



Cuando el bienestar laboral impulsa a la familia: cinco desafíos y estrategias para un equilibrio sostenible en México

When the Workplace Well-Being Enhances the Family: Five Challenges and Strategies for a Sustainable Balance in Mexico

ALEJANDRA MENDOZA FLORES

[Maestrante en Responsabilidad Social, Universidad Anáhuac Norte. Adscrita al Instituto de Análisis de Política Familiar.]

El equilibrio trabajo-familia en México enfrenta desafíos estructurales que impactan tanto la productividad como el bienestar social. Este estudio identifica cinco obstáculos principales:

1) un sistema económico que presiona a las familias, 2) una cultura laboral rígida e improductiva, 3) el impacto de la salud ocupacional en la vida familiar, 4) la desigualdad y las barreras para la corresponsabilidad y 5) la desconexión familiar y sus consecuencias sociales.

Desde una perspectiva de derechos humanos y bienestar laboral, la investigación analiza cómo estos desafíos dificultan el desarrollo individual y colectivo, lo que genera efectos adversos en la sociedad. Para hacer frente a esos problemas, se proponen estrategias basadas en los pilares del equilibrio trabajo-familia, incluyendo políticas de flexibilidad laboral, licencias de cuidado, corresponsabilidad de género y la promoción de entornos laborales que fortalezcan el bienestar de los empleados y sus familias.

Work-family balance in Mexico faces significant structural challenges that affect both productivity and social well-being. This study identifies five main obstacles: (1) an economic system that pressures families, (2) rigid and unproductive work culture, (3) the impact of occupational health on family life, (4) inequality and barriers to shared responsibilities, and (5) family disconnection and its broader social consequences. From a human rights and workplace well-being perspective, the research explores how these challenges hinder individual and collective development, leading to negative societal effects. To address these issues, the study proposes strategies based on key work-family balance principles, including flexible work policies, caregiving leave, gender-equitable responsibility, and work environments that enhance employees and their families well-being.

PALABRAS CLAVE: *equilibrio trabajo-familia, cultura laboral, corresponsabilidad de género, bienestar laboral, políticas de flexibilidad.*

KEYWORDS: Work-family balance, work culture, gender-equitable responsibility, workplace well-being, flexible policies

SUMARIO: I. Introducción. II. Conceptos básicos. III. Análisis de los cinco desafíos en México y su relación con los cinco pilares para el balance trabajo familia. IV. Conclusiones. V. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN: MÉXICO Y EL PEOR EQUILIBRIO ENTRE VIDA Y TRABAJO SEGÚN LA OCDE

México es el país con el peor balance entre la vida laboral y personal entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), según el Better Life Index (OCDE, s.f.). Este indicador mide el equilibrio entre trabajo y vida a partir de cuatro grandes factores:

- Tiempo en trabajo remunerado: horas totales dedicadas a un empleo formal y pagado.
- Tiempo en trabajo no remunerado: horas destinadas a actividades como labores domésticas, cuidado de familiares, mantenimiento del hogar, entre otras.
- Tiempo para cuidado personal: tiempo utilizado en actividades esenciales para el bienestar, como dormir, comer y descansar.
- Tiempo para ocio: horas dedicadas a actividades recreativas, deportivas, culturales o de esparcimiento.

Para lograr un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, la OCDE establece que esos tiempos deben estar distribuidos de manera equitativa a lo largo del día. Sin embargo, en México esa distribución es altamente desigual y más tendiente al tiempo en trabajo.

El Better Life Index señala que el 27% de las personas trabajadoras mexicanas labora más de 50 horas a la semana, una cifra significativamente superior al promedio de la OCDE, aunque los hombres son quienes más horas destinan al trabajo remunerado, las mujeres compensan esa diferencia con largas jornadas de trabajo no remunerado, lo que genera una sobrecarga laboral oculta y refuerza desigualdades de género. Además, las personas trabajadoras de tiempo completo en México solo dedican en promedio 13.5 horas semanales al ocio, por debajo del promedio de 15 horas en los países de la OCDE (OCDE, s.f.).



Si bien estos datos ofrecen una primera aproximación al problema del desequilibrio entre la vida y el trabajo, es necesario profundizar en otros factores que lo agravan. A lo largo de este análisis, exploraremos estos para comprender mejor los desafíos que enfrenta México y las estrategias necesarias para promover un modelo de trabajo que beneficie más al bienestar familiar de las personas trabajadoras.

2. LA RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR LABORAL Y LOS DERECHOS HUMANOS

Garantizar el bienestar laboral no solo implica mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también cumplir con principios fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948). Entre ellos destacan:

- Igualdad y no discriminación (artículos 2, 7 y 23). Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones libres de discriminación, independientemente de su estado civil, género o responsabilidades familiares. La desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado y trabajo no remunerado sigue limitando las oportunidades laborales, sobre todo para trabajadores con responsabilidades familiares.
- Trabajo digno y seguro (artículos 1, 3, 5 y 23). La salud física y mental de las personas trabajadoras depende directamente de sus condiciones laborales. Jornadas extenuantes y ambientes laborales precarios afectan no solo la productividad, sino también su bienestar integral, que impacta directamente en sus familias.
- Respeto a la vida privada y familiar (artículos 12 y 16). El trabajo no debe interferir negativamente en la vida personal. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Naciones Unidas, 1948, art. 16). Por lo que, en la búsqueda de este derecho fundamental, se debe proveer de las políticas que garanticen que los trabajadores que deseen conformar una familia no se vean limitados por políticas laborales que no se lo permiten.
- Derecho al descanso y al tiempo libre (artículo 24). Toda persona tiene derecho al descanso y a una limitación razonable de la jornada laboral. Sin embargo, en México, la falta de regulaciones efectivas y una cultura de presencialismo permite la normalización del exceso de trabajo.
- Nivel de vida y protección social (artículo 25). Un entorno laboral que no permite la conciliación entre el trabajo y la vida personal aumenta la precarización laboral y la inestabilidad familiar. Políticas como licencias de maternidad

y paternidad, acceso a guarderías y horarios flexibles son esenciales para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias.

El análisis de estos derechos nos permite comprender la estrecha relación entre el balance trabajo-familia y la garantía de los derechos humanos para los trabajadores. La igualdad de oportunidades, el derecho a un empleo seguro y bien remunerado, la protección de la vida privada y familiar, el descanso y el acceso a una calidad de vida adecuada son derechos interdependientes que requieren de políticas laborales que permitan su cumplimiento efectivo.

En este sentido, el equilibrio entre la vida laboral y personal no es solo una aspiración individual, sino una responsabilidad colectiva. Tanto gobiernos, empresas como sociedad civil deben comprometerse a garantizar condiciones laborales que permitan el desarrollo integral de las personas trabajadoras garantizando el cumplimiento de sus derechos humanos esenciales.

3. IMPORTANCIA DE UN EQUILIBRIO SOSTENIBLE PARA EL DESARROLLO SOCIAL, ECONÓMICO Y FAMILIAR

Hasta este punto, se ha argumentado la importancia del balance entre la vida laboral y personal desde una perspectiva de bienestar individual y derechos humanos. Sin embargo, reducir la discusión a ese enfoque puede llevar a la percepción errónea de que se trata de un problema exclusivamente personal, cuando en realidad su impacto va mucho más allá de lo individual.

Uno de los grandes desafíos para promover la conciliación entre el trabajo y la familia es la idea de que únicamente el individuo es responsable de solucionar ese conflicto. Aunque cada persona tiene un rol en la gestión de su tiempo y prioridades, las estructuras sociales, económicas y laborales *juegan un papel clave en la reproducción o transformación de este problema*. Por ello, es fundamental abordarlo desde un enfoque integral:

Desde una perspectiva económica y política es necesario implementar políticas públicas que permitan un desarrollo equitativo para todas las personas. Esto implica medidas como permisos de maternidad y paternidad adecuados, jornadas laborales razonables, salarios mínimos que respondan a las necesidades familiares y acceso a servicios de cuidado infantil y apoyo para dependientes, entre otros. Esas políticas no solo favorecen el bienestar de los trabajadores, sino que también fortalecen la economía al mejorar la productividad y la estabilidad laboral.

