiones y disciplinas específicas.

Asimismo, en la estructura conceptual se identificó que la coocurrencia de palabras clave revela tres clústeres temáticos principales: un núcleo de conflicto–estrés–burnout, un segundo sobre género–satisfacción–familia, y un tercero centrado en el contexto universitario y el perfil docente. Autores como Shaukat et al. (2022) destacan la influencia del tecnoestrés y el género en el conflicto trabajo–familia, apoyando el segundo clúster. Por su parte, Garraio et al. (2022) muestran que los docentes enfrentan mayor conflicto trabajo–vida que el personal administrativo, lo que valida el tercer clúster. En conjunto, estos clústeres temáticos identificados en los datos bibliométricos guardan coherencia con la evidencia empírica.

Los fundamentos proporcionados por el marco del conflicto de roles de Kahn, señalado por Greenhaus y Beutell (1985), siguen siendo muy relevantes. Los grupos bibliométricos que reflejan «conflicto–estrés–agotamiento», «género–satisfacción–familia» y «contexto universitario–perfil docente» representan las dimensiones temporales, de tensión y de comportamiento del WFC. En particular, el grupo central en torno al estrés y el agotamiento reproduce los hallazgos empíricos observados entre los profesores chinos, donde el familismo, el trabajo emocional y el WFC median el agotamiento emocional (Zhu et al., 2021), reforzando así el vínculo entre las estructuras bibliométricas y los mecanismos bien establecidos de incompatibilidad de roles.

Sin embargo, se observan novedades en la identificación de temas emergentes, como la ambigüedad de roles y la identidad profesional, áreas menos desarrolladas en la literatura sobre WFC, que este estudio destaca como nichos temáticos prometedores. Esto sugiere un cambio desde el clásico conflicto entre roles y tiempo hacia la identidad y las trayectorias profesionales como espacios clave de doble presencia. El descenso aparente en los promedios de citas en los últimos años podría indicar que las publicaciones más recientes aún están acumulando citaciones o que el campo se ha fragmentado en subtemas demasiado específicos para lograr una amplia difusión.

Conclusiones

Los hallazgos bibliométricos sustentan la opinión de que la investigación sobre el conflicto entre el trabajo y la familia en la docencia universitaria constituye un campo en desarrollo y en progresiva consolidación que refleja transformaciones sociales más amplias en el ámbito laboral académico. La tasa de crecimiento sostenido y la agrupación temática observadas indican que este fenómeno ha superado las perspectivas psicológicas aisladas para adentrarse en un ámbito interdisciplinario que integra el comportamiento organizacional, los estudios de género y la gestión de la educación superior. La prevalencia del estrés, el agotamiento y el desequilibrio de roles de género como temas dominantes confirma la relevancia perdurable de la teoría del conflicto de roles (Greenhaus y Beutell, 1985), pero también revela la necesidad de perfeccionarla a la luz de los entornos académicos contemporáneos, caracterizados por la digitalización y las dinámicas de trabajo híbridas.

Desde un punto de vista teórico, los resultados señalaron que la doble presencia funciona como una condición tanto estructural como psicosocial del trabajo académico, y no solo como un problema individual de adaptación. La importancia de las redes de colaboración y la concentración de publicaciones en regiones específicas ponen de relieve que la producción de conocimiento en este campo sigue siendo desigual, lo que exige una mayor participación de las regiones infrarrepresentadas y perspectivas institucionales comparativas.

Por lo tanto, los estudios futuros deberían ampliarse hacia enfoques longitudinales y de métodos mixtos que conecten las tendencias bibliométricas con indicadores empíricos de bienestar, rendimiento e igualdad de género en el ámbito académico.

Además, persisten cuestiones sin resolver sobre las implicaciones de la ambigüedad de roles y la negociación de la identidad dentro de la profesión académica, áreas que este estudio identifica como emergentes, pero teóricamente poco desarrolladas. Abordar estas lagunas requerirá marcos integradores que combinen el mapeo bibliométrico con análisis cualitativos y orientados a las políticas para avanzar tanto en la profundidad explicativa como en la relevancia práctica de la investigación sobre el conflicto entre el trabajo y la familia en la educación superior.

