



Vínculos organizacionales limitados por una tradición instrumental empresarial: una revisión de literatura¹

Organizational attachment constrained by an instrumental business tradition: a review of the literature

Diana Milec Cifuentes-Leiton*

Universidad Santiago de Cali

Recibido: 1 de noviembre de 2024–Aceptado: 19 de mayo de 2025–Publicado: 15 de enero de 2026

Forma de citar este artículo en APA:

Cifuentes-Leiton, D. M. (2026). Vínculos organizacionales limitados por una tradición instrumental empresarial: una revisión de literatura. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 17(1), 216-245. <https://doi.org/10.21501/22161201.5202>

Resumen

En la actualidad, debido a las diversas formas de organizar el trabajo y a las modalidades en que ellas se presentan, se hace necesario volver a preguntarse por el vínculo que, como concepto, permite comprender una relación social, en este caso, la que el trabajador teje con su trabajo. El objetivo de este artículo de revisión de literatura es analizar las tradiciones desde las que se ha abordado el concepto de vínculos

¹ Artículo de revisión de literatura cualitativa derivado de la tesis doctoral "Vínculos y trabajo mediado por plataformas digitales. Configuración de relaciones entre el trabajador y su trabajo" realizada en el periodo 2021-2024 en el Instituto de Psicología de la Universidade Federal da Bahia, Salvador de Bahia, Brasil.

* Docente dedicación exclusiva de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Santiago de Cali. Doctora en Psicología de la Universidade Federal da Bahia, Salvador de Bahia, Brasil. Magíster en Psicología y psicóloga de la Universidad del Valle, Cali, Colombia. Investigadora Junior Minciencias, integrante de los grupos de investigación Sostenibilidad Empresarial, Social y Ambiental-GISESA de la Universidad Santiago de Cali, Gestión y Políticas Públicas y Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle. Temas de interés: relación persona-Internet-trabajo, relaciones laborales, poder, organizaciones de lucha social, organización indígena. Contacto: diana.milec.cifuentes@correounivalle.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2221-2322>

organizacionales en el mundo científico. A partir de la base de datos Scopus y bajo procedimientos del *Tree of Science* se realizó una revisión de literatura cualitativa por método metanarrativo, con criterios de calidad del protocolo RAMESES, a un corpus de 87 documentos al que se le aplicó la técnica de análisis de contenido y estadística descriptiva. Se encontró que en las últimas dos décadas el concepto vínculo ha vuelto a ser relevante en el mundo investigativo, pero su historia muestra que su tradición epistemológica dominante es el comportamiento organizacional desde donde el conocimiento del vínculo es útil a la rentabilidad de la empresa. Desde la psicología organizacional y del trabajo, se discutieron críticamente los efectos de esa tradición, en especial si se piensa en trabajos diferentes al modo empleo, a la presencialidad y asistencia a un lugar físico, advirtiendo posibilidades de nuevas agendas de investigación para teorizar el vínculo como relación social en la experiencia del trabajar, sin reificación o instrumentalización.

Palabras clave

Vínculos; Rendimiento organizacional; Trabajo; Relaciones laborales; Retención de personal; Gestión organizacional; Método metanarrativo.

Abstract

Currently, due to the various ways of organizing work and the modalities in which they are presented, it is necessary to reexamine the link that, as a concept, allows us to understand a social relationship, in this case, the one that workers forge with their work. The objective of this literature review article is to analyze the traditions from which the concept of organizational links has been approached in the scientific world. Using the Scopus database and Tree of Science procedures, a qualitative literature review was conducted using the meta-narrative method, with RAMESES protocol quality criteria, on a corpus of 87 documents to which content analysis and descriptive statistics were applied. It was found that in the last two decades, the concept of bonds has become relevant again in the research world, but its history shows that its dominant epistemological tradition is organizational behavior, from which knowledge of bonds is useful for the profitability of the company. From the perspective of organizational and work psychology, the effects of this tradition were critically discussed, especially when considering work modes other than employment, face-to-face presence, and attendance at a physical location, noting possibilities for new research agendas to theorize the bond as a social relationship in the work experience, without reification or instrumentalization.

Keywords

Attachment; Work; Organizational performance; Working relation; Employee retention; Organizational management; Metanarrative method.

Introducción

El vínculo ha sido estudiado desde la sociología (por ejemplo, Blau [1964] y Bauman [2005]), la psicología (en las obras de Freud [2016], Klein [2008], Bowlby [1998], Cyrulnik [2008] y Pichon-Rivière [1985]) y el comportamiento organizacional (Mowday et al., 1982). En el concepto *vínculo organizacional* (en adelante Viorg) el constructo vínculo es adjetivado por un lugar (organización), lo que indica que se trata de una relación social entendida específicamente para el trabajo. Esta diversidad de abordajes y comprensiones epistemológicas y la laguna frente a cómo tratarlo concretamente desde la psicología organizacional y del trabajo generó la necesidad de una revisión de literatura por método metanarrativo (Snyder, 2019; Wong et al., 2013). Este tipo de revisión ayuda en el proceso analítico de detectar temas, perspectivas teóricas, problemas comunes y componentes de un concepto teórico (Cifuentes-Leiton, 2024; Cruz-Rincón, 2024; Ward et al., 2009), y como lo señaló Snyder (2019), así marcar la agenda de investigación.

De modo popular, el vínculo se entiende cuando se habla de la relación madre-hijo, o como algo que une a una cosa con otra. Para el caso de ser *organizacional*, se interpreta en el contexto del mundo del trabajo. Este artículo de revisión tuvo como objetivo analizar las tradiciones epistemológicas desde las que se examina el concepto de Viorg en el mundo científico. Por *tradición* se entiende el conjunto de abordajes con características o pautas comunes sobre el vínculo, persiguiendo la idea de conocer qué y cómo es comprendido, conceptualizado e investigado.

La referencia más cercana que se tenía sobre Viorg, antes de comenzar la revisión de literatura, fue la de los brasileños De Aguiar y Bittencourt (2011), quienes validaron una escala para medir los vínculos en setecientos empleados de empresas privadas. Al referirse a vínculos explicaron el compromiso (deseo positivo de mantenerse y contribuir en el empleo) y el atrincheramiento (situación negativa de mantenerse en un empleo por necesidad). Lo anterior, dejó interrogantes acerca de la teorización y conceptualización que usaron, y afirmó la necesidad de reconocer la relevancia de estos antes de adoptar una actitud nosológica o taxonómica en la investigación.

Así, antes de saber si un trabajador desea o no el vínculo que tejió con su trabajo, es menester preguntarse: ¿qué es el vínculo? ¿Para qué sirve conocerlo? ¿Cómo lo estudian? ¿Qué otros conceptos se investigan junto a este? Dichos interrogantes estuvieron presentes en el procesamiento del corpus documental en el que se basó este artículo. Es importante decir que esta necesidad comprensiva surgió en el contexto de formulación de una investigación macro sobre las configuraciones del vínculo en el trabajo de plataformas digitales en dos países de América Latina, en la tesis doctoral en psicología “Vínculos y trabajo mediado por plataformas digitales. Configuración de relaciones entre el trabajador y su trabajo”, desarrollada en el periodo 2021-2024 desde el Instituto de Psicología de la Universidade Federal da Bahia (Salvador de Bahia, Brasil).

Las discusiones en este artículo se basaron en las propuestas psicosociales del argentino Enrique Pichon-Rivière y sociológicas de la francesa Dominique Méda. Estas elecciones sucedieron después de la identificación de la tradición epistemológica del concepto Viorg, enmarcando la necesidad de revestimiento teórico del concepto para su comprensión y uso, así como el alejamiento de comprensiones que lo expongan solo para la rentabilidad de una organización.

Para Pichon-Rivière (1985) “el vínculo es un concepto instrumental en psicología social que toma una determinada estructura y que es manejable operacionalmente” (p. 47), lo que no es igual a utilitario. Ha de *servir-para* comprender la sociedad donde este se configura, permite observar la relación social y su complejidad, posibilita el entender la situación de interacción social. Debe concebirse como construcción temporal, espacial y simbólica, pues es un reporte de *construcción histórica*.

Todo vínculo “es siempre un vínculo social, aunque sea con una persona” (Pichon-Rivière, 1985, p. 47), lo establece la persona, tiene finalidades (explícitas o no) que configuran las cualidades que adquieren (que se valoran) de él, por ellas al observador le es posible conocerle. Es una “manera particular en que un sujeto se conecta o relaciona con el otro o los otros” (Pichon-Rivière, 1985, p. 22), más o menos estable o identificable, con un objeto identificable, es un interjuego entre sujeto y objeto (interno y externo), por ello la teoría del vínculo puede ser comprendida dentro de los estudios de las relaciones interpersonales (Pichon-Rivière, 1985).

