

Reflexiones en torno a factores que propician la conciliación familia-trabajo y sus efectos en trabajadores de la hotelería

Claudia Gregoria Huerta Zúñiga¹

Esperanza Vargas Jiménez²

Resumen

El presente ensayo aborda la creciente importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en el contexto laboral moderno, destacando cómo este equilibrio es fundamental para el bienestar de los empleados y la productividad organizacional. A medida que las demandas laborales aumentan, los trabajadores enfrentan el desafío de gestionar sus responsabilidades profesionales y familiares, lo que puede generar estrés y afectar su calidad de vida. Este fenómeno ha llevado a un interés creciente en investigar los factores que facilitan o dificultan esta conciliación y sus efectos en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados. El objetivo principal del texto es analizar y reflexionar sobre los diversos factores que propician la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como entender las consecuencias de una conciliación adecuada y de la falta de esta. También se busca identificar las condiciones laborales que influyen en la capacidad de los trabajadores de la hotelería para equilibrar sus responsabilidades, así como las políticas que las organizaciones pueden implementar para fomentar un entorno de trabajo más favorable.

Entre los factores propiciadores de una mejor conciliación se encuentran las condiciones laborales favorables, como un entorno de trabajo positivo, horarios flexibles, apoyo social y autonomía en el trabajo. Estas condiciones no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también contribuyen a la salud física y mental de los empleados. La literatura científica destaca que un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar está asociado con una serie de beneficios significativos, por ejemplo, una mayor satisfacción laboral, menor estrés y un mejor bienestar psicológico y emocional, esto se traduce en un compromiso más fuerte con sus tareas laborales y una percepción más positiva de su calidad de vida. (Greenhaus and Beutell, 1985; Sauter, Murphy and Hurrell, 1990; Grandey, 2000; Barnett and Hyde, 2001; Hammer *et al.*, 2005; Greenhaus and Allen, 2011; Perlow and Kelly, 2014; Domínguez-Aguirre, Lozano-Jiménez and Ramírez-Campos, 2020; Jiménez, Bravo and Toledo, 2020; Meier *et al.*, 2021; Guanoquiza, 2024).

Las conclusiones sugieren que la conciliación entre la vida laboral y familiar no solo es un tema de interés individual, sino que también tiene implicaciones organizacionales. Las empresas que invierten en crear un entorno de trabajo que favorezca esta conciliación no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también optimizan su desempeño y lealtad. Asegurar un entorno de trabajo seguro y favorable debe ser una prioridad para cualquier organización que busque el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. A través de la identificación de factores propiciadores y la implementación de políticas adecuadas, las organizaciones pueden contribuir a un entorno laboral más saludable y productivo. La conciliación se presenta como una necesidad fundamental en el mundo laboral actual, con el potencial de mejorar significativamente la calidad de vida y el bienestar emocional de los trabajadores.

Conceptos clave: Conciliación familia-trabajo, Condiciones laborales, Trabajo decente.

¹ Doctora, Universidad de Guadalajara, claudia.huerta5398@academicos.udg.mx

² Doctora, Universidad de Guadalajara, esperanza.vargas@academicos.udg.mx

Introducción

La conciliación entre la vida familiar y laboral se ha convertido en uno de los temas más relevantes en la actualidad, debido a la creciente necesidad de equilibrar las responsabilidades personales y profesionales. Este concepto responde a la demanda creciente por parte de los empleados, quienes buscan trabajos que no solo ofrezcan una compensación económica justa, sino que también les permitan disponer de tiempo libre, mantener una buena calidad de vida y disfrutar de momentos valiosos con sus familias. En esencia, la conciliación implica la capacidad de armonizar las responsabilidades laborales y familiares, de manera que cada uno de estos aspectos pueda ser disfrutado plenamente sin que uno de ellos perjudique al otro (Goni, 2019). Esta capacidad no solo facilita el disfrute de tiempo libre para actividades recreativas, desarrollo personal u ocupaciones familiares, sino que también contribuye significativamente al bienestar general de las personas.

En este contexto, la conciliación laboral y familiar ha emergido como una necesidad fundamental para muchas personas, ya que mejora notablemente su calidad de vida y su bienestar psicológico y emocional (Islas *et al.*, 2024). El equilibrio entre la vida personal y profesional es crucial, ya que implica la habilidad de gestionar eficazmente las responsabilidades laborales y familiares junto con otras actividades que resulten significativas y placenteras, tales como el deporte, la cultura y la educación (Bakker and Demerouti, 2017). Un equilibrio adecuado en estas áreas está estrechamente relacionado con el bienestar psicológico y emocional de las personas (Schaufeli, Enzmann and Girault, 2017), y este bienestar, a su vez, influye positivamente en la calidad de vida y en la percepción general de satisfacción con la vida.

Además, las condiciones laborales juegan un papel esencial en la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como en la seguridad y bienestar en el trabajo. Estas condiciones abarcan diversos aspectos como el entorno laboral, los horarios de trabajo, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional (Goni, 2019). Un entorno laboral favorable y condiciones adecuadas pueden mejorar significativamente la capacidad de los empleados para conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, promoviendo así una mayor seguridad y bienestar en el trabajo (Guanquiza, 2024). Por lo tanto, es responsabilidad de las empresas proporcionar entornos de trabajo saludables y condiciones que faciliten esta conciliación.

La interrelación entre las variables de equilibrio entre la vida familiar y laboral, las condiciones laborales, el desarrollo profesional y la seguridad en el trabajo es fundamental para comprender la dinámica del entorno laboral. La interacción de estas variables puede tener efectos profundos tanto a nivel individual como organizacional. Por lo tanto, el objetivo de este artículo es analizar y reflexionar sobre los diversos factores que facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como entender las consecuencias tanto de una conciliación adecuada como de la falta de esta. Esta reflexión permitirá una mejor comprensión de cómo optimizar las condiciones para lograr un equilibrio más armonioso y beneficioso en la vida de los empleados, lo que a su vez puede contribuir a un entorno laboral más saludable y productivo.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales desempeñan un papel crucial en el bienestar general de los trabajadores y son determinantes clave para alcanzar un equilibrio adecuado entre la vida profesional y familiar. Un entorno de trabajo que sea saludable y seguro, con condiciones justas y equitativas, no solo contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados, sino que también fomenta un ambiente productivo y motivador. En contraste, unas condiciones laborales deficientes pueden generar altos

niveles de estrés, insatisfacción y un aumento significativo en el riesgo de accidentes laborales, lo que tiene implicaciones negativas tanto para los trabajadores como para las organizaciones, esto de acuerdo con información derivada de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [Eurofound] cuyos resultados son presentados en un informe en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (Eurofound and OIT, 2019).