Desde el ámbito laboral, las empresas y organismos públicos deben adoptar políticas internas que reconozcan a los colaboradores como personas con responsabilidades dentro y fuera del trabajo. La flexibilidad laboral, el trabajo remo-



to, la desconexión digital fuera del horario laboral y los espacios de apoyo para la crianza y el cuidado son tan solo algunas de las estrategias clave para garantizar un balance adecuado entre la vida personal y profesional, y, como se ha estudiado, no solo es una cuestión que favorece a la persona colaboradora sino que ayuda al crecimiento de los centros de trabajo, aumenta la productividad y reduce la rotación, entre otros muchos beneficios.

Desde un enfoque social es fundamental promover una cultura de corresponsabilidad y empatía. Esto implica no solo fomentar un equilibrio entre trabajo y vida personal, sino también fortalecer las redes de apoyo para quienes atraviesan situaciones familiares desafiantes, como el cuidado de niños pequeños, adultos mayores o personas con enfermedades crónicas. La creación de entornos solidarios dentro de las empresas y comunidades puede marcar la diferencia en la calidad de vida de muchas familias.

La conciliación entre la vida laboral y personal *no es un privilegio ni una concesión, sino un requisito esencial para el desarrollo sostenible de una sociedad*. Los países que han implementado estrategias efectivas en ese sentido han logrado avances significativos en términos de bienestar social, crecimiento económico e igualdad de género. Por lo tanto, abordar esta problemática desde un enfoque integral implica comprender que *no se trata solo de una decisión individual, sino de una responsabilidad compartida entre gobiernos, empleadores y la sociedad en conjunto*.

II. CONCEPTOS BÁSICOS

Para comprender la relación entre el trabajo y la familia en México es fundamental establecer una base conceptual clara. En esta sección se abordarán los términos esenciales que permiten entender la interacción entre ambos ámbitos, comenzando por las definiciones de trabajo y familia, su interrelación y el impacto que tienen las condiciones laborales en la dinámica familiar. Posteriormente, se explorará el concepto de balance entre el trabajo y la familia, se destaca su importancia en el bienestar individual, social y económico. Esta aproximación permitirá analizar cómo las políticas laborales y la cultura organizacional pueden influir positiva o negativamente en la conciliación de esos dos aspectos esenciales de la vida.

1. TRABAJO

Considerar la influencia que tiene el trabajo en la dinámica familiar no es ajeno a la propuesta de entornos laborales que sean sostenibles para las familias, lo cual impacta en la economía y en el bien común de la sociedad; sin embargo, es necesario mencionar la transformación que ha experimentado el concepto de trabajo

a lo largo de la historia, desde las primeras comunidades agrícolas hasta la Edad Media, marcado por transiciones referentes a la perspectiva de ambas esferas, para llegar a un auge en la productividad donde los avances técnicos se ven influenciados por la modernidad y las ciencias exactas.

Reconocer el vínculo que ligaba al trabajo y a la familia dentro de las dinámicas laborales influenció el esquema en el que se ha llevado la relación entre ambos. Posterior a la Revolución industrial, ambas esferas quedaron completamente desvinculadas; la laboral ya no fungía como un sistema dentro de la dinámica familiar a través del cambio intergeneracional de los oficios y empresas familiares, y la familiar era marcada por roles transmitidos generacionalmente a la mujer. La persona comienza a ser protagonista dentro del sistema laboral como aquella que posee derechos en su jornada y busca mejores oportunidades tanto para su bienestar personal como familiar a partir de la ruptura del vínculo de ambas esferas (laboral y familiar).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo se define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen de los medios de sustento necesarios para los individuos. En esta definición, considerar el trabajo como las actividades que sustentan los bienes para el desarrollo del individuo lleva a una perspectiva que presupone colocar al centro a las personas desde su dignidad y desde una visión integral.

El impacto que el trabajo tiene en la persona no solo es un factor económico, sino que, desde una perspectiva integral, la persona encuentra la realización profesional al desempeñarse en actividades que fomenten sus habilidades y desarrollen su potencial. Es así como el trabajo impacta no solo en la esfera económica para proveer el sustento a la familia, sino que trasciende desde un enfoque relacional y comunitario, al ser el entorno laboral un espacio de socialización entre personas para el crecimiento mutuo y la búsqueda del bien común en la sociedad.

2. FAMILIA

En lo que concierne al estudio de la familia, es importante reconocer la multiplicidad de características que diferencian el impacto entre una familia y otra, la complejidad de las relaciones de sus miembros con el entorno y el desarrollo individual de cada uno de ellos. Dentro del Reporte Interino del Seminario de Impacto Familiar (Interim Report of the Family Impact Seminar) se utiliza el término familia para referirse a dos o más personas que habitan en el mismo hogar, o bien, a la relación existente entre dos o más personas, ya sea por consanguinidad, matrimonio o adopción.

Al tomar en cuenta estas dos perspectivas dentro del concepto de familia, es importante reconocer la integración de la familia como un sistema dentro de la



sociedad que se relaciona con otros sistemas de manera informal (amigos, vecinos), cuasi formal (trabajo, tiendas, iglesia) y formal (programas de gobierno, tribunales y policía). Contemplar a la familia como un sistema requiere de una perspectiva panorámica del impacto que cada uno de sus miembros tiene en el funcionamiento de esta y, a su vez, el que cada familia tiene dentro de los sistemas que la rodean.

Desde esta implicación el sistema familiar es responsable de cumplir con ciertas funciones para el sano desarrollo de sus miembros, la relación entre ellos y con los sistemas con los que interactúa. Al cumplir con las funciones básicas que requiere el sistema familiar, se habla de familia funcional; al no hacerlo, se hace referencia al concepto de familia disfuncional.

A partir del enfoque sistémico, según la teoría de Salvador Minuchin (2004), la familia funcional es el sistema que anima a la socialización al dar a sus miembros todo el apoyo, regulación y las satisfacciones que son necesarias para su desarrollo personal y relacional. Si la familia no cumple con estas características se identifica como familia disfuncional. Las funciones de la familia tienen dos objetivos: uno interno, referente a la protección psicosocial de sus miembros; y uno externo, concerniente a la acomodación y transmisión de una cultura.

El impacto social que tiene la familia y el que tienen los cambios sociales en la familia van ligados en todo momento. Desde esta perspectiva, cuanto mayor flexibilidad y adaptabilidad requiera la sociedad de sus miembros, más significativa será la familia como matriz del desarrollo psicosocial; por el contrario, cuanto mayor rigidez e incongruencia se presente en sus relaciones con los grupos sociales con los que convive, menor será su funcionalidad.

Desde la teoría de Virginia Satir (2002), la clasificación de las funciones familiares parte desde la concepción de familia nutricia y familia conflictiva. Sin importar el grado de conflicto de las personas ni las relaciones entre los miembros de la familia, toda familia conflictiva es capaz de llegar a ser una familia nutricia, siempre y cuando se identifiquen las áreas de oportunidad a trabajar.

Mencionar las diferentes acepciones de familia enriquece el estudio de las dinámicas familiares; a su vez, dota de significado la propuesta de retomar el vínculo que posee con el trabajo, no como esferas aisladas, sino desde un vínculo que enriquece las diferentes dinámicas que las relacionan. La implicación de este vínculo lleva a resaltar el concepto de familia como célula básica de la sociedad para identificar las diferentes etapas por las que transita en el crecimiento de sus miembros.