Referencias

- Ahmad, M., y Masood, M. (2011). Work Family Conflict among Women University Teachers: A Case from Pakistan. *European Journal Of Social Sciences*, 23(1), 289–302. <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Family-Conflict-among-Women-University-A-Case-Ahmad-Masood/570f10891b20b1be7eec425f6790da44f7c7b96e>
- Aldhafeeri, N., Abou, E., y Abo, H. (2025). The effect of work-family conflict on staff nurses' job performance: the mediating role of emotional intelligence. *BMC Nursing*, 24(1), 2–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03280-w>
- Bao, X., Dong, J., y Guo, J. (2025). Family-to-Work Conflict and Innovative Work Behavior Among University Teachers: The Mediating Effect of Work Stress and the Moderating Effect of Gender. *Behavioral Sciences*, 15(10), 1309. <https://doi.org/10.3390/bs15101309>
- Carvalho, C., Mónico, L., Pinto, A., Oliveira, S., y Leite, E. (2024). Effects of Work–Family Conflict and Facilitation Profiles on Work Engagement. *Societies*, 14(7), 2–16. <https://doi.org/10.3390/soc14070110>
- Dong, X., Guo, X., Fu, Y., y Fu, T. (2025). Impact of work-family conflict on work engagement among female university teachers: Evidence from China. *PLoS ONE*, 20(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319785>
- Gaete, R. (2018). Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 81–100. <https://doi.org/10.19083/ridu.12.615>
- Garraio, C., Freitas, J. P., Magalhães, S. I., y Matias, M. (2022). Work-Life Conflict Among Higher Education Institution Workers' During COVID-19: A Demands-Resources Approach. *Frontiers in Sociology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.856613>
- Görmüş, A., y Baytur, M. (2023). Distance education and work–family conflict during COVID-19: Evidence from Turkey for a gender-moderated model. *International Review of Education*, 69(5), 625–649. <https://doi.org/10.1007/s11159-023-10030-0>
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Kim, L., Majan, P., y Yeo, S. (2025). Spillover effects of work–family conflict on job consequences influencing work attitudes. *Scientific Reports*, 15(1), 1–16. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3>
- Kumpulainen, M., y Seppänen, M. (2022). Combining Web of Science and Scopus datasets in citation-based literature study. *Scientometrics*, 127, 5613–5631. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04475-7>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., y Azad, Md. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Ng, J. Y., Stephen, D., Liu, J., Ostermann, T., Robinson, N., y Cramer, H. (2025). Bibliometrics and altmetrics in the context of traditional, complementary, and integrative medicine. *Integrative Medicine Research*, 14(3), 101181. <https://doi.org/10.1016/j.imr.2025.101181>
- Ninkov, A., Frank, J. R., y Maggio, L. A. (2021). Bibliometrics: Methods for studying academic publishing. *Perspectives on Medical Education*, 11(3), 173–176. <https://doi.org/10.1007/S40037-021-00695-4>
- Pimenta, A., Ramos, D., Santos, G., Rodrigues, M. A., y Doiro, M. (2023). Psychosocial Risks in Teachers from Portugal and England on the Way to Society 5.0. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(14), 2–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph20146347>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., y Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology*, 22(14), 1799–1807. <https://doi.org/10.1177/1359105316636950>
- Qiaolan, S., y Man, J. (2023). The impact of work-family conflict on work engagement of female university teachers in China: JD-R perspective. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 15(1), 35–45. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2023.0754>
- Sanz, A., Rodríguez, A., y Antino, M. (2025). Work–family conflict and spouse's job performance: when detaching from home is key. *Work and Stress*, 39(1), 66–82. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2332170>
- Shaukat, S., Bendixen, L. D., y Ayub, N. (2022). The Impact of Technostress on Teacher Educators' Work–Family Conflict and Life Satisfaction While Working Remotely during COVID-19 in Pakistan. *Education Sciences*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/educsci12090616>

- Su, Q., y Jiang, M. (2023). "Ideal employees" and "good wives and mothers": Influence mechanism of bi-directional work–family conflict on job satisfaction of female university teachers in China. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1166509>
- Tavassoli, T., y Sunyer, A. (2025). The Impact of Work–Family Conflict and Burnout on Satisfaction and Turnover Intentions Across a Middle Eastern and a European Country. *Administrative Sciences*, 15(3), 2–15. <https://doi.org/10.3390/admsci15030081>
- Wardhani, D., Sudiro, A., Irawanto, D., y Hadiwidjojo, D. (2025). Conflict and Harmony in Work and Family: A Bibliometric Perspective on Work-life Balance. *Psychology and Behavioral Sciences*, 14(3), 52–60. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20251403.11>
- Zhao, S., ShouChen, Z., y Hong, W. (2024). Impact of Multiple Job Demands on Chinese University Teachers' Turnover Intentions. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33(6), 1351–1361. <https://doi.org/10.1007/s40299-023-00809-y>
- Zhu, X., Tian, G., Yin, H., y He, W. (2021). Is Familism a Motivator or Stressor? Relationships Between Confucian Familism, Emotional Labor, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion Among Chinese Teachers. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.766047>