

**Equilibrio entre la vida Laboral y personal de trabajadores en América Latina: Una  
Revisión bibliográfica del Impacto en el Desempeño y Bienestar**

**Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano**

Daniela Estefania Giratá Garcia  
Yamile Abello Aricapa  
Autores

Carlos Julio Castaneda Blanco  
Director del Proyecto  
Título del director

Nombres y Apellidos del docente  
Codirector del Proyecto  
Título del codirector

**Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano**  
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad  
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad  
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano  
Bogotá 2025

**Resumen**



El presente estudio se hace con el fin de analizar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores en países Latinoamericanos, Para lograrlo se llevó a cabo una revisión bibliográfica cualitativa en el tema equilibrio vida-trabajo empleando una matriz de recolección de información con artículos publicados entre el 2015 y 2024.

Los resultados obtenidos sugieren que la falta de equilibrio puede desencadenar altos niveles de estrés, baja productividad, menor compromiso e insatisfacción laboral, especialmente en las mujeres y en sectores altamente exigentes laboralmente, además la literatura nos muestra que un liderazgo empático, flexibilidad laboral y políticas de bienestar son elementos fundamentales para lograr un equilibrio exitoso entre la vida personal y laboral para todos los colaboradores en las organizaciones.


Sin embargo, a pesar de los avances en implementación de políticas y dinámicas de trabajo, como por ejemplo el trabajo remoto, teletrabajo y/o jornadas laborales flexibles, son estrategias que varían en su efectividad según el sector económico y las características específicas de cada organización. Podemos concluir que no existe una única solución a nivel global para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, si no que para ello es necesario que las empresas diseñen estrategias basadas en las necesidades puntuales de sus trabajadores, promoviendo a su vez una cultura organizacional familiarmente responsable.

### **Palabras Clave**

Equilibrio, vida personal, vida laboral, flexibilidad, bienestar

### **Abstract**

This study aims to analyze the balance between personal and work life among employees in Latin American countries. To achieve this, a qualitative literature review on



work-life balance was conducted using an information collection matrix with articles published between 2015 and 2024.

The results suggest that a lack of balance can lead to high levels of stress, low productivity, lower engagement, and job dissatisfaction, especially among women and in highly demanding sectors. Furthermore, the literature shows us that empathetic leadership, work flexibility, and wellness policies are fundamental elements for achieving a successful work-life balance for all employees in organizations.

However, despite advances in implementing policies and work dynamics—such as remote work, telecommuting, and flexible work schedules—these strategies vary in effectiveness depending on the economic sector and the specific characteristics of each organization. We can conclude that there is no universal solution to ensure work-life balance. Instead, companies must design strategies based on the specific needs of their employees while fostering a family-friendly organizational culture.

### **Keywords**

Balance, personal life, work life, flexibility, well-being

## Tabla de Contenido

Resumen .....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	6
Planteamiento del problema .....	7
Justificación.....	8
Objetivos Generales y Específicos .....	9
<i>Objetivo General</i> .....	9
<i>Objetivos Específicos</i> .....	9
Marco Teórico .....	10
<i>Antecedentes Empíricos</i> .....	12
Marco normativo .....	14
Diseño Metodológico .....	17
<i>Tipo de Investigación</i> .....	17
<i>Método de Investigación</i> .....	17
<i>Estrategia metodológica</i> .....	18
<i>Consideraciones Éticas</i> .....	18
<i>Alcance de Investigación</i> .....	19
<i>Diseño de Investigación</i> .....	19
<i>Población</i> .....	20
<i>Muestra</i> .....	20
<i>Instrumento de Recolección de Datos</i> .....	20
<i>Descriptor</i> .....	21
<i>Operadores Booleanos</i> .....	21
<i>Características del instrumento</i> .....	21
<i>Estructura organizada por categorías</i> .....	21
<i>Procedimiento de análisis de datos</i> .....	22
Resultados .....	22
Discusión y Conclusiones .....	25
Conclusiones .....	27
Anexo .....	28
Referencias .....	29

### **Listado de Figuras**

<b>Figura 1.</b> Flujograma del proceso de selección de documentos.....	<b>18</b>
-------------------------------------------------------------------------	-----------



## **Introducción**

### **Equilibrio entre la vida Laboral y personal de trabajadores en América Latina: Una Revisión bibliográfica del Impacto en el Desempeño y Bienestar**

Los nuevos modelos de trabajo como el híbrido o el teletrabajo han generado una serie de desafíos tanto para las empresas como para sus trabajadores. Desde hace unos años el balance vida-laboral ha pasado a ser un tema muy relevante para las organizaciones. Mas, sin embargo, en Latinoamérica aún hay una gran variedad de retos por asumir frente a este tema, entre estos se incluyen la falta de políticas claras frente a la desconexión laboral y la carencia de beneficios que apoyen la promoción de un equilibrio entre la vida personal y laboral. Se investigará como influye en los empleados el balance en su equilibrio vida trabajo y como esto llega a afectar la forma en que desempeña sus labores. Diener, Oishi y Lucas (2018) En su estudio afirman que el equilibrio que los trabajadores tengan afecta de forma positiva o negativa sus emociones y por lo tanto su desempeño laboral.

Se analizará que tanto influye este equilibrio en los empleados, y cuáles son las medidas tomadas por las empresas para apoyar la mejora de las condiciones laborales de sus empleados.

De igual forma, se exponen las metodologías usadas en la investigación, como son la población de estudio y las técnicas utilizadas para el análisis. No obstante, en Latinoamérica continúan habiendo brechas en las políticas de conciliación, suscitando percepciones mixtas sobre el impacto del teletrabajo y la digitalización. Esta investigación tiene un enfoque cualitativo basado en una revisión bibliográfica. Se usará un diseño descriptivo con el método deductivo, realizando análisis de teorías y hallazgos previos acerca del tema. Los estudios analizados demuestran que el equilibrio vida-trabajo afecta significativamente la productividad, satisfacción laboral y la salud mental. Se ha encontrado que las organizaciones que implementan estrategias de flexibilidad laboral y bienestar empresarial obtienen un mayor compromiso por parte de sus trabajadores. A pesar de esto, continúan existiendo desafíos, principalmente con la doble carga laboral que tienen las mujeres y la regulación sobre la desconexión digital. La revisión bibliográfica permite consolidar conocimientos importantes

para la gerencia del talento humano, simplificando la toma de decisiones en las empresas que quieren mejorar sus prácticas en favor del bienestar de sus empleados.

