

## Balance entre familia y trabajo en el académico universitario: perspectiva bioética personalista

Balancing between family and work in the academic setting: a personalist  
bioethical perspective

Juan Manuel Palomares Cantero\* (ORCID 0009-0009-9304-8487)

Luis Felipe Miguel Llanos Reynoso (ORCID 000-0002-8984-6314)

*Universidad Anáhuac*

Recepción: 27 de septiembre de 2023; aprobación: 26 de marzo de 2024

Disponible en línea: septiembre 2024.

---

### Resumen

Este artículo explora cómo los profesores universitarios equilibran sus compromisos laborales y familiares desde una perspectiva bioética personalista. Combinando una revisión bibliográfica con entrevistas a docentes, se destaca la importancia de políticas laborales que promuevan el balance entre vida familiar y trabajo, como horarios flexibles y un ambiente de apoyo, directamente vinculados con la satisfacción laboral y el bienestar emocional. Se identifican los desafíos del conflicto trabajo-familia, incluyendo el aumento del estrés y la disminución de la satisfacción laboral. El estudio defiende que la bioética personalista, enfocada en la integridad personal, la autodeterminación y el bienestar, es crucial para abordar estos desafíos y subraya la necesidad de una reflexión ética en las decisiones institucionales que afecten a los académicos, buscando siempre un balance que favorezca su bienestar y el de sus familias.

Palabras clave: *Bioética personalista; balance familia Trabajo; académicos; universidad; personalismo.*

---

### Abstract

This article explores how university professors balance their work and family commitments from a personalist bioethical perspective. Combining a literature review with interviews with educators, it highlights the importance of labor policies that promote work-family balance, such as flexible schedules and a supportive environment, directly linked to job satisfaction and emotional well-being. The challenges of work-family conflict, including increased stress and reduced job satisfaction, are identified. The study argues that personalist bioethics, focusing on personal integrity, self-determination, and well-being, is crucial for addressing these challenges and emphasizes the need for ethical reflection in institutional decision-making affecting academics, always seeking a balance that promotes their well-being and that of their families.

Keywords: *Personalistic bioethics; work-family balance; academics; university; personalism.*

\*Autor para correspondencia: [juan.palomares@anahuac.mx](mailto:juan.palomares@anahuac.mx)

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Autónoma Metropolitana

DOI: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2024n65/Palomares>

©2024 Universidad Autónoma Metropolitana, Departamento de Administración.

Este es un artículo *Open Access* bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

## Introducción

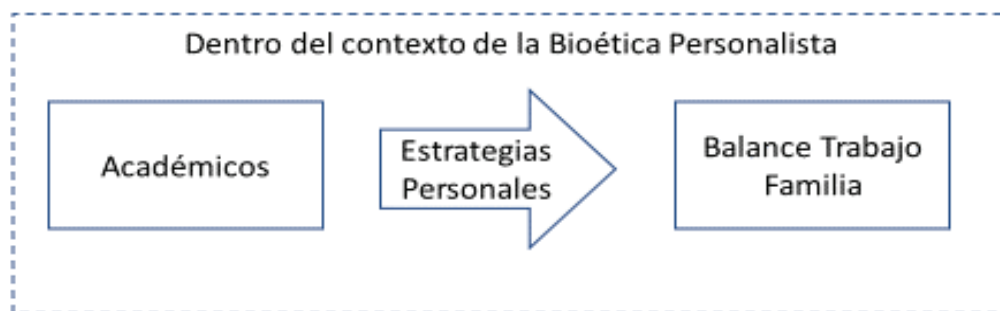
El balance entre el trabajo y la vida familiar (BFT) es un desafío significativo para los académicos universitarios, quienes a menudo enfrentan demandas profesionales y personales que influyen profundamente en su bienestar y rendimiento (Salas *et al.*, 2021; Tabares *et al.*, 2020). Este artículo tiene como objetivo explorar cómo un balance adecuado puede contribuir a la satisfacción y el éxito de los profesores tanto en su carrera como en su vida personal, y examinar el impacto de un balance inadecuado (Rahman *et al.*, 2020). Además, se analiza esta temática desde diferentes perspectivas, destacando la importancia de encontrar un balance adecuado y las repercusiones en la satisfacción laboral, el bienestar general, los resultados individuales y organizacionales, y la retención de empleados.

Se discuten criterios de la bioética personalista para ofrecer una perspectiva más profunda sobre este tema (Stoy, 2024). Las preguntas centrales del estudio son éstas: ¿qué estrategias, prácticas u objetivos contribuyen al BFT? y ¿cuál es el papel de la bioética personalista en la mejora de este balance?

La primera pregunta se abordará mediante una metodología cuantitativa basada en encuestas, mientras que la segunda se explorará por medio de una revisión de la literatura especializada.

La figura 1 ilustra las preguntas de investigación en el contexto de la bioética personalista y cómo los académicos influyen en el BFT.

**Figura 1.** Diagrama conceptual de la investigación



FUENTE: Elaboración propia.