En esta misma línea argumentativa, Méda (1995) aludió a los vínculos para situar críticamente el lugar del trabajo en la sociedad moderna. Definió los vínculos como relaciones que al ser sociales son complejas. Para ella, el trabajo, como una actividad humana que es una organizadora del tiempo social, propicia la construcción de vínculos, sin embargo, enfatizó que esa perspectiva ha de reportar solo una forma particular de sociabilidad porque existen otras actividades humanas como *acción y labor* —que la autora destacó desde la propuesta de la condición humana de Arendt— que generan vínculos de otro orden (político específicamente), sociabilidades que, a su vez, alejan al vínculo de ser totalizado en una relación jurídica o económica, pero que al tiempo harían que estas últimas se entendieran como intenciones que dejan ver el comportamiento del patrono y de quienes bajan sus órdenes en el contexto del trabajo.

Desde Méda (1995) estudiar entonces el vínculo en las relaciones de trabajo es un posicionamiento observacional de los valores que se necesitan en la producción, y de quienes, desde sus posiciones sociales, impulsan a instrumentalizarlo para fines productivos. Es su aporte un argumento para observar que los vínculos no se inician necesariamente cuando un trabajador ingresa a un trabajo, tal vez desde antes y en otros lugares, y necesariamente develan la sociedad en la que se vive.

De este modo, en este artículo se reportaron las tradiciones dominantes y no dominantes con que ha sido abordado el concepto, y con ello, posibilidades en agendas de investigación (Snyder, 2019) en el campo de la psicología organizacional y del trabajo. Se consolida así información para que los investigadores interesados en la relación social llamada *vínculo* la conozcan y consigan elecciones epistemológicas en un tiempo menor tanto por los resultados como por los análisis considerados aquí. Se discuten los resultados con la teoría del vínculo de Pichon-Rivière y sociológica de Dominique Méda. Transversalmente, se presenta al lector la aplicación de dos instrumentos útiles para una revisión de literatura: el *Tree of Science* (ToS), una herramienta bibliométrica que optimiza búsquedas documentales cuando existe demasiada información sobre un tema, y el protocolo RAMESES, que garantiza la calidad para revisiones de literatura cualitativa.

Los resultados de la revisión que constituyen este artículo se construyeron entonces de acuerdo con los principios del pragmatismo, pluralismo, historicidad, impugnación, reflexividad y revisión por pares (propuestos en los ítems 6 y 7 del protocolo RAMESES de Wong et al. [2013]). Han de proveer material para marcos teóricos y epistemológicos al investigador preocupado por las relaciones simbólicas en el mundo del trabajo. Además de una aplicación de revisión de literatura cualitativa basada en otros protocolos —tan válidos como los protocolizados en la Declaración PRISMA para revisiones sistemáticas— (*pragmatismo*), este trabajo mostró diversas perspectivas y métodos con los que se ha abordado el tema central de la revisión (*pluralismo*). El intervalo de tiempo estuvo abierto, permitiendo esto el reflejo del avance del tema en el mundo científico en varias décadas (*historicidad*).

El contenido de los documentos trabajados reveló la entrada genuina de datos contradictorios entre sí, sea por métodos o teorización usada, o por suposiciones acerca de la naturaleza del conocimiento y la realidad de sus autores (*impugnación*). Todo lo anterior, dio paso a la emergencia de *reflexividad* por parte de la autora, que incluyó asombros, avances, retrocesos, elaboraciones constantes frente al tema de Viorg, y al final, claridad en la elección de sus posicionamientos paradigmáticos.

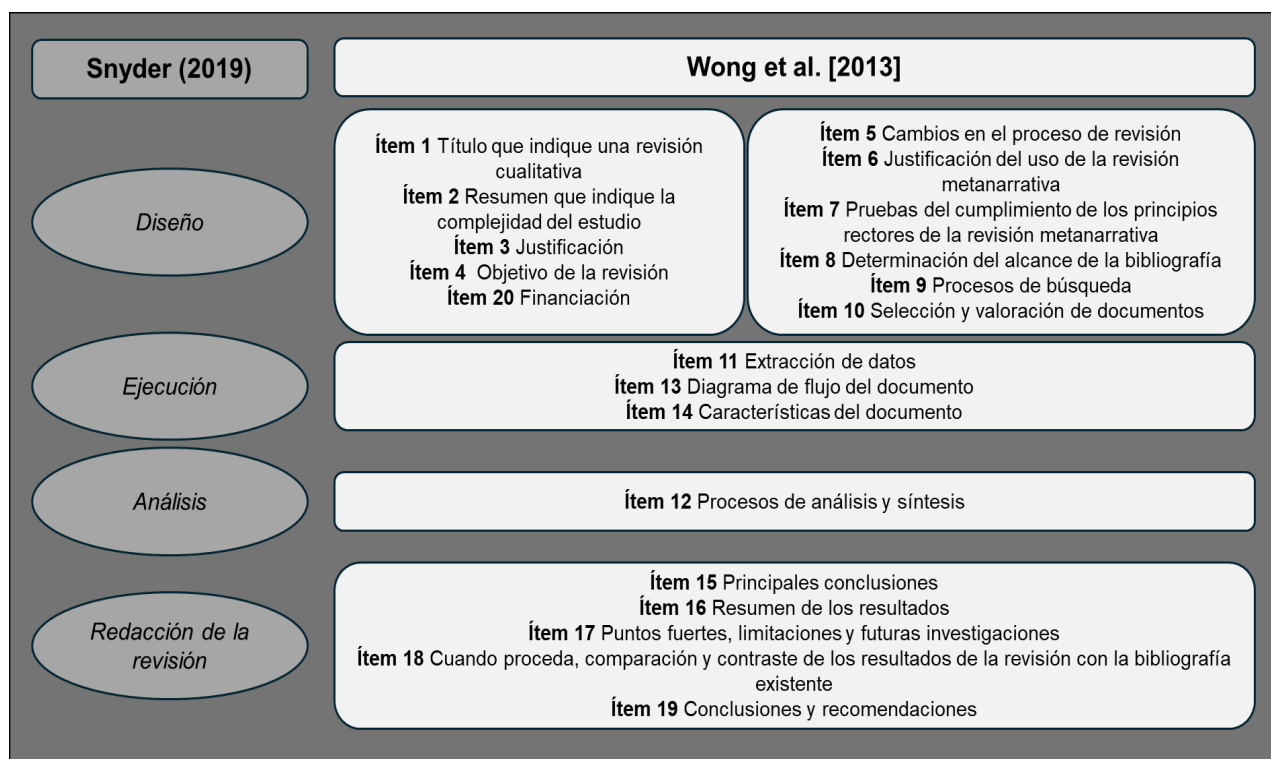
Luego de todo el proceso de revisión de literatura, los resultados fueron presentados ante dos expertos brasileiros que investigan el tema hace más de tres décadas —en sustentación pública de examen y defensa de la tesis doctoral—, quienes confirmaron lo encontrado, y sugirieron la publicación para acotar el camino de cualquier *amateur* en la investigación de los Viorg (*revisión por pares*).

Método

La revisión de literatura fue cualitativa por su interés comprensivo (Creswell & Plano, 2014; Neuman, 2006; Taylor & Bodgan, 1987), en este caso de las teorías, conceptos y lógicas investigativas que se utilizan para el abordaje del concepto de Viorg. Se usó un enfoque metanarrativo para identificar en el contenido de los documentos las tradiciones presentes en el abordaje del tema (Snyder, 2019; Wong et al., 2013).

El proceso de revisión se realizó de abril del 2022 a abril del 2023 en las cuatro fases propuestas por Snyder (2019): diseño, ejecución, análisis y redacción de la revisión. Dentro de las que se incorporaron los veinte ítems del protocolo RAMESES para información cualitativa (Wong et al., 2013) —que difieren de la estipulación del tamaño del efecto propuesta por la Declaración PRISMA— y que detallan pasos al interior de aquellas fases (figura 1).

Figura 1. Rigurosidad de la revisión documental



Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Snyder (2019) y Wong et al. (2013).

Fase de diseño de la revisión

Los ítems 1-8 de esta fase quedaron como estructura del artículo, según formato indicado por la *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Como se puede observar en la figura 2, con la base de datos Scopus —una de las más importantes bases de datos académico-científicas multidisciplinares del mundo, según Robledo-Giraldo et al. (2013) y Aria y Cuccurullo (2017)— se obtuvo mayor efectividad, al trabajar con una ecuación de búsqueda simple por término único o conformada por una palabra clave, que no deforma la profundidad del concepto buscado (Codina, 2020): *organizational attachment*.