## **Planteamiento del problema**

El equilibrio entre la vida personal y laboral es un concepto que cobra gran importancia en la actualidad en relación con el bienestar de los trabajadores. Este se ha hecho aún más notorio y tema de discusión e investigaciones desde la pandemia generada por el virus COVID-19. A partir de este evento, diferentes sectores económicos trascendieron a formas más dinámicas de trabajar. Cobra importancia el teletrabajo, el home office, las políticas internas de las organizaciones y el concepto de nómada digital protagonizaron mayor relevancia. Frente a estos cambios, las empresas se enfrentaron a otro desafío: preocupaba la estabilidad económica y la continuidad del negocio. Dejar de ser productivos y competitivos en el mercado no era una opción. Este impacto en la forma de trabajar fue evidente a nivel global; sin embargo, en los países latinoamericanos los desafíos fueron más complejos debido a las exigencias laborales, falta de regulaciones claras sobre la desconexión, poca oferta sobre beneficios que favorezcan la conciliación entre vida- trabajo, y, en general los constantes cambios normativos en el contexto socioeconómico. La percepción de los trabajadores frente a estos cambios con relación a su calidad de vida ha sido muy diversa. Mientras algunos han encontrado un equilibrio entre su vida personal y laboral mediante el teletrabajo y la flexibilidad, sintiendo que mejora su desempeño y satisfacción, otros solo han experimentado mayores niveles de estrés, sobrecarga laboral y dificultades para establecer límites entre su vida personal y profesional.

Se reconoce que hay vacíos existentes en la percepción del equilibrio vida – trabajo mayormente en las políticas implementadas por las empresas en pro del bienestar de sus empleados; por lo anterior surge la pregunta: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral, y qué impacto ha tenido en su bienestar y desempeño según la literatura?

Con esta revisión bibliográfica se pretende consolidar el conocimiento ya existente sobre el tema, identificando así nuevas tendencias, retos y oportunidades para perfeccionar las condiciones laborales de la región.

Existen estudios a nivel mundial (OECD, 2023) en los que podemos obtener datos a nivel general pero no a nivel local por lo que es requerido una investigación específica en Latinoamérica.

### **Justificación**

El equilibrio entre la vida personal y laboral es un tema que ha cobrado interés en el ámbito de la gestión del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, ya que estos factores influyen en el bienestar, productividad y calidad de vida de los trabajadores. Si hablamos del contexto latinoamericano, este equilibrio puede verse afectado por distintos factores como las largas jornadas de trabajo, la cultura organizacional, las políticas y estrategias empresariales y claramente las condiciones socioeconómicas de cada país. Randstad (2023) resalta que lo empelados le dan más importancia al equilibrio que al salario y Gallup (2021) en América Latina el 68% de los trabajadores no han podido encontrar equilibrio entre su vida personal y laboral generando dificultades en su salud y en su desempeño laboral, lo que demuestra la importancia científica y social de estudiar mucho más este tema.

Desde el punto de vista teórico, se contribuye al conocimiento existente al analizar estudios previos sobre la relación entre el equilibrio vida-trabajo y el impacto que se tiene, tanto en el desempeño, como en la satisfacción laboral.

En cuanto a su importancia práctica, los resultados de la presente investigación pueden ser utilizados por profesionales en gestión humana, líderes de las organizaciones y responsables de creación de políticas al interior de las empresas, para diseñar estrategias que promuevan entornos laborales saludables y sostenibles. La identificación de buenas prácticas descritas permitirá a las organizaciones adaptar políticas que favorezcan el bienestar de los colaboradores y la conciliación entre su vida personal y laboral.

Para los futuros maestrantes en Gerencia del Talento Humano, esta investigación es un recurso importante para la comprensión y aplicación de estrategias frente al equilibrio vida-

trabajo, ya que proporciona conceptos que les permitirá diseñar políticas internas y prácticas más efectivas en cuanto la gestión del talento humano, y así fortalecer su capacidad de abordar desafíos actuales.

Frente a la perspectiva del Politécnico Grancolombiano, esta investigación fortalece la línea de estudios previos en cuanto al balance de vida laboral y calidad de vida en el trabajo, contribuyendo al desarrollo académico de la institución universitaria.

Ante la sociedad con esta investigación es posible identificar que retos y oportunidades de mejora existen en la búsqueda del anhelado equilibrio entre la vida personal y laboral, al lograr este equilibrio se verán impactados de forma positiva no solo los empleados sino también sus familias y las empresas por un mejor desempeño de sus empleados.

Al analizar la percepción e impacto de este fenómeno en distintos países de Latinoamérica, se espera que los empleadores se concienticen sobre la necesidad de implementar políticas que favorezcan a los trabajadores frente a la conciliación de aspectos de su vida laboral y familiar.

## **Objetivos Generales y Específicos**

### ***Objetivo General***

Comprender y describir a partir de una revisión bibliográfica como se ven impactados los trabajadores en su equilibrio entre la vida personal y laboral los trabajadores en Latinoamérica y que estrategias organizacionales han favorecido la conciliación.

### ***Objetivos Específicos***

1. Elaborar una matriz de revisión bibliográfica que permita el análisis de información de los artículos encontrados sobre equilibrio vida-trabajo.
2. Describir la percepción e impacto del equilibrio entre la vida personal y laboral en el bienestar y desempeño de los trabajadores.
3. Identificar las estrategias y/o políticas que implementan las organizaciones frente al equilibrio vida-trabajo.

## Marco Teórico

El equilibrio entre la vida personal y laboral en la actualidad juega un papel muy importante y es un aspecto fundamental en la gestión del talento humano y la psicología de las empresas. Este se define como la *capacidad de los trabajadores para satisfacer simultáneamente las demandas laborales y personales sin comprometer su bienestar y desempeño* (Allen et al., 2022; Greenhaus & Powell, 2023).

Algunos estudios realizados sobre el tema han identificado que el equilibrio depende de diversos factores como, por ejemplo, la carga laboral, las necesidades o demandas personales y familiares, también el apoyo que se tenga internamente en las organizaciones y el grado de control ejercido sobre el tiempo dedicado a las funciones y la realización de las tareas. En este sentido un informe realizado por clockify (2023) revela que el 71% de los empleados consideran que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor muy importante cuando están en la búsqueda de un nuevo trabajo, incluso los empleados creen que este equilibrio es más importante que la compensación que reciben, las ventajas y beneficios y las oportunidades de aprendizaje y crecimiento. (Randstad, 2023)

Por otro lado, según investigación oficial de OECD, los trabajadores que laboran en empresas donde implementan políticas de teletrabajo informan que tienen mejor satisfacción de vida, mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejor salud mental y mejor salud física (OECD Organización para la Cooperación y el desarrollo Económicos, 2023).

En noviembre de 2024, en Colombia se debatió sobre la reforma laboral, la cual propone ampliar la licencia de paternidad de 2 a 4 semanas, esto con el propósito de fomentar la participación de los padres en la crianza de los hijos y así promover un equilibrio más balanceado en las responsabilidades del hogar (EL PAÍS, 20241).