En la sociedad actual, el BFT es de gran relevancia, ya que las personas enfrentan desafíos crecientes para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Existe una necesidad apremiante de políticas efectivas que promuevan un ambiente laboral equilibrado, protegiendo al profesorado de ambientes hostiles (Casillas y Dorantes, 2021).

## Método

Este estudio se efectuó mediante un enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, con el objetivo de abordar de manera exhaustiva las preguntas de investigación planteadas. Con una estrategia contextual descriptiva, se investigó cómo afectan las demandas profesionales y personales a los académicos universitarios, cómo influye un balance adecuado entre trabajo y familia en el bienestar y rendimiento de los profesores universitarios, y cómo impacta un balance inadecuado en su insatisfacción y fracaso. Finalmente, como propuesta, se examinó de qué manera se puede aplicar la bioética personalista en la reflexión sobre el BFT de los académicos universitarios.

### Investigación cualitativa: revisión bibliográfica

Para contextualizar el estudio, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de artículos académicos. La revisión de literatura se abordó en seis temas principales, utilizando las siguientes palabras clave: 1) Contexto balance familia trabajo; 2) Contexto del trabajo académico; 3) Impactos positivos del balance

familia trabajo; 4) Impactos negativos del balance familia trabajo; 5) Estrategias identificadas para lograr un balance familia trabajo y 6) Bioética personalista y balance familia trabajo. Se utilizó *Google Scholar* como principal motor de búsqueda, debido a que su amplia base de datos es varias veces mayor que otras plataformas, como es el caso de *Microsoft Academy*, *Scopus*, *Dimensions WoS* y *COCI* (Moed et al., 2016; (Martín et al., 2021).

El proceso de revisión incluyó la identificación y análisis de un número significativo de referencias que se clasificaron en categorías específicas, en un criterio de búsqueda de publicación de 2020 a la fecha. A continuación, se presenta una tabla con la distribución de referencias por cada rubro identificado.

**Tabla 1.** Distribución de referencias por palabra clave

Rubro identificado	Número de referencias
Contexto balance familia trabajo	16 400
Contexto del trabajo académico	40 000
Impactos positivos del balance familia trabajo	16 500
Impactos negativos del balance familia trabajo	16 400
Estrategias identificadas para lograr un balance familia trabajo	16 700
Bioética personalista y balance familia trabajo	261

FUENTE: Elaboración propia.

### Investigación cualitativa: entrevistas

En la investigación en campo, se realizaron entrevistas con profesores universitarios para obtener perspectivas personales sobre el BFT. Las entrevistas se aplicaron entre el 1 y el 11 de diciembre de 2020, nueve meses después del inicio de la pandemia de covid-19, cuando 100% del personal trabajaba desde casa. Se realizaron 443 entrevistas, basadas en una invitación abierta y voluntaria al personal administrativo y académico de una universidad privada en México.

La entrevista incluyó una pregunta abierta de opinión para ayudar a entender las estrategias para mejorar la calidad de vida y bienestar y conciliar la vida familiar y laboral: “¿Qué estrategias, prácticas u objetivos estás siguiendo, o deberías seguir, para lograr una conciliación trabajo-familia ahora haciendo trabajo desde casa?”

Las entrevistas fueron conducidas por un grupo de tres expertos en recursos humanos. No se preguntó explícitamente sobre bioética para identificar si sus elementos eran mencionados espontáneamente por los sujetos. Para el análisis de los datos levantados, los expertos realizaron dos rondas de discusión y utilizaron la herramienta de análisis *Word Cruncher de Atlas.Ti 8*, recomendada por Atherton y Elsmore (2007) para clasificar los contenidos bajo un catálogo abierto (Holsti, 1969).

La metodología mixta cualitativa-cuantitativa permitió una comprensión integral de los desafíos y estrategias relacionados con el BFT en el contexto académico, proporcionando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones del estudio.

## Resultados

### Desarrollo cualitativo documental

La revisión bibliográfica se organiza bajo los siguientes contextos: Balance familia trabajo; trabajo académico; Relación entre valores y balance trabajo-familia; Impactos positivos; Impactos negativos; Estrategias identificadas y Bioética personalista.

**Contexto Balance familia trabajo.** Está ampliamente demostrado que el enriquecimiento trabajo-familia está positivamente relacionado con la satisfacción laboral, lo que significa que los empleados que experimentan un mayor enriquecimiento, es decir, una influencia positiva entre sus roles laborales y familiares, tienden a informar una mayor satisfacción con su trabajo (Allen *et al.*, 2023). En particular, el apoyo organizacional y la percepción de BFT median la relación entre la flexibilidad laboral y el enriquecimiento del trabajo a la familia (Madero *et al.*, 2021). En cuanto al género, las experiencias laborales y familiares pueden tener efectos diferentes: las mujeres muestran un mayor enriquecimiento trabajo-familia en comparación con los hombres, y el apoyo recibido tiene un impacto más significativo en su enriquecimiento trabajo-familia y satisfacción laboral (Cozzolino, 2020; Hjálmsdóttir y Rafnsdóttir, 2024). En cuanto a los contextos culturales, existen variables que pueden influir y diferenciar el bienestar de las personas (Mejía, 2020), y que, por lo tanto, diferentes culturas requerirán estrategias diferenciadas, como el manejo del tiempo, fundamental para lograr un balance satisfactorio (Lizcano *et al.*, 2020).

