



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de fin de Carrera titulado:

“Desafíos y Estrategias de la Conciliación Vida-Trabajo en Sudamérica”

Realizado por:

Patricia del Cisne Carrión Carrión
Fátima Nathaly Montenegro Villagómez

Director del proyecto:

Msc. Alfonsina Rodríguez

Como requisito para la obtención del título de:

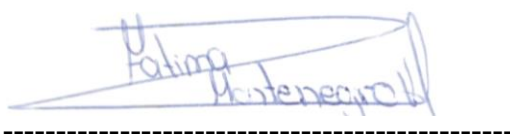
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

QUITO, 03 de abril del 2025

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Fátima Nathaly Montenegro Villagómez, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 1751549294, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

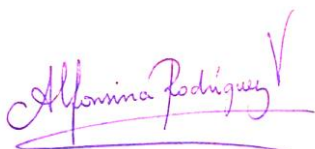


Fátima Nathaly Montenegro Villagómez

C.I.: 1751549294

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

C.I.: 1803731783

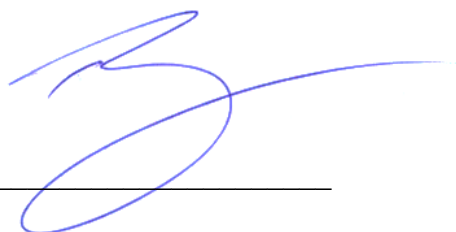
Magister en Direccionamiento Estratégico de Recursos Humanos

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Pablo Suasnavas

Aimee Vilaret

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa
oral ante el tribunal examinador.



Msc. Pablo Suasnavas



Msc. Aimee Vilaret

Quito, 03 de abril de 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Fátima Nathaly Montenegro Villagómez

C.I.: 1751549294

Artículo de Maestría

Desafíos y Estrategias de la Conciliación Vida-Trabajo en Sudamérica

Patricia Carrión¹, Fátima Montenegro² and Alfonsina Rodríguez (Tutor)^{1,*}

¹ Maestría en Gestión del Talento Humano, UISEK; patricia.carrion@uisek.edu.ec

² Maestría en Gestión del Talento Humano, UISEK; fatima.montenegro@uisek.edu.ec

* Autor de Correspondencia: alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec;

Resumen: El presente artículo analiza los desafíos de la conciliación vida- trabajo, un tema de especial relevancia en el contexto actual sudamericano, donde la crisis económica y energética impacta tanto el bienestar de los trabajadores como su desempeño profesional. La conciliación trabajo-vida es un factor clave para reducir el estrés y la ansiedad, así como para mejorar la productividad laboral y la satisfacción personal. El objetivo principal de la investigación es identificar los desafíos actuales en el ámbito de la conciliación trabajo familia o vida-trabajo y las estrategias propuestas por las organizaciones en Sudamérica para favorecer el balance entre la vida laboral y personal, reduciendo o mitigando los riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores. Para ello se realizó una revisión sistemática siguiendo la metodología PRISMA 2020 analizando 282 artículos científicos publicados entre el año 2019 y 2025, con un enfoque en América del sur. Los principales desafíos son la desigualdad de género, la sobrecarga laboral, y las condiciones de trabajo precarias, afectando en mayor medida a las mujeres quienes asumen tanto las responsabilidades profesionales como las domésticas. Entre las estrategias propuestas para mejorar la conciliación vida-trabajo, se destaca la implementación de flexibilidad horaria, la regulación del teletrabajo, políticas de apoyo a las madres trabajadoras, y programas de promoción de la salud ocupacional.

Palabras clave: Balance trabajo-familia, Conciliación vida-trabajo, Equilibrio vida laboral, Equilibrio trabajo, Riesgos Psicosociales

Abstract: This article analyzes the challenges of work-life balance, a topic of particular relevance in the current South American context, where the economic and energy crisis impacts both workers' well-being and their professional performance. Work-life balance is a key factor in reducing stress and anxiety, as well as improving work productivity and personal satisfaction. The main objective of this research is to identify the current challenges in work-family or work-life balance and the strategies proposed by organizations in South America to promote a better balance between work and personal life, thereby reducing or mitigating the psychosocial risks that affect workers' physical and mental health. To achieve this, a systematic review was conducted following the PRISMA 2020 methodology, analyzing 282 scientific articles published between 2019 and 2025, with a focus on South America. The main challenges identified include gender inequality, work overload, and precarious working conditions, which disproportionately affect women, who bear both professional and domestic responsibilities. Among the proposed strategies to improve work-life balance, key measures include the implementation of flexible working hours, telework regulations, policies supporting working mothers, and occupational health promotion programs.

Keywords: Balance job-family, Work-life balance, labor life flexible, equilibrium job, psychosocial risks

1. Introducción

La conciliación que existe en el ámbito personal y el desarrollo profesional es un desafío importante en el contexto actual en donde existen demandas en el trabajo y responsabilidades en la vida de los trabajadores que se relacionan de manera compleja. Hoy en día los trabajadores buscan alternativas que les permita mantener un equilibrio entre el desempeño profesional y sus necesidades personales sin que se vea comprometida la salud mental. Un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral aporta en la reducción de estrés, ansiedad y desgaste profesional (Wynne et al., 2014).

La crisis económica, energética y otras problemáticas que enfrenta actualmente Sudamérica producen desafíos relevantes para la conciliación vida-trabajo, este panorama obliga a muchos trabajadores a extender sus horarios laborables, hacer teletrabajo y optar por tener varios empleos para poder asegurar las condiciones básicas de sus familias. Estos factores desequilibran el bienestar personal y profesional de los trabajadores, reduciendo de manera significativa sus actividades personales y familiares generando un gran impacto en la salud física y mental.