Aspectos específicos de las condiciones laborales, tales como el salario, las horas de trabajo y el tipo de trabajo realizado, tienen un impacto considerable en la satisfacción de los empleados. Los estudios han demostrado que aquellos trabajadores que perciben un salario adecuado y que disfrutan de un horario laboral regular tienden a experimentar una mayor satisfacción con sus empleos en comparación con aquellos que reciben una remuneración insuficiente y que frecuentemente deben realizar horas extras. Esta diferencia en la satisfacción se debe a que un salario justo y un horario predecible contribuyen a una mejor calidad de vida y reducen la sensación de agotamiento y frustración (Judge *et al.*, 2005).

Además, el tipo de trabajo que una persona realiza también influye significativamente en su satisfacción laboral. Los empleados que tienen la oportunidad de utilizar sus habilidades y talentos en su trabajo suelen reportar niveles más altos de satisfacción en comparación con aquellos cuyo trabajo no les permite aplicar sus capacidades y conocimientos. La posibilidad de involucrarse en tareas que se alinean con las habilidades personales no solo mejora el desempeño laboral, sino que también incrementa el sentido de realización y valor en el ámbito profesional (Wrzesniewski and Dutton, 2001).

Un aspecto crucial por considerar es la división sexual del trabajo, que se configura como una dimensión socioeconómica fundamental. Esta división no es aleatoria ni resultado de simples negociaciones individuales, sino que responde a estructuras culturales, socioeconómicas y políticas que dificultan o incluso impiden la negociación equitativa de las responsabilidades laborales y domésticas. En la especialización de los trabajos y la diferenciación de roles, se perpetúa la noción de que las mujeres están inherentemente capacitadas para realizar tareas de cuidado, sustentada en valoraciones sociales, prácticas culturales y estereotipos de género que asignan ciertos roles y responsabilidades en función del sexo (Pérez, 2017; Rodríguez, Marzonetto and Alonso, 2019).

En relación con esto, Ferraris and Martínez (2022) destacan que la desigualdad en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral está íntimamente ligada a las responsabilidades domésticas y a normas sociales y culturales arraigadas. La distribución desigual de obligaciones y responsabilidades basadas en el género, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico, determina en gran medida la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y en otras actividades, tales como políticas, culturales, sociales y recreativas. Esta distribución desigual impacta negativamente en la equidad de oportunidades y en la capacidad de las mujeres para acceder a roles de mayor responsabilidad y desarrollo profesional, perpetuando así una brecha significativa en el ámbito laboral.

Condiciones laborales en el sector turístico

Según la OIT (2022), el sector turístico ha emergido como un motor crucial para el crecimiento económico global, debido a su notable capacidad para generar empleo y fomentar la actividad económica en diversas regiones. En las últimas décadas, el turismo ha experimentado una expansión sin precedentes, consolidándose no solo como uno de los sectores económicos más

vastos, sino también como el de mayor crecimiento en todo el mundo. Este fenómeno ha transformado al turismo en una fuerza económica vital que impacta significativamente en el desarrollo de muchas naciones.

El turismo juega un papel esencial en la generación de divisas, ingresos y empleos en diferentes regiones. De acuerdo con datos proporcionados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en el año 2019, el gasto de los turistas constituyó el 21,2% de las exportaciones totales en el Caribe y el 6,8% en América Latina. Este gasto es un reflejo de la importancia del turismo para estas economías, con la economía turística, que abarca tanto el turismo en sí como todos los sectores relacionados, representando el 13,9% del Producto Interno Bruto (PIB) total en el Caribe y el 8,2% en América Latina. A nivel global, el turismo contribuyó con el 10,3% del valor agregado. En el Caribe, el sector depende en gran medida de los visitantes internacionales, mientras que, en México los turistas nacionales representaban casi tres cuartas partes del total, y en varios países de América del Sur, como Argentina, Brasil, Chile y Perú, esta proporción superaba el 50% (CEPAL, 2020).

Es indudable que el turismo sostenible tiene el potencial de ser un motor importante para el crecimiento y desarrollo económico, beneficiando tanto a los países como a sus poblaciones. Al impulsar la prosperidad y generar beneficios económicos y sociales tangibles en los destinos turísticos, el sector también actúa como un catalizador con efecto multiplicador en diversas áreas económicas, incluyendo la hostelería, la restauración, el comercio y el transporte. Una gestión adecuada del turismo puede promover la diversificación económica, fomentar la interculturalidad y tener un impacto significativo en el desarrollo económico tanto a nivel local como nacional (OIT, 2022).

En esta línea, la OIT (2022) destaca que los empleos creados por la industria turística son especialmente relevantes para ciertos grupos de la población, incluyendo mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes, quienes representan una proporción significativa de la fuerza laboral en este sector. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) desempeñan un papel clave en la creación de empleo en el turismo, concentrando la mayor parte de las actividades y trabajadores del sector. Sin embargo, a pesar de su considerable aporte al empleo y la creación de empresas, el sector enfrenta desafíos importantes relacionados con la calidad del trabajo. Estos desafíos deben ser abordados para aprovechar plenamente el potencial de desarrollo económico del turismo y mejorar la calidad del empleo. Además, el sector está experimentando una rápida evolución debido a factores como la digitalización, los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático.

