

Equilibrio vida laboral y personal: efectos en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades

RESUMEN

Colombia es el país con el peor balance entre la vida y el trabajo (Work-life balance (WLB)) según la OCDE (2019). En promedio los trabajadores dedican solo 12 horas al ocio y al cuidado personal al día, (comparado con 15 horas en promedio para el resto de países del estudio). Por otro lado, cerca del 26% de los trabajadores en Colombia laboran más de 50 horas a la semana (el promedio de los países de la OCDE es del 11% de los trabajadores). La tecnología ha desdibujado el WLB y las organizaciones tienen el reto de mitigar los factores de riesgo psicosocial, que puedan causar problemas de salud mental en los trabajadores. Ante la diversidad de la fuerza de trabajo y el inminente el relevo generacional (De & Su, 2011; Glass, 2007; Thompson & Gregory, 2012) es importante no generalizar las prácticas organizacionales, por ellos se propone trabajar desde el enfoque de diferentes edades. A partir de la revisión de literatura, se identificó que aún no se ha determinado claramente el efecto del WLB en la salud mental teniendo en cuenta diferentes edades.

Por lo anterior, se plantea como pregunta de investigación ¿Cómo afecta el equilibrio entre la vida y el trabajo a la salud mental de los trabajadores de diferentes edades? y como objetivo general comprender el efecto del equilibrio entre la vida y el trabajo en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades. Se propone utilizar una metodología mixta, cuantitativa con una fuente secundaria la Encuesta Nacional de Salud Mental debido a su alcance y segundo, mediante entrevistas a los trabajadores con el fin de profundizar frente al efecto del WLB en su salud mental, teniendo en cuenta su edad actual. Con esta investigación se espera, identificar si el WLB tiene mayor relevancia para algún grupo de edades en específico; identificar cuál es el efecto del WLB en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades y brindar argumentos para impulsar políticas organizacionales y públicas sobre el WLB.

Palabras clave: Equilibrio vida-trabajo, salud mental, factores psicosociales y edad.

REVISIÓN DE LITERATURA

El concepto de Work-Life Balance se ha asociado con la tendencia a involucrarse atentamente en el desempeño de cada rol (Marks, 1977; Sieber, 1974), más adelante Kirchmeyer (2000) lo relaciona con la igualdad de tiempo y participación en múltiples roles (trabajador, hijo, esposo o esposa, padre o madre, estudiante, etc.), en el mismo año Clark (2000) lo define como la satisfacción y el correcto funcionamiento de sus asuntos tanto en el trabajo como en el hogar. Para el (2003) Greenhaus, Collins, & Shaw logran agrupa en el concepto todos los elementos de equilibrio en cuanto al tiempo, participación y satisfacción en todos los ámbitos de la vida. Finalmente para Parkes & Langford (2015) lo asocia con la capacidad de cumplir con las responsabilidades y compromisos familiares y del trabajo.

Para identificar la literatura científica acerca del equilibrio vida laboral-personal o WLB, se realizó una revisión sistemática de literatura en las bases de datos Scopus, Web of Science y Ebsco, con las siguientes ecuaciones de búsqueda correspondientes: (millennials OR "generation Y") AND ("work life balance" OR burnout OR "mental health" OR stress); (millennials OR "generation Y") AND ("work life balance" OR burnout OR "mental health" OR stress) AND work*; (millennials OR "generation Y") AND ("work life balance" OR burnout OR "mental health" OR stress) AND work*. En la **figura 1**, se detalla el proceso realizado. Actualmente se está trabajando con las ecuación de búsqueda "work-life balance" AND ("mental health" OR stress OR depression OR burnout) AND (Job* OR employee) AND (management OR organi?ation*) y "work life balance" AND ("mental health" OR stress OR depression OR burnout) AND (performance OR productivity) AND (Job* OR employee), en la **tabla 1** se presenta la clasificación de los artículos con principales temas relacionados con el WLB.

Durante el proceso de la revisión de literatura se ha podido evidenciar que el equilibrio entre la vida y el trabajo influye al tomar la decisión de permanecer o no en una organización y que también afecta la satisfacción laboral y el rendimiento del trabajador (Abdi, Peiró, Ayala, & Zappalà, 2019; Anshul, Pathak, & Singh, 2018; Cegarra-Leiva, Eugenia Sánchez-Vidal, & Cegarra-Navarro, 2012; Scandura & Lankau, 1997). Del mismo modo se afirma en uno de los metanálisis identificados (Xu, Wang, Mu, Jin, & Gao, 2018) que existe una fuerte relación entre work-family enrichment (WFE) y la satisfacción y el bienestar de la familia y el trabajo en países con bajo individualismo y niveles más bajos de desarrollo económico (es decir, países con un PIB per cápita más bajo) que en aquellos países individualistas y con niveles más altos de desarrollo económico (es decir, países con mayor PIB per cápita).

