



CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN LA ERA DIGITAL EN MÉXICO*

Noemí Ascencio López**

Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

Karen Yarely García Arizaga***

Universidad Autónoma de Baja California

Frida Yoshimara Carpio Clemente****

Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Marco teórico. –3. Desafíos emergentes. –4. Oportunidades emergentes. –5. Metodología. –6. El convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. –7. Resultados y discusión. –8. Conclusiones. –9. Bibliografía.

RESUMEN

Este artículo de investigación explora la conciliación entre la vida personal y laboral en México, analizando los desafíos y oportunidades que presenta la era digital. Se examina cómo la creciente digitalización del entorno laboral, impulsada por tecnologías como el teletrabajo, las plataformas colaborativas y la conectividad constante, ha redefinido las fronteras tradicionales entre el ámbito profesional y personal para los trabajadores mexicanos.

* Recibido el 16 de junio de 2025. Aprobado el 30 de junio de 2025.

** Doctora en Derecho por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado (IIDE). Maestra en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro). Profesora investigadora de la Facultad de Derecho Acapulco de la UAGro. Coordinadora de la Maestría en Derecho Social de la UAGro. Integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) SECIHTI.

*** Doctora en ciencias jurídicas por la Universidad Autónoma de Baja California y jueza de distrito especializada en materia de trabajo titular del Segundo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el estado de Baja California, con sede en Tijuana. Profesora y tutora en la Escuela Federal de Formación Judicial.

**** Doctorante en Derecho por la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), programa reconocido por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI). Maestra en Derecho por la UAGro. Abogada postulante con experiencia en Derecho Civil y Familiar.

El estudio aborda el impacto de estas transformaciones en el bienestar de los empleados, la productividad de las empresas y la dinámica familiar. Se analizan factores como el aumento de la disponibilidad (siempre conectado), la difuminación de horarios y espacios de trabajo, y la presión por responder fuera del horario laboral.

Asimismo, se investigan las estrategias implementadas tanto por individuos como por organizaciones para lograr un equilibrio más saludable, incluyendo la adopción de políticas de flexibilidad laboral, el fomento de la desconexión digital y el desarrollo de habilidades de autogestión. El objetivo es ofrecer una comprensión integral de este fenómeno en el contexto mexicano y proponer recomendaciones para una gestión más efectiva de la integración vida-trabajo en la era digital.

ABSTRACT

This research article explores work-life balance in Mexico, analyzing the challenges and opportunities presented by the digital era. It examines how the increasing digitalization of the work environment, driven by technologies such as teleworking, collaborative platforms, and constant connectivity, has redefined the traditional boundaries between professional and personal spheres for Mexican workers.

The study addresses the impact of these transformations on employee well-being, company productivity, and family dynamics. Factors such as increased availability (always-on culture), the blurring of work hours and spaces, and the pressure to respond outside of working hours are analyzed.

Furthermore, the article investigates strategies implemented by both individuals and organizations to achieve a healthier balance, including the adoption of flexible work policies, the promotion of digital disconnection, and the development of self-management skills. The objective is to offer a comprehensive understanding of this phenomenon within the Mexican context and to propose recommendations for more effective work-life integration management in the digital age.

Palabras clave: Vida personal, trabajo digital, teletrabajo, conciliación laboral, home office, nómadas digitales.

Key words: Personal life, Digital work, Remote work, work life balance, home office, digital nomads..

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la digitalización ha permeado cada aspecto de nuestra existencia, transformando no solo la manera en que nos comunicamos o consumimos, sino también la dinámica del trabajo y las relaciones interpersonales que derivan de este. En México, este cambio ha sido especialmente notorio, ya que presenta tanto oportunidades como desafíos para millones de personas que buscan equilibrar las demandas de su vida profesional con las necesidades de su vida personal.