Hasta ahora, se ha tomado en cuenta el concepto de familia, su implicación social y su dinámica interna a través del grado de funcionalidad. A continuación, se mencionarán siete etapas de vida familiar, con el fin de ahondar en la estructura de las familias y guiar el impacto que tienen con las actividades laborales y domésticas que desempeñan sus miembros:

- a) Autonomía personal. En esta etapa, el colaborador de una organización se centra principalmente en su desarrollo personal y profesional. No tiene dependientes económicos ni personas a su cargo en términos de cuidados. Sus ingresos se utilizan principalmente para su propio bienestar y en ocasiones para ayudar a familiares directos.
- b) Formación de pareja. El colaborador comienza a compartir su vida con una pareja y establece una relación estable. En esta etapa, los ingresos y responsabilidades pueden empezar a compartirse y ambos individuos colaboran en la planificación de su futuro conjunto.
- c) Crianza temprana. El colaborador tiene hijos e hijas pequeños que requieren cuidados y atención constante. En esta etapa, una parte significativa de los ingresos se destina a cubrir las necesidades de las niñas y los niños, como educación, salud y bienestar general. Las responsabilidades familiares y laborales deben equilibrarse cuidadosamente.
- d) Desarrollo familiar. Los hijos del colaborador están en edad escolar, participan en actividades extracurriculares y desarrollan sus intereses. La planificación financiera incluye ahorro para la educación futura de las hijas e hijos y hay un interés en apoyar su desarrollo integral.
- e) Adolescentes y jóvenes adultos. Las hijas y los hijos del colaborador están en la adolescencia o ingresando a la adultez joven. Esta etapa implica guiar a los hijos en sus decisiones educativas y de carrera y puede incluir apoyo financiero para estudios superiores. Los hijos comienzan a ganar independencia, pero aún dependen parcialmente del colaborador.
- f) Cuidados especiales. El colaborador puede necesitar proporcionar cuidados a padres u otros familiares mayores. Las responsabilidades incluyen coordinar atención médica, apoyo financiero y emocional, y equilibrar estas obligaciones con su vida personal y laboral.
- g) Retiro. El colaborador puede necesitar proporcionar cuidados a padres u otros familiares mayores. Las responsabilidades incluyen coordinar atención médica, apoyo financiero y emocional, y equilibrar estas obligaciones con su vida personal y laboral.

Identificar las etapas de vida que puede transitar una familia complementa el estudio del impacto entre la esfera laboral y familiar; sobre todo, reconoce las necesidades de la familia y sus miembros para promover, impulsar y accionar políticas públicas y privadas que sean trascendentes para la sostenibilidad familiar en los centros de trabajo y, por ende, en la comunidad.



3. BALANCE TRABAJO-FAMILIA (BTF)

La importancia de considerar un marco conceptual para el balance entre el trabajo y la familia surge de la necesidad en la época actual de afrontar una realidad que aqueja al implementar prácticas innovadoras que atiendan la problemática de una conciliación entre las actividades laborales y familiares a través una visión empática centrada en la persona. Nos referimos al balance trabajo-familia como el desarrollo armónico de la persona, donde esta pueda asumir sus realidades familiares y laborales sin que un ámbito se vea afectado negativamente por el otro, sino que ambos se complementen y benefician. Consideramos el concepto de BTF desde una perspectiva de armonización entre el trabajo y las responsabilidades familiares para fomentar el vínculo interrelacional existente entre ambas esferas para una visión sostenible ante las dinámicas familiares e innovaciones que requieren los centros de trabajo para su crecimiento organizacional.

Sabemos que no basta la mera promoción de las políticas públicas y privadas dentro y fuera de las organizaciones, es necesario fomentar una cultura de balance trabajo-familia, capaz de concientizar no solo a los tomadores de decisiones y empleadores, sino también a los colaboradores y compañeros de trabajo que no tienen responsabilidades familiares, para generar una cultura organizacional fundamentada en la empatía y centrada tanto en la persona como en sus necesidades familiares.

Para lograr una cultura de BTF que sea efectiva y que permee los diferentes niveles organizacionales, así como la estructura pública y social, se necesita un cambio de paradigma en cuanto al vínculo de los conceptos de trabajo y familia, vistos desde la complementariedad y no desde un dualismo que fragmenta la potencialidad de ambas esferas para la construcción de una sociedad familiarmente sostenible.

III. ANÁLISIS DE LOS CINCO DESAFÍOS EN MÉXICO Y SU RELACIÓN CON LOS CINCO PILARES PARA EL BALANCE TRABAJO FAMILIA

Una vez comprendidos los conceptos básicos y al considerar que la OCDE señala a México como el país con mayor dificultad para equilibrar la vida personal y laboral, resulta indispensable analizar los factores que contribuyen a esa problemática. En este apartado, identificamos cinco grandes desafíos que obstaculizan la creación de un vínculo armonioso entre el trabajo y la familia. Cada uno de esos desafíos representa una barrera estructural que impacta directamente en la calidad de vida de las personas, la productividad laboral y el bienestar social.

Para cada desafío se presentará un análisis detallado del problema, respaldado con cifras actuales que evidencian su magnitud en México. Además, cada desafío se vinculará con los pilares para el balance trabajo-familia sugeridos en nuestro

estudio hacia el balance trabajo-familia en México, se demuestra cómo su implementación en políticas dentro de los centros de trabajo puede contribuir a mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

1. DESAFÍO 1: UN SISTEMA ECONÓMICO QUE DESGASTA A LAS FAMILIAS

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), el ingreso corriente promedio trimestral por hogar en México fue de 66,485 pesos, lo que equivale aproximadamente a 22,161 pesos mensuales. La misma encuesta señala que el tamaño promedio de un hogar es de 3.4 personas y que el 74.5% de la población habita en localidades urbanas. En esas zonas, el ingreso promedio trimestral por hogar asciende a 73,311 pesos, es decir, 24,437 pesos mensuales.

Por otro lado, el gasto promedio de los hogares en México es de 69,456 pesos trimestrales, lo que representa 23,152 pesos mensuales (INEGI, 2022). A simple vista, la diferencia entre ingresos y gastos parece mínima, lo que podría sugerir que las familias cuentan con recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo, este análisis es insuficiente para determinar si dichos ingresos realmente garantizan una vida digna. Factores como el costo de la vivienda, la alimentación, el acceso a salud y educación, así como la capacidad de ahorro y protección ante emergencias, son determinantes para evaluar el bienestar de un hogar.

Por ello, resulta fundamental profundizar en el análisis de los gastos mínimos necesarios para que una familia pueda vivir dignamente. En 2020, el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) desarrolló el Estándar de Ingreso Mínimo, el cual se diferencia del cálculo de la pobreza realizado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). Mientras que Coneval establece líneas de pobreza a partir de una canasta alimentaria y no alimentaria, determinando que quienes viven por debajo de esos umbrales están en situación de pobreza, el Estándar de Ingreso Mínimo busca definir cuánto ingreso es suficiente para alcanzar un nivel de vida digno (Aban et al., 2020).

Este estándar fue construido a partir del consenso de la población, mediante grupos focales que identificaron los bienes y servicios esenciales para una vida digna en familia. Entre los elementos incluidos se encuentran:

- Servicios básicos de alimentación, salud, limpieza, vestido, vivienda y educación.
- Acceso a luz, agua, gas, drenaje e Internet.
- Acceso a tecnología y comunicaciones.
- Desarrollo cultural y acceso a espacios públicos, centros recreativos y culturales.
- Seguridad en el hogar y en la vía pública.

- Medios de transporte seguros, eficientes y accesibles.
- Tiempo libre para el desarrollo personal y familiar.