**Contexto Trabajo académico.** Numerosos estudios examinan el BFT en el contexto académico y las necesidades y desafíos específicos que enfrentan los académicos universitarios en relación con sus responsabilidades laborales y familiares (Shockley *et al.*, 2017). El académico de una se caracteriza por una serie de valores fundamentales que guían su comportamiento y contribuyen a su desarrollo profesional; son pilares que definen su rol en una universidad y contribuyen al desarrollo de una cultura académica enriquecedora (Reyes y Hernández, 2023). Aunque los valores pueden variar entre individuos, instituciones y contextos, algunos valores comunes asociados con los académicos universitarios son los siguientes: 1) Excelencia académica. Los académicos se esfuerzan por alcanzar altos estándares de calidad en su trabajo, ya sea en la docencia, investigación o servicio a la comunidad. Buscan la excelencia en su campo de estudio y fomentan el aprendizaje riguroso y el pensamiento crítico (Izarrá *et al.*, 2020). 2) Integridad. Los académicos valoran la honestidad, la ética y la transparencia en todas sus actividades académicas. Se adhieren a los principios de integridad intelectual, evitando el plagio y la mala conducta científica (Aguilar *et al.*, 2021). 3) Libertad académica. Los académicos defienden la libertad de investigación, enseñanza y expresión. Buscan un entorno donde puedan explorar nuevas ideas, cuestionar convenciones y contribuir al conocimiento sin temor a represalias o censura (Campos y Solano, 2020). 4) Autonomía. Los académicos valoran la autonomía en su trabajo. Tienen la libertad de diseñar su plan de estudio, elegir sus áreas de investigación y tomar decisiones académicas fundamentales (Garrido *et al.*, 2020). 5) Colaboración. Los académicos reconocen la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo. Fomentan el intercambio de conocimientos, la colaboración interdisciplinaria y la construcción de redes académicas para promover un mayor impacto en su campo (Pérez, 2022). 6) Compromiso con el aprendizaje. Los académicos valoran el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional. Buscan oportunidades para mantenerse actualizados en su disciplina, participar en actividades de desarrollo y mejorar constantemente sus habilidades pedagógicas y de investigación (Hervás *et al.*, 2022). 7) Responsabilidad social. Los académicos reconocen su responsabilidad de contribuir al bienestar de la sociedad. Buscan aplicar sus conocimientos y habilidades para abordar desafíos sociales, promover la equidad y mejorar la calidad de vida de las personas (Benito *et al.*, 2020; Garbizo *et al.*, 2020).

En las investigaciones, es importante tener en cuenta las diferencias estructurales entre los académicos, ya sea en términos de contratación, planta u honorarios, tiempo de dedicación horario completo o parcial, o recursos disponibles, como becas, así como su participación en programas institucionales como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (San Fabián, 2020).

**Contexto Relación entre valores y balance trabajo-familia.** La relación entre los valores de los académicos y el BFT es un tema de importancia en el ámbito universitario. Como profesionales comprometidos con la generación y transmisión del conocimiento, los académicos suelen tener una serie de valores arraigados que guían su comportamiento y decisiones en su vida laboral y familiar (Reyes y Hernández, 2023). Los valores de los académicos, como la dedicación a la enseñanza, la excelencia académica, la búsqueda de la verdad y el desarrollo personal, pueden influir en su capacidad para equilibrar las demandas profesionales y familiares. Estos valores pueden impulsar a los académicos a comprometerse en exceso con su trabajo, lo que puede afectar negativamente su bienestar y su capacidad para atender las responsabilidades familiares (Sierra *et al.*, 2019).

Por otro lado, los académicos que valoran el BFT, la calidad de vida y el bienestar personal, tienden a adoptar estrategias que les permiten establecer límites claros entre su vida profesional y personal (Abouzeid *et al.*, 2020). En la tabla 2, se relacionan los valores académicos identificados con el balance trabajo familia.

**Tabla 2.** Relación entre valores académicos y el balance trabajo familia

Valor	Relación con el balance familia trabajo
Excelencia académica	Impulsa a los académicos a comprometerse en exceso con su trabajo, afectando el bienestar y la capacidad para atender responsabilidades familiares.
Integridad	Promueve un comportamiento ético que puede incluir la valorización del balance familia trabajo.
Libertad académica	Fomenta un entorno de investigación y enseñanza que puede ser flexible, ayudando al balance familia trabajo.
Autonomía	Permite a los académicos tomar decisiones que favorezcan el balance familia trabajo.
Colaboración	La colaboración puede generar apoyo social que facilite el balance familia trabajo.
Compromiso con el aprendizaje	El aprendizaje continuo puede requerir tiempo extra, pero también puede incluir estrategias para balancear trabajo y vida personal.
Responsabilidad social	Motiva a los académicos a contribuir al bienestar social, lo que puede incluir la promoción de políticas de balance familia trabajo.

