

Balance vida-trabajo de las mujeres en México: un reto de la vida moderna

Work-life balance for women in Mexico: a challenge of modern life

Heira Georgina Valdez Bocanegra¹
Juana Esmeralda Delgado Meza

Recibido: 23 de julio de 2024 Aprobado: 13 de noviembre de 2024

DOI: <https://doi.org/10.33110/cimexus190204>

RESUMEN

Actualmente, las exigencias sociales en cuanto a los roles de género representan un reto para la conciliación vida-trabajo de las mujeres. El objetivo de la investigación es analizar el tema del balance vida-trabajo de las mujeres en México; es de tipo cualitativa, descriptiva y transversal. Se realizó un focus group, abordando diversas dimensiones, tales como: remuneraciones laborales, interferencia de tiempos entre vida y trabajo, crianza de los hijos, salud física y mental, quehaceres del hogar y tiempo de ocio. Los resultados concluyen que la vida de las trabajadoras se complica cuando son madres, por destinar su tiempo a la crianza de los hijos y a las responsabilidades del hogar, teniendo como resultado poco o nulo tiempo de ocio, lo que influye negativamente en su salud física y mental. Las mujeres deben contar con una red de apoyo para que el tener un trabajo remunerado no afecte su calidad de vida.

Palabras clave: Balance vida-trabajo, México, mujeres, remuneraciones, salud, tiempo libre.

ABSTRACT

Currently, social demands regarding gender roles represent a challenge for women's work-life balance. The objective of the study is to analyze work-life balance for women in Mexico. The research is qualitative, descriptive and cross-sectional. A focus group was conducted, addressing various study dimensions, such as: rewards, time interference between life and work, parenting, physical and mental health, household chores and leisure time. The research findings conclude that the life of working women becomes more complicated when they are mothers, as they spend their time raising children and household responsibilities, resulting in little or no leisure time, which negatively influences their physical and mental health. Women must have a support network so that having a paid job does not affect their quality of life.

Key words: Work-life balance, Mexico, women, rewards, health, leisure time.

Códigos de clasificación JEL: M12, M14, M51, M52.

¹ Departamento de Finanzas y Administración, División de Ciencias Sociales y Administrativas, Universidad de Guanajuato. México. ORCID: 0000-0002-1854-5055 Correo electrónico: hg.valdez@ugto.mx

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, uno de los elementos más importantes dentro de una empresa es el capital humano, esto, debido a que todo proceso dentro de la organización se realiza a través de los colaboradores. De manera puntual, Sureephong et al. (2020) mencionan que el éxito o fracaso en una empresa es resultado del rendimiento de los trabajadores. Por lo tanto, las empresas procuran mantener una relación laboral duradera con sus colaboradores e implementan estrategias de retención del personal para asegurar la satisfacción y el desarrollo de estos, al mismo tiempo que disminuyen los costos de reclutamiento (Sriram, Drisya y Giridhar, 2022).

De acuerdo con datos de Great Place To Work®, en el año 2000, el 51% de la población mundial eran mujeres, pero su presencia en el mundo laboral era solamente del 46%; y por cuestiones atribuibles al techo de cristal, solo el 5% ocupaba posiciones directivas. Sin embargo, en el entorno actual donde se promueve el empoderamiento femenino, se está logrando poco a poco dar pasos firmes como sociedad para lograr una mayor representatividad femenina en el mundo laboral (Zaldívar, 2023).

Además, Zaldívar (2023) señala que la tasa de rotación de personal en las organizaciones, es más alta entre las mujeres, en comparación con los hombres, esto, de acuerdo con los hallazgos de un estudio realizado por Mercer y Accenture en Estados Unidos, específicamente el caso de las mujeres ejecutivas. Así pues, las empresas se enfrentan a grandes desafíos para poder lograr la equidad de género, sobre todo en aquellas posiciones de mayor jerarquía organizacional. Las estadísticas confirman que el 27% de las mujeres directoras están renunciando, mientras solo un 7% de hombres deciden separarse de sus trabajos remunerados en los altos mandos.