Un aspecto crítico que debe ser señalado es la deficiencia en la protección social dentro del sector turístico. Los trabajadores del turismo a menudo enfrentan una cobertura limitada de seguridad social debido a la naturaleza temporal de sus contratos, los periodos de cotización reducidos o los bajos salarios. Esto es particularmente evidente entre los empleados temporales, a tiempo parcial y autónomos, quienes a menudo carecen de derechos de protección social adecuados. En algunos casos, los derechos de protección social pueden ser prácticamente inexistentes, especialmente para quienes trabajan en la economía informal. Esta situación tiene un impacto desproporcionado en las mujeres, quienes, a pesar de constituir una parte significativa de la fuerza laboral en el sector, suelen estar empleadas en condiciones temporales o a tiempo parcial, recibir salarios más bajos que sus colegas masculinos y enfrentar una protección social insuficiente (OIT, 2022).

En conclusión, el sector turístico presenta características particulares que complican la provisión de condiciones laborales adecuadas. Estas dificultades incluyen la alta incidencia de contratos informales, la falta de prestaciones laborales, la baja remuneración y las largas jornadas laborales. Estos factores contribuyen a que los empleados del sector enfrenten retos significativos en términos de acceso a tiempo libre y conciliación familiar, lo que subraya la necesidad de implementar reformas que mejoren la calidad del empleo y las condiciones laborales en este sector clave para el desarrollo económico.

Desarrollo laboral y profesional

El desarrollo laboral y profesional es fundamental para el bienestar integral de los trabajadores, ya que no solo proporciona reconocimiento y un sentido de logro, sino que también tiene efectos profundos en su satisfacción y compromiso con la empresa. Los empleados que cuentan con oportunidades para perfeccionar sus habilidades y competencias en el entorno laboral tienden a experimentar una mayor satisfacción en sus roles y un mayor compromiso con la organización en la que trabajan. Este enfoque en el desarrollo no solo ayuda en la retención del talento, sino que también fomenta una cultura de aprendizaje continuo dentro de la empresa, lo que resulta en un ambiente de trabajo más dinámico y enriquecedor (Guest, 2017).

Para facilitar el desarrollo laboral y profesional, las empresas pueden implementar una variedad de estrategias, incluyendo programas de formación y capacitación que ofrezcan a los empleados la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Además, proporcionar a los trabajadores la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y roles dentro de la organización puede ser igualmente beneficioso. Estas oportunidades no solo contribuyen al crecimiento individual, sino que también fortalecen el vínculo entre el empleado y la empresa, promoviendo un entorno donde el aprendizaje y el desarrollo son altamente valorados.

El impacto del desarrollo laboral y profesional en la satisfacción y el bienestar general de los empleados es significativo. Las personas que tienen la oportunidad de ampliar sus competencias y conocimientos en el trabajo suelen reportar una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación para desempeñar sus funciones con éxito (Kanfer and Ackerman, 2004). Esta satisfacción se traduce en un mayor sentido de realización y en un aumento en la calidad del trabajo realizado.

Además, el desarrollo profesional tiene efectos positivos en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Aquellos que tienen la oportunidad de avanzar en su carrera y alcanzar metas profesionales tienden a experimentar un aumento en su autoestima y en su sentido de valoración dentro de la organización. Sentirse reconocido y valorado por el trabajo realizado contribuye a un estado emocional más positivo y a una mayor estabilidad psicológica en el entorno laboral (Briscoe, Hall and Frautschy DeMuth, 2006).

Por otro lado, el crecimiento profesional puede actuar como un catalizador para el bienestar general de los empleados, al ofrecerles un sentido de propósito y dirección en sus carreras. Este desarrollo continuo también puede mejorar la capacidad de los trabajadores para afrontar desafíos y adaptarse a cambios, incrementando su resiliencia y satisfacción en el lugar de trabajo. En última instancia, invertir en el desarrollo profesional no solo beneficia a los empleados individuales, sino que también fortalece la competitividad y la adaptabilidad de la organización en el mercado.

En resumen, el desarrollo laboral y profesional es un componente crucial para el bienestar de los empleados, proporcionando no solo reconocimiento y sentido de logro, sino también una mayor satisfacción, motivación y estabilidad emocional. Implementar programas de formación y oportunidades de crecimiento dentro de la organización es una estrategia efectiva para mejorar el compromiso de los empleados, fomentar una cultura de aprendizaje y fortalecer la posición competitiva de la empresa.

Bienestar y seguridad en el trabajo

En última instancia, el bienestar y la seguridad en el trabajo son aspectos cruciales para la satisfacción y la salud integral de los empleados. Un entorno laboral que garantiza la seguridad y la protección mediante la implementación de medidas efectivas de prevención de riesgos y enfermedades laborales contribuye significativamente al bienestar y a la salud de los trabajadores. Información proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando las condiciones de trabajo se caracterizan por la seguridad y el cumplimiento de normativas de protección, los empleados pueden desempeñar sus funciones con tranquilidad y confianza, sin embargo, un ambiente laboral inseguro o deficiente en cuanto a medidas de prevención puede desencadenar una serie de problemas, como estrés, ansiedad y un mayor riesgo de accidentes y enfermedades laborales (OMS, 2022).

Haciendo énfasis en la importancia del bienestar y la salud mental en el trabajo, la OMS (2022) emite una serie de recomendaciones tanto para empresas como para los países, que pueden desempeñar un papel fundamental en la mejora de la salud mental en el entorno laboral mediante la creación de un entorno favorable al cambio. En la práctica, esto implica fortalecer los siguientes aspectos clave:

1. **Liderazgo y compromiso con la salud mental laboral:** Es esencial que los líderes muestren un compromiso claro con la salud mental en el trabajo, integrando esta dimensión en las políticas laborales pertinentes.
2. **Inversión adecuada de recursos:** Se requiere una asignación adecuada de fondos y recursos, lo que incluye la implementación de presupuestos específicos para iniciativas destinadas a mejorar la salud mental en el ámbito laboral. Además, es crucial ofrecer servicios de salud mental y apoyo a las empresas con menos recursos.
3. **Derecho a la participación laboral:** Es importante armonizar las leyes y reglamentos laborales con los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como establecer políticas de no discriminación en el trabajo, asegurando así el derecho de todos los empleados a participar plenamente en su entorno laboral.
4. **Integración de la salud mental en todos los sectores:** La salud mental debe ser incorporada en todos los sistemas de seguridad y salud ocupacionales existentes, garantizando su integración transversal en todas las áreas laborales.
5. **Participación de los trabajadores en la toma de decisiones:** Se debe promover la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, facilitando consultas significativas y oportunas con los empleados, sus representantes y aquellos con experiencia directa en problemas de salud mental.