FUENTE: Elaboración propia, a partir de las referencias identificadas.

**Contexto Impactos positivos.** Los resultados de un estudio de metaanálisis que examinó la relación entre el BFT y el bienestar general de las personas mostraron que un mejor BFT se asoció con una mayor satisfacción con la vida, una mejor salud mental y una mayor satisfacción laboral. Además, se observó que el BFT protege contra el estrés laboral y el agotamiento emocional, lo cual contribuye al bienestar general de los individuos (Caballero y Fattah, 2021), y en particular en el bienestar emocional, físico y social (Benito *et al.*, 2020; Jiménez *et al.*, 2021). El apoyo percibido por parte de la organización y los supervisores influye en el enriquecimiento trabajo-familia, lo cual, a su vez, se asocia con una mayor satisfacción laboral y familiar (Kelley *et al.*, 2021; French *et al.*, 2020).

El enriquecimiento trabajo-familia tiene una relación positiva tanto con la satisfacción laboral como con la satisfacción familiar. Esto significa que, cuando los empleados experimentan un mayor enriquecimiento, es más probable que se sientan satisfechos tanto en su trabajo como en su vida familiar (Llanos y Martínez, 2019). Un mejor BFT se asocia con una menor intención de abandonar la organización. Cuando los empleados perciben un alto nivel de apoyo por parte de la organización, el impacto positivo del BFT en la retención de empleados se fortalece (Yslado *et al.*, 2021). Las organizaciones como Google, Microsoft, Salesforce, IKEA y Johnson & Johnson reconocen la importancia de estos aspectos y adoptan medidas para facilitar el BFT, generando beneficios significativos como una mayor satisfacción laboral, un mejor bienestar general y una mayor retención de empleados (Lovejoy *et al.*, 2021; Shen y Shockley, 2024).

En el ámbito académico, las investigaciones demuestran que los académicos que logran un balance adecuado entre su vida laboral y familiar experimentan mayores niveles de satisfacción laboral, bienestar personal y compromiso con su trabajo. Además, un balance saludable entre la familia y el trabajo también puede contribuir a una mayor productividad, creatividad y satisfacción en el ámbito académico (Soria *et al.*, 2019).

**Contexto Impactos negativos.** El conflicto entre el trabajo y la familia tiene consecuencias negativas a nivel individual, incluyendo un mayor estrés, una peor salud mental, una menor satisfacción laboral y una mayor probabilidad de agotamiento emocional. Asimismo, tiene repercusiones en el ámbito organizacional, como un mayor ausentismo laboral, una mayor rotación de personal y una disminución del

compromiso y el rendimiento laboral (Gabini, 2020; Llanos y Martínez, 2019). Existe una relación directa entre el BFT y la intención de abandonar la organización (Yslado *et al.*, 2021). El estrés resultante de tratar de cumplir las sobrecargas del trabajo profesional y familiar puede ser abrumador. Los académicos que luchan por encontrar un balance adecuado a menudo experimentan niveles más altos de estrés, lo que puede afectar negativamente su salud mental y física (Salas *et al.*, 2021), y su rendimiento (Cano *et al.* 2020; Herman *et al.*, 2020).

El impacto del desbalance entre el trabajo y la familia se extiende más allá del ámbito individual y afecta a las instituciones académicas en sí. Algunas de las repercusiones a nivel organizacional incluyen un mayor ausentismo laboral, rotación de personal, disminución del compromiso y del rendimiento laboral (Cozzolino, 2020). Los académicos que enfrentan dificultades para equilibrar el trabajo y la familia pueden estar más inclinados a faltar al trabajo debido a problemas de salud relacionados con el estrés y el agotamiento, así como a la intención de buscar oportunidades en otros lugares y abandonar la organización (Sarwar *et al.*, 2021; Yslado *et al.*, 2021).

En resumen, los 10 impactos positivos o negativos que se pueden obtener, dependiendo si se implementa o no un adecuado BFT, identificados de la revisión literaria son: 1) Satisfacción con la vida. 2) Satisfacción laboral. 3) Productividad. 4) Creatividad. 5) Compromiso con el trabajo. 6) Retención de talento. 7) Bienestar físico. 8) Bienestar emocional. 9) Clima laboral. 10) Equilibrio vida-trabajo.