Ante este panorama, un método efectivo para disminuir la rotación de personal femenino en las organizaciones es implementar estrategias para promover el balance entre la vida laboral y la vida personal. Considerando lo anteriormente expuesto, el objetivo de la presente investigación es analizar la conciliación vida-trabajo de las mujeres en México, particularmente en el Estado de Guanajuato.

En concreto, las dimensiones a estudiar son las remuneraciones, la interferencia entre la vida personal y laboral, el papel de la mujer en la crianza de los hijos, la salud física y mental, las responsabilidades del hogar, y el tiempo que las mujeres dedican a disfrutar sus pasatiempos.

Para finalizar, es pertinente subrayar la relevancia del presente estudio, pues abona al cumplimiento de los objetivos y metas de desarrollo sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente al ODS 5 – Igualdad de Género, que se enfoca en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas en el mundo (Organización de las Naciones Unidas, ONU, s.f.).

2. MARCO TEÓRICO

El presente apartado aborda el tema de la conciliación vida-trabajo de las mujeres desde múltiples perspectivas. De manera puntual, se presentan seis apartados, que representan las seis dimensiones de estudio de la presente investigación e incluyen el tema de las remuneraciones, interferencia de tiempo entre la vida personal y laboral, la crianza de los hijos, la salud física y mental, los quehaceres y el tiempo que las mujeres dedican a actividades de ocio.

2.1 Remuneraciones

En la actualidad, en un entorno de negocios globalizado y altamente competitivo, de acuerdo con estudios realizados por Díaz-García et al. (2023), el tema de las remuneraciones no monetarias ha adquirido gran relevancia en las empresas que buscan establecer modelos de gestión que se enfoquen en fomentar la filosofía de gestión de la felicidad, así como la lealtad y compromiso de los colaboradores para con las empresas donde laboran (Ong y Koh, 2018; Uma y Madhusmita, 2017; Kuvaas et al., 2017; Ravina-Ripoll, Romero-Rodríguez y Ahumada-Tello, 2022; Foncubierta-Rodríguez et al., 2020).

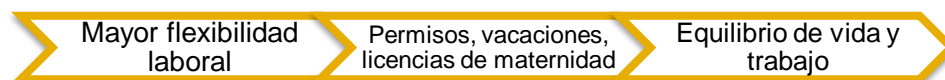
De acuerdo con Lewis et al. (2023), estudios científicos recientes confirman que existen diferencias de género tomando en cuenta la fuerza física. Por una parte, las mujeres prefieren trabajos más fáciles y ligeros, aunque obtengan una menor gratificación; por otra parte, los hombres están dispuestos a realizar un trabajo más pesado, si esto conlleva a una mayor remuneración (Treadway et al., 2009). No obstante, es complicado predecir la naturaleza de esta variabilidad conductual específica por sexo en el esfuerzo físico instrumental, porque la diferencia sexual depende de la magnitud de la recompensa, la complejidad de la tarea o una combinación de ambas.

De manera puntual, Sureephong et al. (2020) afirman que por lo general los empleados se sienten con ánimos de laborar al tener en cuenta que su trabajo conduce a la productividad y que esta, posteriormente, dará lugar a una gratificación. De igual forma, Montana y Charnov (2008) consideran que hay que tener en cuenta que los trabajadores experimentan distintos grados de satisfacción laboral en torno a las remuneraciones que reciben. Así pues, cada colaborador realizará diferentes acciones para obtener las gratificaciones que desea.

En el caso particular de las mujeres, los estudios de Sriram et al. (2022) concluyen que gran parte de las trabajadoras coinciden en que una política de licencias atractiva es un factor fundamental para que las mujeres puedan lograr un equilibrio en su vida personal y laboral. En efecto, para lograr la conciliación vida-trabajo, es necesario que las mujeres tengan horarios flexibles, permisos por enfermedad, vacaciones, licencias de maternidad, entre otras. En este sentido, las mujeres casadas requieren mayor flexibilidad laboral. Lo anteriormente descrito se resume a continuación en la Figura 1.