6. Evaluación de riesgos psicosociales y efectividad de intervenciones: Es fundamental basar todas las orientaciones y medidas relacionadas con la salud mental en el trabajo en pruebas recientes sobre los riesgos psicosociales y la eficacia de las intervenciones.
7. Cumplimiento normativo y de recomendaciones: La salud mental debe ser incluida dentro del ámbito de responsabilidades de las inspecciones laborales y otros mecanismos de cumplimiento, asegurando el respeto de las leyes, reglamentos y recomendaciones pertinentes.

Al reforzar estos elementos anteriormente señalados, tanto gobiernos como empleadores pueden contribuir significativamente a crear un entorno laboral que promueva, proteja y mejore la salud mental de todos los trabajadores.

La relación entre bienestar, seguridad y satisfacción laboral es profunda. Un entorno de trabajo que prioriza la seguridad y la salud de los empleados ayuda a reducir significativamente el estrés laboral y a prevenir lesiones y enfermedades asociadas al trabajo (Sauter, Murphy and Hurrell, 1990). Esto no solo impacta positivamente en la salud física de los trabajadores, sino que también promueve un sentido general de bienestar que es esencial para su satisfacción en el trabajo.

Además, las organizaciones que fomentan un ambiente de trabajo saludable y respetuoso no solo contribuyen a la seguridad física de sus empleados, sino que también desempeñan un papel fundamental en la creación de un sentido de comunidad y pertenencia en el lugar de trabajo. Este tipo de ambiente puede mejorar notablemente la motivación y el compromiso de los trabajadores. Un sentido de comunidad y de pertenencia ayuda a que los empleados se sientan valorados y respetados, lo cual a su vez mejora la calidad de su trabajo y su satisfacción general (Salanova, Llorens and Schaufeli, 2011).

Asimismo, el bienestar en el lugar de trabajo está estrechamente relacionado con la capacidad de los empleados para mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Las condiciones laborales que favorecen la flexibilidad y la comprensión de las necesidades individuales contribuyen a un ambiente laboral más positivo y a una mayor satisfacción de los empleados. La promoción de la salud mental y emocional en el trabajo, junto con un entorno físico seguro, refuerza la capacidad de los empleados para enfrentar desafíos, reducir el estrés y mejorar su rendimiento general.

Recapitulando, el bienestar y la seguridad en el trabajo no solo son fundamentales para proteger la salud física de los empleados, sino que también son cruciales para fomentar un entorno laboral positivo que impulsa la satisfacción y el compromiso. Las organizaciones que invierten en la seguridad laboral y en la creación de un ambiente respetuoso y saludable no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también optimizan el desempeño y la lealtad dentro de la empresa. Por lo tanto, asegurar un entorno de trabajo seguro y favorable debe ser una prioridad para cualquier organización que busque el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

Factores que contribuyen al equilibrio familia-trabajo

El equilibrio entre la familia y el trabajo es un tema de gran importancia en la actualidad. Diversos estudios han demostrado que los trabajadores que tienen un buen equilibrio entre la familia y el trabajo presentan una mejor salud física y mental, mayor satisfacción laboral, menor estrés y una

mayor capacidad para afrontar las demandas laborales (Greenhaus and Allen, 2011; Powell *et al.*, 2019).

Las empresas pueden contribuir a este equilibrio mediante políticas de conciliación, que permitan a los trabajadores una mayor flexibilidad en el trabajo, como la posibilidad de trabajar desde casa o la reducción de horas de trabajo. De esta forma, se puede mejorar el bienestar de los trabajadores y, por ende, su productividad (OIT, 2023).

La conciliación familiar y laboral se relaciona con el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que influye en el bienestar y seguridad en el trabajo y el desarrollo laboral y profesional. Un buen equilibrio entre la vida personal y profesional se relaciona con un menor estrés laboral y un mayor bienestar psicológico y emocional (Bakker and Demerouti, 2017). Además, una buena conciliación laboral y familiar también se relaciona con una mayor satisfacción laboral y una mayor retención de talento

La relación entre las variables de empleo, familia, condiciones y satisfacción en el trabajo es un tema ampliamente investigado en la literatura de psicología organizacional y gestión de recursos humanos. Las personas pueden experimentar conflictos entre el trabajo y la familia, lo que puede afectar tanto su bienestar laboral como familiar. Además, las condiciones de trabajo también pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados.

Por ejemplo, un estudio realizado por Greenhaus and Beutell (1985) examinó la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que los empleados que experimentaron conflictos entre el trabajo y la familia informaron niveles más bajos de satisfacción laboral. Además, otro estudio realizado por Bakker, Demerouti and Burke (2009) mostró que las demandas laborales excesivas y la falta de apoyo social en el trabajo se asociaron con niveles más bajos de bienestar laboral y familiar.

En cuanto a las condiciones de trabajo, un estudio realizado por Judge, Boudreau and Bretz (1994) mostró que el salario y las oportunidades de promoción son factores significativos en la satisfacción laboral de los empleados. Otro estudio realizado por Koeske and Koeske (1993) encontró que el apoyo social en el trabajo y la autonomía también se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral.

Sintetizando, la relación entre las variables de empleo, familia, condiciones y satisfacción en el trabajo es compleja y multifacética. Las investigaciones indican que el conflicto trabajo-familia, las demandas laborales excesivas y la falta de apoyo social pueden afectar negativamente la satisfacción laboral y el bienestar tanto laboral como familiar. Por otro lado, las condiciones laborales favorables, como el salario, las oportunidades de promoción, el apoyo social y la autonomía, pueden mejorar la satisfacción laboral de los empleados.

El equilibrio entre familia y trabajo es un tema de importancia creciente en el mundo laboral moderno. Numerosos estudios han demostrado que un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida familiar puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral y la productividad.