Los avances tecnológicos, por un lado, facilitan la conectividad y la flexibilidad a través del trabajo a distancia que ofrecen horarios flexibles que en muchas ocasiones resultan convenientes, pero que al mismo tiempo difuminan las fronteras entre el hogar y la oficina. Borrar estos límites implica que mantener una relación sana entre el trabajo y la vida personal sea muy complicado, de ahí la urgencia de hablar sobre este tema.

Este artículo se adentrará en el impacto multifacético de la era digital y analiza cómo las nuevas herramientas y plataformas digitales están redefiniendo el concepto de equilibrio, a menudo exigiendo una disponibilidad constante y una autogestión sin precedentes. Se explorarán los desafíos emergentes, como el agotamiento digital, la dificultad para desconectar y la presión por mantener una alta productividad en un entorno virtual.

Asimismo, se examinarán las oportunidades que la tecnología ofrece para una mayor autonomía y para el diseño de modelos de trabajo más adaptables. Finalmente, se presentan estrategias que tanto individuos como organizaciones pueden adoptar para fomentar un verdadero bienestar integral, promoviendo ambientes laborales más humanos y sostenibles en esta era de constante conexión.

2. MARCO TEÓRICO

Las tecnologías actuales (producto humano y productoras de nuevas formas de vida) encarnan tanto utopía como distopía, representan avance tecnológico y científico, pero al mismo tiempo, son síntoma de la puesta en riesgo de la existencia misma en este planeta. Esto exige aprender a pensar transversalmente las interacciones entre ecosistemas, máquinas y universos de referencia sociales e individual (Rueda-Ortíz, 2017).

Las tecnologías actuales permiten a los individuos tener una experiencia laboral basada en la flexibilidad, la cual podría considerarse como «el trabajo perfecto» sin embargo, no todo es bueno ni malo. Ante esta nueva tendencia existen aspectos positivos y negativos tanto para las personas trabajadoras y las empleadoras.

Los conceptos de teletrabajo, trabajo a distancia, telework, o el actualmente conocido como *home office*, hacen referencia a las actividades propias del ámbito laboral que algunas empresas han llevado a la práctica recientemente utilizando los espacios de las casas de las personas trabajadoras para qué de manera remota, haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desempeñen sus actividades laborales (Lajud, 2024).

El *home office* como modelo de trabajo es una tendencia creciente que comenzó a ser adoptada en todos los niveles y nacionalidades, pues el trabajo se realiza desde una «oficina» a distancia a través del uso de diversos medios tecnológicos, sin embargo, los gestores del capital humano ya hacen más de una década se encontraban

estudiando esta modalidad, por la necesidad de modificar estructuras organizacionales de tal manera que se pudieran convertir en flexibles y dinámicas (Jose Genero Ignacio Gomez Romero, 2023).

3. DESAFÍOS EMERGENTES

La innovación tecnológica constituida por lo digital es una formidable oportunidad de transformación para las empresas y sus formas de trabajar. En adición, esta nueva situación tecnológica, no debidamente controlada y manejada por las empresas, puede perfectamente constituirse en una amenaza para las mismas (Spremolla, 2017).

Es necesario entender que no todo en la era digital es malo, pero tampoco todo es bueno, si bien los avances tecnológicos son fuente de diversas oportunidades, también lo son de desafíos. Algunos de los desafíos más frecuentes en entornos digitales hoy en día giran entorno a las cuestiones laborales, identificar límites, tiempos, cuidar de la salud mental de las personas y diseñar leyes laborales que prevean los trabajos digitales.

Uno de los principales problemas que yacen del trabajo digital es lo relacionado a los límites laborales y los horarios definidos de la fuerza de trabajo.

El trabajo a distancia y el trabajo digital brindan una flexibilidad nunca vista, y al mismo tiempo han difuminado los límites entre la vida laboral y la personal, lo que ha creado el concepto de «*horas de trabajo invisibles*». Este nuevo concepto hace referencia a las actividades laborales que se extienden mas allá de los horarios laborales establecidos, y en la mayoría de los casos no son ni reconocidos y mucho menos remunerados; sin embargo, este trabajo extra tiene gran impacto en el bienestar de las personas trabajadoras.