Figura 1

NECESIDADES LABORALES PARA LA CONCILIACIÓN VIDA TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos de Sriram et al. (2022)

Finalmente, diversos estudios organizacionales concluyen que el reconocimiento y las recompensas adecuados en las instituciones son un pilar elemental para cultivar la motivación del personal. Así pues, esto tendrá una repercusión en los indicadores de rotación de personal, pues los empleados altamente motivados aumentarán su intención de permanecer más tiempo y construir un plan de vida y carrera en una organización. En definitiva, la remuneración, las bonificaciones y el reconocimiento adecuados propician la retención de los colaboradores (Sriram et al., 2022).

2.2 Interferencia

En el presente apartado se aborda el tema de la interferencia, término que se refiere a cuando se presentan conflictos con la asignación de tiempos, es decir, cuando las mujeres se encuentran realizando actividades remuneradas y tienen que interrumpirlas para atender cuestiones personales, y viceversa, cuando las mujeres se encuentran disfrutando de su tiempo personal fuera del trabajo, y tienen que atender de forma repentina actividades laborales.

En primera instancia, es pertinente mencionar que en su análisis Tauraite y Aleksandraviciene (2023), señalan que el desequilibrio del trabajo y las actividades personales trae consigo una consecuencia en la satisfacción laboral, personal e incluso en la mera sensación de felicidad. Según la “teoría de la interacción ascendente”, cuando un individuo es feliz, es porque cuenta con un equilibrio vida-trabajo y en consecuencia experimenta gran satisfacción en su trabajo y en su vida personal. En este sentido, conviene precisar que Lydeka y Taurait (2020) afirman que las distintas formas en que cada persona usa su tiempo, ya sea en lo laboral o personal, puede variar de acuerdo con el género y sus prioridades personales, entre otros. A continuación, la Figura 2 resume lo anteriormente mencionado.

Figura 2

ELEMENTOS DE UN BUEN EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos de Lydeka y Taurait (2020)

Por ende, es razonable que cada persona decida a que actividades destina su tiempo, pero tomando en cuenta estudios de Lydeka y Taurait (2020), estas actividades difieren entre ambos sexos (mujeres y hombres), que por lo general tienen diferentes prioridades laborales y personales. Sin embargo, se puede decir que el manifestar comportamientos, semejanzas o desigualdades en la asignación del tiempo para lo laboral y personal en cuestión de género, resulta beneficioso.

Considerando lo anteriormente expuesto, el establecer un balance de vida y trabajo es aún más importante para las mujeres emprendedoras, señalan Tauraite y Aleksandraviciene (2023). Por una parte, ellas pueden decidir como distribuir su tiempo para dedicarse al trabajo o a su vida personal. Sin embargo, Mladenović y Krstić (2021) y Owens-Horton (2022) consideran que el tener completa libertad para distribuir los tiempos, puede representar un gran reto, pues la constante interferencia en ambas esferas puede traer consigo efectos negativos tanto en el ámbito laboral como personal. Para concluir, es pertinente

destacar que una mala conciliación de vida y trabajo se da comúnmente en la búsqueda de metas personales y laborales al procurar un equilibrio de roles.

2.3 Crianza

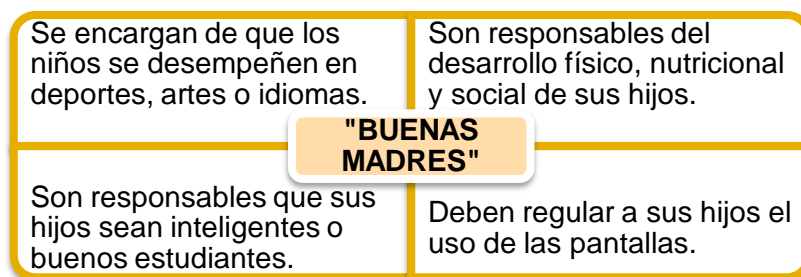
A través de la historia, los patrones de crianza han cambiado y han ido evolucionando, tomando en cuenta el empoderamiento femenino que se ha ido exacerbando con el paso del tiempo. En la antigüedad, cuando las mujeres empezaron a ser participantes activos del mundo laboral, los espacios no distinguían entre el trabajo y la crianza de los hijos. De hecho, de acuerdo con Blithe (2023), realizar labores tanto en casa como en el trabajo significaba tener constantemente a los niños presentes, al menos en un contexto en el que no significaran una distracción en la jornada laboral.