Por ejemplo, un estudio publicado por la Revista de Investigación Psicológica, los empleados que informaron un mayor equilibrio entre trabajo y familia también comunicaron un mayor compromiso y satisfacción laboral, así como una mejor salud mental y física (Jiménez, Bravo and Toledo, 2020). Otro estudio realizado en el contexto de una ciudad con vocación turística (Puerto Vallarta, Jalisco, México), cuyo objetivo fue exhibir las relaciones del clima organizacional con la intención de salida con el conflicto trabajo-familia como variable mediadora,

entrevistaron a 292 empleados de hoteles de cinco estrellas y gran turismo, de demostrando que la intención de renunciar por una percepción desfavorable del ambiente de trabajo se ve influenciada parcial, pero significativamente por el conflicto trabajo-familia, así mismo, el implementar en las políticas de la empresa el apoyo a los empleados con el equilibrio entre sus relaciones laborales y sus relaciones familiares, pueden facilitar un clima laboral que disminuya la rotación de personal (Domínguez-Aguirre, Lozano-Jiménez and Ramírez-Campos, 2020).

Por lo tanto, los empleadores y gerentes pueden mejorar el rendimiento de sus empleados al tomar medidas para fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar. Estas medidas pueden incluir programas de flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo y tiempo libre remunerado para eventos familiares importantes.

El equilibrio entre la vida laboral y familiar es una preocupación creciente en la sociedad moderna. Las personas que tienen éxito en equilibrar estas dos áreas de su vida suelen experimentar una mayor satisfacción con su trabajo y con su vida en general. Por el contrario, aquellos que tienen dificultades para equilibrar el trabajo y la familia a menudo experimentan estrés, agotamiento y otros problemas de salud mental y física (Greenhaus and Beutell, 1985).

Las investigaciones han demostrado que la cantidad de tiempo que las personas dedican a su trabajo puede tener un impacto significativo en el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Las personas que trabajan largas horas o que tienen un empleo que requiere una gran cantidad de viajes de negocios tienden a tener más dificultades para equilibrar su vida laboral y familiar (Barnett and Hyde, 2001). Además, las personas que tienen un trabajo con una alta carga emocional, como los trabajadores de la salud o los profesores, también pueden tener dificultades para equilibrar su vida laboral y familiar. Estos trabajos pueden requerir una gran cantidad de energía emocional, lo que puede hacer que las personas se sientan agotadas, y malestar psicológico cuando llegan a casa (Grandey, 2000).

Abordando acerca del impacto que tienen las condiciones económicas en las familias Morfín and Sánchez (2019) advierten que las condiciones socioeconómicas en México han generado una serie de transformaciones en las familias mexicanas, afectando especialmente el desarrollo de los adolescentes y, en particular, su desarrollo socioemocional, dichas consecuencias se refieren a sus habilidades y estrategias para interactuar socialmente, lo cual es crucial para su bienestar emocional. El desarrollo cognitivo y emocional de los adolescentes está influenciado por una variedad de factores, como los genéticos, ambientales, socioeconómicos, culturales y familiares. La manera en que estos factores interactúan en el tiempo y el espacio puede tener un impacto significativo en el crecimiento de los niños y adolescentes. Esta interacción puede llevar a efectos a mediano y largo plazo en sus vidas, permitiéndoles adaptarse mejor a sus contextos socioeconómicos, superar condiciones de vulnerabilidad o, por el contrario, acentuarlas, lo que puede dificultar su desarrollo. En particular, la dinámica familiar juega un papel crucial en el desarrollo del adolescente, ya que la familia es el entorno principal donde se adquieren herramientas para la vida, habilidades, pautas de interacción social y estrategias para enfrentar problemas cotidianos.

La transformación de los roles de género, influenciada socialmente, ha generado incertidumbre y confusión tanto en hombres como en mujeres. Han surgido nuevas identidades femeninas relacionadas con el acceso a la educación, el trabajo remunerado y el ejercicio del poder. El papel exclusivo del hombre como proveedor económico ha cambiado, lo que ha afectado la dinámica de autoridad dentro del núcleo familiar. Las presiones económicas impuestas por el

sistema neoliberal han llevado a que cada vez más mujeres casadas o en unión libre entren al mercado laboral (Arriagada and Sojo, 2012).

Los cambios en las familias, debido a las modificaciones en los roles de género y el estrés derivado de largas jornadas laborales, son factores estructurales que afectan cómo las familias responden a situaciones complejas de la vida cotidiana, impactando a todos sus miembros. La necesidad de equilibrar los vínculos afectivos dentro de la familia nuclear con la demanda de autosuficiencia económica puede estar generando estrés en los miembros de la familia, especialmente en los padres, quienes deben proporcionar manutención y cuidado físico y psicológico a sus hijos. Las largas jornadas laborales de los padres a menudo los alejan del hogar, dejando a los hijos sin la supervisión de un adulto. Los padres trabajadores deben dividir el poco tiempo que tienen en el hogar entre las tareas domésticas, el apoyo en las tareas escolares y el tiempo de convivencia, además de buscar tiempo para su propio descanso. El modelo económico afecta la capacidad adquisitiva de las familias y aumenta la desigualdad social, lo que requiere largas jornadas laborales para ambos padres y puede limitar su disponibilidad para atender las necesidades emocionales de sus hijos. El entorno laboral afecta el tiempo de convivencia familiar y las desigualdades de género pueden limitar la capacidad de los padres para apoyar afectivamente a sus hijos (Morfín and Sánchez, 2019).

En palabras de Moreira and Antón (2023) el análisis de la dinámica familiar es crucial, dado que la familia es la primera institución que impacta al niño mediante la transmisión de valores, costumbres y creencias a través de la convivencia diaria. Además, es la primera institución educativa y de socialización para el infante. La interacción entre el estrés laboral y la dinámica familiar no se restringe a un único ámbito, por lo que requiere una evaluación integral en el contexto de una sociedad moderna. La comunicación dentro de la familia es un factor clave para su satisfacción general. No obstante, este aspecto también está influenciado por el estrés laboral. A veces, las exigencias del trabajo o el perfil de responsabilidad de una persona la llevan a priorizar sus funciones laborales, descuidando la comunicación con su familia durante ese tiempo.