En América latina, este concepto de equilibrio vida-trabajo ha cobrado gran interés debido a los cambios socioeconómicos, cambios en la estructura laboral y el impacto de la famosa globalización de las dinámicas recientes empresariales (OIT, 2023). También algunos informes recientes resaltan que muchas empresas carecen de estrategias efectivas para garantizar un adecuado equilibrio, aumentando los niveles de estrés y fatiga en los trabajadores (Ministerio de trabajo Colombia, 2022). A pesar de los avances en lo que

respecta a la legislación laboral, ejemplo, la promulgación de nuevas leyes, como la de la desconexión laboral en países como Colombia y Argentina, la aplicación de estas continúa siendo desigual en muchos sectores económicos, lo que dificulta y genera trabas en su efectividad (OECD, 2023; CEPAL, 2023).

El género y los roles en la familia también influyen drásticamente en el equilibrio vida-trabajo. Las mujeres han sido las más afectadas debido a que se percibe que enfrentan doble carga laboral, lo que genera mayores niveles de estrés e inconvenientes al tratar de alcanzar un balance adecuado.

En los últimos años, las investigaciones nos enseñan cómo este fenómeno ha afectado de forma significativa el bienestar de los trabajadores, aumentando los niveles de estrés y ansiedad. Un trabajador con altos niveles de estrés generará ausentismo debido a los problemas con su salud física y mental. (Walton, 1973; Cascio, 2016).

El estrés crónico en los entornos laborales es un factor determinante en el bienestar de los trabajadores. Según Maslach y Leiter (2016), el aumento del estrés está vinculado con el síndrome del burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción en la eficacia profesional. La Organización Mundial de la Salud (WHO, 2019) reconoce que el estrés laboral persistente puede detonar enfermedades mentales como ansiedad y depresión, perjudicando no solo la salud del colaborador sino también su desempeño y estabilidad laboral.

La calidad de vida es un concepto integral que abarca distintos factores, entre ellos se encuentra el ambiente laboral, la seguridad y salud en el trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio vida-trabajo (Cascio, 2016). Una empresa con un clima laboral saludable y unas políticas de bienestar favorecen la retención del talento humano y la productividad. Adicionalmente se encuentra que la cultura organizacional tiene mucho que ver con la efectividad de estas dinámicas de trabajo, el buen liderazgo y la implementación de estas prácticas influyen directamente en la percepción de bienestar de los empleados (Bekker & Demerouti, 2017).

En conclusión, el equilibrio entre la vida personal y laboral es un factor importante para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las empresas. Las organizaciones que priorizan este equilibrio mediante estrategias de flexibilidad laboral, apoyo empresarial y fomentan la

promoción de la salud mental no solo mejoran la calidad de vida de sus trabajadores sino también, la de sus familias.

### *Antecedentes Empíricos*

En lo recorrido los últimos años en lo que respecta al equilibrio vida-trabajo, este ha cobrado una importancia significativa y ha sido objeto de diversas investigaciones desde diferentes frentes, por ejemplo, se ha estudiado sobre los efectos que este ha tenido en el bienestar de los trabajadores y en su rendimiento. A continuación, se presentan los hallazgos de estudios recientes que han inspeccionado esta problemática en distintos países de Latinoamérica, considerando algunas variables como la flexibilidad horaria, la desconexión laboral, e incluso el teletrabajo.

Uno de los estudios en este tema fue el de Ruiz Lopez et al. (2018), quienes analizaron este fenómeno en la empresa Boman Sport, acerca de la doble presencia en las trabajadoras femeninas; ellos descubrieron que el realizar de manera simultánea sus funciones del trabajo y labores de casa afecta de manera negativa la salud de estas, así como reduce el desempeño.

En lo que respecta al tema organizacional, Rodríguez, Dabos y Rivero (2018) estudiaron sobre la implementación las políticas de conciliación de vida-trabajo en microempresas del sector tecnológico, encontrando que se tienen beneficios estandarizados para todos los trabajadores, así como beneficios individuales teniendo en cuenta necesidades específicas. Estos hallazgos dejaron en evidencia que el acceso a beneficios está condicionado a factores de la organización y algunas características individuales.

Arteaga y Salazar (2018) estudiaron sobre la satisfacción laboral en Bancolombia específicamente en la sucursal de Pasto y encontraron que los colaboradores manifestaron sentir insatisfacción respecto a las condiciones de trabajo, sobre todo en la forma en la que los direccionaban y la supervisión de sus funciones, afectando esto su bienestar en el trabajo.

Kossek y Lautsch (2018) encontraron que las políticas con flexibilidad laboral han sido fundamentales en la reducción del agotamiento de sus trabajadores en sectores bastante demandantes como lo son el de tecnología y el comercio. Estos estudios destacan la importancia en la percepción del balance vida-trabajo. De igual manera, Chaparro Angulo, Tamayo Gutiérrez y Tantapoma (2019) analizaron las estrategias que implementaba una

empresa del sector bancario sobre el balance de vida-trabajo, concluyendo que la adecuada implementación de estas puede generar beneficios y ventajas competitivas en el sector, ya que las mismas ayudaban con la reducción de rotación de personal y a su vez mejorar la productividad.

Bailey y Kurland (2020) indica que, en países como Colombia y México, el teletrabajo se ha convertido en una carga adicional para los trabajadores en especial para las mujeres que tienen responsabilidades en el hogar.

Otro estudio fue el de Chaparro Angulo, Tamayo Gutiérrez y Tantapoma Vélchez (2020) quienes profundizaron en la percepción de las mujeres en el sector Bancario Peruano en cuanto a las prácticas del balance de vida-trabajo, encontrando que la percepción está condicionada por los perfiles o roles dentro de la organización, es decir que esta percepción puede variar dependiendo del cargo en el que se encuentre y que esta condición puede ser investigada a más profundidad en el futuro.

Posteriormente, Kossek et al. (2020) menciona que en las empresas donde se ejecutan políticas de conciliación laboral sus empleados demuestran tener un mejor desempeño laboral y hay menos rotación de personal. Además, un informe de Gallup (2021) dice que los trabajadores que tienen flexibilidad horaria reflejan un 25% de mayor satisfacción que aquellos que tienen jornadas laborales menos flexibles.

Osorio et al. (2021) estudió sobre el equilibrio trabajo-persona-familia y que efectos tienen en su calidad de vida en el trabajo. Encontraron inquietantes resultados, por ejemplo, indicaron que el análisis reveló que el desequilibrio en este tema desencadena ansiedad, depresión, estrés, síndrome de burnout e incluso conflictos en sus dos esferas de movimiento, es decir tanto en su vida personal como en su vida laboral.