**Contexto Estrategias identificadas.** Las políticas amigables con la familia tienen un impacto positivo en el BFT y la satisfacción laboral de los trabajadores (Benito *et al.*, 2020). Algunas propuestas de estrategias identificadas para obtener una mayor satisfacción laboral y que pueden influir en el BFT, son: 1) Horarios flexibles; permitir a los empleados ajustar su horario de trabajo para equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. (Gabini, 2020; French *et al.*, 2020; Llanos y Martínez, 2019; Mazzola, 2023); 2) Autonomía para la realización de tareas (French *et al.*, 2020; Madero *et al.*, 2021). 3) Licencia por maternidad o parental remunerada (Gabini, 2020; Mazzola, 2023). 4) Cuidado infantil subsidiado (Gabini 2020; Osorio y Ponce, 2022). 5) Programas de apoyo familiar, como servicio médico, ayuda de colegiaturas, y despensas (Gabini, 2020; León *et al.*, 2022; Rocha y Rincón, 2022). 6) Trabajo en casa, permitir a los empleados trabajar desde su casa para equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares (Llanos, 2020). 7) La bioética personalista, considerando a los académicos como seres completos con necesidades y aspiraciones tanto en el ámbito profesional como personal, promoviendo un entorno de trabajo equitativo.

Además, el apoyo social y familiar, así como las estrategias individuales de autocuidado y gestión del tiempo, pueden influir en la capacidad de los académicos para mantener un balance adecuado (Hernández *et al.*, 2023).

**Contexto Bioética personalista.** La bioética, el personalismo, y el BFT se pueden relacionar dentro del ámbito académico universitario, abordar desde diferentes perspectivas y enfoques. La bioética se puede aplicar en beneficio del BFT, integrando de manera articulada la fuerza física afectada por las exigencias del puesto con el resto del ser humano (Dejours *et al.*, 2023; Neffa, 2015). El personalismo, como corriente filosófica que destaca la dignidad y el valor de la persona, reconoce la importancia de su desarrollo integral y su individualidad (Curcio, 2021). En el contexto del académico universitario, el personalismo influye en su visión del BFT al considerar que el bienestar abarca tanto el ámbito laboral como el familiar y personal (Caballero y Fattah, 2021).

Desde esta perspectiva, se reconoce la importancia de encontrar un balance saludable entre las responsabilidades laborales y familiares, y el enfoque personalista alienta al académico a considerar su desarrollo profesional, bienestar y satisfacción personal (Abbas *et al.*, 2014; French *et al.*, 2020; Gabini, 2020). El personalismo amplía la visión del éxito y la realización, reconociendo que no se limitan únicamente al ámbito académico (Mazzola, 2023).

Además, el personalismo también influye en la formulación de políticas y prácticas institucionales relacionadas con el BFT en el ámbito académico. Se promueve el diseño de políticas que fomenten un

entorno de trabajo flexible, que valoren la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, y que reconozcan las necesidades individuales de los académicos, en consonancia con los principios del personalismo (Curcio, 2021).

La bioética personalista invita a considerar a los académicos como seres completos, con necesidades y aspiraciones tanto en el ámbito profesional como en el personal (Sgreccia, 2012). Esto significa que las políticas y prácticas institucionales deben diseñarse de manera que permitan a los académicos satisfacer sus responsabilidades familiares y laborales sin comprometer su bienestar ni su desarrollo en ninguna de estas áreas.

El personalismo reconoce la singularidad de cada persona. En el contexto académico, esto significa que las políticas y prácticas deben ser sensibles a las diferentes circunstancias y necesidades de los académicos. No todos los académicos tienen las mismas responsabilidades familiares ni las mismas aspiraciones profesionales, por lo que es esencial considerar esta diversidad en el diseño de políticas inclusivas (Atienza, 2022).

La bioética personalista también se refiere a la ética en la toma de decisiones. Las instituciones académicas deben tomar decisiones éticas que respeten la dignidad y los valores de los académicos. Esto incluye la promoción de un ambiente de trabajo equitativo, la valoración del BFT y la consideración de las implicaciones éticas de las políticas institucionales (Lafferriere, 2022).

## Resultados de las entrevistas

Para el estudio de campo, se entrevistaron a 443 sujetos, de los cuales 68% eran mujeres y 32% hombres. La edad promedio de los participantes fue de 45 años, con una antigüedad promedio en la universidad de 12 años.

De las respuestas obtenidas, se identificaron las principales categorías de análisis que los empleados sugieren como estrategias prácticas u objetivos para lograr una conciliación trabajo-familia mientras trabajan desde casa. Las dos principales estrategias propuestas fueron tener una jornada u horario de trabajo establecido (60% de los entrevistados la sugirió), y tener una disciplina personal para seguir este horario de trabajo (20%). Poder convivir con la familia fue destacado por 19% de los entrevistados.

En cuanto a la administración del tiempo, algunos comentarios textuales incluyeron: “Pienso en tener tiempos concretos para todo, tener un horario de trabajo claro” y “una vez finalizado el trabajo, centrarme 100% en ellos [la familia]”. Otros mencionaron: “Ser estricto en el horario de trabajo y muy eficiente durante la jornada laboral, evitar cualquier distracción” y “Sigo con mi rutina de trabajo presencial, sigo los horarios de casa y oficina y no los combino, eso me ayuda sobre todo a hacer mi trabajo”.

Además de las estrategias principales, se identificaron otras estrategias auxiliares: Hacer ejercicio (10%); Tener espacios adecuados en casa (8%); Ser organizados (7%); Tener descansos (7%); y Tener metas claras (7%).