Con base en esos criterios, se determinó que en Ciudad de México una familia de cuatro personas necesita un ingreso mínimo de 59,684 pesos mensuales si paga renta y 48,710 pesos si no la paga. Estos valores contrastan drásticamente con el ingreso promedio en localidades urbanas de 24,437 pesos mensuales reportado por el INEGI (2022).

Es así que hay dos caminos que puede seguir una persona sin los ingresos necesarios para vivir una vida digna: quedarse con los ingresos que tiene y vivir con lo mínimo, o buscar ingresos adicionales, que en el mejor de los casos provendrán de empleos extra, dobles turnos u otras actividades económicas complementarias. De hecho, de acuerdo con un estudio de OCC sobre los trabajadores en México, el 61 % de las personas que buscan actividades laborales adicionales lo hace debido a un salario insuficiente que no le permite vivir dignamente, con lo cual busca complementar sus ingresos y fortalecer su economía personal y familiar (OCC, 2024).

Una de las muchas consecuencias de no contar con un ingreso digno es la vulnerabilidad financiera de los hogares mexicanos. Según la Encuesta Nacional sobre las Finanzas de los Hogares (ENFIH, 2019), el 56.9% de los hogares tiene algún tipo de deuda, ya sea hipotecaria o no (INEGI, 2020). Además, la Encuesta Nacional sobre Salud Financiera (ENSAFI, 2023) señala que, como consecuencia de estas deudas, el 50.8% de los encuestados reporta un nivel medio-bajo o bajo de bienestar financiero, mientras que el 36.9% de la población experimenta un nivel alto de estrés financiero (Condusef, 2024). Aunado a esto, el 34.9% de la población ha reportado algún malestar físico relacionado con el estrés financiero, lo que indica una conexión directa entre la estabilidad económica y la salud física y mental (INEGI, 2024).

Esta situación no solo obliga a muchas personas a sacrificar tiempo de convivencia con su familia en busca de ingresos adicionales, sino que también genera un impacto negativo en su bienestar integral. El estrés financiero y la carga laboral excesiva pueden desencadenar problemas de salud física y mental, afectar la calidad de las relaciones familiares y reducir la capacidad de los individuos para participar activamente en la crianza, la educación y el bienestar emocional de sus seres queridos. Como resultado, el equilibrio entre el trabajo y la familia se ve gravemente comprometido, ya que las largas jornadas laborales o los empleos adicionales reducen el tiempo disponible para la convivencia familiar, el descanso y la recreación, lo que a su vez puede provocar conflictos en el hogar y una sensación constante de agotamiento.

Ese desafío se vincula directamente con el pilar “Desarrollo Económico y Patrimonial Familiar”, el cual reconoce que las condiciones económicas de los colaboradores afectan no solo su estabilidad individual, sino también la de sus familias. Este pilar agrupa políticas, programas y actividades diseñadas para mejorar el bienestar financiero de las personas trabajadoras, con un enfoque en la sostenibilidad económica y el fortalecimiento de su patrimonio familiar.

Para abordar este desafío desde los centros de trabajo es fundamental implementar políticas que reduzcan la vulnerabilidad económica de los colaboradores y mejoren su estabilidad financiera, permitiéndoles dedicar más tiempo y energía a sus familias. Estas son solo algunas de las políticas que pueden vincularse directamente con los desafíos económicos previamente descritos y que pueden aplicarse dentro de los centros de trabajo:

- Salarios dignos que contemplen las necesidades familiares. Dado que el ingreso promedio en localidades urbanas está muy por debajo del estándar de vida digna, garantizar salarios que permitan cubrir los costos básicos de vida en familia es una estrategia clave para evitar que los trabajadores deban recurrir a empleos adicionales o jornadas excesivas.
- Condiciones de seguridad social garantizadas por ley. El acceso a servicios de salud y seguridad social es esencial para reducir la incertidumbre económica de los hogares. Cumplir y reforzar las prestaciones legales en este ámbito protege a las personas trabajadoras de gastos imprevistos que pueden comprometer su estabilidad financiera.
- Beneficios extrasalariales (PTU, vales de despensa, servicios de comedor, etcétera). Beneficios como vales de despensa, comedor subsidiado o apoyos para transporte pueden aliviar significativamente la presión económica, permitiendo a las familias destinar más recursos a mejorar sus necesidades esenciales como vivienda y educación.
- Apoyo financiero para atención a eventos familiares o crisis. La encuesta ENSAFI (2023) reveló que el 50.8% de las personas encuestadas reporta un nivel medio-bajo o bajo de bienestar financiero. Ofrecer esquemas de apoyo económico en situaciones críticas —como licencias remuneradas por emergencias familiares o fondos de asistencia— reduce el impacto de esos eventos en la economía del hogar y evita que los trabajadores recurran a endeudamiento excesivo y ayuda a mejorar las situaciones que generan estrés financiero en las familias.
- Prestaciones extendidas para dependientes económicos. Extender beneficios como seguros médicos, becas escolares o acceso a guarderías puede disminuir el gasto familiar y mejorar su calidad de vida.



- Bonos de productividad y aumentos salariales ligados al desempeño. Con el 61 % de los trabajadores que buscan empleos adicionales por falta de un salario suficiente, una estrategia efectiva es ofrecer incentivos económicos que permitan a los colaboradores mejorar su ingreso sin necesidad de empleos extra. Esto reduce la sobrecarga laboral y aumenta el tiempo disponible para la familia.
- Campañas de educación financiera. Capacitar a los colaboradores en el manejo de sus finanzas personales, planeación de gastos y estrategias de ahorro puede ayudarles a administrar mejor sus recursos, disminuir el endeudamiento y fortalecer su seguridad económica.

Implementar esas estrategias no solo contribuirá a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias, sino que también reducirá el ausentismo laboral, aumentará la productividad y fortalecerá el compromiso de los colaboradores con sus centros de trabajo. Un entorno que prioriza la estabilidad económica de sus empleados genera beneficios a largo plazo tanto para las organizaciones como para la sociedad en conjunto, y se promueve un verdadero equilibrio entre la vida laboral y familiar.

2. DESAFÍO 2: CULTURA LABORAL INFLEXIBLE Y POCO PRODUCTIVA

México es el país de la OCDE con el mayor número de horas trabajadas. Según el *Compendio de Indicadores de Productividad 2024*, en 2022, las personas trabajadoras en México registraron un promedio de 2,226.4 horas anuales trabajadas por persona, lo que lo posiciona como el país con la jornada laboral más extensa dentro de la OCDE. En contraste, Alemania, que presenta el menor número de horas trabajadas, reportó un total de 1,346.8 horas anuales por persona trabajadora, mientras que Noruega, el cuarto país con menos horas trabajadas, registró 1,425.6 horas anuales (OCDE, 2024).

La OCDE establece que la productividad laboral se mide en función de la relación entre las horas trabajadas y el producto interno bruto (PIB), lo que indica qué tan eficientemente se genera valor económico a partir del trabajo. Países con alta productividad pueden generar un mayor PIB con menos horas de trabajo, lo que impacta directamente en el crecimiento económico y la competitividad. En ese sentido, México se posiciona como el segundo país con menor productividad dentro de la OCDE, con un PIB por hora trabajada de apenas 24 dólares, solo por encima de Colombia. En comparación, Alemania registra un PIB por hora trabajada de 90.9 dólares, mientras que Noruega, el segundo país con mejor productividad en la OCDE, alcanza los 161.8 dólares por hora trabajada (OECD, 2024).

Estos datos evidencian que la gran cantidad de horas trabajadas en México no se traduce necesariamente en un beneficio para la economía nacional ni para las empresas. Una posible explicación radica en la persistencia de una cultura laboral basada en el presencialismo, donde se prioriza el tiempo de permanencia en el trabajo sobre la eficiencia y los resultados.