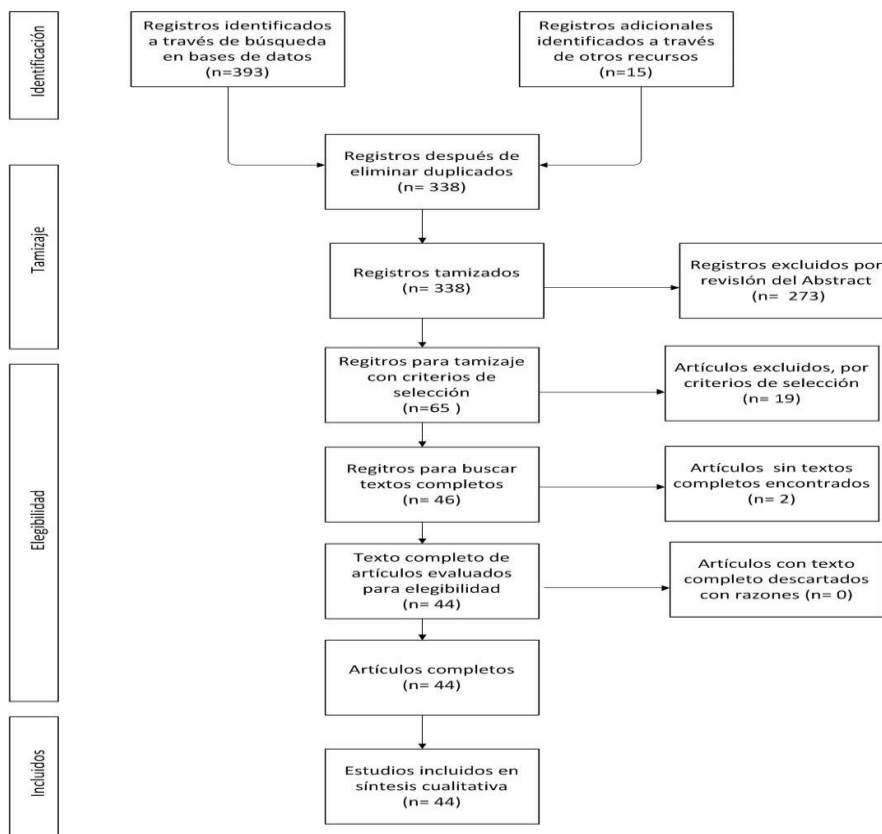


Figura 1 Flujograma del proceso de revisión de literatura

WLB + tema asociado	# de artículos
Estrés	18
Satisfacción	15
Prácticas	9
Bienestar	8
Retención/ rotación	7
Agotamiento	6
Burnout	5
Calidad de vida	4
Compromiso	4
Salud mental	4
Desempeño	4
Horas de trabajo	3
Tecnología	2

Tabla 1 Clasificación de artículos según el tema asociado con el WLB de las actuales ecuaciones de búsqueda.

El WLB es un término mucho más amplio que el concepto de vida familiar y trabajo (teniendo en cuenta que existen trabajadores que no tienen familia) (Eunae & Koh, 2014). Las ocupaciones en donde más se ha realizado este tipo de estudios son médicos, enfermeras, trabajadores hoteleros, trabajadores del sector de la construcción y docentes. En la **Figura 2** se presentan las principales variables que se han venido estudiando frente al WLB; se puede evidenciar una diferencia marcada en cuanto a variables individuales y variables organizacionales.

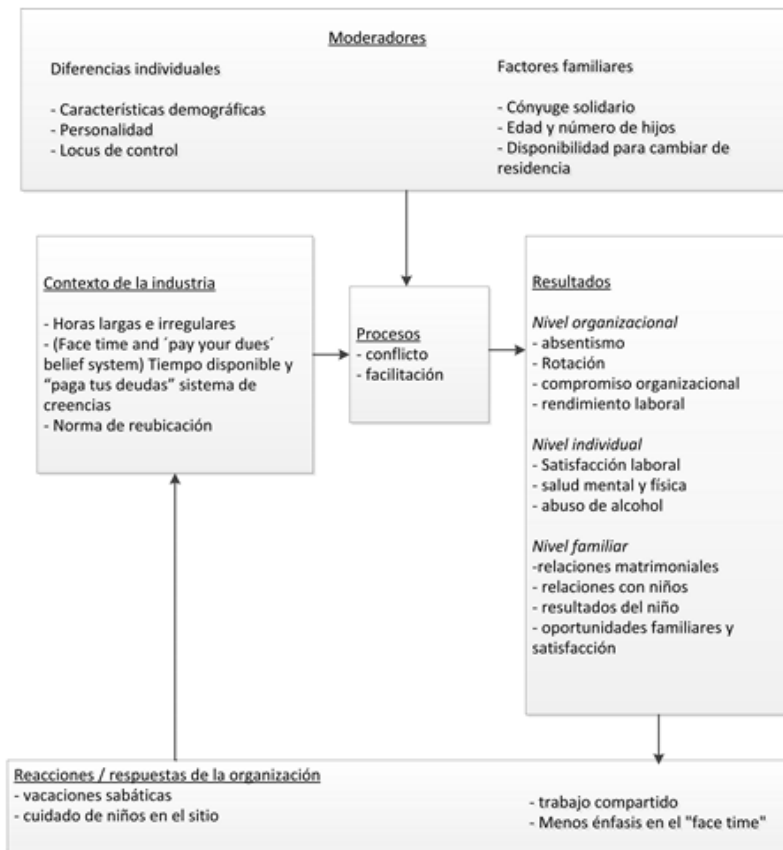


Figura 2 Diagrama de variables del WLB traducido al español extraído de (Mulvaney, O’Neill, Cleveland, & Crouter, 2006)

Por lo anterior, ya se han creado propuestas para tratar de controlar ese equilibrio entre la vida y el trabajo y los horarios que ponen en riesgo la salud de los trabajadores como es el caso de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE, 2017). En Colombia también es posible buscar elementos que generen horarios racionales, con el uso apropiado de las redes sociales, estableciendo cuáles son los verdaderos canales de comunicación para las organizaciones y controlando su uso para fines laborales, así mismo mejorando las prácticas, la calidad de vida y la salud tanto de los jefes como de los colaboradores. Por otro lado países como Corea del Sur ya se encuentran buscando estrategias para reducir la cantidad de mensajes después del horario laboral dado que suponen para el trabajador más horas extras (Nishiyama & Johnson, 1997).

Uno de los elementos que ha venido desdibujando la línea del equilibrio entre la vida y el trabajo es la tecnología, y gracias a ella es posible que cualquier persona pueda desarrollar tareas sin necesidad de encontrarse en una oficina propiamente. Hoy en día existen nuevas opciones como el teletrabajo que ayuda a disminuir costos a las organizaciones (Nicholas & Guzman, 2009) y brinda flexibilidad para el trabajador, pero que también tiene como efecto la imposibilidad de desconectarse por completo del

trabajo porque las redes sociales y el correo están a la mano en cualquier lugar y en cualquier hora del día (Haeger & Lingham, 2014).

Estamos inmersos en una sociedad contemporánea hiperconectada, participando en múltiples roles a la vez y cada vez es más difícil separar los ambientes de trabajo y la vida privada, buscar el equilibrio entre estos roles puede ser mentalmente más saludable y generar armonía en condiciones psicofisiológicas (Greenhaus et al., 2003). Invertir en el WLB lleva a tener efectos positivos en la satisfacción del empleado, la motivación, el bienestar y la salud del trabajador y mejorar la imagen de la organización (Schmitt, Fuchs, & Kirch, 2008); incluso es posible que se convierta en un atractivo para que los trabajadores deseen hacer parte de una organización que promueva este tipo de políticas. El equilibrio entre la vida y el trabajo también puede mejorar la productividad, reducir el absentismo y la tasa de rotación ya que el trabajador puede estar más motivado y menos estresado (Johari, Tan, & Tjik, 2016).