Las condiciones contemporáneas del trabajo, surgidas en situaciones del desarrollo tecnológico, así como los impactos en años recientes de fenómenos como la pandemia de la COVID-19, hace imposible ignorar la relación e implicación que este tiene en la calidad de vida del ser humano, por lo que se ratifica la importancia de profundizar sobre dicha relación (Oscar Rosero Sarasty, 2024).

Una investigación realizada por Maribel Morales (2024) encontró una estrecha relación entre la fatiga excesiva en el trabajo y la disminución de la calidad y cantidad del sueño. Los resultados expresan que el ambiente laboral estresante afecta negativamente el bienestar físico y mental de estos trabajadores.

Un factor que incide mucho en la salud mental de las personas trabajadoras, y que se relaciona en gran medida con el trabajo remoto, es la socialización laboral. Debido a que los trabajos remotos en su mayoría provocan aislamiento o disminución notable de la convivencia entre las personas trabajadoras, provocando graves afectaciones en la salud mental.

En su investigación, Iván Rojas Mata, concluye que la presencia de riesgos psicosociales en ciertas categorías y dominios, reportados por los trabajadores, subraya la necesidad de implementar políticas que los reduzcan, considerando tanto la modalidad laboral como el género. Esto no solo ayudaría a cumplir con la NOM-035, sino también a mejorar la calidad de vida laboral de los empleados universitarios (Mata, 2022).

Al respecto, un estudio realizado por José Luis Calderón Mafud y Elsa María Vázquez Trespacios (2024) confirma que efectos negativos en los trabajadores derivado del trabajo remoto y que la socialización organizacional los mitiga. Sus hallazgos sugieren que las organizaciones y empresas pueden reducir el estrés y prevenir el agotamiento de sus trabajadores fomentando el desarrollo, el apoyo y las oportunidades de crecimiento, así como la sociabilización entre los empleados.

El teletrabajo presenta nuevas organizaciones en las relaciones laborales que deben acompañarse de iniciativas gubernamentales, convenios colectivos y reformas a las leyes de trabajo que garanticen condiciones dignas a las personas trabajadoras, así como buscar un equilibrio en la relación con la jornada laboral y la vida personal, además de integrar los gastos a los que recurre el trabajador al no recibir, en muchos casos, el pago de teléfonos inteligentes, laptops, luz, internet, entre otros (Eduardo Ramírez Cedillo, 2022).

La situación con la falta de normatividad sobre el teletrabajo supone una desventaja para el trabajador, ya que da cabida a que haya gastos adicionales para este. Estos gastos incluyen o pueden incluir utilizar los mismos aparatos electrónicos como celular o computadora personales para realizar las actividades laborales, esto en muchos casos por no estar previstos en el contrato inicial.

Eduardo Ramírez expone que, en el tema del trabajo digital, la ausencia de trabajadores con las capacidades y habilidades necesarias tendrá como resultado la ampliación de la incorporación de personas a los trabajos de plataforma que amplifican las condiciones de inequidad en los países de mediano y bajo ingreso (2022).

Por otro lado, la internacionalización del trabajo remoto conlleva a la contratación de personal capacitado e incluso sobrecualificado, cuya remuneración es baja respecto a la labor desempeñada, lo anterior porque las leyes no contemplan estos supuestos. En estos casos, existe una ventaja del empleador sobre el empleado.

4. OPORTUNIDADES EMERGENTES

La modalidad de trabajo home office ha alcanzado una gran presencia en los últimos años y, aunque no sea adecuada para todos los empleos o empleados, no deja de ser una opción interesante que puede originar una serie de beneficios que se traducen en varias ventajas para el trabajador. Entre las principales, pueden mencionarse flexibilidad, autogestión del tiempo, disminución de gastos de transporte y alimentación, dis-

minución del estrés laboral, incremento de la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Arrata, 2024).

Hoy en día, el teletrabajo o trabajo remoto no es solo una moda pasajera, sino un pilar indispensable para la nueva era laboral y profesional, que ofrece muchas ventajas tanto para las personas que se emplean como para los empleadores. Esta evolución ha redefinido lo que significa ser productivo y ha dado cabida a una gran variedad de oportunidades.

Para las personas que son empleadas, la flexibilidad laboral otorga una oportunidad para tener mas equilibrio entre la vida personal y profesional. Al eliminar los tiempos de tiempos de traslados y permitir la gestión autónoma del tiempo, los individuos pueden administrar su tiempo para poder convivir con sus familias, realizar sus pasatiempos y dedicar tiempo a su salud personal, tanto física como emocional.

Por otro lado, la reducción de gastos por traslados y alimentación cotidiana en las horas laborales, permiten a los individuos reducir considerablemente sus gastos, lo que les da la oportunidad de ahorrar para otros proyectos.

Debido a esta flexibilidad laboral, hoy en día ha cobrado relevancia el concepto de «nómada digital». Esta persona encarna la mayor expresión de flexibilidad laboral derivada del teletrabajo. Los nómadas digitales, han llevado la flexibilidad laboral a su maximo esplendor y lo han convertido en un verdadero estilo de vida, desafiando incluso los límites geograficos y profesionales.

Lejos de ser una moda, el nomadismo digital ha quitado las limitantes y las ataduras de permanecer en un solo sitio, y permite a los individuos fusionar su carrera profesional con su pasión por explorar el mundo.

La esencia del nómada digital está en la independencia geográfica. A diferencia del teletrabajador tradicional, quien reside en un lugar fijo, el nómada digital se mueve alrededor del mundo. Esta libertad es posible gracias a la alta dependencia tecnológica. Sus herramientas básicas son una laptop, un telefono inteligente y una buena conexión a internet.

5. METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo para explorar profundamente las experiencias, percepciones y significados asociados a la conciliación entre la vida personal y laboral en la era digital en México. El objetivo es explicar la complejidad de este fenómeno desde la perspectiva sociojurídica.

Se buscará desentrañar la concepción tradicional y actual del trabajo, y la nueva concepción que ha surgido a raíz de las nuevas tecnologías, contemplandolas como

herramientas digitales que han reconfigurado las fronteras entre el ámbito profesional y el personal.

El estudio se enmarcará en un paradigma interpretativo y constructivista, reconociendo que la realidad de la conciliación vida-trabajo es socialmente construida y varía según las experiencias individuales y los contextos. Se analizarán leyes laborales para analizar la previsión del trabajo en la era digital.

Esta investigación no buscará establecer verdades universales, sino comprender el fenómeno actual de teletrabajo y las ventajas y desventajas que hay al respecto.

6. EL CONVENIO 156 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comencemos por lo evidente: tanto hombres como mujeres requerimos de ingresos que provienen del trabajo para satisfacer las necesidades de nuestra familia. Del mismo modo se requiere tener la seguridad de que sus integrantes que dependen de otros miembros (pueden ser niñas, niños, adolescentes, personas mayores o con discapacidad) serán cuidados durante las jornadas laborales.

Al estudiar algunas estadísticas relacionadas con jornadas laborales, trabajo no remunerado, productividad y otros rubros, se pone en evidencia la desigualdad no solo entre países sino también entre entidades federativas y regiones de México en las que, de forma impactante, se afecta en mayor proporción a las mujeres tanto en su probabilidad como en la calidad de participación en el mercado laboral y por supuesto, como consecuencia, en los objetivos de la reducción de pobreza y la igualdad sustantiva en cuanto al género. No podemos negar que esto también afecta a los hombres porque les limita su capacidad a participar en actividades de la familia y directamente en la crianza de los hijos.