Para Sturges y Guest, el balance trabajo-vida es “como el buen funcionamiento en aspectos laborales y en aspectos personales con un mínimo conflicto de roles (Sturges y Guest, 2004, p. 5).

Haar entiende el balance trabajo-vida como “una percepción y no como una asignación de tiempo”. Se asume que los empleados que trabajan menos para ocuparse de sus asuntos personales o aquellos que destinan mayor tiempo a actividades laborales pueden sentirse cómodos con esa situación” (Har 2013, p. 17).

Mientras exista un equilibrio, el trabajador desempeñará sus labores con una productividad idónea en la cual la empresa será beneficiada con el cumplimiento de sus objetivos de negocio. (Atalaya, 1999); Osorio define a la satisfacción laboral “como una etapa emocional placentera o positiva que surge de la apreciación subjetiva de las experiencias de trabajo o laborales del individuo-

trabajador.” (Osorio 2021, p. 51). Para que los colaboradores puedan ejecutar sus actividades con responsabilidad deben sentir que se encuentran en un ambiente laboral adecuado.

Un ambiente laboral que sobrecarga y presiona a sus trabajadores en términos de productividad puede afectar negativamente en su desempeño puesto que se puede generar un ambiente laboral tóxico donde los trabajadores se estresan. Según Domínguez “La percepción colectiva que tienen los empleados acerca de su entorno de trabajo, es un componente fundamental en la operatividad de las organizaciones” (Domínguez 2023, p. 7).

De acuerdo con lo mencionado, las empresas deben planificar estrategias para eventos fortuitos, los mismos que permitan adaptar las actividades del trabajador, la generación de actividades económicas y a la vez se equilibre la vida laboral con la cotidianidad. La conciliación vida- trabajo es un concepto que hace referencia al equilibrio que tiene que existir entre las responsabilidades, los requerimientos y las obligaciones e intereses personales de los trabajadores. (La Real Academia Española, 2023)

Grisolia menciona que “Los trabajadores ahora buscan nuevas oportunidades laborales, no sólo en términos económicos sino esencialmente en calidad de vida” (Grisolia 2024, p. 695). Varios autores señalan que encontrar un equilibrio entre la vida personal y cotidiana, trae consigo beneficios tanto personales como empresariales, como son: la retención de talentos y atracción de empleados, mejora de la productividad y la construcción de una imagen corporativa positiva. (Ocampo et al., 2024)

Según (Patlán, 2020) la calidad de vida:

Es un proceso que se encuentra en constante evolución en el que la actividad laboral está estructurada de manera objetiva como subjetiva que abarca dimensiones operativas y relacionales con el propósito de favorecer al desarrollo integral del ser humano. Así también se menciona que el concepto de CVT tiene la finalidad de compatibilizar elementos del trabajo y

asociarlos con la experiencia del trabajador y los objetivos de la organización e incorporarlos en dos grupos: a) Factores asociados al contexto donde se realiza el trabajo y b) Factores relacionados con la vivencia psicológica de los trabajadores.

La conciliación vida-trabajo se ha convertido en un total desafío específicamente en Latinoamérica, lugar donde la crisis económica y la crisis energética han afectado las dinámicas familiares y laborales, generando modificaciones en el sistema laboral impactando significativamente en el bienestar integral de los trabajadores. Por esto es importante investigar y sistematizar estrategias que sean efectivas para mantener la estabilidad personal y laboral. (OECD et al., 2022)

El objetivo de este artículo es identificar los desafíos actuales en el ámbito de la conciliación trabajo familia o vida-trabajo y las estrategias propuestas por las organizaciones en Sudamérica para favorecer el balance entre la vida laboral y personal, reduciendo o mitigando los riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores dando paso a nuestra pregunta de investigación ¿Cuáles son los desafíos y estrategias de la conciliación trabajo-familia en el contexto laboral de Sudamérica?

2. Materiales and Métodos

Para alcanzar este objetivo se empleará la metodología PRISMA 2020. Diseñado principalmente para la realización de revisiones sistemáticas. Esta metodología facilita la evaluación de la idoneidad de los métodos empleados en la investigación, lo que favorece la fiabilidad y validez de los hallazgos obtenidos. PRISMA 2020 fue diseñada principalmente para revisiones sistemáticas que analizan los efectos de intervenciones en salud, independientemente del diseño de los estudios incluidos, su aplicación se extiende a revisiones sistemáticas que incorporan distintos enfoques de síntesis como metaanálisis, otros métodos de síntesis u otros que no incluyen síntesis. Su uso garantiza mayor

transparencia y rigor metodológico, permitiendo una interpretación más precisa de los resultados en investigaciones científicas (Page, M. et al., 2021).

Para la presente revisión sistemática exploratoria se identificó investigaciones científicas en las bases de datos SCOPUS y EBSCO seleccionando artículos bajo los siguientes criterios de inclusión y exclusión con el propósito de garantizar la rigurosidad y fiabilidad de los artículos seleccionados. Se utilizó los siguientes códigos booleanos para la búsqueda en las bases seleccionadas, en español: "equilibrio trabajo" OR "vida laboral flexible" OR "Balance trabajo-familia" OR "conciliación" OR "vida-trabajo" OR "equilibrio vida laboral", en inglés: "equilibrium job" OR "work life" OR "labor life flexible" OR "Balance job -family" y en portugués: "equilibrio trabalho" OR "vida profissional flexivel" OR "equilibrio trabalho-família"

Criterios para la inclusión:

- Artículos publicados en el intervalo de los años 2019 al 2025.
- Países que pertenecen a Sudamérica (Bolivia, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela).
- Solo se incluirán artículos científicos para garantizar rigor metodológico.
- Solo se incluirán artículos científicos en tres idiomas, español, inglés y portugués.