El estudio conducido por Moreira and Antón (2023) demuestra que el 40% de los familiares encuestados asegura que en ocasiones se les ha cuestionado por no estar presentes en actividades familiares debido a compromisos laborales, mientras que el 30% afirma que esto sucede con frecuencia. Esta situación tiende a generar una percepción negativa del trabajo de la persona, ya que siente que sus responsabilidades laborales le impiden pasar el tiempo deseado con su familia. La mayoría de los problemas relacionados con los cambios en la familia debido al trabajo de uno de sus miembros surgen a partir de un principio de adaptabilidad, tanto para el individuo como para su entorno.

Los resultados revelaron que el conflicto entre trabajo y ocio relacionado con el tiempo tiene un impacto directo y positivo en el conflicto trabajo-ocio asociado con la tensión. Investigaciones anteriores sugieren que es cada vez más frecuente que el tiempo fuera de la jornada laboral se utilice para trabajar, lo que reduce el tiempo disponible para actividades recreativas (Meier *et al.*, 2021). Este fenómeno tiende a aumentar la tensión (Son and Chen, 2018) durante el tiempo que debería dedicarse al ocio. En este contexto, el conflicto trabajo-ocio relacionado con el tiempo se manifiesta principalmente en situaciones donde los planes de entretenimiento del empleado se ven alterados por emergencias laborales, por la necesidad de hacer horas extra en lugar de participar en actividades recreativas, o por dedicar tiempo libre a tareas laborales. El conflicto trabajo-ocio asociado con la tensión se refleja en la dificultad del trabajador para relajarse incluso durante el ocio, en su incapacidad para concentrarse en actividades recreativas debido a

frustraciones laborales y en su percepción de que es física y mentalmente inapropiado emplear su tiempo libre en trabajo.

Aunque investigaciones previas han mostrado que una limitación en el tiempo libre puede causar estrés laboral (Perlow and Kelly, 2014), en este caso se observa una tendencia opuesta. Una posible explicación es que la persona puede sentirse relativamente aliviada al saber que no enfrentará problemas laborales porque está cumpliendo con sus responsabilidades, incluso si eso implica utilizar su tiempo de ocio para trabajar. Además, la reducción del estrés podría deberse a que el empleado, al dedicar tiempo libre al trabajo, se siente seguro de que no se acumularán tareas, confía en que cumplirá con sus obligaciones y alcanzará los resultados esperados.

En conclusión, el equilibrio entre la familia y el trabajo es una preocupación creciente que afecta significativamente la satisfacción y el bienestar de los empleados. Las políticas que promuevan la flexibilidad laboral, el apoyo social y un entorno de trabajo saludable son fundamentales para mejorar la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Las empresas que implementan estas políticas pueden no solo aumentar la productividad y el compromiso de los empleados, sino también contribuir positivamente a su bienestar general y calidad de vida.

Conclusión

El presente ensayo explora la crucial interrelación entre la conciliación de la vida laboral y familiar y su impacto en la calidad de vida y el bienestar emocional de los empleados. En un entorno donde las dinámicas laborales y familiares están en constante evolución, la capacidad de equilibrar estas dos esferas se ha vuelto esencial no solo para el bienestar individual, sino también para la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. A continuación, se presenta una conclusión que sintetiza los hallazgos y reflexiones del texto, abordando la importancia de la conciliación, los factores que la facilitan, sus efectos en los empleados y las implicaciones para las organizaciones. Las conclusiones se organizan de acuerdo con las premisas principales del texto: iniciando con la importancia de la conciliación, continuando con los factores que facilitan la conciliación, analizando los efectos de la conciliación y finalizando con las implicaciones para las organizaciones.

Importancia de la conciliación

La conciliación entre la vida laboral y familiar ha emergido como un tema de gran relevancia en la actualidad. En un mundo laboral que se caracteriza por una creciente intensidad de las demandas, los empleados buscan no solo una compensación económica justa, sino también un entorno que les permita disfrutar de tiempo libre y mantener una alta calidad de vida. La conciliación implica la capacidad de armonizar las responsabilidades laborales y familiares, de manera que ambas esferas puedan desarrollarse sin que una interfiera negativamente en la otra. Este equilibrio es fundamental para el bienestar general de los individuos, ya que les permite disfrutar de momentos significativos con sus familias y participar en actividades recreativas que enriquecen su vida personal. Un entorno que respete y facilite esta armonización contribuye a la construcción de una vida más equilibrada y satisfactoria, promoviendo una mayor estabilidad emocional y una mejor calidad de vida en general.

Factores que facilitan la conciliación

El texto identifica varios factores clave que contribuyen a una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Estos factores no solo facilitan la gestión de responsabilidades en ambas esferas, sino que también promueven un entorno laboral más saludable y equitativo:

- **Condiciones laborales favorables:** Un entorno laboral positivo es esencial para facilitar la conciliación. Esto incluye prácticas como horarios flexibles, apoyo social y oportunidades de desarrollo profesional. Las organizaciones que crean un ambiente respetuoso y saludable no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también optimizan su desempeño y lealtad. La flexibilidad horaria y el respeto a las necesidades personales son componentes clave que permiten a los empleados cumplir con sus responsabilidades tanto en el trabajo como en el hogar.
- **Políticas de conciliación:** La implementación de políticas que permitan a los trabajadores mayor flexibilidad es crucial. Ejemplos de tales políticas incluyen la opción de trabajar desde casa o la reducción de horas laborales. Estas medidas no solo benefician a los empleados, sino que también pueden resultar en un aumento de la productividad y satisfacción laboral. La existencia de políticas claras y accesibles que apoyen la conciliación demuestra el compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados y su disposición a adaptarse a las necesidades cambiantes de su fuerza laboral.
- **Apoyo social:** La presencia de redes de apoyo, tanto en el ámbito laboral como familiar, es fundamental en la capacidad de los empleados para gestionar sus responsabilidades. Un entorno en el que se fomente la comunicación abierta y el apoyo mutuo puede aliviar la presión que sienten los trabajadores, facilitando así un mejor equilibrio entre las demandas laborales y familiares. El apoyo social puede manifestarse en la forma de colegas comprensivos, supervisores empáticos y una cultura organizacional que valore y respalde el bienestar integral de los empleados.
- **Autonomía en el trabajo:** La capacidad de los empleados para tomar decisiones sobre su trabajo y gestionar su tiempo de manera efectiva es otro factor clave en la conciliación. La autonomía permite a los trabajadores adaptar sus responsabilidades laborales a sus necesidades familiares, lo que contribuye a un mejor equilibrio. La libertad para organizar el propio tiempo y priorizar tareas según las necesidades personales puede resultar en una mayor satisfacción y un mejor rendimiento tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