Chung et al. (2021) estudió algunas instituciones financieras y encontró que si estas empresas adoptan políticas de bienestar obtienen un aumento en un 18% en la satisfacción laboral y retención de los empleados.

De manera más reciente, Bocanegra y Arredondo (2024) estudiaron sobre los factores que influyen en la conciliación vida-trabajo en las mujeres Mexicanas. Ellos concluyeron que las mujeres priorizan el salario emocional, para ellas es más importante por ejemplo que dentro de la empresa les den flexibilidad horaria para atender asuntos personales con los hijos o personas que estén a su cuidado, sin embargo, enfatizan que es complejo que las mujeres

logren una conciliación adecuada por las múltiples actividades que tienen que realizar en su vida diaria.

Todos estos estudios evidencian que el tema del equilibrio vida-trabajo es un reto en el que se requiere de acomodaciones, constantes cambios, implementación de políticas o estrategias al interior de las empresas, pero más allá de eso es priorizar el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta aspectos como la flexibilidad laboral, la gestión del tiempo y la divulgación de estos cambios y de este modo poder reducir los efectos negativos generados por el estrés y la insatisfacción laboral que afectan su productividad y su vida diaria.

### **Marco normativo**

A continuación, se detallan las principales regulaciones vigentes en relación con el tema central: equilibrio vida- trabajo en países latinoamericanos:

En **Chile**, se encuentra la Ley 21.645 de 2023, la cual modifica el título II del libro II del código del trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica” (Ley 21.645, 2023). En esta ley se establecen medidas para garantizar el derecho que tienen los trabajadores a distribuir su tiempo de manera equilibrada, promoviendo la flexibilidad horaria y el teletrabajo. También está la ley 21.220 de 2020, que modifica el código de trabajo en materia de “trabajo a distancia”. Esta Ley regula el teletrabajo y establece derechos y deberes, tanto para los empleados como para empleadores, garantizando que se respeten las condiciones de trabajo remoto y no se vulnere el bienestar del trabajador.

Por otro lado, en **Colombia**, se encuentra la Ley 2191 de 2022, “por medio de la cual se regula la desconexión laboral”. Esta ley tiene como fin asegurar el cumplimiento de los términos para la desconexión de los trabajadores independientemente de su forma de contratación, con el fin de que las personas puedan gozar del tiempo libre y sus tiempos de descanso, así como de las licencias, permisos y/o vacaciones para encontrar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. (Ley 2191, 2022).

También está la Ley 2114 de 2021, “por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del código sustantivo del

trabajo, y se dictan otras disposiciones”. El objetivo de esta ley se basa en la ampliación de la licencia de paternidad y crea la licencia parental compartida, fomentando la corresponsabilidad con el cuidado de los hijos en el ámbito familiar; por su parte la creación parental permite a los padres cambiar un periodo de la licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo. (Ley 2114, 2021).

Posteriormente está el Decreto 884 de 2012, “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. Esta ley establece fundamentalmente el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, así como la regulación de condiciones laborales que rigen tanto a los empleadores como a los teletrabajadores. Seguidamente tenemos la Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. La misma tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa permitiendo a los colaboradores desempeñar sus funciones en un entorno remoto cuando sea necesario, sin que ello implique una desmejora en sus condiciones laborales. (Ley 2088, 2021).

Por último, en Colombia se tiene la Ley 1857 de 2017, la cual “tiene por objeto fortalecer el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad”. Esta normativa establece que a nivel organizacional las empresas pueden ajustar los horarios de los trabajadores para facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y promover la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y/o personal.

En **Argentina**, también se tienen algunas regulaciones en relación con el equilibrio vida trabajo; por ejemplo, la Ley de contrato de trabajo 20.744 de 19976, establece que cualquier modificación a la jornada laboral debe ser razonable y no perjudicar o afectar el bienestar del trabajador, garantizando un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales. (Ley 20.744, 1976). También está la Ley 27.555 de 2020, por la cual se establece el “Régimen legal de contrato de teletrabajo”. Esta Ley define los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores en esta modalidad de contratación. (Ley 27.555, 2020)

Por otro lado, existe la Ley 26.485 de 2009, que rige la “Protección integral a las mujeres”. Esta Ley tiene como propósito prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (Ley 26.485, 2009).

Su relación con el equilibrio vida – trabajo radica en la medida en que se protege a las mujeres en situaciones de violencia en el ámbito laboral, promoviendo a su vez un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación.

En **México**, se encuentra la Ley federal del Trabajo (LFT) de 1970, esta es la normativa principal que regula las relaciones laborales en México. A pesar de los muchos objetivos en relación con el trabajo, se destacan algunas variables que tiene que ver con el equilibrio vida- trabajo, promoviendo condiciones laborales dignas y decentes para las personas en todas las relaciones propiamente laborales.

Por otra parte, existe el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares (CNPCF) del año 2023, el cual tiene por objeto determinar las regulaciones de origen procesal civil y familiar impulsando la justicia digital, la oralidad y los derechos humanos previstos en la constitución política de los estados unidos mexicanos.

En **Ecuador**, se encuentra la Constitución de la República del Ecuador, donde se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que garantice a los trabajadores el respeto y trato digno, así como las remuneraciones justas y el desarrollo de un trabajo que no perjudique su salud y pueda ser libremente escogido. (Constitución de la república del Ecuador, 2008). Posteriormente el Código del trabajo en Ecuador, actualizado en el año 2025, abarca todos los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores hasta las regulaciones específicamente sobre contratación, así como el salario mínimo, horario de trabajo y seguridad laboral. (Código del trabajo en Ecuador, 2025)

En **Perú**, se encuentra la Constitución Política de Perú, la cual establece que el trabajo es un deber y un derecho, la base social y un medio de realización de las personas. Así mismo esta busca garantizar que se cumplan los derechos fundamentales en el trabajo, como un horario laboral limitado, descanso semanal y vacaciones remuneradas.

También está la Ley N° 30012 de 2013, por la cual se “concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran un accidente grave”. Esta ley tiene como fin establecer el derecho a todo trabajador ya sea de una entidad pública o privada de gozar de licencia en dado caso que tenga un hijo, padre o madre cónyuge o conviviente, o persona bajo su tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que estos sufran algún accidente que ponga en riesgo su vida, con el objetivo de poder asistirlo. (Ley 2012, 2013).