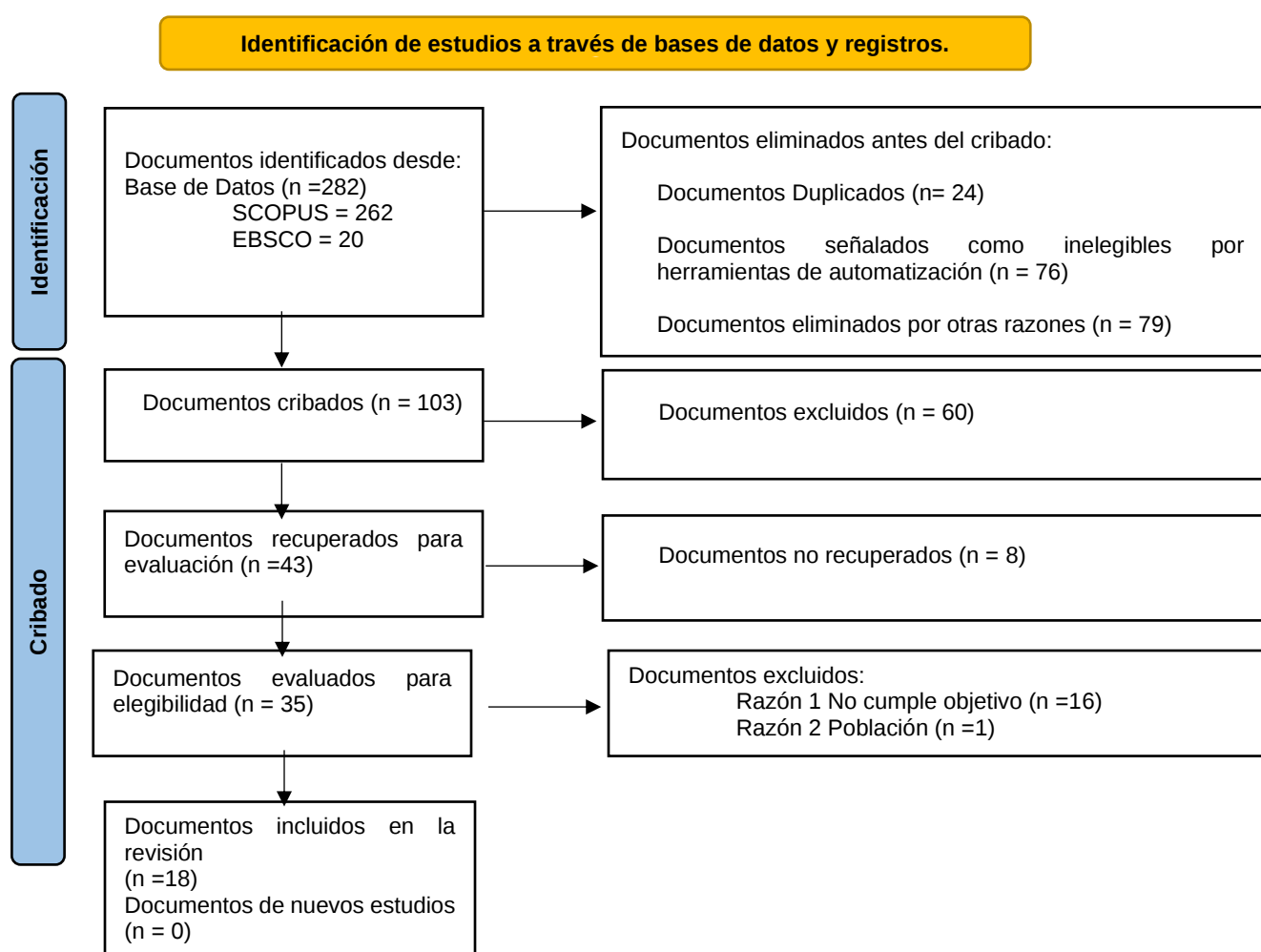
Criterios para la exclusión:

- Documentos publicados antes del año establecido.
- Documentos que no han sido publicados en Sudamérica.
- Documentos correspondientes a tesis, libros, informes, reseñas o cualquier otro tipo de documentos.
- Documentos publicados en idiomas distintos al español, inglés y portugués.
- Documentos duplicados
- Documentos que no estén relacionados con el tema analizado
- Artículos científicos de revisión sistemática o revisión bibliográfica.

3. Resultados

En el marco del proceso de revisión sistemática, se identificaron 282 documentos en 2 bases de datos SCOPUS Y EBSCO, se descartaron documentos duplicados, documentos que se encontraban incompletos, documentos que no cumplían con los criterios de inclusión como: idioma, otra población y país. Finalmente, fueron seleccionados 18 documentos que cumplían con los criterios de inclusión, considerados adecuados para responder la pregunta de investigación.

Figura 1.
Diagrama PRISMA registro de artículos.



Fuente: Elaborado a partir de PRISMA (2020)

De los dos artículos encontrados que analizaron herramientas para validar la escala de satisfacción vida-trabajo, se determinó que pueden existir uno o más factores que permitan o no el bienestar del trabajador y la satisfacción laboral (Tabla 1).