Al analizar los resultados específicos de los académicos, se observa que la conciliación trabajo-familia es un tema crucial para este grupo. La mayoría de los académicos destacaron la importancia de tener un horario de trabajo bien definido y mantener una disciplina personal para seguirlo. Esto sugiere que los académicos valoran la estructura y la previsibilidad en su rutina diaria, lo cual les ayuda a manejar mejor sus responsabilidades laborales y familiares.

La capacidad de convivir con la familia también fue una prioridad para los académicos, indicando que valoran altamente el tiempo de calidad con sus seres queridos. Esto refuerza la necesidad de políticas institucionales que apoyen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente en un entorno académico donde las demandas laborales pueden ser intensas y extensas.

Los comentarios sobre la administración del tiempo reflejan una conciencia clara entre los académicos sobre la importancia de separar el trabajo de la vida personal y evitar distracciones durante la jornada

laboral. Este enfoque en la eficiencia y la claridad de los límites entre el trabajo y la vida personal es esencial para mantener el bienestar y la productividad.

Las estrategias auxiliares mencionadas, como hacer ejercicio, tener espacios adecuados en casa, ser organizados, tomar descansos y establecer metas claras, también son relevantes para los académicos. Estas prácticas no sólo ayudan a mejorar el BFT, sino que también contribuyen al bienestar general y a la salud mental de los académicos.

Los resultados cuantitativos destacan que los académicos buscan activamente estrategias para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, y valoran el apoyo institucional y personal para lograr este equilibrio. Esto subraya la importancia de implementar políticas y prácticas que faciliten un entorno laboral flexible y de apoyo, promoviendo así un bienestar integral y una mayor satisfacción laboral entre los académicos.

## **Conclusión**

### **Sobre el balance trabajo-familia en el contexto del trabajo académico**

Un balance adecuado entre el trabajo y la familia es crucial para el bienestar y el éxito de los académicos universitarios. Las demandas profesionales y personales tienen un impacto significativo en su vida, lo que puede llevar a niveles elevados de estrés, insatisfacción laboral y agotamiento emocional. Además, el desbalance entre trabajo y familia conduce a consecuencias negativas como estrés, insatisfacción laboral, agotamiento emocional, ausentismo y alta rotación de personal, subrayando la necesidad urgente de políticas efectivas que promuevan un ambiente laboral equilibrado.

Los valores fundamentales de los académicos, como la dedicación a la enseñanza, la excelencia académica, la búsqueda de la verdad y el desarrollo personal pueden influir en su capacidad para equilibrar las demandas profesionales y familiares. Estos valores pueden impulsar a los académicos a comprometerse en exceso con su trabajo, afectando negativamente su bienestar y su capacidad para atender las responsabilidades familiares.

### **Impactos positivos y negativos del balance trabajo-familia**

El balance adecuado entre el trabajo y la familia se asocia con una mayor satisfacción con la vida, mejor salud mental y mayor satisfacción laboral. Protege contra el estrés laboral y el agotamiento emocional, contribuyendo al bienestar general de los individuos.

La tensión entre el trabajo y la familia provoca riesgos negativos a nivel individual y organizacional. Crea un mayor estrés, peor salud mental, menor satisfacción laboral y mayor probabilidad de agotamiento emocional. Las instituciones académicas que no abordan este desbalance experimentan mayor ausentismo, rotación de personal y disminución del compromiso y rendimiento laboral.

### **¿Qué estrategias, prácticas u objetivos contribuyen al BFT?**

De los resultados del análisis cuantitativo se puede concluir que las demandas profesionales y familiares requieren un orden y disciplina autoimpuesta por los propios trabajadores para conciliar la vida familiar y laboral. Esta agenda y su seguimiento con disciplina reducen los niveles de estrés, insatisfacción laboral y agotamiento emocional. Estrategias como tener metas claras, hacer ejercicio y tomar descansos también son esenciales para abordar sana y psicológicamente el BFT. De la misma manera, de la revisión de la literatura se puede agregar que las políticas amigables con la familia, como horarios flexibles, licencia por maternidad o parental remunerada, cuidado infantil subsidiado y programas de apoyo familiar, son cruciales para promover un balance saludable. La flexibilidad laboral y el apoyo organizacional son fundamentales para facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.

## ¿Cuál es el papel de la bioética personalista en la mejora de este balance?

La bioética personalista promueve una visión ética en la toma de decisiones institucionales, enfatizando la necesidad de políticas y prácticas que respeten la dignidad y el valor de la persona. Esto implica que las instituciones académicas deben evaluar constantemente el impacto de sus políticas en el bienestar de los académicos y ajustarlas en consecuencia.