En el entorno empresarial de hoy en día, los hijos representan una preocupación para las madres debido a los deberes que conlleva la crianza de estos. En este sentido, Belexhova y Ivanovskaya (2022) afirman que las mujeres enfrentan frecuentemente el reto de mejorar y equilibrar su trabajo profesional con sus responsabilidades familiares.

Actualmente, las altas expectativas sociales sobre la maternidad intensiva definen cómo las mujeres vivirán esta experiencia (Hays, 1996). En el estudio realizado por Blithe (2023), la sociedad utiliza el término de “buenas madres” para referirse a las mujeres que se encargan del desarrollo físico, nutricional y social de sus hijos. Desde una perspectiva de género, socialmente se les asigna la responsabilidad de apoyar a sus hijos a adquirir conocimientos técnicos, éxito en los deportes, artes, idiomas, la seguridad, e incluso regularles el uso de pantallas y, básicamente, que alcancen la “perfección” (Figura 3).

Figura 3

CÓMO SON LAS “BUENAS MADRES” SEGÚN LA SOCIEDAD



Fuente: Elaboración propia con datos de Blithe (2023)

Por su parte, Gerstel y Clawson (2018) plantean que costos temporales del cuidado de los hijos pueden variar según el género. Adicionalmente, Krueger et al. (2023) señalan que los compromisos que se asumen en torno a la crianza, tales como acompañar a los niños a la escuela, quedarse con ellos si enferman, alimentarlos o ayudarles con tareas, suelen ser actividades en las cuales las madres se responsabilizan, y requieren una gran inversión de tiempo.

Como resultado de esto, según el estudio de Östberg y Hagekull (2000), el cuidado de los niños genera mucho estrés familiar, lo que repercute negativamente el entorno familiar y contribuye a la disfunción de la crianza. En particular, Hosokawa y Katsura (2021) afirman que los padres y/o tutores que presentan elevados niveles de estrés tienen más probabilidades de tener prácticas de crianza autoritarias, duras y negativas con sus hijos, además de no darles la importancia o atención que estos requieren. Lo anteriormente descrito se resume a continuación en la Figura 4.

Figura 4*CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN LA CRIANZA*

Fuente: Elaboración propia con datos de Hosokawa y Katsura (2021)

En resumen, socialmente se espera que las madres se encarguen de la crianza de los hijos. En este sentido, es fundamental cambiar este paradigma para que en esta labor se involucren ambos padres, sobre todo en el caso de las madres trabajadoras, para que éstas puedan lograr tener una conciliación vida-trabajo, y con ello mejorar su calidad de vida.

2.4 Cuidado de la salud

Hoy en día, en un entorno de negocios caracterizado por su dinamismo e incertidumbre, el tema de la salud de los trabajadores ha adquirido gran relevancia. De acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud (2014), las enfermedades no transmisibles, tales como la obesidad, las enfermedades cardiovasculares (hipertensión, accidente cerebrovascular y aterosclerosis), varios tipos de cáncer (mama, colon y próstata) y la diabetes tipo II son consideradas como la principal causa de mortalidad a nivel global y uno de los principales retos de salud del siglo XXI.

De manera puntual, cifras reportadas por el Banco Mundial (s.f.) concluyen que todos los días 3.450 millones de personas van a trabajar y las enfermedades no transmisibles contribuyen con el 70%, las lesiones con el 22% y las enfermedades infecciosas con el 8% de la carga total de morbilidad derivada de los riesgos laborales (Glympi et al., 2020; Wolf et al., 2018).

Dentro de este marco, los hallazgos obtenidos en la investigación de Lim et al. (2021) concluyen que cuando un empleado se encuentra demasiado enfocado en el trabajo en vez de dedicar tiempo a su vida personal, no consigue lograr un balance vida-trabajo y, en consecuencia, llega a presentar estrés crónico, el cual es una de las enfermedades no transmisibles más comunes en el mundo laboral. En específico, el estrés tiene como resultado un mayor nivel de cortisol, lo que atrofia la amígdala y el hipocampo. De acuerdo con Stokes (1995), esto contribuye a que las personas padezcan depresión.