La globalización y el desarrollo tecnológico han generado mayor competencia y búsqueda de eficiencia en poco tiempo, esto ha conllevado a generar factores de riesgo que afectan la satisfacción, productividad y tanto la salud física como mental de los trabajadores. Estos factores de riesgo se pueden clasificar en organizacionales (como política y filosofía de la organización, cultura de la organización y relaciones industriales) y factores laborales (condiciones de empleo, diseño del puesto y calidad en el trabajo) (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017). A partir de las características y condiciones de trabajo se pueden presentar factores de riesgo que generan estrés crónico o prolongado. Se define como riesgos psicosociales laborales a las “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno Jiménez, 2011, p. 7).

Uno de los principales trastornos de salud mental como consecuencia de los factores psicosociales es la depresión, que se ha asociado con un menor logro académico y ocupacional, así mismo la depresión es considerada uno de los cinco factores de ausentismo en el trabajo y pérdida de productividad (En un estudio de Estados Unidos se menciona que por presentismo y ausentismo se puede tener una pérdida de entre 50 y 60% de la carga económica total de la depresión), por otro lado por la depresión se puede llegar a perder el 20% del tiempo en el trabajo y el 81% del tiempo por presentismo (Greenberg et al., 2003).

Según Löthgren los trastornos de ansiedad generalizados pueden conllevar a una afectación de los diferentes roles de la persona de manera comparable a la depresión (2004). A nivel mundial cerca del 31

% de las incapacidades se han relacionado con trastornos de salud mental, donde el 10% son por depresión, el 4% por ansiedad, 4% por trastornos por alcohol y 14% por otros trastornos (CESLA, 2019).

Como se evidencia en la **tabla 1** los autores le han dado una gran relevancia al estudio del WLB frente a diferentes variables como el estrés o el agotamiento, pero muy pocos han optado por estudiar el efecto del WLB en la salud mental de los trabajadores. Dentro de los artículos revisados se puede concluir que el WLB es un predictor directo de problemas de salud mental, con una fuerte relación negativa. Es decir para trabajadores con buen WLB tendrán menos problemas de salud mental y menos actitudes negativas hacia problemas de salud mental (Kotera, Green, & Sheffield, 2020), por el contrario el desequilibrio entre la vida laboral y personal conlleva a un riesgo relativo de mala salud (Hämmig & Bauer, 2009).

En la revisión de literatura también fue posible determinar que quienes autoinforman conflictos entre la vida laboral y personal, tiene mayor riesgo de informar una mala salud mental autoevaluada, emociones negativas y depresión, baja energía, fatiga y trastornos del sueño. Existe una alta tasa de prevalencia de WLB, en empleados con mayores problemas de salud mental (Hämmig & Bauer, 2009). Por otro lado Kotera (2020) sugiere que si un empleado percibe que su WLB es bueno, también califica su salud mental como buena, lo que corresponde al enriquecimiento de roles y viceversa.

Dentro del estudio adelantado por Haar J.M., Russo M., Suñe A., Ollier-Malaterre (2014) en siete diferentes culturas fue posible concluir que el WLB se asocia negativamente con la ansiedad y depresión, aún más en individuos que pertenecen a culturas con mayor equidad de género, es decir que corresponde a una variable moderadora. Por otro lado los mismos autores señalan que el individualismo y el colectivismo no moderan significativamente la relación entre WLB y ansiedad o depresión, pero en el caso de las culturas individualistas si puede tener un efecto significativo el WLB en la satisfacción, debido a la sensación de logro. Mientras que en culturas colectivistas, estarían dispuestos a sacrificar el equilibrio para favorecer a las familias que representan el apoyo para afrontar la adversidad.

En un estudio realizado con una muestra de 1293 empleados en Corea del Sur, se determinó que si aún los empleados pudieran controlar su horario de trabajo, no sería útil para mejorar la salud mental si las organizaciones no disponen de prácticas o programas de equilibrio entre la vida personal y laboral (Jang, Park, & Zippay, 2011). Es decir que existe un efecto moderador de la disponibilidad de programas de

conciliación vida personal y laboral, en la relación entre control de horarios y satisfacción laboral, y también entre el control de horarios y la salud mental. Para esta misma muestra se sugiere que la satisfacción laboral media el efecto de interacción del control de horario y WLB sobre la salud mental.

En cuanto al debate sobre el efecto según el género, concluyen que las mujeres reportaron significativamente menos satisfacción laboral y más estrés que los hombres (Jang et al., 2011). Pero dentro de un estudio realizado a 3252 trabajadores en Suiza revelan que para ambos géneros, el desequilibrio entre la vida laboral y personal resultó ser un factor de riesgo que afecta la salud mental y no hubo diferencias significativas de género en general, pero se aclara que las mujeres con nivel de escolaridad superior, con empleo a tiempo completo y puestos ocupacionales superiores son pocas en número y pero tienen mayores dificultades para combinar el trabajo y la vida privada en comparación con los hombres con similares condiciones (Hämmig & Bauer, 2009). Los hombres y los trabajadores contratados a tiempo completo tenían significativamente más probabilidades de reportar una satisfacción laboral y salud mental positivas. (Jang et al., 2011). Por otro lado, los empleados en ocupaciones de producción o ingeniería tenían más probabilidades de reportar una menor satisfacción laboral y una salud mental más alta que los empleados en otras ocupaciones (Jang et al., 2011).

Dentro de las variables que no se relacionaron significativamente con la satisfacción laboral y la salud mental encontramos el estado civil, los salarios, el tamaño organizacional y la afiliación a sindicatos (Jang et al., 2011). Y aquellas variables que no median El WLB y la salud mental encontramos las actitudes de salud mental (Kotera et al., 2020). Con respecto a los turnos de trabajo, Kotera, Green, & Sheffield (2020), concluyen que para la muestra de 144 trabajadores del sector de la construcción del Reino Unido, quienes trabajaban solo en turnos diurnos tenían puntuaciones medias más altas para una mala salud mental frente a trabajadores con turnos mixtos (diurnos y nocturnos) o flexibles.