Efectos de la conciliación en los empleados

Los beneficios de una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar se reflejan en diversos aspectos de la vida de los empleados:

- **Bienestar psicológico y emocional:** un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar está estrechamente relacionado con un mayor bienestar psicológico y emocional. Los empleados que logran este equilibrio tienden a experimentar menos estrés y una mejor salud mental, lo que se traduce en una mayor satisfacción con la vida. La reducción del estrés asociado con la conciliación permite a los empleados enfrentar de manera más efectiva los desafíos cotidianos y mantener una perspectiva positiva.

- **Satisfacción laboral:** La conciliación adecuada se asocia con niveles más altos de satisfacción. Los empleados que sienten que pueden equilibrar sus responsabilidades tienden a estar más comprometidos con su trabajo y a tener una percepción más positiva de su entorno laboral. La capacidad de manejar las demandas laborales sin sacrificar la vida personal contribuye a una mayor motivación y una actitud más positiva hacia las tareas y metas profesionales.
- **Calidad de vida:** la posibilidad de disfrutar de tiempo libre y participar en actividades significativas con la familia y amigos mejora la calidad de vida de los empleados. Este aspecto es fundamental para su bienestar general y su percepción de satisfacción con la vida. La participación en actividades recreativas y el tiempo de calidad con seres queridos refuerzan la felicidad y el sentido de realización personal.
- **Reducción del estrés:** la conciliación contribuye a disminuir el estrés laboral, lo que es esencial para mantener un ambiente emocional saludable. Menos estrés se traduce en una mejor salud física y mental, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones. La reducción del estrés no solo mejora la salud individual, sino que también puede tener un impacto positivo en la dinámica laboral y en la eficiencia general.

Implicaciones para las organizaciones

Las organizaciones juegan un papel crucial en la promoción de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Al invertir en la creación de un entorno de trabajo que favorezca este equilibrio, no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también optimizan su desempeño y lealtad. Algunas de las implicaciones clave para las empresas incluyen:

- **Responsabilidad organizacional:** es responsabilidad de las empresas proporcionar entornos de trabajo saludables y condiciones que faciliten la conciliación. Esto no solo es ético, sino que también puede resultar en beneficios económicos a largo plazo. Las organizaciones que priorizan el bienestar de sus empleados demuestran un compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, lo que puede fortalecer su reputación y atraer talento.
- **Mejora de la productividad:** las organizaciones que implementan políticas de conciliación y crean un entorno laboral favorable pueden experimentar un aumento en la productividad. Empleados satisfechos y menos estresados son más propensos a ser eficientes y comprometidos con su trabajo. La mejora en la productividad resulta en una mayor calidad del trabajo y en la consecución más efectiva de los objetivos organizacionales.
- **Retención de talento:** la capacidad de ofrecer un entorno que favorezca la conciliación puede ser un factor decisivo en la retención de talento. Los empleados valoran las organizaciones que se preocupan por su bienestar y que les permiten equilibrar sus responsabilidades. La retención de talento reduce los costos asociados con la rotación y asegura la continuidad y estabilidad en los equipos de trabajo.
- **Cultura organizacional:** fomentar una cultura organizacional que valore la conciliación puede mejorar la moral y el compromiso de los empleados. Una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y familiar puede atraer a nuevos talentos y mejorar la reputación de la empresa. La creación de una cultura positiva que respalde la conciliación contribuye a un ambiente laboral en el que los empleados se sienten valorados y apoyados.

En un mundo donde las demandas laborales continúan creciendo, la conciliación entre la vida laboral y familiar se presenta como una necesidad fundamental. Los empleados buscan no solo una compensación económica justa, sino también un entorno que les permita disfrutar de una buena calidad de vida y mantener relaciones significativas con sus familias. La investigación destaca que un equilibrio adecuado entre estas dos esferas no solo beneficia a los empleados, sino que también tiene implicaciones positivas para las organizaciones.

Los factores que facilitan la conciliación, como las condiciones laborales favorables, las políticas de conciliación, el apoyo social y la autonomía en el trabajo, son esenciales para mejorar el bienestar de los empleados. Los efectos de una adecuada conciliación se reflejan en el bienestar psicológico y emocional, la satisfacción laboral, la calidad de vida y la reducción del estrés.

Las organizaciones tienen la responsabilidad de crear entornos de trabajo que favorezcan la conciliación, lo que no solo es ético, sino que también puede resultar en beneficios económicos a largo plazo. Al invertir en la conciliación, las empresas pueden mejorar la productividad, retener talento y fomentar una cultura organizacional positiva. La conciliación es, por tanto, un elemento clave en la construcción de un entorno laboral saludable y productivo, que beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones en su conjunto.

Referencias literarias

- Arriagada, I. and Sojo, A.** (2012) ‘Las clases medias en América Latina: algunas conjeturas desde la perspectiva de género’, *Pensamiento Iberoamericano*, 10, pp. 221–243.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E.** (2017) ‘Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.’, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp. 273–285. Available at: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Burke, R.** (2009) ‘Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective’, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), pp. 23–33. Available at: <https://doi.org/10.1037/A0013290>.
- Barnett, R.C. and Hyde, J.S.** (2001) ‘Women, men, work, and family: An expansionist theory’, *American Psychologist*, 56(10), pp. 781–796. Available at: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. and Frautschy DeMuth, R.L.** (2006) ‘Protean and boundaryless careers: An empirical exploration’, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), pp. 30–47. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>.
- CEPAL** (2020) Informe Especial COVID-19 No 4: las empresas frente a la COVID-19: emergencia y reactivación.
- Domínguez-Aguirre, L.R., Lozano-Jiménez, I. and Ramírez-Campos, Á.F.** (2020) ‘El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida’, *Cuadernos de Gestión*, 20(3), pp. 87–97. Available at: <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>.
- Eurofound and OIT** (2019) Working conditions in a global perspective Working conditions Joint ILO-Eurofound report.