A nivel legal, la jornada laboral en México establece un máximo de 48 horas semanales, lo que se deriva del esquema de ocho horas diarias de trabajo. Esa estructura tiene sus raíces en las ideas del británico Robert Owen, quien, a principios del siglo XIX, propuso dividir el día en tres bloques de ocho horas: trabajo, recreación y descanso. Sin embargo, este modelo, concebido hace más de dos siglos, no contempla las necesidades actuales de las personas trabajadoras, tales como la movilidad, los tiempos de traslado y la creciente complejidad de los empleos modernos. Hoy en día, factores como el acceso a esquemas de trabajo flexible, la integración del trabajo remoto, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la salud mental y física juegan un papel crucial en el bienestar y la productividad de los empleados. Además, el avance tecnológico ha transformado la forma en que se desempeñan muchas funciones, permite mayor eficiencia con menos horas de trabajo, lo que hace evidente la necesidad de actualizar los esquemas laborales para priorizar resultados sobre la cantidad de horas trabajadas.

Es fundamental que ese modelo sea analizado en profundidad no solo en México, sino en el ámbito internacional, para determinar una jornada laboral que responda a las condiciones actuales. En lugar de enfocarse únicamente en la cantidad de horas trabajadas, se debe privilegiar la productividad, el bienestar de los trabajadores y la flexibilidad laboral como elementos clave para mejorar la competitividad y la calidad de vida de la fuerza laboral.

De hecho, en México se han realizado esfuerzos para incentivar y regular algunas modalidades flexibles de trabajo, como el teletrabajo. Un ejemplo de ello es la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, que entró en vigor en diciembre de 2023 y establece condiciones de seguridad y salud para quienes laboran bajo esta modalidad (*Diario Oficial de la Federación* [DOF], 2023). Sin embargo, a pesar de estos avances, la realidad laboral refleja una tendencia contradictoria. Según el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE, 2023), México fue el país de Latinoamérica con mayor aceptación y expectativas de continuar con esquemas de trabajo flexibles tras la pandemia. No obstante, un estudio de IPSOS (2024) reveló que, después de la crisis sanitaria, México es también el país de la región donde más trabajadores asisten diariamente a la oficina (66%), en contraste con el promedio latinoamericano del 55%. Eso sugiere que, aunque la experiencia del trabajador mexicano con el teletrabajo ha sido positiva, las empresas han tendido a regresar a prácticas laborales tradicionales. Como consecuen-

cia, la falta de esquemas flexibles afecta el bienestar de las personas trabajadoras, al grado de que el 21 % de ellas renuncia debido a la dificultad de equilibrar su vida laboral y familiar (IPADE, 2023).

La brecha entre la creciente demanda de esquemas de trabajo flexibles y la persistencia de modelos laborales rígidos evidencia la necesidad urgente de replantear las políticas laborales en torno a la flexibilidad. En ese sentido, la problemática se vincula directamente con el pilar de flexibilidad espacial y temporal, el cual abarca políticas, programas y estrategias que permiten a las organizaciones adoptar esquemas de trabajo más adaptativos. El objetivo es priorizar la productividad y el cumplimiento de metas, al tiempo que se favorece un equilibrio real entre la vida personal y laboral de los colaboradores. Para abordar este desafío, es clave implementar políticas que fomenten una mayor autonomía en la gestión del tiempo y el espacio de trabajo, para beneficiar tanto a los empleados como a sus familias. Algunas de las estrategias más efectivas incluyen:

A. Esquemas de flexibilidad en el tiempo de trabajo

El modelo laboral en México, caracterizado por largas jornadas, afecta tanto la productividad como el bienestar de las personas colaboradoras. Para contrarrestar estos efectos, es clave establecer horarios flexibles que se adapten a las diferentes etapas de la vida personal y familiar, para permitir una mejor conciliación. Asimismo, implementar políticas de desconexión laboral ayuda a evitar la hiperconectividad y el agotamiento, lo que asegura que los empleados tengan tiempo real de descanso y esparcimiento. Además, una adecuada gestión de cargas de trabajo permite distribuir las responsabilidades de manera equitativa, se evita la saturación de tareas y se fomenta un mejor rendimiento sin necesidad de extender la jornada laboral.

B. Esquemas de flexibilidad en el lugar de trabajo

A pesar de los beneficios comprobados del teletrabajo, muchas empresas en México priorizan el presencialismo. Para mejorar la eficiencia y reducir los tiempos de traslado, es fundamental fomentar modelos híbridos o remotos cuando la naturaleza del puesto lo permita. También es necesario diseñar estrategias de movilidad que reduzcan los tiempos de desplazamiento, como la posibilidad de ajustar horarios de entrada y salida, incentivos para el uso de transporte eficiente o la descentralización de espacios de trabajo. Además, garantizar infraestructura adecuada, con tecnología y espacios diseñados para la flexibilidad laboral, permite a los colaboradores desarrollar sus funciones de manera más cómoda y efectiva.

C. Herramientas para la gestión de la flexibilidad

La implementación de políticas de flexibilidad requiere herramientas que faciliten su aplicación y aseguren su éxito. La comunicación clara es esencial para establecer expectativas y evitar malentendidos. Asimismo, la capacitación en gestión del tiempo y trabajo flexible permite que líderes y colaboradores optimicen su desempeño en entornos dinámicos. Finalmente, el monitoreo y evaluación constante de estas políticas ayuda a medir su impacto, hacer ajustes según las necesidades de la organización y garantizar un balance adecuado entre productividad y bienestar laboral.

El actual modelo laboral en México requiere una transformación profunda que priorice la eficiencia y el bienestar sobre la cantidad de horas trabajadas. La implementación de políticas de flexibilidad en tiempo y espacio, junto con herramientas de gestión adecuadas, permitirá mejorar la productividad, reducir la rotación laboral y favorecer un entorno laboral más flexible y productivo.

3. DESAFÍO 3: EL IMPACTO DE LA SALUD LABORAL EN LA DINÁMICA FAMILIAR

El estrés laboral es una problemática que afecta tanto la salud física y mental de las personas trabajadoras como su desempeño y calidad de vida. Según el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), se define como “las reacciones físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores”, lo que puede derivar en problemas de salud e incluso lesiones (NIOSH, 2023). La Organización Mundial de la Salud (OMS) también destaca la estrecha relación entre el bienestar mental y el entorno laboral; señala que un espacio de trabajo seguro y saludable contribuye al bienestar emocional y mejora la productividad, mientras que un ambiente laboral desfavorable puede generar estrés y afectar el desempeño de las personas colaboradoras (OMS, 2022).

En México, el estrés laboral es una de las principales causas de fatiga entre los trabajadores. Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, incluso antes de la pandemia, el 75% de los empleados en el país experimentaba fatiga por estrés laboral, un porcentaje superior al de China (73%) y Estados Unidos (59%) (UNAM Global, 2021). Ante ese panorama, han surgido regulaciones como la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, cuyo propósito es “establecer los requisitos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, promoviendo un entorno laboral saludable y favorable” (DOF, 2018).

Sin embargo, las estrategias enfocadas en la salud laboral suelen centrarse únicamente en el trabajador dentro del ámbito organizacional, sin considerar su papel

dentro de la familia. Es fundamental reconocer que los problemas de salud física y mental no solo impactan el desempeño en el trabajo, sino que también afectan la dinámica familiar. De la misma manera, las preocupaciones y responsabilidades familiares pueden influir en el bienestar de la persona trabajadora, lo que repercute en su productividad y satisfacción laboral. Por ello, es esencial adoptar un enfoque integral que contemple la interconexión entre el trabajo, la salud y la familia, con la garantía de mecanismos de apoyo que permitan a los colaboradores desenvolverse plenamente en ambos ámbitos.