Frente a la edad, se ha hablado respecto a la teoría del enriquecimiento de roles para personas con más de 60 años, puesto que tener varios roles puede brindarles una sensación de realización, que conlleva a una mejor salud mental, como se ve en la investigación del “ ikigai (significado de la vida) ” (Sone, Nakaya, Ohmori, et al., 2008). En Suiza el 14,6% de los empleados de entre 20 a 64 años reportaron dificultades para combinar el trabajo y la vida privada.(Hämmig & Bauer, 2009) y dentro de este mismo estudio, se clasificó como el grupo con mayor riesgo de tener conflicto entre la vida personal y laboral, a personas entre 30 y 40 años, con educación superior, especialmente con títulos de posgrado y personas en puestos ocupacionales superiores. Entre otras condiciones como trabajo a tiempo completo, con horas

extra, horario flexibles, que viajan mucho tiempo para llegar al trabajo, quienes tienen varios hijos menores de edad y que tienen pareja que no vive en el mismo hogar. Puede que teniendo en cuenta las particularidades del mercado laboral colombiano y la precarización laboral, la caracterización de los trabajadores con mayor riesgo de tener conflicto entre la vida laboral y personal cambie.

Finalmente desde la perspectiva de las empresas, quienes impulsan programas de conciliación entre la vida personal y laboral, suelen ser percibidas como más solidarias y amigables con la familia. Estas prácticas afectan de manera positiva la satisfacción laboral, lo que promueve el bienestar mental de los empleados (Jang et al., 2011).

DISCUSIÓN DE LA PROPUESTA

En un reciente estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2019), se identifica a Colombia como el país con el peor balance entre la vida y el trabajo, con cerca del 26.6% de empleados que trabajan más de 50 horas a la semana (cabe aclarar que el promedio de trabajadores de los países de la OCDE que trabajan más de 50 horas a la semana es del 11%); así mismo Colombia tiene una alta desigualdad en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres y solo son dedicadas 12 horas diarias en promedio al ocio y al cuidado personal, mientras que para el resto de países estudiados por la OCDE es de 15 horas al día (el tiempo de cuidado personal incluye la alimentación y el sueño). Es decir que de las 24 horas del día se destina 8 horas al trabajo, 7 u 8 horas para dormir (tiempo recomendado por la OMS para los adultos) y solo nos restan 8 horas para el resto de actividades, entre la que se deben incluir: 2 horas para alimentarse, 1 hora de ejercicio al día, el tiempo empleado para transportarse al trabajo, para la preparación de alimentos y para la limpieza y mantenimiento del hogar, sin contemplar el resto de actividades dependiendo el rol de cada quien, el estudio, el cuidado de los hijos, el cuidado de adultos mayores, solo por mencionar algunos ejemplos que se han identificado en la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) (DANE, 2017).

Tener un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés de los trabajadores. Entre más horas de trabajo menos tiempo se dedica a la familia o al cuidado personal, aquí la cantidad y la calidad del tiempo libre son fundamentales para el bienestar general de las personas debido a que pueden generar beneficios adicionales para la salud física y mental (OCDE, 2019).

Adicional a esto es necesario entender que no por tener muchas más horas de trabajo se es más productivo, sino que puede ser todo lo contrario, tal como lo señala el estudio Expert Market 2017 del

Fondo Monetario Internacional (FMI) y la OCDE, en donde se aclara que países como Alemania y Gran Bretaña cuentan con jornadas cortas de trabajo (en promedio 36 horas por semana) y tienen mayor PIB. Contrario a esto, la jornada de trabajo en Colombia es de 44 horas a la semana y no se ve progreso en la productividad (FMI & OCDE, 2017).

La globalización, la búsqueda de eficiencias en las organizaciones, los entornos laborales y las condiciones de trabajo generan factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud mental de los trabajadores. Dentro de los principales estresores internos de las organizaciones encontramos elementos como: largas jornadas de trabajo, ritmos de trabajo intenso, turnos rotativos, menor seguridad, cortas vacaciones o tiempo de descanso y falta de equilibrio entre la vida personal y laboral (Schnall & Dobson, 2011). El impacto de los riesgos psicosociales puede verse desde la perspectiva del trabajador como: daño físico (en el sistema simpático, parasimpático y hormonal) o psicológico, conflicto entre su vida familiar y laboral, violencia laboral y acoso; en las organizaciones, puede generar absentismo, presentismo e intensión de abandono, y finalmente puede afectar los intereses de los clientes de la organización (este efecto es más evidente en organizaciones prestadoras de servicios) (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017). Ante los cambios en el mundo del trabajo, los principales factores de riesgo no son netamente físicos, sino psicológicos, por esta razón es crucial estudiar los riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores y entender la relevancia que tiene el tiempo y las jornadas para la organización del trabajo y la calidad de vida de los trabajadores.

Según la OMS la salud se define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (2006, p. 1); así mismo, esta entidad define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus capacidades, afronta el estrés normal de la vida y de esta manera puede trabajar de forma productiva contribuyendo a su comunidad (OMS, 2018).

En el contexto colombiano, la Ley 1616 de 2013 define la salud mental como un derecho fundamental y una prioridad en materia de salud pública, especificando que es un componente esencial del bienestar general. Esta ley obliga a garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental de la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral en salud mental (mediante el Sistema General de Seguridad Social en Salud), con el enfoque en la calidad de vida y la atención primaria en salud. En el Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) 2012-2021 también se plantea como un objetivo “Contribuir a la gestión integral de los riesgos asociados a la salud

mental y la convivencia social, mediante la intervención de los factores de riesgo y el mejoramiento de la capacidad de respuesta institucional y comunitaria en esta temática” (Ministerio de salud y protección social, 2013, p. 2); así mismo se busca mitigar los impactos de la carga de la enfermedad sobre los años de vida saludables.

Según la Encuesta Nacional de Salud Mental (ENSM) de 2015, en Colombia se reporta que los adultos trabajan más horas de las que se esperan. Entre los 18 a 44 años trabajan 46,2 horas frente a las esperadas 42,3 horas y personas mayores de 45 años trabajan 46,5 horas versus 42,5 horas que se esperan. El 10,3% de la población laboralmente activa entre 18 a 44 años presenta ausentismo laboral y el 8,9% de ausentismo laboral para los trabajadores mayores a 45 años. (Ministerio de Salud, 2015). Cerca del 9.6% de adultos entre los 18 y 44 años presenta síntomas sugestivos de algún trastorno mental y el 80,2% manifiestan de uno a tres síntomas de depresión (Observatorio Nacional de Salud Mental, 2017). Todas estas cifras nos deben llevar a buscar alternativas que nos alejen de términos “Karoshi” acuñado en Japón, para las muertes que ocurren por exceso de trabajo y entre las causas médicas encontramos ataques al corazón, trombosis, hemorragia cerebral, entre otras. (Nishiyama & Johnson, 1997).