Asimismo, Evans-Lacko y Knapp (2016) señalan que la depresión tiene efectos significativos en el rendimiento de los colaboradores y su productividad, lo cual influye en los indicadores de absentismo y baja productividad laboral. De igual forma, Mazure (1998) afirma que los factores genéticos, neurobiológicos, y psicosociales contribuyen a que los individuos desarrollen depresión. Dentro de este orden de ideas, Lim et al. (2021) mencionan que existen hallazgos de investigaciones recientes que han concluido que el clima organizacional es un factor que también influye en la depresión. Lo anteriormente mencionado se ilustra a continuación en la Figura 5.

Figura 5

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL

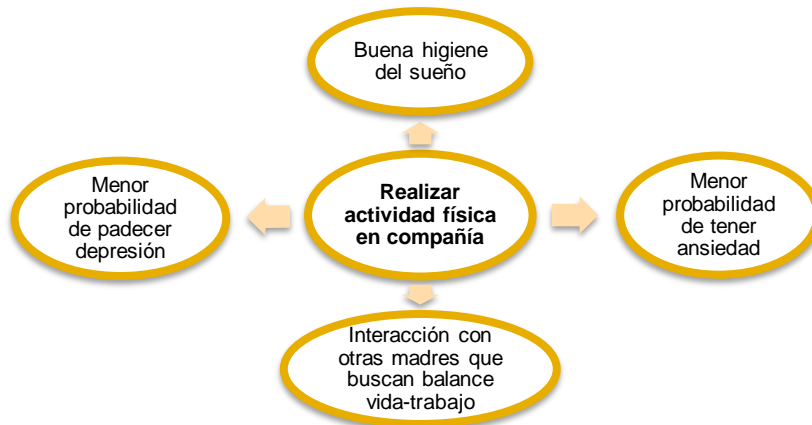


Fuente: Elaboración propia con datos de Lim et al. (2021)

Ahora bien, Tavares y Plotnikoff (2008) señalan que las mujeres generalmente desempeñan roles profesionales sedentarios, y esto influye en que sean físicamente activas y conserven su buena salud (Madden et al., 2020). Es pertinente destacar que un mal balance de vida y trabajo influye en la salud física y mental, lo cual puede tener consecuencias negativas en la salud, tales como la depresión, la ansiedad y el estrés. La situación es más compleja para aquellas mujeres que recién inician su vida profesional, por la incertidumbre laboral que existe en la actualidad por el hecho de que la oferta de vacantes es menor al número de estudiantes recién egresados que buscan incorporarse al mundo laboral (Gallardo, 2021; Ysseldyk et al., 2019).

De la misma forma, Aqab et al. (2023) aseguran que las madres con mayor actividad física tienen una mejor calidad de vida. Esto tomando en cuenta diversos tipos de actividad física. De hecho, los resultados de una investigación realizada en Jordania por Al-Ajlouni et al. (2022), concluyeron que realizar actividad física se asocia con una mejor calidad de vida, buena higiene de sueño y menor probabilidad de padecer depresión y/o ansiedad. Aunado a esto, diversos estudios científicos a nivel mundial, confirman que las personas más longevas del mundo son aquellas que realizan ejercicio como parte de su rutina diaria.

Cabe destacar el hecho de que realizar actividad física con más personas, en el caso de las madres trabajadoras, tiene como beneficio la interacción con otras madres que igualmente se están enfocando en estrategias para conseguir conciliar su vida personal y laboral. Además, cuando el ejercicio se realiza en conjunto, las mujeres tienden a experimentar una mayor motivación por el apoyo que se brindan mutuamente (Limbers et al., 2020). A continuación, esta información previamente mencionada se resume en la Figura 6.