En 2021 Sara Paola Pérez Ramos, maestra en ciencias para el desarrollo y la sustentabilidad, realizó una investigación donde uno de sus objetivos fue analizar cómo se relaciona la conciliación con la salud mental (síntomas somáticos, disfunción social, ansiedad e insomnio y depresión); después de analizar una muestra de 928 personas trabajadoras, en esta confirma: “una relación negativa entre la conciliación y los síntomas de mala salud mental expresados en las variables de síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión severa”. Dicho estudio, además, coincidió con investigaciones previas, que expresaban una relación entre la conciliación y la salud mental, siendo que una incapacidad para conciliar, genera efectos críticos en la salud mental (Beutell, 2010; Jiménez-Figueroa et al., 2019; Kim y Cho, 2020). Adicionalmente, según Avilés y Hernández, los conflictos se desarrollan cuando el ambiente laboral se interpone en el familiar, lo que ocasiona problemas basados en tensión o presiones, tiempo y comportamientos incompatibles que impiden el desarrollo adecuado de uno de los ámbitos e indica también que para un ejercicio idóneo de las funciones laborales y familiares es necesaria una conciliación en el manejo de recursos y energías, esto producirá respuestas positivas como una vida armoniosa en casa, satisfacción personal, aumento del nivel de productividad y desempeño (Avilés y Hernández, 2020).

A partir de esa necesidad, contemplamos vincularlo al pilar de salud física y mental familiar, el cual abarca todas aquellas políticas, programas y actividades destinadas a garantizar condiciones óptimas de salud para que las personas puedan desarrollarse plenamente tanto en su entorno laboral como en su vida familiar. Esto implica no solo la promoción de un estado de bienestar físico y emocional, sino también la prevención y atención de factores que afectan la calidad de vida de las personas colaboradoras y sus familias.

Las problemáticas detectadas en torno a la salud mental y física de las personas trabajadoras, como el estrés laboral, la ansiedad, el insomnio y la disfunción social, evidencian la necesidad de implementar estrategias efectivas en los centros de trabajo.

Para abordar esas problemáticas se proponen las siguientes estrategias desde los centros de trabajo:

A. Promoción de la salud integral

Se deben desarrollar programas que fomenten el bienestar en tres dimensiones clave:

- Salud física. Implementación de programas de actividad física, ergonomía en el trabajo, acceso a revisiones médicas periódicas y promoción de hábitos saludables.
- Salud mental. Acceso a programas de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés y promoción de espacios de descanso dentro del horario laboral.
- Salud social. Iniciativas que fortalezcan la convivencia dentro del entorno laboral y la creación de redes de apoyo entre colaboradores para reducir el aislamiento y la carga emocional.

B. Centros de trabajo y hogares libres de violencia

El bienestar laboral y familiar no puede dissociarse de la problemática de la violencia, la cual puede trasladarse del hogar al trabajo y viceversa, por lo que es necesaria la identificación de situaciones de riesgo y desarrollo de estrategias para evitar que los conflictos personales afecten el desempeño y la seguridad en el entorno laboral.

C. Estrés laboral

El estrés laboral es una de las principales causas de deterioro en la salud física y mental de las personas trabajadoras, afecta tanto su desempeño como su bienestar personal. Para mitigar sus efectos, se deben establecer medidas en tres niveles:

- Prevención. Reducción de la carga laboral excesiva y establecimiento de límites saludables entre la vida laboral y personal.
- Detección. Aplicación de encuestas y evaluaciones periódicas para identificar factores de riesgo en las personas colaboradoras.
- Atención. Programas de acompañamiento psicológico, asesoramiento en gestión del tiempo y espacios para la recuperación emocional dentro del trabajo.

En conclusión, la relación entre el trabajo, la familia y la salud es innegable, y los centros de trabajo desempeñan un papel clave en la creación de condiciones que favorezcan el bienestar integral de los colaboradores. Adoptar políticas de promoción de la salud integral, prevención de la violencia y gestión del estrés no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también fortalecerá la estabilidad y produc-

tividad de las organizaciones. Solo a través de un enfoque integral que contemple la interconexión entre estos factores, se podrá garantizar un entorno laboral y familiar más saludable.

4. DESAFÍO 4: INEQUIDAD Y BARRERAS EN LA CORRESPONSABILIDAD

La realidad familiar ha experimentado grandes cambios en las últimas décadas, especialmente desde los años cuarenta. En Latinoamérica en particular las condiciones y crisis económicas y sociales impulsaron la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, aunque es fundamental reconocer que el trabajo ha sido parte de la vida de las mujeres desde siempre. La inserción de las mujeres en el ámbito público es considerada una de las transformaciones más importantes de la segunda mitad del siglo xx. Sin embargo, a pesar de que las mujeres han asumido un rol clave en la provisión económica del hogar, el papel de los hombres en la crianza, el cuidado y las labores del hogar no ha evolucionado de la misma manera. Esa falta de corresponsabilidad afecta directamente las dinámicas familiares y las oportunidades de desarrollo de las mujeres en su vida laboral y personal.

La falta de corresponsabilidad se refleja en las alarmantes cifras que vinculan a las mujeres con la falta de oportunidades para desarrollarse plenamente. Algunos de los principales factores incluyen:

- Brecha salarial. Según el Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, México ocupa el lugar 119 de 146 países en disparidad salarial entre mujeres y hombres. Una de las principales causas de esta desigualdad es la carga de cuidados, que obliga a muchas mujeres a optar por empleos de medio tiempo o de menor complejidad para poder atender ambas responsabilidades (Foro Económico Mundial, 2024).
- Informalidad laboral. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2024, el 55.4% de las mujeres en México trabaja en la informalidad. Esto reduce en un 50% sus ingresos y las deja sin acceso a prestaciones laborales esenciales como seguridad social, guarderías, préstamos hipotecarios y pensiones, exacerbando la brecha de género (*El Economista*, 2024).
- Desigualdad de ingresos. Según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), los hombres ocupados reportaron un ingreso laboral real mensual de \$8,025.83, mientras que las mujeres percibieron \$6,431.81, lo que evidencia una brecha de ingresos significativa (Coneval, 2024).

- Segregación vertical. En el subíndice de “Participación y oportunidades económicas” del Índice Global de Brecha de Género, México ocupa la posición 109 de 146 con un puntaje de 61.2. A pesar de que las mujeres representan el 23% de la plantilla laboral, el 73% de las empresas no cuenta con mujeres en posiciones de dirección. Además, según la OIT, el 76% de las empresas considera que un directivo debe estar disponible de manera incondicional, lo que dificulta el acceso de las mujeres a esos puestos (OIT, 2024).

A. Falta de equidad derivada de la falta de corresponsabilidad

Las mujeres continúan asumiendo la mayor carga de trabajo no remunerado. Según el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), en México las mujeres dedican en promedio 39 horas semanales al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que los hombres solo 13 horas. Estas actividades representan el 24% del PIB nacional, superando incluso a sectores como la industria manufacturera (CIEG, 2024).

Uno de los datos más ilustrativos del problema de cuidados es que, según la OIT, mientras que el 100% de los hombres regresa al trabajo en las mismas condiciones tras convertirse en padres, solo el 55% de las mujeres logra hacerlo. Esto se vincula directamente con las brechas laborales antes mencionadas y evidencia un sistema que desincentiva el cuidado equitativo (OIT, 2024).

B. Un sistema que desincentiva el cuidado

Estudios han demostrado que mientras ser madre reduce las oportunidades de empleo, ser padre las incrementa o se considera un incentivo para ascender profesionalmente. Sin embargo, también se ha encontrado que, cuando los hombres participan activamente en el cuidado, sus carreras pueden verse afectadas de manera similar a la de las madres trabajadoras. Esto sugiere que la discriminación laboral está relacionada con el nivel de participación en el cuidado más que con el género en sí (SEMUJERES CDMX, 2023).

En ese sentido, desde el Instituto de Análisis de Política Familiar (IAPF), a través del pilar equidad entre mujeres y hombres, se buscan promover políticas, programas y actividades que permitan a hombres y mujeres desarrollarse plenamente en las esferas familiar y profesional. La falta de equidad en el ámbito laboral y familiar sigue siendo un reto importante, evidenciado en la distribución desigual de responsabilidades de cuidado, las brechas salariales y las barreras para el desarrollo profesional de quienes tienen responsabilidades familiares.



Para abordar estas problemáticas, es fundamental que los centros de trabajo impulsen políticas que favorezcan la equidad, permitiendo que tanto mujeres como hombres ejerzan su derecho a cuidar y ser cuidados sin que esto represente un obstáculo en su vida profesional. En ese sentido, vinculamos estas problemáticas con las siguientes políticas clave:

C. Licencias de cuidados familiares

Las licencias de maternidad, paternidad, lactancia y cuidados especiales son fundamentales para garantizar el bienestar de las personas colaboradoras y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. La falta de acceso a estas licencias perpetúa la desigualdad, al recaer la mayor parte de las responsabilidades de cuidado en las mujeres, afectando su desarrollo profesional y económico. Implementar políticas adecuadas en esta materia contribuye a una distribución más equitativa de los cuidados y mejora la calidad de vida de las familias.

Acciones clave:

- Licencias maternas y paternas equitativas.
- Licencias de lactancia con espacios adecuados para la extracción de leche.
- Licencias para cuidados especiales (enfermedad, discapacidad y adultos mayores).

D. No discriminación a trabajadores con responsabilidades familiares

La discriminación laboral hacia quienes tienen responsabilidades familiares sigue siendo una barrera para la equidad. Muchas mujeres enfrentan dificultades para ascender profesionalmente debido a estereotipos de género, mientras que los hombres que desean asumir responsabilidades de cuidado encuentran obstáculos para acceder a licencias o esquemas de flexibilidad. Garantizar un trato justo y sin discriminación es esencial para la equidad de género y la retención del talento.

Acciones clave:

- Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Eliminación de la brecha salarial en trabajadores con responsabilidades familiares.
- Promoción de la equidad profesional y salarial.
- Programas de retorno al trabajo tras periodos de cuidado.

E. Corresponsabilidad

El equilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades no remuneradas es clave para lograr una verdadera equidad entre mujeres y hombres. A nivel organizacional, es importante fomentar políticas internas que promuevan la corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo, desafiando los roles de género tradicionales y permitiendo que hombres y mujeres compartan equitativamente las responsabilidades.

Acciones clave:

- Sensibilización sobre los roles de género en el hogar y el trabajo.
- Promoción de una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado.
- Implementación de esquemas de trabajo flexible para facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Al impulsar estas políticas dentro de los centros de trabajo se fortalece el pilar de equidad entre mujeres y hombres, se promueven condiciones laborales justas y sostenibles que permitan a todas las personas desarrollarse plenamente tanto en su vida profesional como en su entorno familiar.

5. DESAFÍO 5: LA DESCONEXIÓN FAMILIAR Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES

Si bien hemos visto las consecuencias de la polarización entre los conceptos de trabajo y familia, es importante resaltar las consecuencias sociales de la desconexión familiar. La familia, vista desde una perspectiva comunitaria, es una institución social que interactúa con otras instituciones a su alrededor a través de la convivencia de cada uno de sus miembros. La familia no es solo un lugar de consumo, sino que es un sujeto productivo, generador de bienes inmateriales a los cuales no se les ha dado el valor que les corresponde, como brindar un medio de seguridad y confianza para las personas que conforman el núcleo familiar, el desarrollo de habilidades sociales y la funcionalidad de sus dinámicas y roles.

El impacto de la calidad de las relaciones familiares se verá reflejado en la productividad de los centros de trabajo, ya que se ve influenciada por el desempeño de los trabajadores que, a su vez, generará estabilidad o inestabilidad en el cumplimiento de las metas y objetivos según el desarrollo personal y familiar de los colaboradores. México es un país que culturalmente coloca a la familia en el centro, donde los valores y las tradiciones intergeneracionales son tomados en cuenta resaltando el impacto de sus vínculos en la construcción de una sociedad más humana y justa.



Sin embargo, la familia necesita de espacios y tiempos que sean dedicados para su desarrollo pleno. Según el antropólogo francés Marc Augé, existen espacios en la posmodernidad descritos como *no lugares*, que son aquellos sitios necesarios para la circulación funcional de personas y bienes, tales como estaciones de autobús, medios de transporte y centros comerciales, por mencionar algunos; por otra parte, existen los lugares, espacios a los que las personas les asignan un sentido y donde logran percibirse como valoradas.

Paradójicamente, las personas pasan la mayor parte de su tiempo semanalmente en los no lugares, lo que resta el tiempo de convivencia a lugares donde pueden adquirir un sentido de pertenencia y ser reconocidas no solo por lo que hacen, sino por su valor en sí mismas como personas. Si profundizamos en la relación de familia con el término hogar, nos remitimos a sus raíces como *focaris*, *focus*, *fuego*, para hacer referencia a un espacio que da sensación de seguridad y calma, un lugar que contrarresta la sensación de despersonalización de los no lugares.

6. EFECTOS DE LA FALTA DE CONVIVENCIA EN EL DESARROLLO INFANTIL

El tiempo que cada persona le dedica a sus relaciones familiares impacta en la formación de vínculos sólidos entre personas. No es de sorprenderse experimentar la crisis que se vive actualmente de una sociedad desvinculada cuando no se le da la importancia a la función de la familia en ámbitos públicos y privados. La familia es parte activa y dinámica de la sociedad, ambas influyen las dinámicas de convivencia para un desarrollo pleno y armónico de la persona o para su fragmentación.

De acuerdo con investigaciones y estudios desde el enfoque en el trauma psicológico, a través de American Academy of Pediatrics, existen diez experiencias adversas que se pueden presentar en la infancia pero cuyo impacto trasciende a la vida adulta, estas experiencias son: abuso infantil (emocional, físico o sexual), negligencia infantil (emocional o física), enfermedad mental de uno de los padres, ser testigo de violencia doméstica, encarcelamiento de uno de los padres o de uno de los miembros de la familia, separación o divorcio de los padres, fallecimiento de uno de los padres o hermanos. Las consecuencias de vivir una o más de las experiencias adversas en la infancia (EAI) se reflejarán en la vida adulta con mayor tendencia en el consumo de alcohol, tabaco o drogas ilegales, embarazo adolescente, depresión, enfermedades cardíacas y hepáticas, violencia por parte de la pareja, infecciones de transmisión sexual (ITS), intentos de suicidio y/o muerte por suicidio.

La formación en las primeras etapas del desarrollo en el ser humano es fundamental para un crecimiento pleno; sobre todo, desde una cultura de la prevención,

se reconoce el impacto que las experiencias adversas en la infancia producen en el desarrollo de la persona y en su integración a la sociedad. La convivencia en familia, a través del juego y la integración en espacios que fomenten la creatividad en las niñas y en los niños, favorecerá que en la etapa adulta la persona pueda tener un pensamiento crítico en la toma de decisiones, en la resolución de problemas, que logre una sana autoestima y genere vínculos afectivos profundos a través de una comunicación asertiva en sus relaciones interpersonales. Según Landau (2002) “el planteamiento creativo es una de nuestras vías para preparar a un niño de cara a su vida futura”.

Desde las etapas del desarrollo cognitivo de Piaget (sensorio-motorista, pre-operacional, operaciones concretas y operaciones formales), es importante recalcar que el aprendizaje en el niño se desarrolla a partir de la curiosidad; sin dejar de lado la influencia del entorno respecto a los padres. La niñez es la etapa donde los procesos mentales se encuentran sin terminar y las reglas de juego son diferentes. Promover espacios de trabajo que promuevan la integración y formación familiar no solo tendrá resultados reflejados en la productividad de sus organizaciones, sino también en la construcción de una sociedad con valores sólidos a través de familias con un sentido de pertenencia.

