



## Especialización en Psicología Laboral

**TÍTULO:** Analizar la relación que existe entre el trabajo y la: revisión de alcance exploratoria.

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Nombre: Daysi Cristina Cañar Robles  
Correo: daysi.canar@uisek.edu.ec

**DIRECTOR/A**

Gloria Helena Villalobos  
Fajardo  
gloria.villalobos@uisek.edu.ec

---

**Fecha:** 20 de marzo del 2022

**RESUMEN**

La presente investigación ha tenido como objetivo analizar la relación que existe entre el trabajo y la familia con base a una revisión de alcance de investigaciones a través de la evidencia publicada en los últimos 10 años. Metodológicamente es una investigación de alcance de tipo exploratorio que consiste en la revisión de publicaciones de los últimos 10 años comprendidos desde el 2010 hasta el 2020, que fueron publicados en bases de datos como Google académico, Scopus y Scielo sobre el tema de estudio. Se identificaron 204 artículos y de acuerdo con la depuración y pertinencia se consideró finalmente 12 estudios que contenían la temática de equilibrio trabajo-familia.

Los resultados presentaron principalmente ámbitos como la convivencia, el mercado laboral y la intervención estatal y empresarial, consideraciones que dejan en evidencia la condición y estructura social en la que los seres humanos requieren equilibrio tanto laboral como familiar. Entre las conclusiones se pudo determinar que el equilibrio entre trabajo y familia es una búsqueda permanente en la sociedad actual, pues los requerimientos de productividad y competitividad desequilibran esta relación en dirección de los ámbitos laborales, por tanto se requiere ajustes para aportar en el bienestar de las personas y minimizar los riesgos psicosociales, además se debe generar un ambiente que proteja a la mujer trabajadora, con lo cual no solamente se obtendrán beneficios personales, sino también empresariales.

**Palabras clave:** equilibrio trabajo- familia, convivencia, mercado laboral e Intervención estatal.

---

## **ABSTRACT**

This research has aimed to analyze the relationship between work and family based on a review of the scope of research through the evidence published in the last 10 years. Methodologically, it is an exploratory scope research that consists of reviewing publications of the last 10 known years from 2010 to 2020, which were published in databases such as academic Google, Scopus and Scielo on the subject of study. 204 articles were identified and according to the refinement and pertinence, 12 studies were exceptional that contained the theme of work-family balance.

The results presented mainly as coexistence, the labor market and state and business intervention, considering that they reveal the condition and social structure in which human beings require both work and family balance. Among the conclusions, it was possible to determine that the balance between work and family is a permanent search in today's society, since the requirements of productivity and competitiveness unbalance this relationship in the direction of work environments, therefore adjustments are required to contribute to the well-being of people and minimize psychosocial risks, in addition, an environment must be created that protects working women, with which not only personal benefits will be obtained, but also business ones.

**Keywords:** work-family balance, coexistence, labor market and state intervention

---

---

## Introducción

El balance entre familia y trabajo es una temática analizada y estudiada desde diversos contextos. Actualmente, las personas trabajadoras saben que es un reto procurar el equilibrio entre las actividades del hogar y del trabajo, sin embargo, las obligaciones, responsabilidades, objetivos profesionales y las perspectivas en el ámbito laboral, contribuyen a que en oportunidades los compromisos laborales y profesionales adquieran mayor relevancia en la búsqueda de este equilibrio. Conciliar aspectos laborales y del hogar son un desafío constante, para que esto se vea plasmado en la realidad cada persona debe abordar desde múltiples enfoques lo que debe hacer para ante su realidad y sus circunstancias, por ello es importante analizar diferentes estudios realizados a este respecto para evaluar y analizar la adecuada información que ayude a lograr cambios favorables a nivel personal y familiar, así como a la aplicación de estrategias que favorezcan el equilibrio.

La cultura y la dinámica social actual conlleva en oportunidades a ignorar el sistema y el entorno, situación que afecta la toma de decisiones entre la familia, empresa y sociedad, una estructura relacionada entre sí, y cuyo equilibrio depende de la decisión y de la responsabilidad del ser humano. La inconsistencia en las decisiones y la poca relevancia de estas perjudica las condiciones de un entorno estable en el que pueda desarrollarse la persona, la familia y la sociedad. Los sistemas sociales están diseñados para que el ser humano logre el desarrollo armónico y el equilibrio entre los diferentes elementos (Moragas & Chinchilla, 2013).

La necesidad del equilibrio entre la vida familiar y laboral se evidencia claramente en el papel que cumple la mujer en la sociedad actual, el bienestar de estas se ve afectado en la calidad de vida y esto se debe a importancia de establecer un proceso de conciliación en el cual deben equilibrar ámbitos personales, familiares y del hogar. Frente a esta realidad la **Dirección**

---

**Nacional de Estadística** de Colombia - DANE ( 2020) menciona que el promedio de tiempo de las actividades laborales de los hombres es de 8 horas y 59 minutos, en el caso de las mujeres es de 7 horas y 49 minutos, al comparar con las horas de trabajo no remunerado, las mujeres en promedio usan 8 horas y los hombres 3 horas y 7 minutos. A pesar de los esfuerzos por romper una brecha de inequidad, los estereotipos están marcados y en países de Latinoamérica esas dificultades contribuyen a evitar que de cierta manera exista un equilibrio.

Otro aspecto para considerar se relaciona con los roles implicados en la relación trabajo-familia, situación que implica considerar que el trabajo y separación de roles entre mujeres y hombres está muy marcado. Bajo este contexto debe considerarse la acumulación de tareas y la doble o triple jornada que se suman dentro y fuera del hogar. En congruencia, la teoría de roles hace referencia al conflicto que resulta del rol laboral y familiar, dado que las demandas laborales y familiares son excesivas. La atención se centra mayoritariamente en las mujeres quienes pretenden atender actividades laborales y de familia lo que puede acarrear conflictos y en ocasiones abandono laboral (López & Acereda, 2012).