Figura 2. Resumen de la indagación en bases de datos y la conformación de la ecuación de búsqueda

	Maniobra 1	Maniobra 2	Maniobra 3
Bases de datos	PEPSIC, SciELO y Redalyc	EBSCOhost y ScienceDirect	Web of Science (WoS) y Scopus
Idioma	Español y portugués	Español, portugués e inglés	Inglés
Ecuación de búsqueda	[Vinculos organizacionales, vínculos en las organizaciones y vínculos con la organización]	[Vinculos organizacionais, vínculos nas organizações, vínculos com a organização, organizational linkages y organizational ties]	organizational attachment
Resultados	Pocos resultados, repeticiones de documentos entre esas bases de datos, o documentos con contenido no relacionado.	1. Se detectó que los autores hablantes de español y portugués traducen el concepto centro de esta revisión de literatura al inglés de diversas maneras: [ties, links, linkages, attachment] 2. Se acude a psicólogos estadounidenses que indicaron que solo la última contiene el sentido de lo que significa en español y portugués desde la psicología — campo desde donde se realiza esta investigación — a saber, una relación social cargada de significado en el tiempo	100% de efectividad. Scopus incluía documentos de las búsquedas realizadas en EBSCOhost y ScienceDirect

Los criterios de selección y valoración de los documentos se aplicaron en la misma plataforma de Scopus. Se leyeron los títulos, resúmenes y palabras clave de los textos, verificando que efectivamente en su contenido estuviera el tema de Viorg; y se incluyeron artículos, capítulos de libro y revisiones. Se encuentran así un total de 109 documentos, que se extraen de esa base de datos en un archivo .bib para llevarlos a la herramienta bibliométrica ToS.

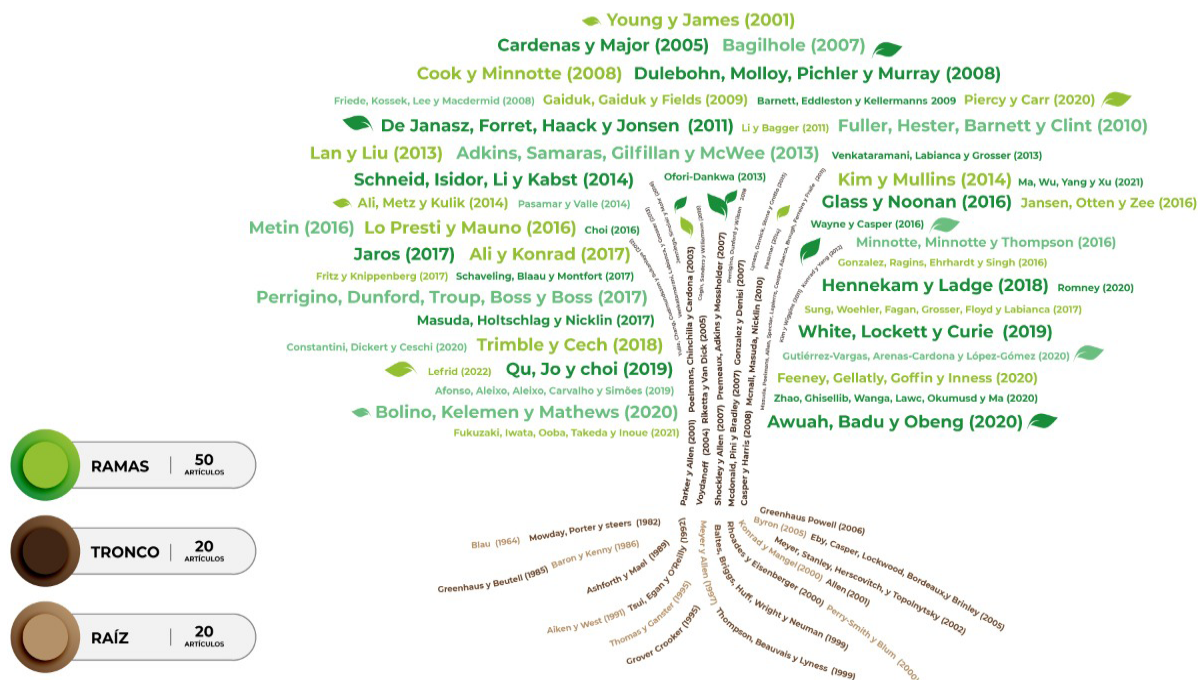
El ToS procura análisis descriptivos estructurados desde la teoría de grafos para ayudar al investigador a encontrar información en un momento de la realidad en el que la producción y publicación científica es voluminosa, también en un momento en que el investigador tiene poco conocimiento alrededor de un tema (Robledo-Giraldo et al., 2013). Desde la matemática discreta y

aplicada esta lógica teórica “permite ver los artículos como nodos y las referencias como enlaces y, a partir de esto, aplicar diferentes estadísticas para encontrar los artículos ‘clásicos’ y los artículos ‘actuales’ más importantes” (Robledo-Giraldo et al., 2013, p. 29) de una temática particular.

En el ToS se ingresa el archivo .bib generado en Scopus con la totalidad de documentos relacionados con Viorg, y se obtiene un segundo conjunto de documentos (artículos, libros, capítulos de libro). Este nuevo grupo de datos en la plataforma, según Robledo-Giraldo et al. (2013), se organiza de manera automática como un árbol. Las raíces serán documentos de autores que iniciaron estudios en el tema, el tronco contiene documentos que moldean y ayudan al acrecimiento/ desarrollo del tema y las ramas conforman perspectivas y actualidad del tema.

Se finaliza la selección de documentos de la fase de diseño con el nuevo conjunto de 90 trabajos, entre los que se hallaron 79 artículos empíricos, 4 artículos de revisión y 7 documentos reflexivos, entre ellos 4 libros (figura 3).

Figura 3. Tree of Science vínculos organizacionales



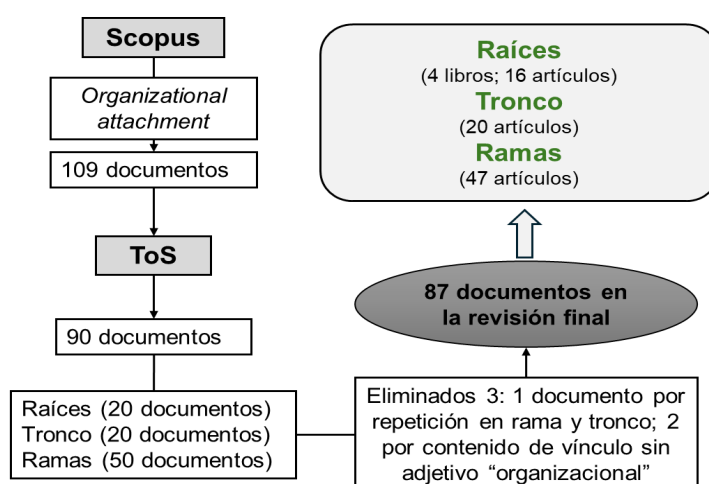
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados del Tree of Science.

Fase de ejecución de la revisión

La extracción de los datos de los noventa documentos tuvo dos maniobras técnicas: (a) obtención de características generales (título, autores, año, lugar de publicación y lugar de publicación) y (b) uso de fichas técnicas para visualizar o poner de relieve el conjunto de objetivos, métodos, teorización/conceptualizaciones, resultados y conclusiones contenidas en los tres conjuntos de documentos (por raíces, tronco y ramas). Ambas maniobras realizadas en la hoja de cálculo Excel.

Después de la lectura del conjunto de textos en las ramas quedaron 47 documentos porque fueron eliminados dos que no cumplían con los criterios de inclusión del tema, y uno por repetirse en los segmentos del árbol (figura 4).

Figura 4. Diagrama de selección y características de los documentos de la revisión



Fase de análisis de la revisión

Para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica de análisis de contenido de Bardin (2002), la cual se fundamenta en la inferencia y exige procedimientos sistemáticos para encontrar el nodo de significado en una situación comunicativa (oral o escrita). Conduce al analista a describir e inferir controladamente, para llegar a interpretaciones fieles al contenido expresado por el hablante (Bardin, 2002). Según la autora, se inicia por elegir de forma rigurosa el *corpus documental* o la totalidad de documentos relacionados con el tema investigado (*regla de exhaustividad*), según criterios de pertinencia para los objetivos de la investigación (*regla de pertinencia*) y guardando su homogeneidad (*regla de homogeneidad*).

Luego de ello, Bardin (2002) indicó que se hacen *lecturas superficiales* para conocimiento del material. A partir de la segunda, el analista comenzará la codificación siempre guiada por los objetivos de investigación, para realizarla de modo adecuado se requiere elegir, por lo menos, una *unidad de registro* (identificación de lo que se narra en la comunicación); por lo menos, una regla de enumeración (cómo se narra), ambas descomponen la comunicación; siempre eligiendo la *unidad de contexto* en la que los fragmentos del texto muestren completamente el nodo de sentido que se está codificando, lo que ayuda a evitar sesgos por infra o sobreinterpretación de los datos. Se procede a pulir los nombres de categorías o subcategorías, de acuerdo con los códigos que las conforman por su mismo sentido comunicativo, buscando los principios de ser excluyentes y exhaustivas.