Del mismo modo, el funcionamiento diferencial de los ítems (DIF) permitió verificar que los ítems no mostraban sesgos según el país. Esto aporta calidad al cuestionario, y apoya la contribución a la práctica de la investigación como herramienta de medición para profesionales. (Hincapié, J. et al., 2022, p. 10).

Tabla 1. *Validación de Instrumentos*

N	Autor	Estudio	Tipo	País y año	Idioma
1	Hincapié, J. et al.	Análisis de estructura interna, invarianza y Rasch: una escala que difumina la integración entre el trabajo y la vida personal	Mixto	Brasil, 2022	Inglés
2	Riquelme, L. et al.	“Análisis Psicométrico de la Escala de Balance Trabajo-Familia en Trabajadores Remunerados Chilenos”	Cuantitativo	Chile, 2023	Español

Fuente: Elaborados por los autores

También uno de los estudios menciona que la acumulación de varias experiencias favorables que se hayan obtenido a través de la conciliación vida-trabajo, tanto en la esfera laboral como en la familiar, tiene como resultado el incremento de la satisfacción laboral y en el hogar.

Las relaciones demostradas, entre balance trabajo-familia con satisfacción laboral y familiar en trabajadores dependientes, permite referir que, el balance trabajo-familia aumentaría la satisfacción laboral y familiar, debido a una acumulación de recursos o experiencias positivas que serían transferidas a los dominios laboral y familiar (Riquelme, L. et al., 2023, p. 7).

Se identificaron 9 artículos que abordan los principales desafíos de la conciliación vida-trabajo aportando una visión integral sobre los obstáculos que enfrentan los trabajadores al intentar equilibrar la conciliación vida-trabajo.

Tabla 2. *Desafíos de la conciliación vida-trabajo*

N	Autor	Estudio	Tipo	País y año	Idioma
1	Arantes, Ferreira Brecht D'Oliveira, C. et al.	Conflicto trabajo-familia y trayectorias de salud autoevaluadas entre trabajadores de ELSA-Brasil: el papel moderador de la educación	Cuantitativo	Brasil, 2024	Inglés
2	Barriga, H. et al.	La influencia del conflicto trabajo-familia en el burnout durante la pandemia de covid-19: el efecto de la sobrecarga del teletrabajo	Cuantitativo	Ecuador, 2021	Inglés
3	Cuello, D., & Vieira, J.	“La brecha salarial de género en Brasil y Colombia: navegando por el equilibrio entre trabajo y familia; [Penalización salarial femenina en Brasil y Colombia: tensiones en la conciliación trabajo-familia]”	Cuantitativo	Brasil y Colombia, 2024	Español
4	Galarza, A. et al.	Calidad de vida laboral y calidad de vida relacionada con la salud en mujeres trabajadoras de la economía informal en la comuna 9 de Cali, Colombia	Cuantitativo	Colombia, 2021	Inglés
5	Garrido, L. et al.	“La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos”	Cuantitativo	Chile, 2022	Español
6	Griep, R. et al.	Género, conflicto trabajo-familia y aumento de peso: seguimiento de cuatro años del Estudio Longitudinal Brasileño de Salud del Adulto (ELSA-Brasil)	Cuantitativo	Brasil, 2022	Inglés
7	Guerrero, G. et al.	“Conflictos en la Conciliación Trabajo y Maternidad en Contexto Rural”	Cualitativo	Chile, 2022	Español
8	Pavicevic, Y., y Herrera, F.	“Involucrados dentro de lo posible: Conciliación trabajo-paternidad de padres primerizos chilenos”	Cualitativo	Chile, 2019	Español
9	Vara-Horna, A., y Espinosa, A.	Interrupción del COVID-19 y trabajo significativo: el papel mediador del conflicto familia-trabajo	Cuantitativo	Bolivia, 2023	Inglés

Fuente: Elaborados por los autores

El estudio de Arantes C., et al. menciona que las condiciones laborales interfieren en la vida principalmente de las mujeres debido a que enfrentan falta de tiempo para actividades recreativas y de socialización por las altas demandas laborales y domésticas que dificulta la organización de tiempo, también se observó que las mujeres especialmente de las zonas rurales y en condiciones de precariedad laboral asumen una mayor responsabilidad de cuidado y trabajo doméstico. Generando así una carga desigual que afecta directamente en su bienestar físico y mental produciendo estrés y tensiones emocionales que se relacionan directamente en la conciliación entre la maternidad y el trabajo (2024). Guerrero, G. et al. identifica que “Siempre es la mujer la que se lleva la mayor carga y la que tiene que estar pendiente de todo”. La desigualdad en la distribución de tareas empeora la situación de las familias con niños y niñas en edad preescolar o escolar (2022).

El estudio longitudinal brasileño realizado con 9.159 participantes (4.413 hombres y 4.746 mujeres) de Griep, R. et al. Evidenció que la carga laboral y doméstica afecta negativamente en la salud física de las mujeres las cuales presentaron un aumento de peso significativo y una percepción desfavorable en su estado de salud física. Esta situación se evidencia más en mujeres con mayor nivel educativo que tienen empleos más demandantes limitando su tiempo para el autocuidado (2022).

Otro elemento identificado en el estudio realizado en Cali sobre la influencia del trabajo informal en el bienestar mental de 48 trabajadoras de Galarza, A. et al. evidenció que la precariedad laboral, derivada de la falta de empleo formal y los bajos ingresos afecta notablemente el bienestar psicológico mediante los cuestionarios CVT-GOHISALO y SF-36 se evidenció un aumento de desarrollar trastornos como ansiedad, depresión y miedo, Además el 41,66% de las participantes mencionaron haber experimentado tener problemas de salud en el último trimestre como enfermedades respiratorias y dermatitis asociadas al estrés generado por la inestabilidad laboral.