Esta temática ha evolucionado desde los años 70. El modelo socio productivo imperante dejó en evidencia que la relación trabajo / dinámica del hogar se ve más afectada por la participación de la mujer cada vez más en el desarrollo social de sus comunidades, en su formación académica para poder ingresar al mercado laboral bajo condiciones más favorables que en el pasado y por la presión económica para la manutención del hogar y a veces de miembros del grupo familiar directo que por condiciones de edad y deterioro de la salud requiere de la mujer una actividad de cuidado extra. Bajo este contexto, "la supervivencia de los individuos depende en gran medida de la unidad doméstica, pues constituye la principal defensa frente a la desocupación, el ingreso personal insuficiente, la vejez o la enfermedad" (Margulis, Rendón y

Pedrero, 1981: 298). Lo que implica considerar la estrecha relación que existe entre la familia y el trabajo. En este sentido los seres humanos requieren de la Unidad doméstica y de la familia dado que son lugares que contribuyen a “organizar su reproducción cotidiana y generacional, y donde tiene lugar la socialización de los nuevos miembros y el reforzamiento de los significados y motivaciones que fundamentan las actividades del grupo” (García y Oliveira, 1998). La estrecha relación que existe entre estas dos variables demuestra la relevancia que tiene el equilibrio y la pertinencia de lograr el equilibrio y la convivencia como parte esencial de la evolución y de la igualdad de oportunidades, en la que se comparten responsabilidades y se integran nuevas concepciones de vida y de crecimiento profesional.

La sociedad y el mercado laboral han sufrido importantes cambios en los últimos años, generando conflictos entre la vida laboral y personal de los individuos, con evidentes resultados negativos como insatisfacción y estrés que se reflejan en las organizaciones a través del aumento de la rotación y el ausentismo (Rodríguez y Dabos, 2016, pp. 219).

Al pasar los años, el bienestar personal se convierten una realidad cotidiana y más cuando se comparte con seres cercanos como la familia o amigos, por tanto, el trabajo ya no debe ser una obligación con la sociedad, sino una oportunidad de desarrollo integral y satisfacción.

En consecuencia, se puede entender la satisfacción, como una valoración cognitiva que realiza una persona acerca de la vida, en particular de su calidad y las expectativas y aspiraciones en relación con los objetivos conseguidos (Clemente, Molero y González, 2000).

Por lo tanto, solo la empresa podrá establecer relaciones a largo plazo que podrán ser interpretadas por los colaboradores, usuarios y clientes como “imagen de empresa” (Altamirano, Paladines y Yaguache, 2015, p.2).

Este estudio es una revisión de alcance y de carácter exploratorio del tema en general,

---

buscando estudios relevantes publicados en los últimos 10 años en idioma español, sin pretender una revisión sistemática, sino una revisión del estado del arte sobre el equilibrio entre el trabajo y familia.

Se han realizado diferentes investigaciones sobre el equilibrio o manejo de un trabajador en la familia y trabajo, la explicación a esta búsqueda es el inicio de un cambio para tener mejoras en el desempeño y satisfacción tanto del trabajador en su vida familiar como laboral, como del empleador, así que se busca que las teorías sean mejor entendidas por todos.

De acuerdo a Montes (2002) conciliar entre la vida personal con el ámbito profesional es un tema de gran recurrencia dentro de las relaciones laborales, especialmente es las últimas décadas y si bien parecería evidente que se deba encontrar un equilibrio entre estos dos aspectos. El entorno y los requerimientos hacen complejo lograr esto y por tanto muchas veces se inclina la balanza hacia el lado profesional, dedicándolo de forma intensiva, convirtiéndose en un problema importante. Es así que las consecuencias del desequilibrio son devastadoras para el individuo y su entorno familiar: estrés, desgaste profesional y el karoshi o muerte originada por exceso de trabajo (Montes, 2002).

Por tanto, el objetivo de esta investigación es analizar la relación que existe entre el trabajo y la familia con base a una revisión de alcance de investigaciones previas. Esta temática contiene diversos puntos de vista que deben ser analizados en un contexto imparcial, de allí la importancia de una revisión de diversos estudios para entender la relación que existe en ambas variables.

## **Método**

La metodología de la presente investigación corresponde a una revisión de alcance, de tipo exploratorio. La revisión se realiza acorde al marco de Arksey y O'Malley para lo cual se identifica la pregunta de investigación que se plantea como: ¿Qué resultados presentan las investigaciones previas en relación con el equilibrio entre trabajo – familia?

El propósito de esta revisión es obtener conclusión de la relación que existe entre estas dos variables.

Los criterios de inclusión de los estudios se fundamentan en el periodo de publicación (10 últimos años) comprendido entre 2010 hasta el 2020, que sean artículos científicos, publicados en las bases de datos Google académico, Scopus y Scielo, que el tema principal sea equilibrio trabajo-familia. La exclusión de los estudios se realiza descartando estudios inferiores a los años requeridos, que no sean artículos científicos, que no se relacionen al conflicto familia-trabajo o que en su defecto contengan un contexto ideológico que no aporte a la imparcialidad del estudio. Las variables consideradas son equilibrio trabajo-familia.