La unidad de registro para esta revisión fue el *objeto/referente* con el que se identificaron los contenidos a los que aluden los autores de los documentos cuando se trata de sus objetivos, método, teorización/conceptualizaciones y resultados; la regla de enumeración fue la *frecuencia de aparición* de los contenidos de esos objetos/referentes. De ese modo, se utilizó estadística descriptiva básica para el procesamiento de esos resultados (para las dos maniobras técnicas con la hoja de cálculo Excel), tanto para artículos como para libros, y sin que ello signifique que el diseño de esta revisión de literatura tenga un componente cuantitativo (recuérdese que este implica la formulación de sistemas de hipótesis generados por robusto conocimiento del campo).

Fase de escritura de la revisión

Los resultados mostraron que, en las características generales del corpus de 87 documentos de la revisión, en los últimos veinte años hay un interés investigativo en el tema de Viorg, pues hay una tendencia creciente de publicaciones (figura 5); y que los países en que más se produce investigación son Estados Unidos de América (55), Australia (5), España (4) y Canadá (4) (figura 6).

Figura 5. Publicaciones por década

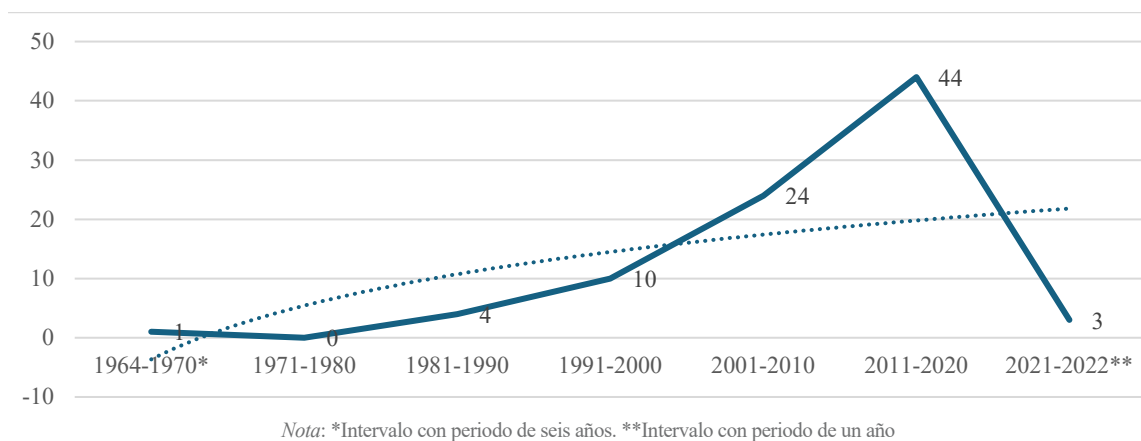
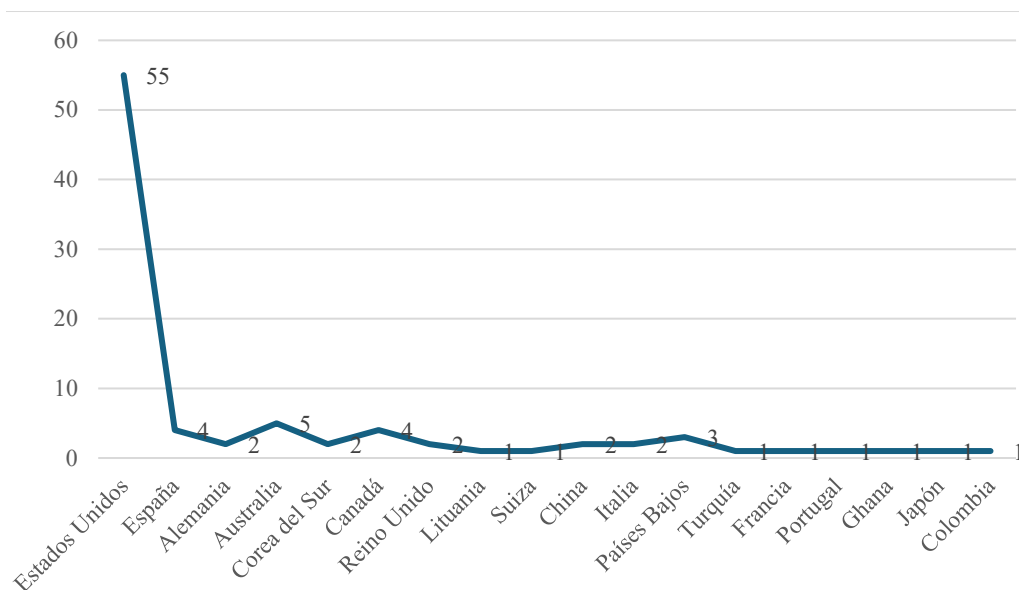


Figura 6. Países de publicación



La primera parte de las fichas técnicas mostró que el 78% de los textos revisados es de tipo cuantitativo y el 3% cualitativo. El 14% no explicitó el tipo de investigación usado (doce documentos) y el 5% restante no tiene método porque son documentos teóricos. En la tabla 1 se puede advertir que dentro de los documentos con método cualitativo los participantes son trabajadores, sea desde su relación contractual o de su cargo; mientras que en los estudios cuantitativos llama la atención la diversidad de aristas desde donde observan a los participantes del vínculo, incluyen trabajadores nombrados de diversas maneras, y especifican por género y edad, además, aluden a instituciones, establecimientos y organizaciones.

Tabla 1. *Métodos usados*

Tipo de investigación		
Cualitativa		Cuantitativa
3		68
Participantes	Empleados, directores de RRHH, trabajadores	Trabajadores; sujetos; gerentes o profesionales; ejecutivos o directores de recursos humanos; empleados; directivos; empleados públicos; trabajadores agrícolas; trabajadores de las fuerzas armadas; enfermeras de cuidados intensivos; auxiliares de vuelo; propietarios de empresas; empleados universitarios; empleados de empresas de servicios; supervisores; empleados de concesionarios de automóviles; enfermeras universitarias; empleados del sector privado; equipos policiales; mujeres que trabajan; hombres y mujeres; adultos; instituciones; establecimientos; organizaciones
Técnica recolección de información	Entrevistas semiestructuradas	Encuestas; revisión documental con ecuación de búsqueda; entrevistas semiestructuradas, revisión documental
Técnica de análisis de información	Análisis de contenido, análisis deductivo-inductivo	Estadística inferencial; estadística descriptiva; no explicitado; análisis documental

Sobre las técnicas de recolección de información, en la tabla 1 también se puede observar que en los estudios cualitativos se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas para sus comprensiones, mientras que en los estudios cuantitativos se utilizaron encuestas y revisiones documentales en las que se usaron ecuaciones de búsqueda para metaanálisis. Las técnicas de análisis de información para los estudios cualitativos son análisis de situaciones comunicacionales, mientras que los cuantitativos emplean estadística descriptiva, pero especialmente inferencial para conocer las consecuencias de que las personas tejan vínculos con la organización.

En la segunda parte de las fichas técnicas se aplicó el análisis de contenido. La tabla 2 evidencia objetos/referentes, frecuencias encontradas (respetando las partes del ToS) y las citas de los documentos organizadas de acuerdo con ello.