En Colombia uno de los índices que ha disparado las alarmas corresponde a la tasa de suicidios. A partir de las estadísticas de del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, se puede afirmar que cada tres horas y media una persona toma la decisión de quitarse la vida. Para 2017, 2095 de los casos fueron hombres y 476 mujeres; entre el rango de edad de 20 a 29 años se presentaron 686 casos, y solo entre enero y agosto de 2018 se presentaron 392 casos; entre las posibles razones se mencionan: 306 casos por conflictos de pareja o expareja, razones económicas 147 y motivos laborales 17 (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2018). Es importante aclarar que la situación laboral impacta (de manera positiva o negativa) la vida personal de los trabajadores. Así mismo en la Encuesta Nacional de Salud Mental (ENSM) también se estudia la conducta suicida, allí se evidenció que el 7.4% de las personas mayores de 18 años la han tenido y 2.57% lo han intentado. Para el 2016 el Instituto Nacional de Salud (INS) reportó que 18910 casos de intento de suicidio en el país 29.4% en jóvenes de 15 a 19 años (Observatorio Nacional de Salud Mental, 2017).

Dentro de las recomendaciones del análisis de la ENSM 2015 se encuentra que las cifras relacionadas con ausentismo y trastornos mentales no fueron precisas y se recomienda realizar estudios específicos en población laboral para describir mejor la situación. Otra recomendación es que “dada la importancia de

lo laboral en la salud mental, su influencia en la identidad de cada persona, y en la seguridad económica de un individuo y de su familia, se hace necesario una mayor integración entre lo laboral y lo mental, que permitan promover al ser humano” (Ministerio de Salud, 2015, p. 59). También se recomienda fomentar la inclusión de personas con trastornos mentales y estrategias como horarios protegidos, teletrabajo, entre otros. Finalmente, se menciona la importancia de profundizar sobre el ausentismo y presentismo por medio de estudios analíticos en trabajadores con trastornos mentales y enfermedades no transmisibles (Ministerio de Salud, 2015).

De las cifras presentadas anteriormente y de las recomendaciones fruto del análisis de la ENSM se puede concluir: primero, la necesidad de buscar un equilibrio que permita que los trabajadores cuenten con mayor tiempo libre para realizar actividades individuales o familiares que mejoren su salud mental. Segundo, la necesidad de políticas en salud mental para disminuir el ausentismo, presentismo, incapacidad y rotación de los trabajadores y por ende todos los costos asociados para las organizaciones.

Es importante considerar que la salud mental está determinada por factores individuales e internos de cada persona, psicológicos o biológicos que determinan la vulnerabilidad a ciertos trastornos, y que también existen factores externos propios de la socialización e interacción con otros que afectan (de manera positiva o negativa) el desarrollo y la personalidad del individuo (CESLA, 2019).

Lo anterior implica que el entorno laboral presenta factores externos que afectan al trabajador, pero para establecer políticas y prácticas que mitiguen esos factores de riesgo las organizaciones no deberán hacer generalizaciones porque actualmente existe una amplia diversidad en la fuerza de trabajo y un inminente el relevo en la fuerza laboral (De & Su, 2011; Glass, 2007; Kowske, Rasch, & Wiley, 2010; Thompson & Gregory, 2012). Para establecer políticas que mejoren el equilibrio entre la vida y el trabajo y que favorezcan la salud mental de los trabajadores, es necesario establecer diferencias dependiendo la edad de los trabajadores. En Colombia ya se ha venido trabajando este tipo de segmentación por edad en la ENSM de la siguiente manera: adultos entre 18 a 44 años, adultos de 45 a 64 años y adultos de 65 años y más.

Este enfoque por edad permitirá ampliar el estudio y no centrarse solo en un grupo en particular, de esta manera contrastar la relevancia que tiene el WLB para la salud mental los trabajadores teniendo en cuenta su edad y así poder brindar evidencia empírica que impulse políticas y prácticas que mejoren su bienestar y en el caso organizacional buscar los lineamientos que disminuyan la tasa de absentismo, presentismo, rotación e incapacidades y disminuir los costos asociados a la esa falta de permanencia de

los trabajadores, costos por la pérdida de productividad, por procesos de selección, capacitación, fuga de conocimiento y mayor carga laboral para los compañeros de trabajo (Kuyken, 2012; Reyes & Norona, 2019).

Por otro lado a partir de los hallazgos de la revisión de literatura para esta propuesta, es claro que la falta de equilibrio entre la vida y el trabajo y el posible abandono en alguno de los roles por este hecho, genera un incremento de costos no solo para las organizaciones, sino también para la sociedad (Byrne, 2005). Es sumamente importante estudiar la relevancia y el impacto que tiene el equilibrio entre la vida y el trabajo pues puede contribuir a mejorar a futuro las condiciones de trabajo de millones de colombianos, mejorando su calidad de vida y propendiendo por su bienestar y salud mental y a la par generando un incremento de productividad y de desempeño para las organizaciones.

De la literatura revisada hasta el momento, fue posible detectar que se ha estudiado el equilibrio entre la vida y el trabajo con elementos como la satisfacción, estrés, bienestar, agotamiento, afrontamiento y desempeño. Dentro de la investigación existente no se ha hablado a profundidad sobre el impacto del WLB sobre la salud mental de los trabajadores de diferentes edades. Por lo anteriormente expuesto es importante conocer el impacto que tiene el WLB, no solo en la salud y el bienestar del trabajador (Hirsch & Adarkwah, 2018; Jiang, Du, & Dong, 2017), sino también lo que acarrea en las organizaciones en términos de ausentismo, incapacidades, pérdida en la productividad y bajo desempeño en sus funciones (Anshul et al., 2018; Lu & Gursoy, 2016).

Es entonces en este punto, que se fundamenta el problema, ya que falta medir el efecto del equilibrio entre la vida y el trabajo sobre la salud mental de los trabajadores de diferentes edades y contrastar su relevancia. De allí que la pregunta de investigación es ¿Cómo afecta el equilibrio entre la vida y el trabajo a la salud mental de los trabajadores de diferentes edades? Y el objetivo de la investigación es Comprender el efecto del equilibrio entre la vida y el trabajo en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades.