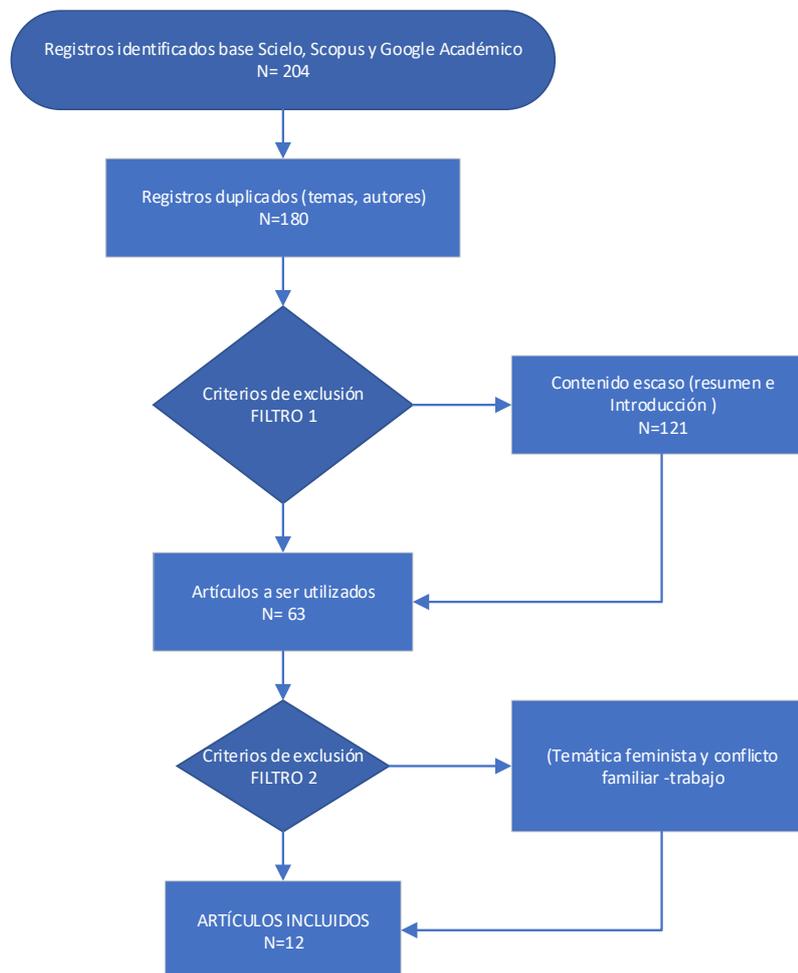
Como parte complementaria al estudio se trabajó de forma integral con otros especialistas y docentes que recomendaron estudios de referencia realizados en el Ecuador en el año 2020 por la relevancia de la problemática sanitaria actual derivada de la pandemia por COVID19.

---

## Resultados

La búsqueda de artículos se realizó en las bases de datos académicas de Google académico, Scopus y Scielo. La revisión arrojó 204 artículos en idioma castellano entre los años 2010 al 2020. Las variables que fueron relevantes para el estudio fueron el equilibrio en el trabajo-familia y el balance de trabajo-familia. En los 204 artículos se hallaron 180 duplicados quedando con 121 artículos, de algunos de los cuales solo se dispuso del resumen. Una vez verificada la pertinencia de la información se seleccionaron 63 artículos científicos; sin embargo, como se mencionó en los criterios de exclusión, los estudios tenían una orientación ideológica y otros estaban orientados al conflicto familia y trabajo, reduciendo la posibilidad de centrar la información en las dos variables de interés, por lo que la revisión se hizo con 12 artículos acerca de la relación trabajo y familia.

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos científicos



### Consideraciones éticas

Al ser un estudio de revisión de estudios e investigaciones relacionadas al equilibrio trabajo – familia, no representa riesgo para las personas, por lo que se considera sin riesgo, así como tampoco se requiere de consentimiento informado de las partes ni autorización de instituciones para su realización.

Con el análisis de los 12 artículos seleccionados se identificaron diversos enfoques y percepciones que se presentan con mayor detalle a continuación.

En el anexo se presenta un resumen y presentación de los objetivos, fecha del artículo, país,

---

autores, tipo de estudio, características y enfoque de los artículos ubicados en las bases de datos seleccionadas y el periodo acordado, así como de la temática objeto del presente estudio, de los cuales a continuación se desarrolla la temática analizada.

### **Convivencia equilibrio Trabajo – Familia**

La articulación del trabajo y la familia es parte del contexto de la vida y de la cotidianidad y su interrelación está inmersa en aspectos sociales, económicos y políticos, un proceso que requiere de diversos enfoques que permitan la reestructuración. Pero subyace en la necesidad de la construcción de un mundo en donde exista la división de trabajo y por ende la cooperación.

La división del trabajo (...) supone el desarrollo de las diferencias entre los individuos, lo cual a su vez implica que los individuos son más libres, más autónomos y dotados de una pluralidad específica (...) Es esta división la que garantiza la integración social, puesto que mientras que vuelve diversos entre sí a los individuos, al mismo tiempo los hace más dependientes o solidarios unos con otros". De esta forma se atribuye a la división del trabajo "la capacidad de producir una integración social fundada sobre una adhesión a los valores y a las normas colectivas" (Román, Padrón, & Ramírez, 2016, pág. 15)

Por consiguiente, equilibrar el trabajo y la familia es un reto diario de convivencia en el que interviene la tolerancia y el trabajo en equipo. Varios de los estudios se orientan a dejar en evidencia los efectos de la inequidad. En concordancia el estudio realizado destaca que quienes emplean más horas laborales y dedican mayor cantidad de horas actividades relacionadas con el hogar tiene consecuencias en la salud mental que usualmente estas asociadas al rol de género. Siendo las mujeres trabajadoras quienes son el segmento más vulnerable (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017).