El estudio de Pavicevic. Y., & Herrera, F. analiza las dinámicas de género en el contexto laboral y familiar y cómo estas impactan en la asignación de responsabilidades familiares relacionadas al

modelo de familia industrial. Mientras que los hombres se ocupan del trabajo remunerado es la mujer la que asume las responsabilidades domésticas, aunque trabaje sufriendo consecuencias económicas por la maternidad. El estudio de Cuello, D., & Vieira, J. Destaca que, en promedio, las mujeres sin hijos ganan más que las mujeres con hijos, sea en Brasil o en Colombia. puesto que la crisis económica ha desencadenado a muchas mujeres con pareja a convertirse en co-provedoras o proveedoras financieras del hogar (2024).

Los estudios realizados por Garrido, L. et al. y Barriga, H. et al. Analizan la influencia de la conciliación vida-trabajo en el contexto laboral destacando la sobrecarga que enfrentan las mujeres. La encuesta ENETS 2009-2010 muestra que el 22,67% de las mujeres son cuidadoras únicas frente al 2,18% de los hombres refiriendo que la necesidad de conciliación de las mujeres duplica a la de los hombres por lo cual se evidencia que un empleo con jornadas reducidas no garantiza un mayor bienestar (2021). Hay que tomar en cuenta que el teletrabajo causa conflictos en la conciliación vida- trabajo generando sobrecarga. El estudio de Barriga, H. et al. En Guayaquil, Ecuador afirma que la regulación gubernamental durante la pandemia permitía la disminución de la jornada de trabajo, pero también normaliza la carga excesiva de trabajo (2021). El 54% de los trabajadores reportaron que el teletrabajo les causó problemas para conciliar las demandas laborales y familiares.

En la revisión sistemática se identificaron 7 artículos que evidenciaron cómo la empatía del empleador respecto a la vida familiar de los trabajadores influye en su compromiso laboral. Los artículos analizados destacan que la flexibilidad de horarios permite a los trabajadores atender asuntos familiares y personales sin temor a represalias o sanciones. Esto genera un ambiente de tranquilidad, contribuye al bienestar laboral y fortalece el compromiso y la eficiencia en el trabajo.

Tabla 3. Estrategias de la conciliación vida-trabajo

N	Autor	Estudio	Tipo	País y año	Idioma
1	Barbano, L. et al.	Satisfacción con la vida y uso del tiempo entre madres trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial en Brasil	Cuantitativo	Brasil, 2024	Inglés
2	Campo, A. et al.	Relación entre el teletrabajo, el desempeño laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y las conductas de apoyo familiar de los supervisores en el contexto de la COVID-19	Cuantitativo	Colombia, 2021	Inglés
3	García, E. et al.	Satisfacción laboral en el trabajo remoto: el papel del efecto positivo del trabajo en la familia y el equilibrio entre la vida personal y laboral	Cuantitativo	Perú, 2023	Inglés
4	Gutiérrez, L. et al.	“La relación entre uso de beneficios y políticas trabajo-vida y satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia”.	Cuantitativo	Colombia, 2020	Español
5	Kelly, C. et al.	Buscando el equilibrio “ideal”: Los acuerdos de flexibilidad horaria como mecanismo mediador entre el apoyo emocional del supervisor y el desempeño del empleado en el trabajo y el hogar	Cualitativo	Chile y Colombia, 2020	Inglés
6	Jiménes, A. y Hernández, A.	“Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile”	Cuantitativo	Chile, 2020	Español
7	Gomez, V. y Jimenez, A.	“Género y trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile”	Cualitativo	Chile, 2019	Español

Fuente: Elaborados por los autores

La idea de la conciliación trabajo-familia como un asunto personal, en lugar de uno con fundamentos estructurales, también influye en el debate sobre la flexibilidad laboral. Según los datos disponibles en Chile, en aquellas empresas que sí tienen medidas de conciliación, en promedio cerca del 70% de los/as trabajadores/as valora positivamente las medidas de flexibilidad laboral (Fundación Chile Unido, 2017), 10 tales como permisos con o sin goce de sueldo, horarios de entrada y salida diferidos o semanas comprimidas

para tener un día libre o jornada más breve. Cuando estas son parte de una política de gestión de personas y aplicadas con criterios claros puede, efectivamente, ayudar a organizar los tiempos de manera más armónica. (Gómez. y Jiménez, A., 2019, p.12)

Es importante recalcar que el apoyo familiar y de amigos contribuye en el teletrabajo a reducir el estrés emocional y sobre todo a las madres que trabajan, recibir el apoyo de terceros es fundamental para equilibrar la vida laboral y los quehaceres del hogar, así como la organización con el cuidado infantil considerando que la mujer ha tomado un rol importante tanto en la sociedad y en la esfera familiar al ser participante o proveedora de la economía doméstica.

Algunos estudios demuestran que, en sí el desempeño en la modalidad teletrabajo no se ve afectado, sin embargo, existen interrupciones causadas por los miembros de la familia, situación que genera cierta incomodidad. El trabajo remoto que luego de la crisis sanitaria provocada por Covid-19, se ha instaurado hasta la actualidad, crea una moderación en el ámbito familiar y la laboral, no obstante, las organizaciones privadas tienden a contratar o modificar la jornada laboral bajo esta modalidad de trabajo, no así las empresas del sector público.