La bioética personalista ofrece herramientas para abordar el BFT en el ámbito académico desde una perspectiva ética y humana. Promueve la formulación de políticas que respeten la dignidad y el valor de la persona, enfatizando la autodeterminación, la integralidad y el bienestar. Las instituciones deben considerar explícitamente la autodeterminación de los académicos en la gestión de su tiempo y responsabilidades, así como fomentar un ambiente de trabajo que respete la diversidad y promueva la equidad. La bioética personalista no sólo fundamenta las políticas desde un enfoque ético, sino que también ofrece un marco para su evaluación y mejora continua, garantizando que se prioricen el bienestar y la dignidad de los académicos en todas las decisiones institucionales.

Se sugiere continuar estudiando los efectos del BFT, dentro del marco teórico de la bioética personalista, ya que parece que puede desempeñar un papel significativo en la promoción y mantenimiento del entorno académico adecuado, y ser una base ética sólida para el diseño de las políticas y prácticas institucionales.

---

## Referencias

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. y Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Abouzeid, G. K., López, M. J., y Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 19, 24-39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Aguilar, D. L., Barboza, J. I. y Orellana, G. M. (2021). Solidaridad y honestidad en la práctica docente. *Mérito-Revista de Educación*, 3(9), 272-281. <https://doi.org/10.33996/merito.v3i9.721>
- Allen, T. D., Regina, J., Wiernik, B. M. y Waiwood, A. M. (2023). Toward a better understanding of the causal effects of role demands on work-family conflict: A genetic modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 520-539. <https://doi.org/10.1037/apl0001032>
- Atherton, A. y Elsmore, P. (2007). Structuring qualitative enquiry in management and organization research. A dialogue on the merits of using software for qualitative data analysis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 2(1): 62-77 <https://doi.org/10.1108/17465640710749117>
- Atienza, M. (2022). *Sobre la dignidad humana*. Trotta. <https://books.google.es/books?id=jiF1EAAQBAJ>
- Benito, Á., Fernández de la Cruz, A., Hernández, A. E., Segura, L. A., Vargas, H. A. y Moreno, A. (2020). Introducción del liderazgo positivo: oportunidades de mejora en el aprendizaje en la educación superior. *Revista Internacional de Aprendizaje en la Educación Superior*, 7(1), 29-37. <https://doi.org/10.37467/gka-revedusup.v7.2020>
- Caballero, F. y Fattah, M.J. (2021). El bien común y el gobierno en Jacques Maritain. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11127-11141. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1158](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1158)

- Campos, J. y Solano, W. (2020). Autonomía universitaria y libertad de cátedra en tiempos de cambio. *Innovaciones Educativas*, 22(32), 151-169. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i32.2973>
- Cano, G., Suárez, D. y Zuleta, D. (2020). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores*. Tesis de grado. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Casillas, M. Á. y Dorantes, J. J. (2021). *Cyberbullying en posgrado*. *Revista de la Educación Superior*, 50(198), 109-130.
- Cozzolino, M. (2020). *Encontrando un balance entre la vida laboral y la vida personal: una cuestión de género*. Tesis de grado. Universidad Complutense de Madrid.
- Curcio, G. G. (2021). Il personalismo di Jacques Maritain. *Bibliopolis*, 44, id. 5123990, 129-145.
- Dejours, C., Zambroni, P. C. y Barros, V. A. (2023). Centralidade do trabalho e saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 26, 1-9. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340>
- French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S. y Centeno, G. (2020). Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103443>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Garbizo, N., Ordaz, M. y Lezcano Gil, A. M. (2020). El profesor universitario ante el reto de educar: su formación integral desde la responsabilidad social universitaria. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(40), 151-168. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201940garbizo8>
- Garrido, J. M., Espinosa, J. F. y Undurraga, T. (2020). La autonomía de la producción de conocimiento como política de la universidad. *Atenea (Concepción)*, 25(522), 83-00. <https://doi.org/10.29393/At522-97APJG30097>
- Herman, K. C., Reinke, W. M. y Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*, 78, 69-74. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>
- Hernández, A., Rojas, H. M. y Linares, J. (2023). Aislamiento y confinamiento: La otra pandemia en el ámbito social. *Revista Cuidarte*, 14(1), e2124. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2124>
- Hervás, M., Miñaca, M. I., Fernández, F. D. y Arco, J. L. (2022). La mejora del compromiso académico mediante la mentoría y el aprendizaje-servicio. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1-19. <https://doi.org/10.15359/ree.26-2.30>
- Hjálmsdóttir, A. y Rafnsdóttir, G. L. (2024). Gender, doctorate holders, career path, and work-life balance within and outside of academia. *Journal of Sociology*, 60(1), 192-208. <https://doi.org/10.1177/14407833221128842>
- Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Izarra, D., Hirsch, A. y Rodríguez, M. R. (2020). Profesorado de posgrado y el desarrollo del pensamiento crítico. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 20(83), 9-32.