De tal modo, la necesidad de reeducar a las familias es un contexto complejo y la conciliación de la vida y el bienestar familiar requieren del equilibrio de las variables de género y roles. Si bien es cierto que con una carga laboral superior la gestión de emociones sigue siendo una de las variables que mayor impacto puede generar en la salud mental. Se destaca en el estudio que el 89.9% de las mujeres tiene sobrecarga de trabajo dada por la participación de tiempo que dedican al entorno laboral y al cuidado del hijos-hogar, mientras que los progenitores tienden a dedicarse a actividades de ocio en un 29.5% y las mujeres el 24.1%. situación que requiere de la conciliación de vida familiar y de bienestar que no se equilibra dado a la sobrecarga del trabajo del género femenino. “Por ende, la familia juega un papel importante para mejorar la distribución de actividades, atender las demandas” es un trabajo en equipo que requiere del equilibrio de roles y de responsabilidades (Ruperti, Espinel, Naranjo, & Aguilar, 2020, pág. 53).

Por tanto, se requiere de un proceso de interacción que permita un enriquecimiento mutuo que aporte a reducir tensiones y resolver problemas de la cotidianidad que usualmente están relacionadas con el trabajo y las sobrecargas de trabajo y los roles familiares. Los compromisos adicionales provocan que en muchas de las ocasiones los empleados no puedan equilibrar de forma adecuada su vida personal y laboral. En el estudio realizado por Vesga en Colombia se destaca que los efectos negativos tienden afectar situaciones relacionadas con el trabajo y la familia y a su vez empobrecen la salud física y mental de los trabajadores. Situación que implica que la calidad de vida de los trabajadores sea una combinación de roles laborales y familiares situación que se torna débil cuando existe una sobrecarga que no contribuye al equilibrio (Vesga, 2019).

El desempeño del papel que cada ser humano tiene en su entorno laboral es un desafío en

---

donde las implicaciones son subjetivas a la satisfacción laboral y a la calidad de vida, si bien es cierto la relación de trabajo y familia es una de las implicaciones que conlleva a que exista equidad social y de género. Una reflexión que está explícita en la normativa laboral y en la ideología social, económica y cultural, al considerar que distribución de roles entre mujeres y hombres trabajadores conlleva a contribuir y materializa un cambio en el mercado laboral (Jiménez & Gómez, 2015).

Por tanto, en los diferentes entornos la variable equilibrio trabajo-familia tiene diversas consecuencias y están relacionadas con el conflicto de roles una arista que ha sido considerada como parte de los estudios ya expuestos. Y destacan que el ajuste del trabajo y la familia cumple un rol importante dado que es la variable de apoyo familiar en la que existe equidad entre trabajo y familia cuando existe satisfacción laboral y que a su vez pueda responder a las demandas laborales y familiares. En este sentido, las dos variables apoyo familiar y satisfacción laboral tienen gran incidencia y permiten el equilibrio un parámetro de análisis que permite una mejor percepción de las necesidades en el ámbito laboral mismas que pueden darse con el trabajo en equipo para aminorar las cargas y facilitar una mejor convivencia (Abarca, Letelier, Aravena, & Jiménez, 2016).

### **Mercado laboral equilibrio trabajo- familia**

Esta existencia de doble presencia radica muchas veces en contextos de vida tradicionales en donde la cultura y la religión esta arraigadas a una mayor presencia de la mujer en el entorno familiar. En el estudio se destaca que los riesgos en el desempeño laboral se centran en las demandas laborales y el cumplimiento de las mismas situaciones que afectan de forma negativa la salud y el ámbito doméstico familiar creando riesgos psicosociales que finalmente afectan el desempeño laboral (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017). Candela y Dabos, (2017) en su

revisión destacan que el mercado y la participación de la sociedad incorporan a la mujer dentro del plano laboral, siendo un parámetro de relevancia para considerar que no solo el hombre requiere del equilibrio del trabajo y la familia, por el contrario se requiere que el ser humano logre el equilibrio entre trabajo y familia, esta perspectiva tiene relevancia al considerar que existe una gestión en donde se señala que “las personas basan sus decisiones en una o más señales o piezas informativas, que luego son combinadas o re combinadas de alguna forma para llegar a sus decisiones” (Candela & Dabos, 2017, pág. 33) dichas acotaciones permiten que el ser humano sea quien considere que es relevante y por ende si estas tienen mayor peso en el campo profesional- laboral o en el ámbito familiar. Frente a esta realidad las organizaciones son conscientes del equilibrio, y en esta particularidad.

En el estudio son enfáticos al destacar que el equilibrio entre la vida familiar y laboral no existe dado que no disponen del tiempo libre para compartir con la familia y no tienen ocasión para participar en situaciones que ameriten del cuidado de su familia siendo el empleo el motivo por el cual no disponen de tiempo. Estas ideas están relacionadas con la pirámide de Maslow que corrobora la importancia del equilibrio, estabilidad y el surgimiento de la vida cotidiana y laboral. Los resultados demostraron que los empleados no cuentan con factores motivadores ni de satisfacción laboral, lo que implica que lastimosamente no existe un equilibrio entre la vida productiva y el entorno familiar, situación que complica el ambiente organizacional (Achury, Arismendy, Medina, & Montoya, 2020) .