Los resultados expuestos en este estudio confirman la existencia de diferencias estadísticamente significativas en relación al Equilibrio Trabajo-Familia entre una empresa pública y otra privada ($p > .05$), resultando que, los trabajadores pertenecientes a la empresa privada reportan un mayor equilibrio trabajo-familia que los trabajadores pertenecientes a la empresa pública. (Jiménez, A. y Hernández, A., 2020, p 10)

4. Discusión

El objetivo de esta investigación es identificar los desafíos actuales en el ámbito de la conciliación vida-trabajo o trabajo-familia y las estrategias propuestas por las organizaciones en Sudamérica. Considerando que la conciliación vida-trabajo es un problema generalizado, surge la necesidad de investigar y analizar este fenómeno con el propósito de desarrollar estrategias que promuevan un balance

entre la vida laboral y personal. Estas estrategias deben enfocarse en reducir o mitigar los riesgos psicosociales que pueden generar problemas de salud física y mental.

De la revisión sistemática se analizaron 18 documentos y se obtuvo la siguiente información relevante sobre estrategias que fomenten la conciliación vida-trabajo.

En el estudio de Campo. M., (2021). Se reconoce la importancia de que el teletrabajo sea voluntario y no obligatorio, existirán trabajadores que vean esta modalidad laboral como un beneficio para lograr el balance entre la vida y el trabajo. A la vez es importante implementar políticas claras para normar el trabajo remoto y no permitir que este intervenga en el horario familiar, con el objetivo de evitar agotamiento físico y mental, así como la supervisión no se torne en una camisa de fuerza por parte de las áreas responsables de las compañías.

Asimismo, se han identificado artículos que promueven la flexibilidad en el horario de trabajo, pues esto permite al colaborador ocuparse de sus actividades personales, lo que genera una disminución del estrés y el absentismo laboral, así como la reducción de los niveles de renuncia y se ve reflejada la satisfacción en el empleo, ya que sentir que el empresario empatiza con situaciones cotidianas fomenta un buen ambiente de trabajo. (Kelly. M., et al 2020; Gómez & Jiménez, 2019).

En el estudio de Borges, M. (2023) sobre calidad de vida en el trabajo, se determinó de la población analizada que la mayoría eran mujeres, a la vez una muestra considerable eran proveedoras de la economía doméstica, lo que tiene una influencia positiva en el bienestar laboral, ya que la motivación para trabajar era la familia, adicionalmente que el entorno familiar sea agradable puede proporcionar bienestar y descanso, lo que conlleva a mejorar el rendimiento laboral. Esta premisa contrapone algunos estudios examinados en esta investigación que, por el contrario, determinaron que, para algunas madres trabajadoras, la distribución del tiempo entre el trabajo, los quehaceres domésticos y el cuidado de sus hijos, resultaba

en estrés y agotamiento, por lo que algunas trabajadoras optaron por reducir su jornada laboral para tener armonía entre la vida familiar y el trabajo.

En los hallazgos encontrados en la investigación de Guerrero., M., (2022) sobre conflictos en la conciliación trabajo y maternidad, se determinó que las mujeres no tienen tiempo suficiente para realizar actividades de ocio y socialización, incluso los fines de semana, puesto que aprovechan para realizar las labores domésticas o de trabajo que les quedaron pendientes.

Los conflictos que experimentan en relación con la cantidad y uso de su tiempo se intensifican cuando se trata del sentimiento de que tienen pocos espacios para su maternidad. Es decir, sienten que la mayor parte de sus horarios los tienen comprometidos en el aseo doméstico o en el trabajo productivo lo que, en consecuencia, deja pocas instancias para convivir con sus hijos/as. Comentan que es después de la jornada laboral cuando pueden crear espacios de convivencia significativos y profundos con su familia. (Guerrero., M., et al, 2022, p 19)

Coincide la investigación realizada con otros estudios en el contexto de equilibrio vida-trabajo, en que es importante que los empleados puedan conciliar el trabajo versus sus actividades personales, ya que implica en un mejor desempeño y por ende mejora la rentabilidad para las empresas, así como que exista el apoyo por parte de los jefes para que existan políticas empresariales flexibles a favor del empleado para reducir enfermedades causadas por el estrés laboral, “los gestores locales deben desarrollar estrategias y acciones dirigidas a garantizar mejores condiciones laborales, en la búsqueda de una mejor calidad de vida laboral para los profesionales de la salud, reduciendo así el riesgo de burnout”(Borges, M., et al, 2023, p 8)

Varios estudios reflejan la necesidad inmediata de establecer normativa que regule y facilite el trabajo de las madres trabajadoras y ayude a equilibrar la vida con el trabajo para ello se recomienda la reducción de la jornada de trabajo, para que las madres puedan dedicarse al cuidado infantil, lo que disminuye el

estrés, la desconcentración y el agotamiento físico y mental. Cabe recalcar que el hombre debe asumir su rol de paternidad y ser cuidador de los hijos, así como participar de las tareas domésticas, como consecuencia habrá menos presión y estrés para su pareja. (Campo, A., 2021; Jiménez & Rebeco, 2020; Gómez & Jiménez, 2019)

Otra alternativa es apoyarse en amigos y/o en un círculo familiar que le permita desempeñar sus actividades laborales. O en el lugar que ejerce sus funciones, se implementen salas cuna o centros de tareas dirigidas, esto a más de ser un beneficio, eliminaría o reduciría varios factores que limitan el trabajo eficiente.