## **Diseño Metodológico**

### ***Tipo de Investigación***

El estudio tiene un enfoque cualitativo ya que el objetivo es analizar e interpretar la información que se obtuvo mediante las fuentes bibliográficas seleccionadas sobre Equilibrio Vida-Trabajo en trabajadores de Latinoamérica (Hernández et al., 2014). Y un alcance descriptivo para determinar y resumir los hallazgos relevantes acorde al tema estudiado, permitiendo identificar categorías y patrones de información con datos que no son numéricos, como artículos, conceptos y experiencias en lo relacionado con la percepción e impacto del equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores en Latinoamérica.

### ***Método de Investigación***

Se emplea el método deductivo para analizar teorías generales mediante la revisión bibliográfica organizada en una matriz con los artículos seleccionados, la cual nos permitirá analizar y sintetizar las teorías que encontremos en base al equilibrio entre la vida personal y laboral en trabajadores de países latinoamericanos. Dicenlen (2019) indica que una revisión bibliográfica es una fase de un trabajo de investigación en la que se presenta de forma crítica y detallada el estado actual del conocimiento sobre el tema objeto de análisis, antes de abordar los objetivos, metodología, resultados y conclusiones del estudio; este método nos permite organizar y analizar los artículos publicados, identificar tendencias, resumir el conocimiento ya existente, identificar vacíos y proponer nuevas líneas de estudio.

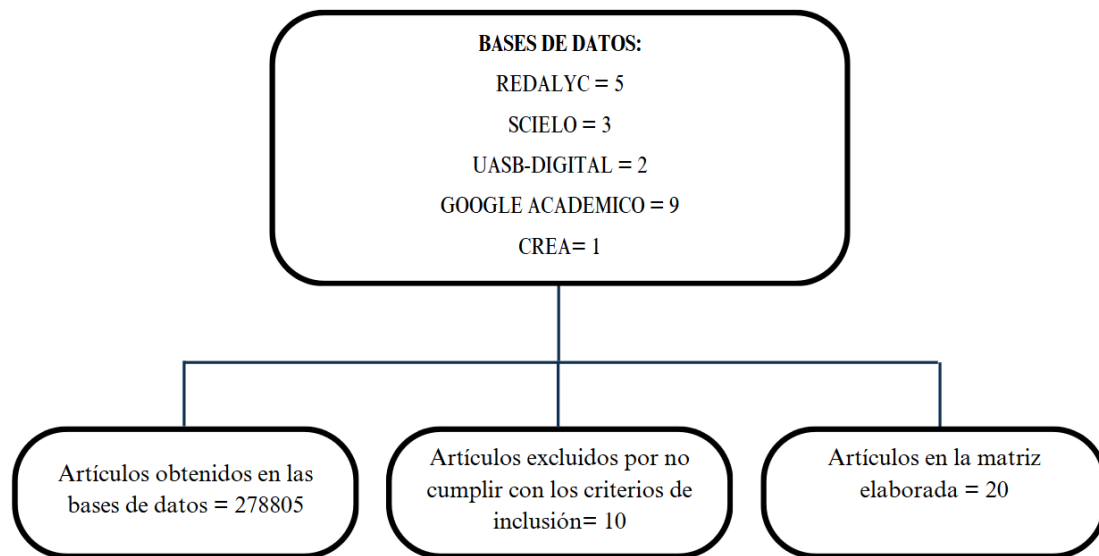
Esta guía de revisión nos ayudará a darle una estructura concisa y organizada a nuestro proyecto de investigación, además que tiene fundamentos que consideramos importantes en el análisis de la información específica. Adicionalmente, este diseño metodológico corresponde a una revisión bibliográfica en la que analizamos estudios hechos anteriormente por otros autores con el fin de proponer nuevas líneas de investigación alusivas a este tema.

### *Estrategia metodológica*

Todo el procedimiento de recolección y análisis de datos se clasificó en una matriz de análisis en Excel donde se organizaron los artículos seleccionados con información relevante como título, año de publicación, país de procedencia, población, idioma, entre otros, todo esto según el tema seleccionado. Esta clasificación facilita sintetizar las teorías encontradas y comparar los resultados y patrones percepción e impacto, asegurando un trato minucioso y de forma estructurada de toda la información allí plasmada.

### *Consideraciones Éticas*

Esta investigación se realizará bajo las normas establecidas en la ley 12 de 1982 (propiedad intelectual), la ley 1581 del 2012 sobre protección de datos personales y el código de ética profesional del colegio colombiano de psicólogos (COLPSIC), siguiendo los principios éticos de respeto y transparencia en el manejo de toda la información bibliográfica recolectada, todos los datos y la información recopilada será utilizada de manera responsable y usados únicamente para fines educativos. Se garantiza la atribución a los autores de los artículos consultados a través del uso de las normas APA séptima edición. Se usaron únicamente fuentes verificadas y confiables que validan los resultados obtenidos y se contemplarán los lineamientos de Minciencias para el desarrollo de investigaciones de alcance teórico-bibliográfico, a este estudio asegurará la aplicación de principios metodológicos rigurosos en la selección, análisis e interpretación de la información. Según estos lineamientos, la producción científica debe cumplir con criterios de veracidad, confiabilidad y relevancia, evitando sesgos en la presentación de los resultados y promoviendo la generación de conocimiento basado en evidencia.



**Figura 1.** *Elaboración propia de flujograma donde se evidencian los artículos excluidos e incluidos.*

### ***Alcance de Investigación***

Este trabajo tiene un alcance descriptivo, ya que su destino es analizar y caracterizar el equilibrio vida-trabajo de trabajadores en países latinoamericanos a través de una revisión bibliográfica. La investigación se centra en describir las percepciones y el impacto del equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores, así como el rol que desempeñan las empresas en su implementación. Al tener un enfoque descriptivo, este estudio no busca establecer relaciones causales, sino exponer un panorama detallado sobre los factores influyentes en el equilibrio vida-trabajo y sus efectos en la productividad y salud mental de los trabajadores. De esta forma, se quiere brindar un marco de referencia que haga más fácil poder tomar decisiones organizacionales y futuras investigaciones en el área de la gerencia del talento humano.

### ***Diseño de Investigación***

Esta investigación se ha realizado empleando un proceso no experimental transversal, lo que implica que se emplearon la recolección de datos y su análisis sin haber manipulado variables. Lo anterior permite que se pueda examinar la percepción y el impacto del balance

entre vida y trabajo en un momento específico. El empleo de un diseño no experimental es adecuado cuando el propósito es observar y analizar fenómenos en un contexto natural sin afectar su desarrollo (Hernandez, Fernadez & Baptista,2014). La característica transversal de esta investigación se toma en un solo punto de tiempo, esto con el fin de facilitar identificar y describir tendencias y relaciones entre las variables en un mismo momento. El empleo de esta metodología ofrece la identificación de factores influyentes en el equilibrio entre vida y trabajo, a la vez que provee recursos para investigaciones futuras o implementación en organizaciones que aprovechen los resultados de este documento. A pesar de lo anterior, este diseño presenta la limitación de no permitir relaciones de causalidad entre variables, y en cambio sólo proporciona una descripción detallada del fenómeno estudiado en un contexto determinado.