El incremento del género femenino en el campo laboral tiene doble efecto, implicando una tendencia de desarrollo profesional que puede afectar su estado de salud y su bienestar, si no existe un equilibrio entre su trabajo y su entorno familiar, siendo un detonante para orientar acciones preventivas y evitar riesgos psicosociales y reducir la probabilidad de que el género

---

femenino tenga mayor carga de trabajo (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017). Sobre estos mismos asuntos, Cozzolino (2020) señala que las mujeres cada vez tienen mayores posibilidades en el mercado laboral, el trabajo flexible ayuda a las mujeres a estar a la par de los hombres. Situación relacionada a que son las mujeres quienes deben rendir laboralmente y deben gestionar los aspectos relacionados con el hogar, consideraciones que tiende a discrepar con respecto a un entorno equitativo.

El equilibrio es un compromiso del ser humano y está proyectado a un contexto de vida en donde los niveles de satisfacción de trabajo y hogar no son los esperados. Este desequilibrio en la distribución de las tareas no genera satisfacción y más aún en las mujeres, quienes por la desigualdad tienen dificultad para conciliar la vida personal y el bienestar laboral. En este orden de ideas, es necesario resaltar que:

...) los hogares se han convertido en el espacio donde todo ocurre: el cuidado, la educación de los niños, niñas y adolescentes, la socialización y el trabajo productivo; lo que ha exacerbado la crisis de los cuidados. Se ha incrementado la carga de trabajo relacionada con el cuidado y la atención a las personas, cuya respuesta debería ser colectiva. Sin embargo, la realidad es que esta no se distribuye equitativamente, sino que recae principalmente en las mujeres, y no está valorada ni social ni económicamente.

Comisión Interamericana de Mujeres 2020 citado en (Ruperti, Espinel, Naranjo, & Aguilar, 2020).

En la actualidad no se distribuye equitativamente esta dinámica del rol de la mujer trabajadora y a su vez responsable de la gestión doméstica, lo que conlleva a una percepción errónea de la situación actual y la dificultad por viabilizar una adaptación de tiempo y educación en la que eminentemente exista equidad y que no sea una utopía de una sociedad que le cuesta

adaptarse hacia una conciliación de vida familiar y de trabajo en equipo. Sonnentag et al. (2010) citado en (Candela & Dabos, 2017) demostraron que la sobrecarga laboral está asociada positivamente con altos niveles de agotamiento emocional y con la necesidad del individuo de recuperarse, al mismo tiempo que se relaciona con un bajo nivel de distanciamiento psicológico del trabajo durante el horario no laboral. Esta situación determina que existe una sobrecarga de trabajo que dificulta que los empleados puedan establecer tácticas para distanciarse psicológicamente y que puedan recuperarse de la tensión que ocasiona el trabajo. Las tensiones son resultados negativos que afectan la sobrecarga laboral y con ello la calidad de vida.

Otro de los estudios que tiene similares resultados sobre las diferencias estadísticas entre hombres y mujeres evidencia que existe un bajo respeto a las mujeres, lo que implica “presentan más conflicto interrolístico que las mujeres, menos satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles, lo cual puede tener como causas varios factores.” (Orellana, Rojas, & Jiménez, 2012, pág. 210). Los hombres no dedican la misma cantidad de compromiso y equilibrio en la satisfacción, lo que conlleva a que las mujeres tengan que asumir responsabilidades complementarias con tareas del hogar y el cuidado de sus hijos (Orellana, Rojas, & Jiménez, 2012).

### **Intervención estatal y empresarial equilibrio trabajo- familia**

Es posible que los hallazgos se conviertan en un enfoque orientado a destacar la importancia y los beneficios que se obtienen del equilibrio de trabajo y familia, en este sentido, la modalidad de trabajo contribuye a establecer una estrategia que contribuye a que exista equilibrio entre trabajo y familia. Una de estas estrategias surgió debido a la pandemia del virus COVID-19 y fue a través del teletrabajo, una alternativa que dejó en evidencia que en los trabajadores existe

---

un sentimiento de estabilidad laboral y familiar al tiempo que son padres y madres y a la vez realizan su labor desde el ámbito profesional. El nuevo rol desempeñado a través del teletrabajo genera sentimientos de satisfacción permitiendo que la actitud cambie de forma paulatina y se eviten tensiones, estrés, frustraciones. Otros de los aspectos a resaltar son que, al cambiar de modalidad, los empleadores se ven beneficiados en la “reducción de costos y gastos, mantenimiento de instalaciones, servicios públicos y generales” (Barrera, Cardenas, & Chaves, 2020).

Por consiguiente, un cambio del contexto laboral contribuirá a que las mujeres tengan la oportunidad de mejorar su nivel de ingresos y materializar desde el ámbito profesional sus metas y objetivos, siendo un proceso equitativo en el que no se vean en la necesidad de renunciar o de postergar su formación laboral o profesional con trabajos precarios, sino que tengan la facultad de acceder a un empleo igualitario en donde hombres y mujeres puedan postularse por un cargo y se evalúen sus capacidades y conocimientos excluyendo la diferencia de género. Esta posibilidad o esquema cultural contribuye a que existan relaciones igualitarias y democráticas que aporten a la convivencia familiar en la que exista el equilibrio (Jiménez & Gómez, 2015).

Se destaca que, para lograr el equilibrio, se requieren de estrategias efectivas involucrando una conciliación que aporte al trabajo y vida personal, cuando las empresas logran y establecen un equilibrio, es evidente que el comportamiento al igual que la cultura organizacional cambia de forma positiva. “Las estrategias que necesitan implementar, ayudaría a las organizaciones a establecer mejores prácticas para la gestión estratégica de los recursos humanos. Para ello resulta indispensable que investigaciones futuras avancen analizando cómo las organizaciones pueden contribuir con la implementación de estrategias externas”. (Candela & Dabos, 2017,

pág. 45)

Ante esta realidad las empresas se ven en la necesidad de establecer políticas que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral, para que sea posible establecer y mantener un estado emocional activo y equilibrado que contribuya a mantener un esquema de vida productivo y equilibrado dentro del entorno familiar (Achury, Arismendy, Medina, & Montoya, 2020).