Según Gómez y Jiménez en términos generales, en las empresas participantes en este estudio se reconoce la demanda por tiempos familiares como no sólo privada, sino esencialmente femenina. Esto es entendible desde la perspectiva del referente legal: como ya se indicó, en Chile la mayoría de los derechos relacionados con responsabilidades familiares como el posnatal y la sala-cuna están asociados a la trabajadora, reforzando estereotipos culturales. Sin embargo, incluso en organizaciones altamente feminizadas, como el comercio y la banca, la conciliación trabajo-familia aparece como un problema de las trabajadoras, y no del conjunto de la fuerza de trabajo (Gómez y Jiménez, A., (2019, p 13).

De manera general es importante que las empresas mantengan implementados programas de promoción y salud ocupacional, los mismos que deben ir actualizándose con el entorno cambiante de la sociedad y su desarrollo, a la vez que forman parte de las estrategias para conciliar la vida –trabajo.

No obstante, también han existido varios desafíos en la búsqueda de equilibrar la vida con el trabajo, es por ello que algunos artículos analizados, han demostrado que la mayor parte de las mujeres y madres trabajadoras son las que se encargan de empatar las labores domésticas, cuidado infantil y de ser proveedoras financieras del hogar, sigue arraigado en la sociedad en la gran mayoría de familias, el ideal

de que el hombre únicamente es proveedor o co-proveedor de la economía doméstica, dejando a la mujer con tareas adicionales, lo que resulta en enfermedades producto del estrés.

De la misma manera se determinó que existe una desigualdad en salarios y baja calidad de empleo, ya que a la mujer por el rol que tiene implantando se le penaliza de forma anticipada, es decir por los permisos para concurrir a las reuniones de la escuela de sus hijos, o tener que llevarlos a citas médicas.

Las mujeres, al asumir el rol exclusivo de cuidadoras de personas dependientes, combinado con el trabajo doméstico y trabajo remunerado, experimentan una calidad global de empleo inferior. En consecuencia, como hipótesis, señalamos que ser mujer, cuidador único y tener necesidad de conciliación influyen negativamente en la calidad del empleo, aunque con niveles de incidencia distintos según la dimensión. (Garrido, L. et al, 2022, p 19)

En la necesidad de medir la conciliación de balance entre la vida laboral y familiar, se encontraron los estudios de (Hincapié, J. et al (2022) & Riquelme, L. et al (2023) en los que utilizaron herramientas (Escala de RASCH y Escala de BTF (Balance Trabajo Familia) para examinar a la población mediante la aplicación de encuestas, en ellas se determinó que se puede emplear buenas prácticas para el bienestar de los trabajadores, tanto en empresas privadas como públicas

Según Riquelme. L., las implicaciones prácticas afectarían el bienestar tanto laboral como familiar de los trabajadores dependientes con empleo remunerado. Surge la necesidad de fortalecer las instituciones, tanto públicas como privadas, mediante la implementación de prácticas de recursos humanos que contribuyan al bienestar laboral (Sora et al.,2021), como flexibilidad horaria, permisos para acudir al médico o a reuniones escolares de hijos, prioridad para la autorización de permisos o vacaciones, que permitan equilibrar el trabajo y la familia. (Riquelme, L. et al., 2023, p.7)

En el estudio de Freitas. A., et al, 2019 usando la escala de Mini Sleep Questionnaire (MSQ) se determinó que cuando los empleados experimentaron estrés físico, se generan impulsos en el organismo que conllevan a sentir cansancio y como consecuencia existen trastornos del sueño, esto producto de factores ocupacionales junto a una mala calidad del sueño, conlleva al deterioro de la salud y a generar enfermedades. Así mismo se analizó que aquellos trabajadores que no realizaban actividad física, tenían más tendencia a experimentar estresores laborales. “La prevalencia notablemente elevada de una mala calidad del sueño identificada en este estudio refuerza un contexto laboral propenso a producir consecuencias negativas con un daño significativo a la calidad del sueño, la vida y la salud”. (Freitas. A., et al, 2019, p 8)

Comparado con el presente estudio se concluye que, es necesario mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal para evitar que el estrés, detone en enfermedades físicas y mentales que disminuyan la calidad de vida de las personas en general.

Como limitaciones del estudio se determinó que, en el Ecuador, no existe mayor literatura sobre el equilibrio vida trabajo, ya que no se le ha dado la importancia adecuada a este tema en nuestro país, a la vez tampoco existe información que permita analizar el equilibrio laboral de las madres trabajadoras versus el cuidado materno infantil.

Para abordar la temática de desequilibrio entre la vida laboral y familiar se recomienda efectuar estudios posteriores que determinen la factibilidad de implementar programas y proyectos dirigidos a los trabajadores, en especial a las madres trabajadoras del Ecuador con la finalidad de promover una cultura de armonía entre el trabajo y la vida, con el propósito de asegurar un entorno laboral más justo e inclusivo.

6. Conclusiones

La investigación evidencia que la conciliación vida-trabajo es fundamental para mejorar el bienestar de los trabajadores y potenciar la productividad organizacional. Entre las estrategias más efectivas se destaca

el teletrabajo, la flexibilidad horaria y políticas que permitan equilibrar las obligaciones laborales y personales reduciendo el estrés y mejorar la satisfacción laboral. Asimismo, se resalta la importancia del apoyo institucional mediante permisos por maternidad y la creación de espacios para el cuidado infantil en los lugares de trabajo.