Por todo lo anterior es relevante el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares y la recomendación 165, ya que ambas consideran la igualdad de oportunidades como el objetivo general de todas las medidas de conciliación pero además, porque proporcionan orientación política a los Estados para formulación de medidas orientadas a facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar, no solo porque sean importantes para avanzar hacia la igualdad de género sino porque son indispensables para acercarse cada vez más al trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Aquí los gobiernos de los Estados tienen un papel central en la configuración de políticas públicas y la creación de un ambiente que favorezca al diálogo y al cambio, todo esto para promover que se adopte un marco legal que desafíe la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado.

Hernández Limonchi y Ibarra Uribe (2019) señalan que las responsabilidades familiares pueden implicar una barrera importante para el acceso al mercado de trabajo, restringir las opciones laborales y limitar la capacidad de generar ingresos. Esto se enfatiza en las mujeres debido a que la gran mayoría de las sociedades estas responsabilidades recaen desproporcionadamente en ellas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2011), en muchas familias de dos ingresos uno de los miembros de la pareja generalmente el hombre, tiende a continuar desempeñándose como el trabajador ideal, sin limitaciones por causas familiares, en cambio, las mujeres buscan oportunidades de trabajo compatibles con las responsabilidades familiares: empleo a tiempo parcial, por cuenta propia o en el domicilio, ello, aunque los ingresos que se perciban sean menores. Esta división en el trabajo al interior de la familia se ve acentuada por estereotipos, por ejemplo, rol de cuidadora para la mujer, falta de servicios públicos accesibles y convenientes y las exigencias de los lugares de trabajo. Traslademos esto a las familias monoparentales generalmente encabezadas por mujeres, las tensiones son aún más fuertes.

Todavía hasta el día de hoy se reproducen estereotipos que penalizan por las responsabilidades familiares desde poner en duda el profesionalismo de la mujer hasta incluso abstenerse de contratarlas.

Según el Convenio 156 y su recomendación relacionada 165 algunas de las acciones posibles encaminadas a combatir la discriminación relacionada con las responsabilidades familiares y lograr la plena igualdad de género:

1. Reconocer el papel del hombre en el cuidado de la familia, tenemos algunos ejemplos como la licencia parental remunerada no solo para mujeres sino también para hombres, tal como lo dispone el propio Convenio 156 en sus artículos 4.º y 5.º.
2. También es importante la obligación de dotar de servicios de cuidado infantil en la empresa, pero además flexibilidad en las jornadas de trabajo.
3. Tal y como dispone la recomendación 165 es importante la regulación adecuada de los términos y las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en jornadas de tiempo parcial o laboran a domicilio.
4. Una mayor equidad en la distribución de responsabilidades familiares y domésticas.

Siempre es bueno poner en perspectiva de derecho comparado en un reporte de la Organización Internacional del Trabajo basado en la serie *Work and family Information Sheets* del programa sobre las condiciones de trabajo y del empleo en cuestras de fuerza laboral en Europa muestran que los niveles más altos de mujeres en edad de trabajar que no están empleadas debido a responsabilidades familiares se encuentran en países donde no existe suficiente oferta de cuidados, Irlanda, Italia y Grecia 30 %

y por el contrario según una reciente oferta realizada en Chile un 70 % de las mujeres dueñas de casa desearían trabajar remuneradamente y no pueden hacerlo porque no tiene como resolver el cuidado de las hijas y los hijos (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El poco interés que ha mostrado México en la ratificación del Convenio 156 y la recomendación núm. 165, se ve reflejada en la escasa legislación que promueva políticas que favorezcan la conciliación de las responsabilidades labores y familiares, lo que repercute en la seguridad económica principalmente de las mujeres, puesto que deben recurrir a empleos con jornadas de medio tiempo y salarios bajos, que les permita realizar el trabajo no remunerado. Según ONU mujeres, en América Latina y el Caribe, por cada dólar de ingreso laboral de los hombres, las mujeres percibieron 58 centavos (ONU Mujeres y ONU DESA, 2023).

Por lo antes expuesto, se considera la necesidad de reconocer la importancia de la conciliación laboral con la vida personal, promoviendo la igualdad de género en la organización familiar, social, económica e institucional.