Si bien es cierto, el cambio de modalidad de trabajo es una alternativa viable y real, otro mecanismo que está en la misma línea es el planteamiento de políticas de trabajo parcial, que permiten y son el medio para lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. A su vez el trabajar de forma independiente aumenta la probabilidad de lograr un equilibrio entre las dos variables. Lo que implica que, en situaciones de cambios constante, las necesidades del ser humano están orientadas a que las empresas cada vez se adapten a entornos reales siendo necesario un equilibrio dual (Cozzolino, 2020).

Las organizaciones son conscientes de las pérdidas y de la rotación constante de personal, siendo necesario el cambio de las iniciativas por parte de los empleados direccionándolas para flexibilizar las cuestiones personales, lo que implica que de forma complementaria se requiere de procesos de retención, de atracción y de recursos humanos que aporten a mejorar la vida personal de los empleados. Los procesos de transformación para implementar acciones y estrategias requieren de la adopción de nuevos esquemas de trabajo, una oportunidad para cambiar las condiciones de trabajo y lograr el equilibrio entre el trabajo y la familia, la creación de supuestos básicos contribuye al cambio del modelo mental y de fomentar la conciliación entre el trabajo y la vida. Los roles y políticas siguen siendo claves para que los paradigmas dejen de ser una barrera y se conviertan en un factor indiscutible para crear una cultura responsable (Candela, 2016).

---

En el ámbito empresarial, existen instituciones públicas que incorporan leyes que contribuyen a la conciliación de la relación trabajo-familia que están directamente relacionadas con las responsabilidades familiares. Estos cambios están relacionados con el derecho a la seguridad laboral durante el embarazo, el parto, a la cuna (guardería), así como permisos para la lactancia, se otorga apoyo en el tiempo de trabajo con permisos, los cuales favorecen a la madre y le permiten que pueda ejercer su responsabilidad familiar. Estos aportes favorecen a que la cultura laboral y el equilibrio familiar sea parte de un proceso de cambio en el marco de un Estado de Derecho y de Justicia de acuerdo con la norma constitucional ecuatoriana. En la actualidad ambos, hombres y mujeres trabajan y se sienten competentes para establecer acciones que permitan la flexibilidad de su entorno, implica que buscan una persona que supla y ayude en las tareas del hogar y que de igual forma sea el apoyo para construir una sociedad equitativa (Orellana, Rojas, & Jiménez, 2012).

En concordancia con los cambios, las tipologías e ideologías deben crear impactos positivos de tal modo que, las tipologías contribuyan a que exista un equilibrio en: “los aspectos normativos e ideológicos que rodean cuestiones como concepciones de familia, paternidad/maternidad y solidaridad inter-generacional (infantes y adultos mayores); el grado en que el mercado de trabajo debe ser regulado por el Estado” (Jiménez & Gómez, 2015, pág. 300), se requieren de medidas para alcanzar el desarrollo y el bienestar del pueblo, el Estado debe viabilizar leyes y normas para transformar el concepto de equilibrio y permitir una igualdad de oportunidades (Jiménez & Gómez, 2015)

La cultura empresarial debe considerar las necesidades y expectativas individuales y reconocer la importancia del ser humano, así podrá incrementar su productividad, innovación y el enriquecimiento de su capital. La adaptación contribuirá a que las empresas reaccionen de

acuerdo a los cambios, pero es importante destacar que, en este contexto de cambio, no solo intervienen las empresas, sino también están inmersas las personas. Contexto que debe ser manejado como un proceso de conciliación de la vida familiar y laboral pues con ello se logra que las medidas sean parte de un proceso integral y no una utopía que este lejos de la realidad. “De forma que, si se pretende llegar a una conciliación de la vida familiar y laboral, la cultura de la empresa se ha de considerar como un nuevo espacio a estructurar y gestionar, otorgando el carácter de referencia absoluta a la persona, como opción cultural clave.” (Benito, 2010).

A pesar de la conciliación, es importante que las familias estén preparadas para enfrentar problemas propios de la convivencia en la unidad doméstica, en donde la cooperación y la reciprocidad son fundamentales para llevar a una convergencia y conciencia colectiva. Los trabajadores deben estar en capacidad de afrontar situaciones que aporten a equilibrar el trabajo y la familia desde un enfoque equitativo. Las relaciones de la vida cotidiana tienen que mantenerse dentro de la asignación que cada miembro de la familia debe establecer a sus integrantes, estos contextos culturales contribuyen a que la brecha de desigualdad disminuya y exista una mayor conciencia en el trabajo y en la gestión de la unidad doméstica. Las tensiones inherentes a esta temática dejan en claro, que se requiere de organizaciones sociales en las que esté basado el equilibrio de las tareas tanto de los hombres como de las mujeres y que de igual forma se responsabilice a ambos al trabajo doméstico, cuidado y trabajo productivo.

---

## **Discusión**

Con el análisis de 12 artículos y estudios relacionadas a la temática se identificaron inferencias

---

que se centran en la convivencia equilibrio trabajo-familia desde un contexto integral que radica en la familia, sin embargo se requiere que el accionar no solo se centre en el entorno familiar, sino por el contrario exista una intervención estatal y empresarial de equilibrio trabajo- familia, lo que implicaría que las modalidades de trabajo se adapten a las condiciones de vida, brindando un mercado laboral que permitan el equilibrio entre trabajo-familia. Los hallazgos pueden ser explicados de acuerdo con las variables e inferencias expuestas en la investigación. Todos los artículos concuerdan con la importancia que mantener el equilibrio entre trabajo-familia presentando diversos enfoques hacia una conducta de convivencia consiente.