Sin embargo, persisten desafíos como la desigualdad de género debido a que la mayoría de las trabajadoras continúan asumiendo la mayor carga de las labores domésticas y de cuidado, lo que afecta su calidad de empleo y genera mayores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento.

Financiamiento:

Presupuesto de proyecto de investigación UISEK

Agradecimientos:

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a nuestra tutora Alfonsina Rodríguez por su guía y apoyo a lo largo del desarrollo de este trabajo. Su compromiso, orientación y retroalimentación constante fueron fundamentales para el logro de nuestros objetivos académicos. Su disposición para acompañarnos en este proceso no sólo enriqueció nuestro conocimiento, sino que también nos motivó a alcanzar un alto nivel de rigor y excelencia en nuestra investigación.

Referencias

- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-76. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/index.htm
- Armijo, L., Ananías, R., Román, H., & Caro, P. (2022). La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos. *Papers. Revista De Sociologia*, 107(2), e2937. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2937>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work-family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Barbano, L. M., de Almeida, P. H. T. Q., Pontes, T. B., & da Cruz, D. C. (2024). Life satisfaction and time-use among full-time and part-time working mothers in Brazil. *Work*, 77(2), 589-599. <https://doi.org/10.3233/WOR-220644>

- Borges, M. M. S., Nunes, V. R., Pires, M. P., Lima, B. G., Hipólito, U. V., & Almeida, M. C. S. (2023). Quality of life at work and burnout in family health strategy workers. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 44, e20220279. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220279.en>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work–life balance, and family supportive supervisor behaviors in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- D'Oliveira, C. A. F. B., Paula, D., Silva-Costa, A., Toivanen, S., Giatti, L., Aguiar, O. B., et al. (2024). Work-family conflict and self-rated health trajectories among ELSA-Brasil workers: The moderating role of education. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 22(4), e20241270. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1270>
- Domínguez, G. d. R. (2023). El clima laboral y su medida en una empresa consultora. *Comillas Universidad Pontificia*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/74155/TFG-del%20Rio%20Dominguez%2c%20Gonzalo.pdf?sequence=-1>
- Freitas, A. M. C., Araújo, T. M. de, & Fischer, F. M. (2019). Psychosocial Aspects at work and the Quality of Sleep of Professors in Higher Education. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 75(5), 297–306. <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1657378>
- Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán-Narváez, L. H., & Ordóñez-Hernández, C. A. (2021). Quality of work life and health-related quality of life in women working in the informal economy in the commune 9 of Cali, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 69(4), e85580. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v69n4.85580>
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work–life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2018). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia Revista De Ciencias Sociales*, (79), 01-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Grisolia, J. A. (2024). Relaciones laborales y derecho del empleo (1st ed., Vol. 12). ISSN 228-231. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1416/1516&ved=2ahUKEwierKcz4eLAXVNRzABHb5RKswQFnoECBQQAQ&usq=A0vVaw0RIsVArTVcQzW8lAjcNwdO
- Guerrero, G., Seguel-Esparza, E., Lagos-Marín, C., & Díaz-Calderón, J. (2022). Conflicts in work-maternity conciliation in rural areas. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 11(3), 322–352. <https://doi.org/10.17583/generos.7094>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.

- Hincapié Pinzón, J., da Silva, A. M. B., da Silva, M. C. S., de Lara Machado, W., Moret-Tatay, C., & de Oliveira, M. Z. (2022). Internal structure, invariance, and Rasch analyses: A work-life integration-blurring scale. *Healthcare*, 10(11), 2142. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112142>
- Jiménez Figueroa, A., & Hernández Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2201. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Kelly, C. M., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Ogbonnaya, C., Marescaux, E., & Bosch, M. J. (2020). Seeking an “i-deal” balance: Schedule-flexibility i-deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103369. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103369>
- La Real Academia Española. (2023). Definición conciliación de la vida laboral y familiar. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- Lopes, C. S., Griep, R. H., Rotenberg, L., Chor, D., & Barreto, S. M. (2022). Gender, work-family conflict, and weight gain: Four-year follow-up of the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *Cadernos de Saúde Pública*, 38(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN066321>
- Mendoza Cuello, D., & Melo Vieira, J. (2024). Penalización salarial femenina en Brasil y Colombia: tensiones en la conciliación trabajo-familia. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 97(97), 11-31. <https://doi.org/10.13043/DYS.97.1>
- Ocampo, A., Costa, M. B., & López, R. (2024). Prácticas de conciliación trabajo-familia. *RevIISE. Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 24(24), 95-108. <https://ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/1123>
- OECD, Buendía, A., & Ly Descours, M. (2022). Towards a green and just transition. *Latin American Economic Outlook*. <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/2010/Latin%20American%20Economic%20Outlook%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, C. C. (2021, julio). Análisis documental del libro en trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. *Editorial Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano*. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2899/3057>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21371298004>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Riquelme-Segura, L., Orellana, L., & Schnettler, B. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Balance Trabajo-Familia en trabajadores remunerados chilenos. *Revista Iberoamericana de*

Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 69(3), 53-62.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP69.3.05>

Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x>

Vara-Horna, A. A., & Espinosa-Domínguez, A. G. (2023). COVID-19 disruption and meaningful work: The mediating role of family–work conflict. *Administrative Sciences*, 13(3), 87. <https://doi.org/10.3390/admsci13030087>

Wynne, R., De Broeck, V., Vandenbroek, K., Jain, A., Houtman, I., & McDaid, D. (2014, noviembre). Promover la salud mental en el puesto de trabajo. *AEESME*. Retrieved November 28, 2024, from <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf>