

Claves para la Productividad y el Bienestar Organizacional



Autores: Dra. Heira Georgina Valdez Bocanegra; Erika Dominguez Bonilla; y Paulina Gómez Lira.

Introducción: La Relevancia del Balance Vida-Trabajo (BTV)

El BTV es la armonía entre la vida personal y profesional. Su importancia radica en que no solo tiene efectos en el bienestar individual, sino que es un pilar fundamental para el desempeño organizacional y la productividad (Beauregard y Henry, 2009). Un desequilibrio, manifestado como conflicto trabajo-familia o estrés, reduce significativamente el rendimiento (Wolor et al., 2023).

Factores Clave que Modulan el BTV y el Desempeño

Las Mujeres y el BTV

- Mujeres:** Enfrentan desafíos únicos, especialmente las que son madres y académicas (Mukhopadhyay, 2023). El teletrabajo puede mejorar su BTV, pero con posibles tensiones en las relaciones laborales (Tan et al., 2024). En México, las responsabilidades domésticas culturalmente son asignadas a las mujeres; y esto repercute en la integración de la identidad de género en el trabajo (Reverberi et al., 2022).
- Maternidad:** El regreso al trabajo post-parto requiere apoyo de los superiores jerárquicos para cuidar el bienestar de las mujeres y su BVT (Lucia-Casademunt et al., 2018).
- Mujeres Migrantes:** Enfrentan barreras culturales y sociales adicionales para lograr el BVT (Ali et al., 2017).



Consecuencias en el Desempeño y Bienestar

- Desempeño Individual:** Un BTV deficiente se correlaciona con bajo rendimiento y mayor estrés laboral (Wolor et al., 2023).
- Satisfacción y Compromiso:** Un equilibrio saludable fomenta mayor satisfacción laboral, bienestar general y compromiso con la organización (Reverberi et al., 2022; Lucia-Casademunt et al., 2018).
- Ventaja Organizacional:** Políticas de BTV eficientes resultan en mayor productividad, reducción de costos y alta retención de talento (Beauregard y Henry, 2009).

Implicaciones y Recomendaciones

Las organizaciones deben:

- Diseñar políticas de BTV adaptadas:** Que consideren las dinámicas de género y las nuevas modalidades de trabajo (Beauregard y Henry, 2009; Sreya et al., 2023).
- Fomentar una cultura de apoyo:** Priorizando el bienestar del empleado y el respaldo de los líderes (Beauregard y Henry, 2009).

- Promover la equidad de género:** Especialmente en el reparto de responsabilidades domésticas (Reverberi et al., 2022).

- Investigar continuamente:** Para comprender mejor el BTV en diversos contextos y demografías (Tan et al., 2024).



Referencias

- Ali, F., Malik, A., Pereira, V. y Al Ariss, A. (2017). Una comprensión relacional del equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres musulmanas migrantes en Occidente: agenda de investigación futura. REVISTA INTERNACIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS , 28 (8), 1163-1181. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1166784>
- Beauregard, T. y Henry, L. (2009). Vinculando las prácticas de conciliación de la vida laboral y personal con el rendimiento organizacional. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW , 19 (1), 9-22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Lucia-Casademunt, A., García-Cabrera, A., Padilla-Angulo, L. y Cúellar-Molina, D. (2018). Reincorporación al trabajo tras el parto en Europa: Bienestar, conciliación laboral y familiar, y la interacción del apoyo del supervisor. FRONTIERS IN PSYCHOLOGY , 9 , Artículo 68. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00068>
- Mukhopadhyay, U. (2023). Impacto de la pandemia de COVID-19 en el rendimiento académico y la conciliación de la vida laboral y personal de las académicas. REVISTA ASIÁTICA DE CIENCIAS SOCIALES , 51 (1), 62-70. <https://doi.org/10.1016/j.jais.2022.07.003>
- Reverberi, E., Manzi, C., Van Laar, C. y Meeussen, L. (2022). El impacto de la falta de conciliación de la vida laboral y personal y las responsabilidades domésticas no compartidas en la integración de la identidad de género y trabajo. SELF AND IDENTITY , 21 (5), 588-607. <https://doi.org/10.1080/15298868.2021.1914715>
- Sreya, B., Rao, A., Ramakrishnan, G. y Kulshrestha, N. (2023). Entornos laborales emergentes en la era de la pandemia: un enfoque de género para los programas de conciliación de la vida laboral y personal. FRONTERAS EN SOCIOLOGÍA , 8 , Artículo 120288. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.120288>
- Tan, J., Lim-Soh, J. y Tan, P. (2014). El impacto del teletrabajo en la conciliación laboral y familiar y la satisfacción personal de las mujeres: un estudio longitudinal de Singapur. INVESTIGACIÓN APLICADA EN CALIDAD DE VIDA , 19 (5), 2595-2615. <https://doi.org/10.1007/s11148-024-10340-x>
- Wolor, C., Eranza, D., Rababah, M. y Nurkin, A. (2023). Relación entre el conflicto trabajo-familia, el desequilibrio entre la vida laboral y personal y el estrés laboral con el rendimiento laboral de mujeres casadas en Indonesia: Un estudio transversal. REVISTA IRANÍ DE PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA CLÍNICA , 29 (3), 350-369. <https://doi.org/10.32598/ijpcp.29.3.4713.1>