### ***Población***

Publicaciones académicas y científicas sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal en trabajadores de América Latina entre 2015 y 2024.

### ***Muestra***

Artículos seleccionados a través de criterios de inclusión, como por ejemplo publicaciones entre 2015 y 2024, artículos disponibles en bases de datos como SciELO, Redalyc, Google Académico, eLibro.net, EBSCO, entre otras.

### ***Instrumento de Recolección de Datos***

Esta investigación se elaboró empleando una matriz de análisis documental del software Excel de Microsoft, la cual está diseñada para recopilar y organizar información de los estudios que seleccionemos.

### ***Descriptores***

Para lograr recolectar los datos de manera eficiente utilizamos algunos descriptores que relacionamos a continuación: Trabajo y vida personal, equilibrio trabajo-vida, conciliación entre la vida familiar y bienestar laboral, equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y equilibrio vida-trabajo.

### ***Operadores Booleanos***

Para complementar la búsqueda con los descriptores utilizamos algunos operadores booleanos que nos sirvieron para delimitar la búsqueda, así como para ampliarla en algunos casos, por ejemplo, utilizamos el operador “y” para obtener información sobre varios conceptos, también utilizamos el “o” para buscar sinónimos o conceptos parecidos y finalmente utilizamos en “no” para en definitiva excluir artículos sobre temas que no queríamos encontrar.

### ***Características del instrumento***

Es una matriz que contiene diferentes campos y variables de estudio que se irá alimentando en la medida que se encuentren los artículos de investigación, teniendo en cuenta a su vez los criterios de inclusión que consideremos relevantes para la búsqueda. Dicha matriz ha sido validada por maestros pertenecientes a la Maestría a través de un formulario de validación de acuerdo a las normas internacionales.

### ***Estructura organizada por categorías***

La matriz estará dividida en columnas que nos facilitarán la clasificación y sistematización de la información, tendremos en cuenta las siguientes variables:

1. Datos bibliográficos: N° de referencia, Base de datos, Título, Cita en APA, Link bibliográfico.

2. Información de estudio: Objetivo, Tipo de estudio, Población, país de procedencia e idioma.
3. Contenido analizado: Conclusiones / Principales, políticas de flexibilidad laboral identificadas, impactos en la salud, rol de las empresas, percepciones generacionales.

Indicadores claros: Para garantizar que el análisis sea bien estructurado, definiremos criterios específicos de clasificación, como, por ejemplo: Tipo de estudio, año de publicación, población, y algunas variables clave (percepciones por generación e impactos en la salud de los trabajadores).

### ***Procedimiento de análisis de datos***

Utilizamos una matriz en Excel en la que nos planteamos 6 preguntas acerca del tema central para hacer un análisis más completo sobre la percepción e impacto en el equilibrio vida-trabajo de los colaboradores de países latinoamericanos, pretendemos responder a preguntas como: Que recomendaciones proponen los autores de los artículos investigados para futuras investigaciones, también indagar si se han evaluado los impactos en la salud de las personas teniendo en cuenta este factor, adicionalmente, nos planteamos también indagar sobre las políticas existentes acerca del tema al interior de las organizaciones, a su vez sobre la manera en la que se influye en el desempeño laboral, también, analizaremos el papel o el rol que juegan las organizaciones en el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores y finalmente, y no menos importante, identificamos la percepción de los empleados acerca del equilibrio vida familiar y laboral.

### **Resultados**

La obtención de los presentes resultados, la realizamos llevando a cabo una revisión bibliográfica de artículos, estudios publicados durante los últimos 10 años sobre el equilibrio vida-trabajo en Latinoamérica. Aplicamos un análisis de contenido cualitativo identificando

algunos patrones en las investigaciones como el país de estudio, el año y los enfoques empleados.

Posterior a la revisión de los estudios, encontramos un creciente interés del enfoque de la conciliación entre la vida personal y laboral por publicaciones realizadas entre el año 2020 y 2023, lo que coincide con el reciente periodo de la pandemia de COVID-19, un acontecimiento que impulsó a la implementación de políticas en torno a las modalidades de trabajo como lo es el trabajo remoto, teletrabajo o trabajo desde casa. Los autores Valdez Bocanegra & Delgado Meza (2024), mencionaron que, si bien el teletrabajo ha permitido cierta flexibilidad e influye de manera positiva en muchos sectores económicos, esta modalidad representó grandes desafíos en las organizaciones, como, por ejemplo, la falta de establecer unos límites claros entre ambas partes.

En lo que respecta a la tendencia de investigaciones por países, se encontró que los estudios sobre el equilibrio vida-trabajo la encabezan México y Colombia, donde abordan problemáticas como las largas jornadas de trabajo y la desconexión digital. La creciente cultura en establecer largas jornadas de trabajo impacta de manera negativa en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores, lo que desencadena estrés y reduce la satisfacción laboral (Chaparro et al., 2019).

Por otro lado, las investigaciones en Ecuador revelan que el teletrabajo aún tiene brechas regulatorias y dificultades de acceso tecnológico. Se encuentra también que la implementación de políticas mejora el desempeño y finalmente se encuentran estudios relacionados con la doble carga que enfrentan las mujeres de los diferentes sectores económicos, sobre todo en niveles más operativos (Gutiérrez & Ramírez, 2023).

Desde la perspectiva organizacional el equilibrio-vida trabajo se ha convertido en un tema de vital importancia en diferentes sectores empresariales y distintos países de Latinoamérica. Ya algunas empresas han optado por implementar políticas de flexibilidad laboral que ha aportado significativamente a la reducción de estrés y autonomía de los empleados (Aguilar Ruiz & Arrollo Milart, 2021). Sin embargo, la efectividad de las políticas varía según la industria, por ejemplo, en sectores que son sumamente demandantes como el sector de consumo masivo y el financiero sus empleados presentan mayores niveles de agotamiento e insatisfacción laboral. Esto quiere decir que la efectividad de las estrategias

de conciliación depende del sector económico y el área en la cual se encuentre el trabajador en la empresa (Arteaga a Narváez & Salazar Benavides, 2018).

Algunos de estos estudios indican también que, aunque el teletrabajo contribuye de forma positiva en el balance vida personal y laboral también tiene una contrariedad para los empleados cuando ellos mismos no tienen límites claros establecidos entre lo laboral y lo personal lo que afecta su bienestar (Valdez Bocanegra & Delgado Meza, 2024).