En cuanto a la convivencia equilibrio trabajo- familia se destaca la necesidad de construir un mundo que permita la división de trabajo y la cooperación como pilares de la vida y del desarrollo. Implica que las personas sean libres y autónomas a través de un enfoque orientado a la división de trabajo, dicha adhesión está inmersa en los valores y las normas colectivas (Román, Padrón, & Ramírez, 2016). Un reto de convivencia diario que no es consecuente con una sociedad en donde las labores están orientadas a la inequidad, siendo un punto de discrepancia en el que existe un punto de injerencia con respecto al rol de las mujeres destacando que estas son el segmento más vulnerable y que son quienes emplean más tiempo para las horas laborales y el hogar (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017). Esta situación conlleva a mantener una estructura familiar y social que solo se preocupa por delegar funciones y establecer condiciones de vida, mismas que afectan a las mujeres, quienes no logran mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia. Diversos estudios concuerdan con la sobrecarga de trabajo de la mujer, siendo el 89.90% quienes se dedican a trabajar y al cuidado de sus hijos, mientras que los progenitores dedican el 29.5% en actividades de ocio. Por ende, la familia juega un papel importante para mejorar la distribución de actividades, atender las

demandas” es un trabajo en equipo que requiere del equilibrio de roles y de responsabilidades (Rupertí, Espinel, Naranjo, & Aguilar, 2020, pág. 53).

Con respecto al mercado laboral y el equilibrio entre trabajo-familia se enfatiza las condiciones de demanda y desempeño laboral, como mecanismos para reducir la posibilidad de que exista una menor presencia de mujeres, situación que afecta el entorno dado que todavía se mantienen estereotipos que están arraigados en la sociedad y que reducen las posibilidades de crecimiento y equidad (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017). Muchos esfuerzos se realizan con la posibilidad que la inserción de la mujer en el ámbito laboral pero esta perspectiva va de la mano con la labor del hombre quienes conjuntamente requieren del equilibrio entre el trabajo y la familia. Concuere da con Cozzolino (2020) al señalar que las mujeres cada vez tienen mayores posibilidades en el mercado laboral y se abren paso en el mismo.

Pero lastimosamente, lograr el equilibrio está inmerso en la decisión siendo un punto de injerencia que está marcado por la campo profesional y familiar, esta particularidad está relacionada con la pirámide de Maslow al destacar que los factores motivadores son el preámbulo para lograr el equilibrio tanto en la vida productiva como el entorno familiar (Achury, Arismendy, Medina, & Montoya, 2020). A pesar de que el equilibrio este arraigado a condiciones de desigualdad en donde se mantiene la carga de trabajo solo a un individuo, no existe una redistribución equitativa, sino por el contrario recae en las mujeres una labor que no está valorada ni social ni económicamente (Rupertí, Espinel, Naranjo, & Aguilar, 2020).

Otro de los estudios que tiene similares resultados sobre las diferencias estadísticas entre hombres y mujeres, evidencia que existe un bajo respeto a las mujeres, lo que implica que “presentan más conflicto interrólico que las mujeres, menos satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles, lo cual puede tener como causas varios

---

factores.” (Orellana, Rojas, & Jiménez, 2012, pág. 210). El compromiso de los hombres no es el esperado y es por esta razón que el cuidado de la familia y del hogar lo asumen las mujeres. Al hablar de otra de las variables que está inmersa en el contexto de equilibrio y trabajo se hará alusión a la intervención estatal y empresarial, siendo uno de los pilares para lograr el equilibrio y buscar alternativas que viabilicen el equilibrio entre trabajo y familia. Con la pandemia fue evidente el surgimiento de estrategias en la modalidad de trabajo que fueron el preámbulo para viabilizar la importancia que tiene en el trabajador para mantener lazos familiares y laborales. Los nuevos roles que desempeñaban generaban sentimientos de satisfacción y reducían la tensión y el estrés, desde el ámbito empresarial el cambio de modalidades trajo consigo la “reducción de costos y gastos, mantenimiento de instalaciones, servicios públicos y generales” (Barrera, Cardenas, & Chaves, 2020), puntos que fueron favorables a la nueva realidad y permitieron mantener un esquema igualitario que en concordancia con la convivencia fue posible en cierto grado mantener el equilibrio, este esquema de trabajo beneficio a la mujer permitiendo que pueda equiparar su labor y su profesión (Jiménez & Gómez, 2015). Lograr el equilibrio es uno de los retos y los desafíos que el ser humano necesita para mantener una cultura de conciliación que se fundamente en la división de trabajo que sean el preámbulo para formar niños y niñas con un enfoque de equidad y equilibrio.

A pesar de viabilizar acciones en el ámbito familiar, es fundamental mantener estrategias y políticas que aporten al equilibrio y contribuyan a lograr una vida productiva y equilibrada (Achury, Arismendy, Medina, & Montoya, 2020). Y es posible cuando existen modalidades de trabajo que están pensadas en las necesidades y sean flexibles para mantener un equilibrio dual, estas consideraciones concuerdan con Cozzolino (2020) y Candela, (2016) quienes hacen énfasis en la importancia de los roles y el establecimiento de políticas para establecer políticas

que contribuyan a la conciliación y aporten a mantener el equilibrio entre el trabajo y la familia. En cada país, el Estado establece normas y políticas que aportan a ejercer con responsabilidad el entorno familiar como son: permiso por lactancia, seguridad laboral en la etapa de embarazo, parto, salud gratuita, consideraciones que están plasmadas en la ley y que favorecen a las hombres y mujeres con la finalidad de que exista un equilibrio (Orellana, Rojas, & Jiménez, 2012). De este modo, Jiménez y Gómez (2015) concuerdan al considerar que “los aspectos normativos e ideológicos que rodean cuestiones como concepciones de familia, paternidad/maternidad y solidaridad intergeneracional (infantes y adultos mayores); el grado en que el mercado de trabajo debe ser regulado por el Estado” (pág. 300). No obstante, se requieren de medidas para alcanzar el desarrollo y el bienestar del pueblo, el Estado debe viabilizar leyes y normas para transformar el concepto de equilibrio y permitir una igualdad de oportunidades (Jiménez & Gómez, 2015). Dentro de la discusión las injerencias denotan la importancia del equilibrio entre el trabajo y la familia, evidenciado que existen factores internos y externos que requieren de un cambio de ideología y de participación para evidenciar el equilibrio y las oportunidades en el ámbito laboral. Si bien es cierto las mujeres son los grupos más vulnerables que por convicción y por creencia mantienen sobrecarga de trabajos que deben equiparse y que la ley, políticas y normas deben viabilizar escenarios equitativos con las mismas oportunidades independientemente si son hombres o mujeres quienes asumen el rol de desempeño laboral y familiar.

Las limitaciones se centran en dejar en evidencia estudios que analizan características y variables de forma unilateral, cuando existen diversos factores de análisis, implica que la búsqueda de la información se centre en variables específicas para entender y comprender la problemática y no sea factible analizar factores externos que se atribuyen dentro del contexto

---

de estudio, mismos que están relacionados a situación económica, condiciones de vida, cultura y tradiciones arraigadas en un país entre otros factores.

En esta misma línea, varios de los estudios contienen información cualitativa y son pocos los estudios que poseen investigaciones cuantitativas en donde estadísticamente sea posible entender las variables y la inmersión que tienen en el entorno laboral y familiar, siendo un limitante de comparación y de análisis. Pero es un preámbulo para conocer la importancia del equilibrio desde el contexto del mercado laboral, la convivencia y la inmersión del Estado en políticas y normas.

## **Conclusiones**

La convivencia es un factor relevante para mantener un equilibrio en el trabajo. La vida social, cultural, económica, familiar y laboral de las personas de la actualidad tiene altos niveles de diversidad, diferencias, heterogeneidad. Esto ha generado una necesidad de arreglos, formas o estilos de vida, cambios en las dinámicas y espacios.

Por consiguiente, la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral representa el mayor desafío que tiene la actividad empresarial, pero en la actualidad está existiendo una conciencia sobre la importancia del capital humano y su equilibrio. Es por ello que para una mejor relación y equilibrio entre el trabajo y la familia se requiere establecer políticas organizacionales que entiendan esta situación y que por tanto sean amigables hacia los requerimientos familiares. Pero a su vez el apoyo familiar es un elemento muy importante y un aliciente que permite recuperar y favorecer a las demandas existentes.

Se pudo evidenciar en la investigación que el balance entre trabajo y familia está altamente relacionado con el género. Es así los resultados muestran que las mujeres, son en la mayor

parte de casos las responsables principales en el cuidado familiar. Esto posiblemente revela una problemática de larga data, pero que aún persiste muy arraigada en la sociedad actual.

Se concluye que la respuesta a las demandas, el cumplimiento y las presiones laborales no solamente afectan el entorno y la dinámica doméstico-familiar, sino que puede repercutir desfavorablemente a la salud y desempeño de los empleados.

### Referencias bibliográficas

Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas . *Psicología desde el Caribe*, 285-289.

Achury, L., Arismendy, P., Medina, Y., y Montoya, L. (2020). Bienestar y calidad de vida . *Repositorio* , 1-51.

Barrera, D., Cardenas, D., y Chaves, Y. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. *MD UNMINUTO*, 1-37.

Benito, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y labor: un reto acuciante en la gestión empresarial . *Estudios gerenciales* , 65-78.

Candela, M. (2016). Equilibrio trabajo-vida: proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Revista digital FCE*, 1-9.

Candela, M., y Dabos, G. (2017). Estión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*:, 438-5580.

Cozzolino, M. (2020). Encontrando un balance entre la vida laboral y la vida personal: una cuestion de género . *Universidad Compluense Madrid* , 1-54.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística . ( 2020). *Estadística* . DANE.

Jiménez, A., y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Perspectivas en Psicología*, 289-302.

López, A., y Acereda, A. (2012). Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual. *Narcea*.

Montes, J. (2002). El dilema del equilibrio vida personal versus vida profesional: un

---

enfoque de recursos humanos. *Revista De Fomento Social*, (225), 85-100.  
<https://doi.org/10.32418/rfs.2002.225.2410>

Moragas, M., y Chinchilla, N. (2013). Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar .Ariel .

Orellana, E., Rojas, A., y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 203-215.

Paladines, F., Yaguache, J. y Altamirano, V. (2015). Gestión de la comunicación estratégica en las organizaciones: enfoque ecuatoriano e internacional.

Román, P., Padrón, M., y Ramírez, T. (2016). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 285-298.

Razón y Palabra. Recuperado de  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1995/19954303605>.

Rodríguez, M. y Dabos, G. (2016). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 25(1), 219-242. <https://doi.org/10.18359/rfce.1055>

Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., y Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas:. *Revista de Comunicación de la SEECI.*, 33-51.

Ruperti, E., Espinel, J., Naranjo, C., y Aguilar, D. (2020). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral,. *SCIELO*, 1-13.

Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del. *Equidad Desarrollo*, 121-135.