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La digitalización ha transformado el trabajo en México, difuminando las fronteras entre lo personal y lo profesional. Esta evolución, marcada por el teletrabajo y la conectividad constante, presenta desafíos significativos y varias oportunidades.

Dentro de los principales desafíos, se destaca la aparición de horas de trabajo invisibles, donde la jornada laboral se extiende sin reconocimiento ni remuneración, afectando el bienestar de la persona empleada; así como, el aislamiento social, puesto que existe menos interacción entre las personas empleadas, en comparación con un trabajo convencional, lo que impacta notablemente en la salud mental de la persona trabajadora.

Sin embargo, la era digital ofrece diversas oportunidades. La flexibilidad laboral permite a los empleados mayor autonomía para gestionar su tiempo, mejorando el equilibrio entre la vida personal como profesional, además reduce gastos de desplazamiento.

En síntesis, la conciliación vida personal y trabajo en el México digital es un equilibrio delicado. Para aprovechar plenamente los beneficios de la flexibilidad y la autonomía que ofrece la tecnología, es crucial abordar los desafíos de la desconexión, el aislamiento y la falta de regulación. Solo así se podrá construir un futuro laboral más humano y sostenible.

8. CONCLUSIONES

La era tecnológica ha renovado totalmente la concepción del trabajo en México, presentando un escenario donde la armonía entre la vida personal y profesional se ha convertido en reto y oportunidad al mismo tiempo. Como se ha analizado a lo largo de este texto, la adopción de herramientas como el teletrabajo y la conectividad constante ha difuminado las fronteras tradicionales, llevando al surgimiento de fenómenos como «horas de trabajo invisibles» y la cultura del nomadismo digital.

La falta de una regulación legal robusta que contemple estas nuevas formas de trabajo agrava la situación de las personas trabajadoras, quienes se exponen a gastos no previstos y horarios laborales no marcados correctamente.

Sin embargo, esta nueva forma de trabajo también tiene aspectos positivos, como la flexibilidad laboral y la autonomía en la gestión del tiempo, lo que hace que los trabajadores puedan tener una vida más equilibrada.

Para poder aprovechar plenamente las ventajas del teletrabajo es necesario abordar y solventar las desventajas. Esto implica la creación de leyes claras que fomenten la desconexión digital fuera de horarios laborales, la absorción por parte del patrón de los gastos derivados del teletrabajo y la atención a la salud mental de la persona trabajadora.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Arrata, M. A. (2024). El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales. *The Anahuac journal*, 122-145.
- Chela Maribel Morales Anguisaca, M. B. (2024). Factores asociados a la fatiga laboral y su influencia en los trastornos del sueño. *Universidad y Sociedad*(16), 108-120.
- Eduardo Ramírez Cedillo, R. A. (2022). El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales. *Denarius. Revista de Economía y Administración*, 2(43), 141-167.
- Hernández Limonchi, María del Pilar, & Ibarra Uribe, Luz Marina. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86), 159-184.
<https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>
- Jose Genero Ignacio Gomez Romero, F. M. (2023). La satisfacción laboral y home office: el caso de los colaboradores en Yazaki Componentes de México, en Durango. *Ciencias Administrativas teoría y praxis*, 114-130.
- Lajud, K. A. (2024). Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 41-65.
- Mata, I. R. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *CienciUAT*, 61-72.

- Oscar Rosero Sarasty, Y. R. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literature. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), 301.
- Rueda-Ortíz, É. V.-I. (2017). Web social, viajeros y utopías digitales. *Nómadas*, 47-63.
- Spremolla, G. C. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 5(1), 2-30.
- Trespalcios, J. L. (2024). Socialización, riesgos psicosociales y burnout en diferentes arreglos de trabajo en México. *Revista San Gregorio*, 28-39.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. OIT/CINTERFOR. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/nota_trabfam2.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Trabajo y familia: Corresponsabilidad social y género*. OIT/CINTERFOR. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/nota_trabfam5.pdf