Tabla 2. Análisis de contenido objetivos en el Tree of Science

Objeto/referente	Frecuencia				Autores
	Raíces	Tronco	Ramas	Total	
<i>Gestión de vínculos para el rendimiento organizacional</i> (92 %): documentos que muestran la utilidad de gestionar los vínculos para mantener al trabajador alineado con la razón productiva de la empresa, por ejemplo, gestionar identificación social, diferencias demográficas, calidad del vínculo, compromiso, conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, políticas de apoyo familiar, sin remuneración, satisfacción laboral, horarios de trabajo alternativo, apoyo organizacional percibido, percepción de equidad, recursos laborales, arreglos laborales flexibles, bienestar laboral, cultura trabajo-vida, conciliación trabajo-vida, flexibilidad laboral, intención de renunciar, permanencia, género, identificación organizacional, motivaciones, desafíos percibidos y características personales, políticas y prácticas familiares, diversidad, apoyo del supervisor, liderazgo de mujeres, justicia organizacional, seguimiento de la vocación, aculturación, familismo	14	20	46	80	Adkins et al. (2013), Afonso et al. (2019), Allen (2001), Ali et al. (2015), Ali y Konrad (2017), Ashforth y Mael (1989), Awuah et al. (2020), Bagilhole (2006), Baltes et al. (1999), Barnett et al. (2009), Bolino et al. (2021), Byron (2005), Cárdenas y Major (2005), Casper y Harris (2008), Choi (2017), Cogin et al. (2017), Cook y Minnotte (2008), Costantini et al. (2020), De Janasz et al. (2013), Dulebohn et al. (2009), Eby et al. (2005), Feeney et al. (2020), Friede et al. (2008), Fritz y Van Knippenberg (2018), Fuller et al. (2006), Fukuzaki et al. (2021), Gaiduk et al. (2009), Glass y Noonan (2016), González et al. (2018), González y DeNisi (2009), Greenhaus y Beutell (1985), Grover y Crooker (1995), Gutiérrez Vargas et al. (2020), Hennekan y Ladge (2017), Jansen et al. (2017), Jennings et al. (2016), Kim y Mullins (2016), Kim y Wiggins (2011), Konrad y Mangel (2000), Konrad y Yang (2012), Lam y Liu (2014), Lefrid et al. (2022), Li y Bagger (2011), Lo Presti y Mauno (2016), Lyness et al. (2012), Ma et al. (2021), Masuda et al. (2017), Masuda et al. (2012), McDonald y Bradley (2007), McNall et al. (2009), Metin y Bayhan (2016), Minnotte et al. (2016), Ofori-Dankwa y Julian (2014), Parker y Allen (2001), Pasamar (2014), Pasamar y Valle (2015), Perrigino et al. (2018), Perrigino et al. (2019), Perry-Smith y Blum (2000), Piercy y Carr (2020), Premeaux et al. (2007), Qu et al. (2020), Rhoades y Eisenberger (2002), Riketta y Van Dick (2005), Romney (2021), Schaveling et al. (2017), Schneid et al. (2015), Shockley y Allen (2007), Sung et al. (2017), Trimble y Cech (2018), Thomas y Ganster (1995), Thompson et al. (1999), Tsui et al. (1992), Venkataramani et al. (2013), Voydanoff (2004), Wayne y Casper (2016), White et al. (2020), Young y James (2001), Yuile et al. (2011) y Zhao et al. (2020)
<i>Proceso de configuración del vínculo en la organización</i> (3,4 %): se trata de documentos con aproximaciones teóricas para comprender el vínculo, por ejemplo, configuraciones en una estructura social, proceso en el que los empleados se vinculan a la empresa	3	0	0	3	Blau (1964), Meyer y Allen (1997) y Mowday et al. (1982)
<i>Formas de estudiar metodológicamente el vínculo</i> (4,6 %): comprenden cómo se estudian los vínculos organizacionales, por ejemplo, perspectivas de investigación, métodos y énfasis en regresiones	3	0	1	4	Aiken y West (1991), Baron y Kenny (1986), Jaros (2017) y Meyer et al. (2002)
Total corpus	20	20	47	87	

Discusión

Durante el análisis de contenido se detectó que cuando se hace referencia a *organización*, en realidad, solo se está aludiendo a *empresa privada*; y al hablar de la relación laboral, solo se está caracterizando el *modo empleo* con sus garantías de estabilidad, trabajo en espacios físicos concretos, horarios determinados, con prestación presencial y subordinación en el servicio. Esto, debe leerse críticamente en el contexto de América Latina y el Caribe, donde la tasa de desocupación es del 6,5 %, “prácticamente la misma a la registrada diez años atrás” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023, p. 41), y la tasa de informalidad es del 48 % de ocupados, según el panorama laboral de 2023 (OIT, 2023). Es decir, en la actualidad, se hace necesario volver a la conceptualización tanto de organización como de modalidades y condiciones de trabajo, para (re)pensar si el vínculo acontece o cómo acontece en formas de organizarse para trabajar que existen con mayor fuerza —que no son empleo—.

A partir de lo anterior, es comprensible el principal sentido en el discurso y visión de mundo de los investigadores que escribieron los documentos que forman parte del corpus de la revisión. Dentro de los tres grupos de publicaciones que resultaron del estudio por metanarrativas, se podría decir que uno de ellos constituye una tradición dominante en los estudios sobre Viorg: *Gestión de vínculos para el rendimiento organizacional*.

En aquella tradición aparecieron las bases teóricas del tema (raíces), los apoyos para su crecimiento (tronco) y los documentos que marcan tendencias en el desarrollo y aplican el tema (ramas). El investigador inmerso en dicha tradición encuentra aplicación y beneficios en entender el concepto *vínculo* como un instrumento para modular la experiencia de una persona (trabajador) en un contexto particular (empresa). El Viorg es presentado como un objeto de conocimiento que se refiere a la gestión racional de las metas de las empresas, y lo metodológico subyacente considera que conocerlo y gestionarlo en la vida de los trabajadores tendrá efectos positivos para los objetivos de rentabilidad empresarial.

La mayoría de los documentos mostraron —sea desde el comportamiento organizacional, la psicología o desde la administración de empresas— posibilidades de gestión organizacional a partir de entender lo que potencia el vínculo. El conocimiento del vínculo se emplea para establecer mecanismos de anclaje de una persona en una situación social, se produce un ocultamiento de los mecanismos de subjetivación y control —en este caso del trabajador—. Se trata de un uso recusable desde la teoría del vínculo de Pichon-Rivière (1985), puesto que este autor lo definió como un concepto que *sirve-para* conocer la sociedad en la que se gesta la relación social, su fin es comprensivo, pero no utilitario.

Paradójicamente, en la tradición dominante, se identificaron diferentes teorías para sostener los anclajes, pero en ningún documento se halló una teoría del vínculo propiamente dicha. Entre las encontradas se destacan, la teoría del aprendizaje social cognitivo, la identidad social, la teoría de las redes sociales y la psicología interaccional para sostener que las percepciones de apoyo familiar —o del grupo— en la organización influyen positivamente en las actitudes y desempeño de los empleados (Allen, 2001; Riketta & Van Dick, 2005; Venkataramani et al., 2013).

El supuesto de que los roles del trabajo y la familia son incompatibles por naturaleza hace que la empresa que favorezca la conciliación brinde elementos que el trabajador evaluará positivamente para permanecer en ella, y aumentar su productividad, de modo que el vínculo será fuerte para no abandonar la empresa (Cárdenas & Major, 2005; Cook & Minnotte, 2008; Jennings et al., 2016; Lyness et al., 2012; Perrigino et al., 2018; Schaveling et al., 2017; Wayne & Casper, 2016; Zhao et al., 2020). Con la teoría del rol, Gutiérrez et al. (2020), propusieron que los individuos pueden experimentar conflictos cuando deben desempeñar múltiples roles en la vida, lo que puede afectar negativamente su desempeño en esos roles. Y con la teoría de la conservación de recursos se comprendió cómo los recursos psicológicos y sociales influyen en el equilibrio entre los roles del trabajo y la vida personal, la premisa es que la falta de recursos puede generar conflictos en esos dos roles —lo que haría que el vínculo fuera frágil—, mientras que la presencia de recursos puede promover un equilibrio saludable (Premeaux et al., 2007) y un vínculo irrompible para la producción.

Atender las necesidades del empleado, según la teoría de la autodeterminación, hace que este perciba satisfacción laboral, esto relacionado con condiciones de flexibilidad laboral muestra que hay potenciación del desempeño. El trabajador evalúa lo que viene de la empresa (teoría de la autocategorización, teoría de la justicia social, teoría de la equidad), por ello, las conceptualizaciones sobre la creación —y modificación— de políticas organizacionales son importantes en la cotidianidad laboral (Sung et al., 2017; Qu et al., 2020). Ello incluye, por ejemplo, lo que considera la teoría del soporte organizacional respecto de que el empleador —como receptor y resolutor de necesidades del trabajador— forma parte de la configuración de vínculos fuertes, o la teoría del *upper echelon*, que plantea que los líderes de una organización tienen una gran influencia en la toma de decisiones y en la cultura de la empresa (Cogin et al., 2017).

Otras consideraciones sobre vínculo se relacionan con la diversidad. La premisa es que la capacidad de análisis de curvas de diversidad y similitud ha de permitir monitorear cuándo se puede tener un impacto positivo en la productividad de las organizaciones con la gestión del género, la diversidad demográfica y la inclusión (Bagilhole, 2006; Young & James, 2001). Lo mencionado anteriormente genera una aproximación al compromiso afectivo, una dimensión del compromiso organizacional, que se refiere a la conexión emocional y afectiva que los empleados tienen con la organización, un estado emocional que ata al trabajador con su empleador (Lam & Liu, 2014; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Se observó una praxis investigativa que diseña y formula estudios de valor predictivo, de ahí que la comprensión del *vínculo* es operacional —en términos de método— e instrumental —en el sentido del uso social que tiene dicha acción de los humanos—. *¿Qué es lo que implica ese abordaje del Viorg?* Se puede decir que las situaciones de vínculo son una forma de comprender que, si ellas se cuidan y se tratan de modo positivo, entonces el trabajador permanecerá en la empresa, o aumentará su productividad —en la mayoría de los casos—. Ello entrega pautas para prácticas organizacionales que comprenden a un trabajador que puede ser apresado, conducido —vía anclaje psicológico— a un lugar particular, un lugar en el que se produce (la empresa), es el reflejo de repertorios de la teoría clásica de la administración.