- Ferraris, S.A. and Martínez, M.** (2022) 'El sostenimiento de la vida: Trayectorias de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres en México', *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 8, p. e883. Available at: <https://doi.org/10.24201/REG.V8I1.883>.
- Goni, Y.** (2019) *La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de la maternidad*. Universidad de Valladolid.
- Grandey, A.A.** (2000) 'Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor.', *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), pp. 95–110. Available at: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>.
- Greenhaus, J.H. and Allen, T.D.** (2011) 'Work–family balance: A review and extension of the literature', in J.C. Quick (ed.) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association, pp. 165–183. Available at: <https://doi.org/10.1037/10474-000>.
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J.** (1985) 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles', *Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76–88. Available at: <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>.
- Guanoquiza, L.L.** (2024) 'Implicaciones de la personalidad en la seguridad y salud ocupacional', *Revista Científica de Salud BIOSANA*, 4(3), pp. 160–168. Available at: <https://doi.org/10.62305/BIOSANA.V4I3.167>.
- Guest, D.E.** (2017) 'Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework', *Human Resource Management Journal*, 27(1), pp. 22–38. Available at: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>.
- Hammer, L.B. et al.** (2005) 'The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples', *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), pp. 138–154.
- Islas, P.J. et al.** (2024) 'El uso de medidas de conciliación trabajo-familia en hombres latinoamericanos: una revisión sistemática', *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Available at: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4185>.
- Jiménez, A., Bravo, C. and Toledo, B.** (2020) 'Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile', *Revista de Investigación Psicológica*, (23), pp. 67–85. Available at: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es (Accessed: 28 July 2024).
- Judge, T.A. et al.** (2005) 'Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment.', *Journal of Applied Psychology*, 90(2), pp. 257–268. Available at: <https://psycnet.apa.org/record/2016-48704-053> (Accessed: 26 July 2024).
- Judge, T.A., Boudreau, J.W. and Bretz, R.D.** (1994) 'Job and Life Attitudes of Male Executives', *Journal of Applied Psychology*, 79(5), pp. 767–782. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.767>.
- Kanfer, R. and Ackerman, P.L.** (2004) 'Aging, adult development, and work motivation', *Academy of Management Review*. Academy of Management, pp. 440–458. Available at: <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670969>.

- Koeske, G.F. and Koeske, R.D.** (1993) 'A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon', *Journal of Social Service Research*, 17(3–4), pp. 107–135. Available at: https://doi.org/10.1300/J079V17N03_06.
- Meier, E. et al.** (2021) 'Work hard, play hard...or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress', *Journal of Leisure Research*, 52(3), pp. 330–346. Available at: <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>.
- Moreira, G.J. and Antón, G.** (2023) 'Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar', *Espergesia: Literary and Research Journal*, 10(1), pp. 42–52. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/rev.espergesia>.
- Morfín, T. and Sánchez, L.M.** (2019) 'Factores familiares y socioculturales en el desarrollo afectivo de niños y adolescentes mexicanos: su influencia en las conductas suicidas', in R. Mejía-Arauz (ed.) *Desarrollo psicocultural de niños mexicanos*. Guadalajara, Jalisco: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), pp. 249–270. Available at: <https://doi.org/10.2307/j.ctvjhzqk.10>.
- OIT** (2022) *El futuro del trabajo en el sector del turismo: Recuperación sostenible y segura y trabajo decente en el contexto de la pandemia de COVID-19*. Ginebra.
- OIT** (2023) *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad | International Labour Organization*. Available at: <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la> (Accessed: 28 July 2024).
- OMS** (2022) *La salud mental en el trabajo*. Available at: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (Accessed: 27 July 2024).
- Pérez, A.** (2017) '¿Espacios económicos de subversión feminista?', in C. Carrasco and C. Díaz (eds) *Economía feminista: desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos.
- Perlow, L.A. and Kelly, E.L.** (2014) 'Toward a Model of Work Redesign for Better Work and Better Life', 41(1), pp. 111–134. Available at: <https://doi.org/10.1177/0730888413516473>.
- Powell, G.N. et al.** (2019) 'Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives', *Academy of Management Review*, 44(1), pp. 54–71.
- Rodríguez, C., Marzotto, G. and Alonso, V.** (2019) 'Organización social del cuidado en la Argentina: Brechas persistentes e impacto de las recientes reformas económicas', *Estudios del trabajo* [Preprint], (58). Available at: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562019000200003 (Accessed: 27 July 2024).
- Salanova, M., Llorens, S. and Schaufeli, W.B.** (2011) "'Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!' On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement', *Applied Psychology*, 60(2), pp. 255–285. Available at: <https://doi.org/10.1111/J.1464-0597.2010.00435.X>.
- Sauter, S.L., Murphy, L.R. and Hurrell, J.Jr.** (1990) 'Prevention of work-related psychological disorders. A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety

and Health (NIOSH)', *The American psychologist*, 45(10), pp. 1146–1158. Available at: <https://doi.org/10.1037//0003-066X.45.10.1146>.

Schaufeli, W.B., Enzmann, D. and Girault, N. (2017) 'Measurement Of Burnout: A Review', in *Professional Burnout*. Routledge, pp. 199–215. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315227979-16>.

Son, J.S. and Chen, C.C. (2018) 'Does using a smartphone for work purposes "ruin" your leisure? Examining the role of smartphone use in work–leisure conflict and life satisfaction', *Journal of Leisure Research*, 49(3–5), pp. 236–257. Available at: <https://doi.org/10.1080/00222216.2018.1534074>.

Wrzesniewski, A. and Dutton, J.E. (2001) 'Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work', *The Academy of Management Review*, 26(2), p. 179. Available at: <https://doi.org/10.2307/259118>.