Ante la actual contingencia por la pandemia del covid-19, se han visto exponencialmente las consecuencias del incremento de horas de trabajo y problemas a causa de la falta de desconexión, este es un problema que ya estaba ocurriendo mucho antes, pero que no se había visibilizado en Colombia. El uso de redes sociales y correos electrónicos se ha intensificado y en algunos casos ha forzado a los trabajadores a dar respuesta a las solicitudes de trabajo, fuera de su horario laboral. Por lo anterior en Colombia solo hasta el 2 de junio de 2020 se puso en vigencia la circular 0041 de 2020 en la cual se

brindan los lineamientos para el trabajo en casa, mediante cuatro capítulos: relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales. Esta circular promueve el descanso, la privacidad, respeto por el horario de trabajo, pide a los empleadores no realizar solicitudes fuera del horario laboral y ajustarse a lo dispuesto en Código Sustantivo del trabajo (artículo 161) donde señala que la jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Los empleadores y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores” (Ministerio del trabajo, 2020, pp. 3, Numeral 2 literal B). Es necesario aclarar que solo estará en vigencia durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria. Pero es fundamental establecer lineamientos similares para los trabajadores en general, teniendo en cuenta que el uso de herramientas tecnológicas han desdibujado la línea entre la vida personal y laboral no solo en tiempos de pandemia sino desde mucho antes.

CONTEXTO DE ESTUDIO DE SU INVESTIGACIÓN

El estudio se concentraría en trabajadores del sector servicios debido a que los procesos de trabajo son diferentes, y en grupos ocupacionales siempre en el marco de trabajadores formales. Durante el desarrollo de la tesis se podrá acotar el estudio dependiendo que ocupaciones tengan inconveniente con la ruptura entre el trabajo y su vida personal y aún más teniendo en cuenta que la tecnología ha apoyado a que se desdibuje esa línea y no se limite la jornada laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO

El tipo de estudio que se pretende realizar es explicativo, teniendo en cuenta que Hurtado (2000) menciona que identifica los procesos que explican de qué manera ocurre un evento y en ella se permite detectar relación entre eventos (la conjugación entre causa y efecto). Este estudio se realizará a partir de un posicionamiento epistemológico postpositivista, en el cual Guba & Lincoln (1985) señalan que la realidad nunca puede ser aprehendida totalmente, sino sólo de forma aproximada, mediante diferentes métodos para capturar la realidad en la mayor medida posible; en este paradigma es necesario realizar un análisis crítico para facilitar la aprehensión de la realidad. Así mismo se busca enfatizar en el descubrimiento o verificación de teorías. Finalmente se pretende trabajar con la metodología de naturaleza mixta.

Para el desarrollo metodológico se pretende trabajar en tres fases de acuerdo con los objetivos específicos, de la siguiente manera:

Fase 1: Con el objetivo de caracterizar teóricamente los modelos, dimensiones y variables del equilibrio vida-trabajo se realizará una revisión sistemática de literatura haciendo énfasis en sectores y por grupos ocupacionales.

Fase 2: Con el objetivo de medir el efecto existente entre el equilibrio entre la vida y el trabajo y la salud mental de los trabajadores de diferentes edades se pretende trabajar con la fuente secundaria: Encuesta Nacional de Salud Mental 2015, La principal razón de utilizar este tipo de fuentes es el alcance que tiene, ya que al ser nacional no será posible replicar un estudio de esa magnitud mediante este estudio y si se puede realizar un análisis más concreto con las variables mencionadas en la **figura 3 y 4**.

Fase 3: Para analizar el efecto existente entre el equilibrio entre la vida y el trabajo y la salud mental de los trabajadores de diferentes edades desde su perspectiva se espera realizar entrevistas a trabajadores de diferentes edades para profundizar frente al efecto que ellos mismos perciben del WLB en la salud mental y contrastarlo por edades.

DEMOGRAFICAS

- Edad
- Género
- ¿Cuántos hijos vivos tiene? Por favor considere los hijos biológicos, adoptados e hijastros.
- Región

SALUD MENTAL:

- "¿Con qué frecuencia su algún problema emocional, nervioso o de salud mental limitó el tipo o la cantidad de trabajo que usted podía hacer?: (1) Todo el tiempo, (2) La mayor parte del tiempo, (3) A veces, (4) Casi nunca, (5) Nunca, (900) No sabe, (950) No responde"
- "¿Cuál de las siguientes palabras representa mejor lo que usted experimenta en su trabajo?: (1) Tranquilidad, (2) Irritabilidad, (3) Alegría, (4) Ansiedad, (5) Tristeza, (6) Reconocimiento, (7) Resignación, (8) Cansancio, (900) No sabe, (950) No responde"
- "¿Durante los últimos 30 días, ha sido totalmente incapaz de realizar sus actividades cotidianas o su trabajo debido a cualquier problema emocional, nervioso o de salud mental?: Sí, (2) No, (900) No sabe, (950) No responde"
- "Angustia o depresión: (1) No estoy angustiado(a) ni deprimido(2) Estoy moderadamente angustiado(a) o deprimido(3) Estoy muy angustiado(a) o deprimido(a)
- Su estado de salud es: de 0 a 100

TRABAJO

- El mes pasado ¿aproximadamente, cuánto ganó (en pesos) en su empleo PRINCIPAL?
- Ahora, le voy a hacer algunas preguntas sobre su trabajo. Para contestar esas preguntas, por favor, sólo tenga en cuenta su actividad principal. ¿Qué tipo de contrato tiene?: (1) Contrato a término indefinido, (2) Contrato a término fijo, (3) Contrato por prestación de servicios, (4) No tiene contrato, (900) No sabe, (950) No responde
- ¿Cuántas horas a la semana se espera que dedique a su trabajo o empleo? Si varía, calcule el promedio. Si trabaja por cuenta propia, calcule la cantidad de horas que considera una semana laboral completa. Si tiene más de un empleo, sume la cantidad total de horas de todos sus empleos.
- ¿Alrededor de cuántas horas en total trabajó en los últimos 7 días?
- ¿En general, cuál es su ocupación?
- ¿Cuál es la actividad que realiza en su trabajo?