Desde la tradición dominante encontrada, el vínculo es útil a la organización, y en este punto, el conocimiento científico está al servicio del logro de los objetivos de las empresas. El vínculo no es un fenómeno que se dé en un lugar puntual que se llama organización, sino que es ahí donde este se aprovecha para los fines racionales económicos de la empresa. En ese sentido, lo usa el administrador para su gestión en la empresa. Ese posicionamiento epistemológico también podría estar alineado con las comprensiones psicoanalíticas de las relaciones objetales propuestas por Sigmund Freud y Melanie Klein (Agrazar et al., 2021; Buzzaqui, 1999; Pichon-Rivière, 1985), quienes las describieron como una relación situada desde la *unidireccionalidad*, centrada en una diada particular de la sociedad (madre-hijo en el caso del psicoanálisis, o trabajador-empleador para este caso).

Al respecto, los aportes de Méda (1995) sobre el vínculo en el trabajo resultan útiles. Esa visión unidireccional es solo una de las posibles para el vínculo, además es totalizante. La autora aludió a los vínculos para situar críticamente el lugar del trabajo en la sociedad moderna, definiéndolos como relaciones que al ser sociales son complejas. Para ella, el trabajo como una actividad humana organizadora del tiempo social, permite la construcción de vínculos, sin embargo, esa perspectiva ha de reportar solo una forma particular de sociabilidad porque existen otras actividades humanas como acción y labor —que la autora destacó desde la propuesta de la condición humana de Arendt— que generan vínculos de otro orden (político, público, por ejemplo), sociabilidades que, a su vez, alejan al vínculo de ser totalizado en una relación jurídica o económica, pero que al tiempo harían que estas últimas se entendieran como intenciones que dejan ver el comportamiento del patrono y de quienes bajan sus órdenes en el contexto del trabajo (Méda, 1995). Es posible pues una consideración que no reduzca al vínculo al mundo laboral, y le otorgue la complejidad de ser producto del mundo social —más amplio que el empresarial—.

Se ha discutido hasta aquí la tradición dominante encontrada para Viorg. Es necesario también examinar los hallazgos de las otras dos tradiciones que lo abordan. La tradición que aquí se ha dado en llamar *Proceso de configuración del vínculo en la organización* intenta recursos teóricos sociológicos y también desde el comportamiento organizacional para entender el vínculo. Se

encontraron pocos documentos que procuraran definir, conceptualizar o teorizar sobre el vínculo, pero sí algunos que proponen mostrarlo como un proceso donde interviene la sociedad y sus valores.

Los documentos encontrados refirieron y ampliaron —respecto del vínculo— la teoría del intercambio de Blau (1964), quien definió el vínculo como una posibilidad de relación social calculada, racionada y resuelta por un sujeto antes de que ocurriera, guiada por un hedonismo, individualismo e instrumentalismo en las relaciones interpersonales. Aparece también la teoría de la estructura social, con el fin de presentar una dinámica que no es individual, sino que puede leerse en el contacto del trabajador con sus grupos de referencia (Blau, 1964). De ahí que se puede entender que el vínculo es cualquier conexión entre una cosa y otra, no se le atribuyen características positivas o negativas a alguna de las partes implicadas, y para poder comprenderlo o hallarlo se debe pertenecer a una empresa (membresía).

Se detallan los aportes de Mowday et al. (1982), quienes clarificaron que pueden existir muchos tipos de vínculos en la relación organización-empleado; por ejemplo, lealtad, apego, participación, satisfacción y compromiso (que es el que detallan), y desde ahí se entiende lo que Pichon-Rivière (1985) llamó actitud comprensiva desde lo psicosocial: el analista de un vínculo ha de diagnosticarlo primero, y luego detectar su nosología y sus consecuencias en la interacción social.

A partir de la lectura de los *libros* escogidos en esta revisión, se reflexionó sobre una característica importante de los vínculos: estos no tienen un carácter moral. Los vínculos son relaciones y denotan el encuentro con otros. No se juzgan como buenos o malos *per se*, son las consecuencias que tienen para el trabajador lo que les caracteriza en ese sentido —tal vez esto podría explicar por qué algunos documentos se preocuparon por explicar a los científicos sociales cómo diseñar metodológicamente la investigación y llegar a afirmaciones realmente sustentadas y coherentes—.

Por último, la tradición *Formas de estudiar metodológicamente el vínculo* reconoce la necesidad de saber si el instrumento que se usa en estudios sobre el Vírg es válido y validado². Dos investigaciones llamaron la atención al enfatizar en la revisión de las escalas existentes para medir el compromiso organizacional —el vínculo más estudiado—. Meyer et al. (2002) afirmaron que el vínculo compromiso necesita ser reconocido como un constructo multidimensional y así podrá ser investigado experimental o longitudinalmente, y solo así se comprenderá mejor la causalidad en las relaciones entre este y las variables de resultado. También sugirieron la necesidad de investigaciones transculturales para comprender el compromiso en diferentes contextos culturales y geográficos (Meyer et al., 2002).

² Recuérdese que los métodos cuantitativos aparecieron con mayor frecuencia, de ahí que regresión y correlación para predicciones aparecieron en el corpus documental. Por ello la urgencia de diferenciar entre variables mediadoras y moderadoras.

En la investigación de Jaros (2017) se mencionó que, dentro de esa necesidad de rigor teórico, el compromiso normativo carece de apoyo empírico o estadístico sólido y que la validez del constructo *compromiso normativo* está en duda. Con estas investigaciones, el investigador ha de demostrar al administrador de recursos humanos que debe tratar como humano a su trabajador, pues su subjetividad afectará los indicadores de rendimiento (Jaros, 2017). Es decir, el abordaje predictivo precisa detalle, calma y cuidado metodológico porque el Viorg está relacionado con entender qué es significado por el trabajador y cómo ello se anticipa por el administrador de recursos humanos para hacer permanecer al trabajador al servicio de la empresa. Ética en las predicciones que se hacen y en las prácticas empresariales que devienen de ello es lo que se halló en los documentos de este grupo.

Reflexiones finales

La tradición epistemológica dominante en la que se comprenden los estudios del vínculo es positivista. El abordaje de vínculo sirve a la racionalidad económica de las empresas. De ahí que sea posible entender por qué —en varios documentos— se pone en el mismo nivel analítico que el compromiso organizacional, o en otros casos, como si ese fuera el único tipo de vínculo que pudiera presentarse en la relación empleado-organización. En esta tradición epistemológica e investigativa que relata la utilidad de investigar el vínculo para la dinámica de las empresas, la investigación cuantitativa con finalidades predictivas es la más usada. Es posible decir que se halló un investigador que se pregunta por la aplicación del concepto vínculo para potenciar el desempeño del trabajador, sus filiaciones y, con ello, la razón económica de la empresa.

El campo de estudio más utilizado para el abordaje empírico de este constructo es el comportamiento organizacional. Así, son profesionales del *management*, y la psicología industrial, quienes se preocuparon por un análisis para la productividad del trabajador (o empleado como lo llaman) y la competitividad de las empresas, lo que incluye su rentabilidad. Aparece también el interés por comprender si la gestión de elementos por fuera de la vida laboral es valorada de forma positiva por el empleado, especialmente, el conflicto vida familiar-vida laboral. De ello, afirmaron que es necesario gestionarlo porque teje lazos positivos que redundan en el rendimiento organizacional.

Encontrar una tradición dominante en el estudio de Viorg en donde la palabra organización es sinónimo de empresa, y en donde el vínculo es un instrumento conceptual de anclaje a modos de vida particulares, entre otros aspectos, necesita reflexiones desde la ética y desde la visión de sociedad que se tiene y se quiere fomentar.

El grupo de documentos revisados mostró que el tema de Viorg ha sido de interés desde hace más de cinco décadas. El interés empírico se ha presentado en los últimos dos decenios, y en su mayoría, ha sido llevado a cabo desde Estados Unidos, en organizaciones empresariales físicas y desde la modalidad de empleo. De ahí que se abran interrogantes sobre cómo sería observado en el mundo de las relaciones laborales diferentes, fragmentadas, temporales, basadas en Internet, sin espacio físico determinado, sin jefes visibles y en contextos que no son institucionalizados —como por ejemplo en las ventas de trabajadores informales en la calle, o entregadores y conductores de plataformas digitales—. Ello podría deparar el futuro de nuevas investigaciones en el tema.