Los estudios también revelan que la percepción de balance vida trabajo también depende del nivel jerárquico que se tenga dentro de la organización, puesto que los empleados en cargos operativos o con un menor control de sus funciones tienden a presentar mayores niveles de estrés que les hace más difícil equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, que las personas en cargos con mayor autonomía (Corredor Corredor & Zuluaga Marín, 2024)

Desde una perspectiva de género los artículos resaltan que las mujeres, se ven de alguna manera más afectadas por consecuencia a la doble carga que llevan, tanto por lo laboral, sus quehaceres en el hogar y responsabilidades familiares, ya que el trabajo doméstico aún sigue siendo mayormente tarea de ellas (Chaparro Angulo et al., 2019). En este sentido, aunque las empresas implementen políticas de conciliación entre la vida personal y laboral no sirven de mucho si las organizaciones no promueven una cultura de corresponsabilidad (Besarez Silva et al., 2014).

Para terminar, todos los artículos revisados concluyen que no hay una única solución o fórmula para lograr el deseado balance vida-trabajo. Todo esto dependerá de las estrategias implementadas que se ajusten al perfil de sus empleados y la organización. Aunque existen ya algunas políticas como por ejemplo el teletrabajo o trabajo híbrido y estas políticas han demostrado ser beneficiosas en algunos contextos, en otros puede generar impactos negativos como pocas posibilidades de desarrollo profesional, sobre carga laboral o no desconexión laboral después de la jornada (Chaparro Angulo et al., 2019). Es por esto que es de gran importancia que las organizaciones realicen sus propias investigaciones y basados en evidencia diseñen e implementen estrategias de conciliación eficaces.

Los resultados obtenidos resaltan la importancia de que las organizaciones adopten una cultura organizacional que priorice el bienestar de sus empleados. De igual forma se hace

énfasis en la necesidad de realizar más investigaciones para profundizar el resultado real de las estrategias que las empresas usan y qué factores influyen en su éxito o fracaso.

## **Discusión y Conclusiones**

La revisión bibliográfica realizada sobre el equilibrio vida-trabajo en colaboradores de países latinoamericanos nos ha permitido identificar diversos factores que influyen en la percepción e impacto tanto a nivel individual como a nivel organizacional. En este apartado se interpretan los hallazgos de la literatura encontrada, definiendo coherencia o contradicción con las investigaciones previas.

Uno de los hallazgos sugiere que la gestión de equilibrio trabajo-vida no es exclusivamente una decisión individual, sino que se construye en conjunto con la organización y el entorno social en el que se desempeña el trabajador, esto incluye a los compañeros de trabajo, jefes, familiares, amigos e incluso clientes. (Rodríguez & Dabos, 2017). Asimismo, se identifica que la negociación de términos idiosincrásicos en los contratos de trabajo, como la flexibilidad horaria y estrategias para llevar a cabo el trabajo en otro lugar que no se la oficina representa oportunidades para la creación de políticas y estrategias que generan una conciliación efectiva entre el trabajador y la empresa.

Por otro lado, el impacto en la salud y el rendimiento de las mujeres trabajadoras de países latinoamericanos se ve afectado cuando estas deben responder de manera simultánea a las demandas laborales y a las responsabilidades del hogar. Esta sobrecarga genera altos niveles de estrés y fatiga impidiendo mantener un ritmo adecuado en el trabajo. En este sentido, se convierte este en un riesgo psicosocial debido a la doble presencialidad, esto se da también debido a factores sociales y culturales, porque se ha posicionado a las mujeres como las principales responsables del hogar y del cuidado de la familia. Como respuesta a esta problemática dentro de las investigaciones se ha identificado que implementar estrategias de horarios flexibles y políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar pueden mitigar los efectos negativos en la salud física y emocional de las mujeres, permitiendo una distribución más equitativa de las responsabilidades y estas a su vez mejorarían el bienestar de las trabajadoras dentro y fuera del ambiente laboral (Ruiz López et al., 2018).

La flexibilidad en los contratos laborales, también han sido una necesidad expresada de forma recurrente por los empleados, quienes buscan mayor autonomía para poder atender asuntos personales sin que ello afecte su desempeño y relaciones en la empresa. Por ello es por lo que las organizaciones juegan un papel muy importante sobre todo en la creación de esas políticas de conciliación (Rodríguez, 2016).

Otro hallazgo importante fueron las investigaciones relacionadas con la calidad de vida en el trabajo (CVT), la cual a nivel organizacional se define como como una filosofía o estrategia que se traduce en algunas prácticas de gestión enfocadas en la consecución de los objetivos o metas de la empresa, como por ejemplo la competitividad, la productividad y la eficacia, y en cómo mejorar la satisfacción y el compromiso del talento humano para que cada trabajador perciba que esta integración de dimensiones resalta la importancia de diseñar intervenciones y herramientas que permitan evaluar y mejorar la CTV, alineando los intereses individuales y colectivos con los objetivos organizacionales (Patlán Pérez, 2020).

Las organizaciones en Latinoamérica desempeñan un rol fundamental en la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados. No obstante, a lo largo de la investigación se evidencia que la gestión de este no depende únicamente de las decisiones individuales de los empleados, sino que se requiere un esfuerzo en conjunto, entre las empresas, sus líderes y los colaboradores. A pesar de la existencia de ciertas políticas en muchos casos las organizaciones se enfocan más en la reducción de los riesgos físicos que en los psicosociales, pero se ha identificado que aquellas que integran estas dimensiones de abordaje logran disminuir la rotación de personal y fortalecer el compromiso y satisfacción de los trabajadores. Además, la promoción de un liderazgo enfocado en la responsabilidad social corporativa contribuye al aumento de la felicidad y bienestar de los trabajadores (Rodríguez, 2016).

Si hablamos de impacto organizacional, se ha podido verificar que las empresas que adoptan estas estrategias orientadas a la salud y bienestar laboral no solo están generando entornos de trabajo más amigables, sino que también mejoran su competitividad, aumentan su productividad y sostenibilidad a largo plazo. Esto en gran medida se le atribuye al comportamiento de los empleados, ya que aquellos que perciben que la empresa los cuida en todos los aspectos de su vida experimentan mayores niveles de satisfacción y a su vez

disminuye su fatiga y/o agotamiento físico y mental y así generan una mayor capacidad de resiliencia ante los grandes retos del entorno laboral (González & Herrera, 2021).

Evidenciamos que los trabajadores tienen una percepción distinta frente al equilibrio vida-trabajo dependiendo del nivel jerárquico en el que se encuentren las personas y también influye el sector económico en el que trabajen, por ejemplo, aquellos empleados que se encuentran en una posición de liderazgo suelen percibir mayor equilibrio, debido a que pueden gestionar algunos asuntos externos o de su vida personal sin tener que solicitar permisos en las empresas. Sectores como los de consumo masivo o atención al cliente perciben un menor balance debido a la poca flexibilidad horaria que se tiene en estos sectores (Arteaga Narváez & Salazar Benavides, 2018).