- Jiménez, I. U., Vázquez, G., Juárez, L. G. y Bracamontes, E. (2021). Inventario de habilidades socioemocionales y salud mental para profesores de educación superior: Validez de contenido. *Revista Fuentes*, 2(23), 204-220. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.12052>
- Kelley, H. H., LeBaron-Black, A., Hill, E. J. y Meter, D. (2021). Perceived family and partner support and the work-family interface: A meta-analytic review. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 143-155. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>
- Lafferriere, J. N. (2022). La dignidad de la persona humana. Fundamento del orden jurídico nacional e internacional de Alfonso Santiago. *Revista Jurídica Austral*, 3(2), 883-887. <https://doi.org/10.26422/RJA.2022.0302.laf>
- León, M., Palomera, D., Ibáñez, Z., Martínez, L. y Gabaldón, D. (2022). Entre la equidad y la conciliación: similitudes y disparidades en el diseño institucional del primer ciclo de educación infantil en España. *Papers. Revista de Sociología*, 107(3), e3084. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3084>
- Lizcano, P., Martínez, K. Martínez, P. (2020). *Capacitación sobre el manejo de tiempo y su efecto en los factores psicosociales en el trabajo*. Tesis de Grado. Universidad Católica de Colombia.
- Llanos, L. F. (2020). La autoeficacia en la oficina no puede definir la autoeficacia ahora en casa: el caso del Home Office en México. En L. Coronado y L. F. Llanos *HOME OFFICE: La nueva revolución industrial*. (pp. 83-104). Editorial Wolters Kluwer.
- Llanos, L. F. y Martínez, L. (2019). La distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia. *Gestión y Estrategia*, 55, 43-61. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2019n55/Llanos>
- Lovejoy, M., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D. y Berkman, L. F. (2021). Work redesign for the 21st Century: Promising strategies for enhancing worker well-being. *American Journal of Public Health*, 111(10), 1787-1795. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306283>
- Madero, S., Ortiz, O. E. y Guerra, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 15(2), 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Martín, A., Thelwall, M., Orduña, E. y Delgado, E. (2021). Google Scholar, Microsoft Academic, Scopus, Dimensions, Web of Science, and Open Citations' COCI: a multidisciplinary comparison of coverage via citations. *Scientometrics*, 126(1), 871-906. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03690-4>
- Mazzola, E. A. (2023). Personalismo, gestión y efectos. En C. Mazzola y F. Rodríguez, *Gestión y efectos, el Personalismo* (pp. 127-140). neu.
- Mejía, R. (2020). *Investigación de la organización de vida familiar cotidiana en el contexto urbano y su impacto en el desarrollo en la infancia media*. ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara.
- Moed, H., Bar-Ilan, J. y Halevi, G. (2016). A new methodology for comparing Google Scholar and Scopus. *Journal of Informetrics*, 10(2), 533-551. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.04.017>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL-Conicet.
- Osorio, C. C. y Ponce, Z. H. (2022). Impacto del síndrome de *burnout* en el balance trabajo-familia. Una mirada documental. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo*, 4(5), 62-66. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3060>

- Pérez, R. (2022). *Empresa, economía y derecho: oportunidades ante un entorno global y disruptivo*. Dikilson.
- Rahman, Md. M., Ali, N. A., Jantan, A. H., Mansor, Z. D. y Rahaman, Md. S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of Malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(4), 621-642. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2020-0098>
- Reyes, O. y Hernández, G. (2023). Identificación y práctica de valores en la formación universitaria. *Revista Cubana de Educación Superior* 38(2), 1-15.
- Rocha, F. J. y Rincón, E. G. (2022). Docentes universitarios frente al confinamiento académico. *Texto Livre*, 15, e38234. <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2022.38234>
- Salas, M. E., Basante, Y. M., Zambrano, C. A., Matabanchoy, S. M. y Narváez, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209-227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- San Fabián, J. L. (2020). El reconocimiento de la actividad investigadora universitaria como mecanismo de regulación del mercado académico. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 23-44. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7208>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M. y Rusbadrol, N. (2021). A job demand–resource model of satisfaction with work–family balance among academic faculty: Mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment. *SAGE Open*, 11(2), 215824402110061. <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Sgreccia, E. (2012). Bioética Personalista e Diritti dell'uomo. *Studia Bioethica*, 5(3), 47-56.
- Shen, W. y Shockley, K. M. (2024). Culture and work-family Dynamics. En M. Gelfand y M. Erez. *The Oxford Handbook of Cross-Cultural Organizational Behavior* (pp. 537-560). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190085384.013.21>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L. y Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Sierra, T., Sevilla, D. E. y Martín, M. J. (2019). Profesor universitario, ser en resiliencia. Una mirada a su labor en el contexto educativo actual. *Diálogos sobre Educación*, 19, 1-20. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.539>
- Soria, A. C., Pedraza, N. A. y Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Stoy, G. (2024). Jacques Maritain, “Pure” nature, and the state’s teleological crisis. *Journal of Moral Theology*, 13(4), 37-58. <https://doi.org/10.1177/002200947901400405>
- Tabares, Y. A., Martínez, V. A. y Matabanchoy, S. M. (2020). Síndrome de *burnout* en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Yslado, R. M., Ramírez, E. H., García, M. E. y Arquero, J. L. (2021). Clima laboral y *burnout* en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>