Para finalizar, se observó que las limitaciones de esta revisión de literatura están en que el corpus de documentos no tenía muchos trabajos que plasmaran las cotidianidades del uso de Viorg en los países de América Latina y el Caribe, en donde el modo empleo lo tiene la menor parte de la población (OIT, 2023). Las recomendaciones giran alrededor de la aplicación del protocolo RAMESES para revisiones de literatura y publicaciones derivadas. Su estructuración y explicación procura un ejercicio científico cuidadoso para observar el progreso de un tema o una ciencia en sí, lo que es una visión histórica que evita realizar reificaciones sobre lo que hemos construido como humanos, sobre lo que hacemos como humanos en el mundo académico-investigativo, y con ello, la realidad que se reproduce.

Financiación

Este artículo de revisión de literatura fue realizado con el apoyo de la *Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior* (CAPES-Brasil), código de financiamiento 001, que otorgó beca de manutención a la autora para sus estudios de doctorado en Psicología en la Universidade Federal da Bahia en Brasil.

Conflicto de intereses

La autora declara la inexistencia de conflicto de intereses con institución o asociación comercial de cualquier índole.

Referencias

- Adkins, C. L., Samaras, S. A., Gilfillan, S. W., & McWee, W. E. (2013). The relationship between owner characteristics, company size, and the work–family culture and policies of women-owned businesses. *Journal of Small Business Management*, 51(2), 196-214. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12014>
- Afonso, P., Aleixo, O. V., Aleixo, R. V., De Carvalho, D. J., & Simões, J. A. (2019). Conciliação trabalho-família na profissão médica: Um estudo exploratório. *Acta Médica Portuguesa*, 32(11), 697-705. <https://doi.org/10.20344/amp.11997>
- Agrazar, J., De Battista, J., & Sanfelippo, L. (2021). Enrique Pichon Rivière y la recepción del psicoanálisis lacaniano en Argentina. *Revista de Historia de la Psicología*, 42(4), 31-41. <https://doi.org/10.5093/rhp2021a20>
- Aiken, L., & West, S. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage Publications.
- Ali, M., & Konrad, A. M. (2017). Antecedents and consequences of diversity and equality management systems: The importance of gender diversity in the TMT and lower to middle management. *European Management Journal*, 35(4), 440-453. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.02.002>
- Ali, M., Metz, I., & Kulik, C. T. (2015). The impact of work–family programs on the relationship between gender diversity and performance. *Human Resource Management*, 54(4), 553-576. <https://doi.org/10.1002/hrm.21631>
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix. <https://www.bibliometrix.org/home/index.php/layout/bibliometrix>
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Awuah, A., Badu, C., & Berko, O. (2020). Flexible working schedules in SMEs: Evidence from a developing country. *Business Strategy and Development*, 3(4), 1-8. <https://doi.org/10.1002/bsd2.128>

- Bagilhole, B. (2006). Family-friendly policies and equal opportunities: A contradiction in terms? *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 327-343. <https://doi.org/10.1080/03069880600769456>
- Baltes, B., Briggs, T., Huff, J., Wright, J., & Neuman, G. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Akal.
- Barnett, T., Eddleston, K., & Kellermanns, F. W. (2009). The effects of family versus career role salience on the performance of family and nonfamily firms. *Family Business Review*, 22(1), 39-52. <https://doi.org/10.1177/0894486508328814>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bauman, Z. (2005). *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Fondo de Cultura Económica.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188-211. <https://doi.org/10.1002/job.2440>
- Bowlby, J. (1998). *El apego*. Tomo 1 de la trilogía “El apego y la pérdida”. Paidós.
- Buzzaqui, A. (1999). *El “grupo operativo” de Enrique Pichon-Rivière: análisis y crítica* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=17161>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cárdenas, R. A., & Major, D. A. (2005). Combining employment and breastfeeding: Utilizing a work-family conflict framework to understand obstacles and solutions. *Journal of Business and Psychology*, 20, 31-51. <https://www.jstor.org/stable/25092923>

- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95-109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.015>
- Choi, S. (2017). Workforce diversity and job satisfaction of the majority and the minority: Analyzing the asymmetrical effects of relational demography on whites and racial/ethnic minorities. *Review of Public Personnel Administration*, 37(1), 84-107. <https://doi.org/10.1177/0734371X15623617>
- Cifuentes-Leiton, D. M. (2024). Tradiciones en el estudio del trabajo en plataformas digitales: Una revisión de literatura. *Desarrollo Gerencial*, 16(2), 1-29. <https://doi.org/10.17081/dege.16.2.7193>
- Codina, L. (2020). Fundamentos de la búsqueda para estudiantes y profesionales de la comunicación audiovisual [Diapositivas de PowerPoint]. https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/45508/Codina_Fundamentos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cogin, J., Sandres, K., & Williamson, I. (2017). Work-life support practices and customer satisfaction: The role of TMT composition and country culture. *Human Resource Management*, 57(1), 1-46. <https://doi.org/10.1002/hrm.21833>
- Cook, A., & Minnotte, K. L. (2008). Occupational and industry sex segregation and the work-family interface. *Sex Roles: A Journal of Research*, 59(11-12), 800-813. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9484-5>
- Costantini, A., Dickert, S., Sartori, R., & Ceschi, A. (2020). Return to work after maternity leave: The role of support policies on work attitudes of women in management positions. *Gender in Management: An International Journal*, 36(1), 108-130. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0085>
- Creswell, J. W., & Plano, V. L. (2014). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2.^a ed. Sage.
- Cruz-Rincón, D. F. (2024). Transformaciones, contradicciones y paradojas del Paisaje Cultural Cafetero de Colombia: Una revisión de literatura. *Sociedad y Economía*, 51, 1-19. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i51.12226>
- Cyrulnik, B. (2008). *Bajo el signo del vínculo. Una historia natural del apego*. Gedisa.

- De Aguiar, A., & Bittencourt, A. V. (2011). Entrincheiramento organizacional: Construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 688-700. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000400008>
- De Janasz, S., Forret, M., Haack, D., & Jonsen, K. (2013). Family status and work attitudes: An investigation in a professional services firm. *British Journal of Management*, 24(2), 191-210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00797.x>
- Dulebohn, J. H., Molloy, J. C., Pichler, S. M., & Murray, B. (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review*, 19(2), 86-103. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.001>
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Feeney, J. R., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Inness, M. (2020). Organizational attachment: Conceptualization, measurement, and incremental prediction of work attitudes and outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 19(3), 113-124. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000252>
- Freud, S. (2016). *El yo y el ello*. Amorrortu.
- Friede, A., Kossek, E. E., Lee, M. D., & Macdermid, S. (2008). Human resource manager insights on creating and sustaining successful reduced-load work arrangements. *Human Resource Management*, 47(4), 707-727. <https://doi.org/10.1002/hrm.20241>
- Fritz, C., & Van Knippenberg, D. (2018). Gender and leadership aspiration: The impact of work-life initiatives. *Human Resource Management*, 57(4), 855-868. <https://doi.org/10.1002/hrm.21875>
- Fukuzaki, T., Iwata, N., Ooba, S., Takeda, S., & Inoue, M. (2021). The effect of nurses' work-life balance on work engagement: The adjustment effect of affective commitment. *Yonago Acta Médica*, 64(3), 269-281. DOI: 10.33160/yam.2021.08.005
- Fuller, J., Hester, K., Barnett, T., & Clint, L. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 327-347. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.3.327-347>

- Gaiduk, R., Gaiduk, J., & Fields, D. (2009). Limiting the brain drain: Determinants of employee organizational attachment in Lithuania. *Baltic Journal of management*, 4(2), 149-168. <https://doi.org/10.1108/17465260910958782>
- Glass, J. L., & Noonan, M. C. (2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989-2008. *Social Forces*, 95(1), 217-250. <https://doi.org/10.1093/sf/sow034>
- González, J. A., Ragins, B. R., Ehrhardt, K., & Singh, R. (2018). Friends and family: The role of relationships in community and workplace attachment. *Journal of Business and Psychology*, 33, 89-104. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9476-3>
- González, J., & DeNisi, A. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 21-29. <https://doi.org/10.1002/job.498>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 70-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grover, S., & Crooker, K. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family attachment of parents and non-parents friendly policies on the organizational. *Personnel Psychology*, 48, 271-288. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x>
- Gutiérrez Vargas, L. M., Arenas Cardona, H. A., & López Gómez, M. D. S. (2020). La relación entre uso de beneficios y políticas trabajo-vida y satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia. *Cuadernos de Gestión*, 20(3), 75-86. <https://doi.org/10.5295/cdg.191098lg>
- Hennekan, S., & Ladge, J. (2017). When lesbians become mothers: Identity validation and the role of diversity climate. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 40-55. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.006>
- Jansen, W. S., Otten, S., & Van der Zee, K. I. (2017). Being different at work: How gender dissimilarity relates to social inclusion and absenteeism. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(6), 879-893. <https://doi.org/10.1177/1368430215625783>
- Jaros, S. (2017). A critique of normative commitment in management research. *Management Research Review*, 40(5), 517-537. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2016-0200>