Por otro lado, muchas mujeres tienen la percepción de que es más difícil lograr un equilibrio y conciliación entre su vida personal y laboral debido a una doble prespecialidad. Los estudios revisados evidencian que la percepción de un ambiente de trabajo saludable depende en gran medida del compromiso organizacional y el direccionamiento interno de los grupos de trabajo.

Finalmente, es importante aclarar que el éxito de las políticas de conciliación vida-trabajo está limitado a la capacidad que tienen las organizaciones para fomentar una cultura basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso entre ambas partes. La integración de políticas bien estructuradas con empleados satisfechos permitirá avanzar hacia un modelo de trabajo más humanizado y sostenible y también hacia una empresa con una visión familiarmente responsable donde puedan prosperar en equilibrio. (López et al., 2019)

## **Conclusiones**

La presente investigación nos ha permitido realizar un análisis detallado sobre el equilibrio vida personal y laboral de los trabajadores de países latinoamericanos, centrándonos en evidenciar su relación con el desempeño laboral y el papel que juegan las empresas en la promoción de estrategias o políticas que contribuyen a su bienestar no solo físico, sino también emocional.

En primer lugar, podemos concluir que el equilibrio vida-trabajo es una responsabilidad compartida entre empresa y trabajador, claramente integrando las políticas, acuerdos y estrategias en pro del bienestar. La gestión efectiva del balance entre la vida familiar y laboral influyen positivamente en los empleados, brindándoles un sentido dentro de la empresa y un compromiso constante por el logro de las metas propuestas al interior de la empresa.

Asimismo, se identifica que los empleados que perciben apoyo por parte de sus líderes muestran mayores niveles de satisfacción en las organizaciones, reducen su agotamiento físico y a su vez, previenen problemas en la salud a largo plazo.

Finalmente, a partir de la revisión identificamos algunos aspectos de oportunidad de mejora para futuras investigaciones.

1. Evolución del teletrabajo y su impacto en el equilibrio vida- trabajo: sería interesante analizar cómo se perciben estas novedosas formas de trabajar a nivel de bienestar y productividad en distintos sectores de trabajo.
2. Diversidad e inclusión en las estrategias de conciliación: Se recomienda investigar cómo las políticas de equilibrio vida-trabajo pueden ser adaptadas a poblaciones diversas, incluyendo por ejemplo padres solteros, trabajadores de la economía informal y porque no, adultos mayores.
3. Impacto de la digitalización y la conectividad constante: De esta línea, seguramente se querrá investigar, ya que la tecnología viene en una creciente cada vez mayor, por ejemplo, como la hiperconectividad influye en los límites entre la vida personal y laboral, así como aquellas estrategias que se implementarían para mitigar sus efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Consideramos que estas líneas de investigación permitirán continuar con el desarrollo de conocimientos sobre el equilibrio vida-trabajo y aportarán a la implementación de estrategias mucho más efectivas en el contexto latinoamericano.

## **Anexo**

### [Matriz de revisión Bibliográfica](#)

## Referencias

Aguilar Ruiz, N. S. F., & Arroyo Milart, S. A. (2021). Relación del teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo en los colaboradores millennials de empresas de consumo masivo en Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Arpi Pillalazo, P. E. (2018). Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

Arteaga Narváez, L. V., & Salazar Benavides, C. A. (2018). Análisis del nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de Bancolombia sucursal Pasto Principal. Universidad Jorge Tadeo Lozano - Universidad de Nariño.

Besarez Silva, F., Jiménez Figueroa, A., & Riquelme Orellana, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. Trabajo y Sociedad.

Candela Rodríguez, M., & Dabos, G. E. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Revisión e integración de la literatura. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 25(1), 219-242.

Chaparro Angulo, M., Tamayo Gutierrez, N., & Tantapoma Vilchez, C. (2019). Estudio de las percepciones de las mujeres sobre las prácticas de balance vida-trabajo en el sector bancario peruano. 360: Revista de Ciencias de la Gestión.

Chung, H., van der Lippe, T., & Pas, B. (2021). Flexible working and work-life balance across the globe: A comparative study. *Work, Employment and Society*, 35(2), 195-213.

Coral, D. (2016). Guía para hacer una revisión bibliográfica. Universidad El Bosque.

Corredor Corredor, L. E., & Zuluaga Marín, A. (2024). Contribución de la calidad de vida en el trabajo como estrategia de fidelización: estudio en el sector financiero colombiano. Universidad EAFIT.

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Daros, W. R. (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, 14(1), 73-112.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>

Dicenlen. (2019). Revisión bibliográfica. *Diccionario electrónico de enseñanza y aprendizaje de lenguas*. Recuperado de <https://www.dicenlen.eu/es/diccionario/entradas/revision-bibliografica>

Gallup. (2021). State of the Global Workplace: 2021 Report. Gallup Inc. <https://www.gallup.com>.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-life balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publications.

Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Work-life balance, job satisfaction, and performance: A cross-national study. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1127-1147.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación.

Osorio Ordoñez, C. C. (2021). Análisis documental del equilibrio en trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. *Poliantea*.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility: Challenges and opportunities in the digital age. *Academy of Management Perspectives*, 32(1), 47-63.

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Ramírez, H. A. (s.f.). Sugerencias para la elaboración del proyecto de grado. Politécnico Grancolombiano.

Rodríguez, M. C. (2016). Equilibrio trabajo-vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Ciencias Administrativas*, (8), 33-41.

Rodríguez, M. C., Dabos, G. E., & Rivero, A. G. (2018). Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: Un estudio de casos múltiples en la industria del software. *Estudios Gerenciales*, 34(147), 172-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.147.2592>

Rodas Flores, M. F. (2016). El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional. Estudio piloto: mediana empresa textilera de la ciudad de Quito L.E. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

Ruperti-Lucero, E., Espinel-Guadalupe, J., Naranjo-Cabrera, C., & Aguilar-Pita, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. Caso Ecuador. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C. A., & Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51. [https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-](https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51)

Valdez Bocanegra, H. G., & Aguilar Arredondo, B. A. (2024). Factores que influyen en la conciliación vida-trabajo de las mujeres. Universidad de Guanajuato.

Marcial Valdez, L., & Melo Nivar, A. (2021). Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas en el sector financiero de Santo Domingo, República Dominicana, en el año 2020 (Doctoral dissertation, Santo Domingo: Universidad Iberoamericana (UNIBE)).