DESEMPEÑO

- ¿Con qué frecuencia fue su desempeño más elevado que el de la mayoría de los trabajadores de su empleo?: (1) Todo el tiempo, (2) La mayor parte del tiempo, (3) A veces, (4) Casi nunca, (5) Nunca, (900) No sabe, (950) No responde

Figura 3 Variables a estudiar de la ENSM 2015 (demográficas, de salud mental y trabajo)

SALUD MENTAL:

- "Del listado que le estoy mostrando, escoja hasta tres opciones que representen lo que usted considera que es tener buena salud mental: (1) Tener todas las comodidades, que no le falte nada, (2) No preocuparse, no estresarse, no sufrir, (3) Tener buena salud física, comer, dormir, descansar, (4) Superar las dificultades y seguir adelante con ganas de vivir, (5) Sentirse bien, feliz, en paz con uno mismo, (6) No meterse con nadie y que nadie se meta con uno, (7) Pensar, reflexionar, aprender de la vida, (8) Poder hacer siempre lo que se quiere, (9) Llevarse bien con los demás, querer y que lo quieran, (10) Divertirse, gozar, disfrutar, vivir la vida, (11) Ser productivo, trabajar, estudiar, (900) No sabe, (950) No responde"
- "¿Recibe tratamiento para este problema?: (1) Sí, (2) No, (900) No sabe, (950) No responde"
- ¿Este(os) problema(s) limita(n) sus actividades diarias?: (1) Sí, (2) No, (900) No sabe, (950) No responde
- ¿Llora con mucha frecuencia?: (1) Sí, (2) No
- ¿Duerme mal?: (1) Sí, (2) No
- ¿Se asusta con facilidad?: (1) Sí, (2) No
- ¿Se siente nervioso, tenso o aburrido?: (1) Sí, (2) No
- ¿Se siente triste?: (1) Sí, (2) No
- "Aunque en algunas ocasiones usted preferiría no pedir ayuda, ¿con qué frecuencia puede acudir a alguien para discutir sus problemas o dificultades o para pedir un consejo?: Siempre, (2) Casi siempre, (3) Algunas veces, (4) Nunca, (900) No sabe, (950) No responde"

DESEMPEÑO

- ¿Con qué frecuencia fue su desempeño más bajo que el de la mayoría de los trabajadores de su empleo?: (1) Todo el tiempo, (2) La mayor parte del tiempo, (3) A veces, (4) Casi nunca, (5) Nunca, (900) No sabe, (950) No responde
- La escala que le estoy presentando funciona como un termómetro. El 100 representa el mejor desempeño laboral de un empleado en el trabajo y el 0 el peor desempeño que cualquiera podría tener en su trabajo. Por favor, indíqueme en la escala ¿cómo calificaría el desempeño habitual de la mayoría de los trabajadores en puestos similares al suyo?
- Usando la misma escala ¿cómo calificaría su desempeño laboral habitual durante los últimos 12 meses?
- Usando la misma escala ¿cómo calificaría su desempeño en general en los días que trabajó durante las últimas 4 semanas?
- ¿Cómo compararía su desempeño laboral general en los días en que trabajó durante las últimas 4 semanas con el desempeño de la mayoría de los demás empleados que tienen un tipo similar de empleo?: (1) Fue mucho mejor que los demás trabajadores, (2) Fue algo mejor que los demás trabajadores, (3) Fue un poco mejor que los demás trabajadores, (4) Se mantuvo en el promedio, (5) Fue un poco peor que los demás trabajadores, (6) Fue algo peor que los demás trabajadores, (7) Fue mucho peor que los demás trabajadores, (900) No sabe, (950) No responde

Figura 4 Continuación variables a estudiar de la ENSM 2015 (salud mental y Desempeño)

Este listado corresponde a las variables disponibles en la ENSM, actualmente se está haciendo un proceso de revisión de las mismas para limitar la información con la cual se va a trabajar. Las variables relacionadas con el WLB son las horas de trabajo y aún se están evaluando las variables sobre salud mental. Posterior a esto, como primer acercamiento se espera realizar un análisis descriptivo y bivariado, para posteriormente determinar el método cuantitativo a seguir, por ejemplo ACM o correlaciones.

RESULTADOS ESPERADOS

Teniendo en cuenta que la presente es una propuesta de investigación doctoral y se encuentra en la etapa de estructuración, en este apartado se expondrán algunos de los resultados que se esperan a lo largo de la investigación.

A partir de la revisión sistemática de literatura se espera encontrar si existe un efecto considerable del WLB en la salud mental de los trabajadores, hallar cuáles son las variables que identifican lo que es el WLB. Si ya se ha medido el efecto cuál es el peso o relevancia de esas variables.

Paralelo a lo anterior, se busca identificar el efecto que tiene el WLB en la salud mental de los trabajadores en las organizaciones, en este caso se pretende acotar por autoreporte para hacer el caso completo de quienes han percibido el tener o no WLB y si han tenido o no efectos en su salud mental.

Por otro lado es importante resaltar que aún no se han detectado artículos que comparen la relevancia del WLB y la salud mental en trabajadores de diferentes edades. Es por esta razón que se ha determinado la importancia de realizar esta investigación ya que podría impactar de la siguiente manera a los trabajadores: el identificar el efecto que puede tener en su calidad de vida, la importancia de conocer el efecto que tiene en su salud mental, identificar si genera un impacto social (por permitir un equilibrio para estar por más tiempo con su familia o con el cumplimiento de sus metas personales) y principalmente el cubrir esta expectativa para disminuir su rotación. En cuanto a las organizaciones puede tener impacto en el desempeño del trabajador, en la posibilidad de disminuir la rotación de cargos, absentismo, presentismo, incapacidad y pérdida de productividad y sus costos asociados y atraer el mejor talento a las organizaciones (si bien existe la precarización laboral y altos índices de desempleo en Colombia, es importante atraer al mejor talento).

El aporte teórico para esta investigación será establecer la relevancia que tiene el WLB para los trabajadores de diferentes edades, brindar un acercamiento al concepto de Salud Mental en el ámbito laboral e identificar claramente el efecto que el WLB, sobre la salud mental de los trabajadores. En cuanto lo metodológico se espera realizar un aporte al utilizar un método mixto para profundizar desde la perspectiva de los trabajadores de diferentes edades los efectos del WLB en la Salud mental.

Como aportes prácticos se espera proporcionar evidencia empírica sobre el impacto que tiene el equilibrio entre la vida y el trabajo en la salud mental y como puede contribuir a mejorar a futuro las condiciones de los trabajadores. Así mismo para las organizaciones puede significar una mejora en el desempeño del trabajador y reducción de costos asociados al ausentismo, presentismo y rotación laboral. Finalmente se busca brindar argumentos para incentivar a la creación de políticas públicas permanentes en Colombia, así como de políticas organizacionales para favorecer el WLB y la salud mental de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abdi, T. A., Peiró, J. M., Ayala, Y., & Zappalà, S. (2019). Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph16010025>
- Anshul, A., Pathak, P., & Singh, S. (2018). Turnover intention among generation Y: A study of coal sector, 2000, 163–170.