- Jennings, K. S., Sinclair, R. R., & Mohr, C. D. (2016). Who benefits from family support? Work schedule and family differences. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 51-64. <https://doi.org/10.1037/a0039651>
- Kim, J., & Wiggins, M. E. (2011). Family-friendly human resource policy: Is it still working in the public sector? *Public Administration Review, 71*(5), 728-739. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02412.x>
- Kim, T., & Mullins, L. B. (2016). How does supervisor support and diversity management affect employee participation in work/family policies? *Review of Public Personnel Administration, 36*(1), 80-105. <https://doi.org/10.1177/0734371X14553883>
- Klein, M. (2008). *Obras completas de Melanie Klein. Amor, culpa y reparación y otros trabajos*. Paidós.
- Konrad, A. M., & Yang, Y. (2012). Is using work-life interface benefits a career-limiting move? An examination of women, men, lone parents, and parents with partners. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1095-1119. <https://doi.org/10.1002/job.1782>
- Konrad, A., & Mangel, R. (2000). Research notes and commentaries the impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal, 21*(12), 1225-1237. <https://www.jstor.org/stable/3094455>
- Lam, L., & Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology, 29*(3), 321-340. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2012-0036>
- Lefrid, M., Torres, E., & Okumus, F. (2022). Immigrant hospitality workers: Familism, acculturation experiences, and perception of workplace. *International Journal of Hospitality Management, 103*, 103213. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103213>
- Li, A., & Bagger, J. (2011). Walking in your shoes: Interactive effects of child care responsibility difference and gender similarity on supervisory family support and work-related outcomes. *Group & Organization Management, 36*(6), 659-691. <https://doi.org/10.1177/1059601111416234>
- Lo Presti, A., & Mauno, S. (2016). Are support and control beneficial stress buffers in the presence of work-family barriers? Findings from Italy. *International Journal of Stress Management, 23*(1), 44-64. <https://doi.org/10.1037/a0038440>

- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R. (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77(6), 1023-1049. <https://doi.org/10.1177/0003122412465331>
- Ma, E., Wu, L., Wan, Y., & Xu, S. (2021). Hotel work-family support policies and employees' needs, concerns and challenges — The case of working mothers' maternity leave experience. *Tourism Management*, 83, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104216>
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2), 200-219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., & Moreno-Velázquez, I. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1-29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x>
- McDonald, P., Pini, B., & Bradley, L. (2007). Freedom or fallout in local government? How work-life culture impacts employees using flexible work practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 602-622. <https://doi.org/10.1080/09585190601178968>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61-81. <https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- Méda, D. (1995). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Gedisa.
- Metin, S., & Bayhan, P. (2016). Linking secure attachment to commitment: Trust in supervisors. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3), 387-402. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2014-0130>
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Thompson, K. (2016). The life satisfaction of dual-earner mothers and fathers: Does flexible scheduling matter? *Journal of Happiness Studies*, 17, 2365-2388. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9698-5>
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Pay, Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Neuman, W. L. (2006). *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education.
- Ofori-Dankwa, J., & Julian, S. D. (2014). A heuristic model for explaining diversity's paradox. *Journal of Organizational Change Management*, 27, 147-161. DOI: 10.1108/JOCM-03-2012-0038
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama laboral 2023. América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Parker, L., & Allen, T. D. (2001). Work/family benefits: Variables related to employees' fairness perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 453-468. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1773>
- Pasamar, S. (2014). Availability and use of work-life benefits: What's in between? *Personnel Review*, 44(6), 949-969. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2014-0054>
- Pasamar, S., & Valle, R. (2015). Antecedents of work-life involvement in work-life issues: Institutional pressures, efficiency gains or both? *The International Journal of Human Resource Management*, 26(8), 1130-1151. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.925945>
- Perrigino, M. B., Dunford, B. B., & Wilson, K. S. (2018). Work-family backlash: The "dark side" of work-life balance (WLB) policies. *Academy of Management Annals*, 12(2), 600-630. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0077>
- Perrigino, M. B., Dunford, B. B., Troup, M., Boss, R. W., & Boss, D. S. (2019). Work-family culture within hospitals: An interdepartmental analysis of employee engagement and retention. *Health Care Management Review*, 44(4), 296-305. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000190>
- Perry-Smith, J., & Blum, T. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *The Academy of Management Journal*, 43(6), 1107-1117. <https://doi.org/10.2307/1556339>

- Pichon-Rivière, E. (1985). *La teoría del vínculo*. Ediciones Nueva Visión.
- Piercy, C. W., & Carr, C. T. (2020). Employer reviews may say as much about the employee as they do the employer: Online disclosures, organizational attachments, and unethical behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 48(5), 577-597. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1812692>
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 705-727. <https://doi.org/10.1002/job.439>
- Qu, Y., Jo, W., & Choi, H. C. (2020). Gender discrimination, injustice, and deviant behavior among hotel employees: Role of organizational attachment. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(1), 78-104. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1619498>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riketta, M., & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>
- Robledo-Giraldo, S., Duque-Méndez, N., & Zuluaga-Giraldo, J. (2013). Difusión de productos a través de redes sociales: Una revisión bibliográfica utilizando la teoría de grafos. *Respuestas*, 18(2), 28-42. <https://doi.org/10.22463/0122820X.361>
- Romney, A. C. (2021). It's not just what you say, it's how you say it: How callings influence constructive voice delivery. *Human Relations*, 74(12), 2021-2050. <https://doi.org/10.1177/0018726720945775>
- Schaveling, J., Blaauw, S., & Van Montfort, K. (2017). Predictors of group performance in a police criminal investigation department: The role of gender homogeneity, leadership and team characteristics. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 32(4), 358-368. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9227-z>
- Schneid, M., Isidor, R., Li, C., & Kabst, R. (2015). The influence of cultural context on the relationship between gender diversity and team performance: A meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 733-756. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.957712>

- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sung, W., Woehler, M. L., Fagan, J. M., Grosser, T. J., Floyd, T. M., & Labianca, G. J. (2017). Employees' responses to an organizational merger: Intraindividual change in organizational identification, attachment, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 910-934. <https://doi.org/10.1037/apl0000197>
- Taylor, S. J., & Bodgan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Paidós.
- Thomas, L., & Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Trimble, L. O., & Cech, E. A. (2018). Not just a mothers' problem: The consequences of perceived workplace flexibility bias for all workers. *Sociological Perspectives*, 61(5), 808-829. <https://doi.org/10.1177/0731121418768235>
- Tsui, A., Egan, T., & O'Reilly III, C. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579. <https://doi.org/10.2307/2393472>
- Venkataramani, V., Labianca, G. J., & Grosser, T. (2013). Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1028-1039. <https://doi.org/10.1037/a0034090>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>

- Ward, V., House, A., & Hamer, S. (2009). Developing a framework for transferring knowledge into action: A thematic analysis of the literature. *Journal of Health Services Research and Policy*, 14, 156-164. <https://doi.org/10.1258/jhsrp.2009.008120>
- Wayne, J. H., & Casper, W. J. (2016). Why having a family-supportive culture, not just policies, matters to male and female job seekers: An examination of work-family conflict, values, and self-interest. *Sex Roles*, 75, 459-475. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0645-7>
- White, L., Lockett, A., & Currie, G. (2020). How does the availability and use of flexible leave influence the employer–employee relationship? *Human Resource Management*, 59(5), 445-461. <https://doi.org/10.1002/hrm.22004>
- Wong, G., Greenhalgh, T., Westhorp, G., Buckingham, J., & Pawson, R. (2013). RAMESES publication standards: Meta-narrative reviews. *BMC Medicine*, 11(20), 1-15. <https://doi.org/10.1186/1741-7015-11-20>
- Young, J. L., & James, E. H. (2001). Token majority: The work attitudes of male flight attendants. *Sex Roles*, 45, 299-319. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1014305530335>
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2011) The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 53-63. <https://dx.doi.org/10.1017/S1833367200001061>
- Zhao, X. R., Ghiselli, R., Wang, J., Law, R., Okumus, F., & Ma, J. (2020). A mixed-method review of work-family research in hospitality contexts. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 213-225. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.08.006>