La promoción de políticas que se pueden implementar en beneficio de la convivencia familiar supondrá un impacto en la organización y en la sociedad: brindar vacaciones eficientes a los colaboradores, incentivar la creación de eventos donde se integre a la familia del colaborador y pueda aportar a la comunidad, capacitar en temas de formación familiar, como las etapas de vida familiar e inteligencia emocional en el hogar y, a su vez, la responsabilidad de los empleadores en el conocimiento, la detección, la atención, incluso y de ser el caso, la canalización a organismos especializados en crisis familiares.

IV. CONCLUSIONES

El equilibrio entre el trabajo y la familia en México no es solo una cuestión individual, sino un desafío estructural que debe abordarse desde un enfoque de derechos humanos y bienestar laboral. A lo largo de este análisis, identificamos cinco desafíos clave que afectan tanto la productividad de las organizaciones como la cohesión social: un sistema económico que desgasta a las familias, una cultura laboral inflexible, el impacto de la salud laboral en la dinámica familiar, la inequidad en la corresponsabilidad y la desconexión familiar con sus consecuencias sociales.

La fragmentación de los vínculos familiares y la falta de espacios y tiempos para su desarrollo generan efectos adversos que trascienden el ámbito doméstico, lo que afecta el bienestar emocional y el desempeño laboral. La ausencia de políti-

cas que promuevan la integración familiar y la rigidez de las condiciones laborales limitan el potencial de las familias para contribuir a una sociedad más equitativa y humana.

El estrés financiero y la sobrecarga de responsabilidades dentro del hogar refuerzan desigualdades y pueden derivar en inestabilidad emocional e incluso violencia. Además, la falta de convivencia familiar y el estrés parental impactan el desarrollo de la infancia y su integración social a futuro.

Por ello, es fundamental que los centros de trabajo adopten estrategias basadas en los pilares del balance trabajo-familia, lo que incluye esquemas de flexibilidad laboral, licencias de cuidado, fomento de la corresponsabilidad y una cultura organizacional que valore la vida familiar. Garantizar tiempos y espacios de calidad para la convivencia y fortalecer el sentido de pertenencia permitirá no solo mejorar el bienestar de las personas colaboradoras, sino también la estabilidad económica y social del país.

Promover una cultura de balance trabajo-familia no es solo un beneficio individual, sino una inversión en una sociedad más justa, productiva y sostenible.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Aban, J. D., Becerra, M., Delajara, M., León, L. y Valadez-Martínez, L. (2020). *El estándar de ingreso mínimo en cuatro grandes ciudades de México. Qué se necesita para alcanzar un nivel de vida digno, y cuánto ingreso es suficiente, en opinión de la gente*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- American Academy of Pediatrics. (s.f.). *ACEs: Adverse childhood experiences*. HealthyChildren.org. <https://www.healthychildren.org/Spanish/healthy-living/emotional-wellness/Building-Resilience/Paginas/ACEs-Adverse-Childhood-Experiences.aspx>
- Avilés, D., y Hernández, D. (2020). La sobrecarga laboral y su influencia en el sistema familiar: percepciones de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil (Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago).
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and work-family conflict. *Work & Stress*, 24(2), 99-112.
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género. (s.f.). *Trabajo doméstico y de cuidados en México*. UNAM. <https://cieg.unam.mx/covid-genero/cifras-trabajo-domestico.php>
- Citroni, M. (2014). Familia y educación: una visión personalista de la relación padres-hijos. Bonum.
- Condusef. (2024). Encuesta Nacional sobre Salud Financiera (2023). Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros. <https://www.condusef.gob.mx/?p=contenido&idc=2448&idcat=1>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2024). *Ingreso laboral y brechas de género en México*. <https://www.economista.com.mx/ca->

- pital-humano/dia-mujer-2025-cuanto-ganan-mujeres-frente-hombres-mexico-20250307-749363.html
- Cristancho, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, 112. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Diario Oficial de la Federación*. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Diario Oficial de la Federación*. (2023). Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo.
- Estrada, L. (2012). *El ciclo vital de la familia* (Primera edición digital). Random House Mondadori.
- Family Impact Seminar. (1978). Interim Report of the Family Impact Seminar. George Washington University.
- Foro Económico Mundial. (2024). *Índice global de brecha de género 2024*. <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>
- Herrera, P. (15 de septiembre de 1997). La familia funcional y disfuncional, un indicador de salud. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21251997000600013
- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023
- <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENSAFI/ENSAFI.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Encuesta Nacional sobre las Finanzas de los Hogares, 2019*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENSAFI/ENSAFI.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Encuesta Nacional sobre Salud Financiera 2023*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Infobae. (2023, abril 26). *¿Quién estaría detrás de las jornadas de 8 horas de trabajo en México?* <https://www.infobae.com/mexico/2023/04/26/quien-estaria-detras-de-las-jornadas-de-8-horas-de-trabajo-en-mexico/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (2024). *Mujeres en empresas 2024: brechas de género en el ámbito corporativo*. <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Encuesta Nacional sobre Salud Financiera 2023: Presentación de resultados*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ensafi/2023/doc/ensafi_2023_presentacion_resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2022*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/>



- Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa. (2023). *México y el home office*. ipade Business School. <https://www.ipade.mx/newsmedia/gestion/mexico-y-el-home-office/>
- IPSOS. (2024). *El trabajo híbrido llegó para quedarse*. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2024-02/Estudio-%20el%20trabajo%20h%C3%ADbrido%20lleg%C3%B3%20para%20quedarse.pdf>
- Jiménez-Figueroa, A., Ramírez-Mendoza, R. A. y Díaz-Reyes, F. (2019). Impacto de la conciliación trabajo-familia en la salud mental de los trabajadores. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(1), 45-60.
- Kampowski, S., y Gallazzi, G. (Comps.). (2015). *Familia y desarrollo sostenible*. Universidad Católica San Pablo.
- Kim, Y. y Cho, S. (2020). Work-family conflict and mental health among married working mothers in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1-12.
- Landau, E. (2002). *El vivir creativo*. Herder.
- Minuchin, S. (2004). *Familias y terapia familiar*. Gedisa.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2023). *Acerca del estrés en el trabajo*. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. <https://www.cdc.gov/niosh/stress/es/about/acerca-del-estres-en-el-trabajo.html>
- OCC. (2024). *Tendencias Laborales 2024: Reporte sobre los trabajadores en México*. OCC-Mundial. <https://occ-marketing.s3.amazonaws.com/tl-pdf/TL190.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (s.f.). *Trabajo y equilibrio vida-trabajo. Better Life Index*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- Organización Internacional del Trabajo/Cinterfor. (n.d.). *Trabajo y empleo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Más allá del techo de cristal: igualdad de género en el mundo del trabajo*. <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#conclusion>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2024). *oecd compendium of productivity indicators 2024*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b96cd88a-en>
- Pérez, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 00015. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>

Rojas, A. (1994). Los cuatro factores clave de Virginia Satir. *Revista costarricense de trabajo social*, *revista.trabajosocial.or.cr*.

Satir, V. (2002). *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*. Pax.

Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. (2023). *Boletín Mujeres cdmx 01-2023*. https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/Boletin_Mujeres_CDMX_01-2023.pdf

unam Global. (2021). México: alarmantes cifras de estrés laboral. Universidad Nacional Autónoma de México. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral

Para la elaboración de este documento, se utilizó el modelo de lenguaje (OpenAI, 2025) como herramienta de apoyo en la revisión y mejora de la redacción.