- ARHOE. (2017). Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Retrieved from <https://horariosenespana.com/objetivos/>
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159–172.
- Cegarra-Leiva, D., Eugenia Sánchez-Vidal, M., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. *Personnel Review*, 41(3), 359–379. <https://doi.org/10.1108/00483481211212986>
- CESLA. (2019). Segundo informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2017. *ANDI Colección Documentos de Trabajo*, 1–82.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*.
- DANE. (2017). Encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT). Retrieved from <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- De, H., & Su, X. (2011). Managing generation Y: Recruiting and motivating. In *International Conference on Management and Service Science, MASS 2011*. <https://doi.org/10.1109/ICMSS.2011.5998114>
- Eunae, C., & Koh, C.-W. (2014). *Government interventions and social re-engineering to facilitate the work-life balance: Singapore and South Korea. Handbook of Research on Work Life Balance in Asia*.
- Fondo Monetario Internacional, & Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Expert Market.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2). <https://doi.org/10.1108/00197850710732424>
- Greenberg, P., Kessler, R., Birnbaum, H., Leong, S., Lowe, S., & Berglund, P. (2003). The economic burden of depression in the United States: how did it change between 1990 and 2000? *Clin Psychiatry*, 12(14), 65–75.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1985). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job

- satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Haeger, D. L., & Lingham, T. (2014). A trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work. *Technological Forecasting and Social Change*, 89, 316–325. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.08.009>
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), 88–95. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-8031-7>
- Hirsch, O., & Adarkwah, C. C. (2018). The issue of burnout and work satisfaction in younger GPs—A cluster analysis utilizing the HaMEdSi study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph15102190>
- Hurtado de Barrera, J. (2000). Metodología de la investigación Holística. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2018). Observatorio de violencia. Retrieved from <http://www.medicinalegal.gov.co/en/observatorio-de-violencia>
- Jang, S. J., Park, R., & Zippay, A. (2011). The interaction effects of scheduling control and work-life balance programs on job satisfaction and mental health. *International Journal of Social Welfare*, 20(2), 135–143. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2010.00739.x>
- Jiang, X. R., Du, J. J., & Dong, R. Y. (2017). Coping style, job burnout and mental health of university teachers of the millennial generation. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3379–3392. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00734a>
- Johari, J., Tan, fee Y., & Tjik, Z. I. (2016). Autonomy, workload, worklife balance and job performance teachers. *International Journal for Researcher Development*, 7(1), 63–83. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time? *Trends in Organizational Behavior*, (7), 79–94.
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health. *Construction Management and Economics*, 38(3), 291–303. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1625417>
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9171-8>
- Kuyken, K. (2012). Knowledge communities: Towards a re-thinking of intergenerational knowledge transfer. *VINE*, 42(3). <https://doi.org/10.1108/03055721211267495>

- Löthgren, M. (2004). Economic evidence in affective disorders: A review. *European Journal of Health Economics*, 5(SUPPL. 1), 12–20. <https://doi.org/10.1007/s10198-005-0283-4>
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210–235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, (42), 921–936.
- Ministerio de Salud. (2015). *Encuesta de Salud Mental Tomo I*. Retrieved from http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomoI.pdf
- Ministerio de salud y protección social. (2013). Dimensión convivencia social y salud mental. *Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021*, 3. Retrieved from <https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Paginas/home2013.aspx%5Cnhttps://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Paginas/dimension-convivencia-social.aspx>
- Ministerio del trabajo. (2020). Circular No. 0041 Lineamientos respecto al trabajo en casa.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 4–19. Retrieved from <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Mulvaney, R. H., O'Neill, J. W., Cleveland, J. N., & Crouter, A. C. (2006). A model of work-family dynamics of hotel managers. *Annals of Tourism Research*, 34(1), 66–87. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2006.07.002>
- Nicholas, A. J., & Guzman, I. R. (2009). Is teleworking for the millennials? *SIGMIS CPR'09 - Proceedings of the 2009 ACM SIGMIS Computer Personnel Research Conference*, 197–207. <https://doi.org/10.1145/1542130.1542168>
- Nishiyama, K., & Johnson, J. V. (1997). Karoshi - Death from overwork: Occupational health consequences of Japanese production management. *International Journal of Health Services*, 27(4), 625–641. <https://doi.org/10.2190/1JPC-679V-DYNT-HJ6G>
- Observatorio Nacional de Salud Mental. (2017). Guía metodológica Encuesta Nacional de Salud Mental. *Minsalud*, 1–47. Retrieved from http://www.ins.gov.co/lineas-de-accion/ons/boletin/1/boletin_web_ONS/boletin_01_ONS.pdf
- Ocde. (2019). Países con el peor balance entre la vida y el trabajo. Retrieved from <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/colombia-es/>
- OMS. (2006). Documentos básicos. Retrieved June 15, 2020, from

https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

- OMS. (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Retrieved June 15, 2020, from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2015). Work – life balance or work – life alignment ? A test of the importance of work – life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(May), 267–284. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003278>
- República de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013 “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.” Retrieved June 15, 2020, from <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Reyes, J. J. C., & Norona, M. I. (2019). An employee retention model for millennials in the Philippine telco industry. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2019(MAR), 242–250.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377–391. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)
- Schmitt, N. M., Fuchs, A., & Kirch, W. (2008). Mental health disorders and work-life balance. *Promoting Health for Working Women*, 117–136. https://doi.org/10.1007/978-0-387-73038-7_4
- Schnall, P. L., & Dobson, M. (2011). *Trabajo no saludable: causas, consecuencias, curas*. Uniandes, Fac. de Ciencias Sociales, Depto. de Psicología.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, (39), 567–578.
- Sone, T., Nakaya, N., Ohmori, K., & et al. (2008). Sense of Life Worth Living (Ikigai) and Mortality in Japan: Ohsaki Study. *Psychosomatic Medicine*, 70(6), 709–715. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31817e7e64>
- Thompson, C., & Gregory, J. B. (2012). Managing Millennials: A Framework for Improving Attraction, Motivation, and Retention. *Psychologist-Manager Journal*, 15(4). <https://doi.org/10.1080/10887156.2012.730444>
- Xu, S., Wang, Y., Mu, R., Jin, J., & Gao, F. (2018). The effects of work–family interface on domain-specific satisfaction and well-being across nations: The moderating effects of individualistic culture and economic development. *PsyCh Journal*, 7(4), 248–267. <https://doi.org/10.1002/pchj.226>