Figura 6**BENEFICIOS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA**

Fuente: Elaboración propia con datos de Aqab et al. (2023) y Limbers et al. (2020)

Para concluir el presente apartado referente al tema de la salud física y mental en las mujeres, es pertinente mencionar que a pesar de que en la agenda diaria de las madres trabajadoras éstas deben organizarse para equilibrar las múltiples demandas que tienen que cumplir tanto personal como laboralmente. En este sentido, es fundamental que sigan priorizando su salud física y mental, y que destinen una parte de su día a realizar ejercicio sin sentir culpa por dedicarse tiempo a sí mismas (Limbers et al., 2020).

2.5 Responsabilidades del hogar

El presente apartado aborda el tema de los quehaceres en el hogar. Para comenzar este tema, es relevante mencionar el estudio realizado por Çoban (2022), donde los hallazgos muestran que para las labores domésticas las mujeres no solo necesitan realizar esfuerzo físico, esto también conlleva un desgaste mental al tener que organizar y distribuir estas labores.

Definitivamente, por la cuestión de los roles de género, la responsabilidad de estas tareas es asignada socialmente a las mujeres. Por este motivo, durante la pandemia por la Covid-19, la vida de muchas mujeres trabajadoras que realizaron teletrabajo fue muy complicada y estresante, pues sus familias esperaron que durante su estancia en el hogar, desempeñaran sus tareas de amas de casa tradicionales (Çoban, 2022).

En contraste, de acuerdo con Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir (2021), el tema de la flexibilidad laboral es diferente para mujeres y hombres. En el caso de las profesiones que predomina la participación femenina, como el caso de las docentes y las enfermeras, derivado de las múltiples obligaciones que tienen que cumplir, es complicado que puedan tener oportunidades de flexibilidad laboral (Pétursdóttir, 2009; Wheatley, 2012). En realidad, los hombres tienen mayores probabilidades de tener horarios de trabajo flexibles o realizar teletrabajo, y lo cual tiene como resultado que las trayectorias profesionales de las mujeres tengan efectos negativos derivado de esta condición (Friedman, 2015).

Por otra parte, además de las legislaciones gubernamentales, las mismas empresas pueden brindar apoyo a sus colaboradores para conseguir una buena conciliación de vida y trabajo. En particular, Reverberi et al. (2022) proponen que las organizaciones tomen la iniciativa de ofrecer opciones estratégicas (como guarderías, residencias de ancianos, entre otras) que contribuya a que las mujeres puedan gestionar sus responsabilidades domésticas.

Aunado a lo anteriormente expuesto, otra iniciativa podría consistir en que las empresas puedan ofertar algunos servicios de educación extraescolar o tener convenios con profesionales que estén suficientemente capacitados para el cuidado de los niños, que puedan apoyarlos brindando orientación en sus tareas escolares. Además, la oferta de servicio de lavandería, mensajería, servicios médicos, entre otros, serían excelentes opciones de apoyo a las mujeres trabajadoras (Reverberi et al., 2022).

En este sentido, también es relevante que las instituciones puedan ofrecer enfoques flexibles al organizar las cargas de trabajo, para que pueda existir un equilibrio y pueda ser posible para las mujeres alinear sus objetivos personales y profesionales. A continuación, la Figura 7, resume ejemplos de apoyos que pueden brindar las empresas a sus colaboradores para favorecer la conciliación vida-trabajo.

Figura 7

APOYOS QUE PUEDEN BRINDAR LAS EMPRESAS PARA LA CONCILIACIÓN VIDA-TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos de Reverberi et al. (2022)

Para concluir, es conveniente subrayar que los quehaceres domésticos representan una gran carga física y mental para las mujeres al ser una actividad que ese les asigna social y culturalmente, lo cual afecta su salud. Por ello, es importante que las organizaciones encaminen acciones para la implementación de estrategias para propiciar el equilibrio entre la vida personal y laboral de las mujeres.

Finalmente, las acciones mencionadas en párrafos anteriores, pueden ser excelentes estrategias para propiciar un clima laboral en el que las mujeres logren enfocarse eficientemente en sus actividades, lo que tendrá como resultado un mejor desempeño organizacional en el largo plazo.

2.6 Tiempo libre

El presente apartado aborda el tema del tiempo libre, en el contexto del estudio del equilibrio vida-trabajo. En primera instancia, es pertinente mencionar que en un contexto laboral, los colaboradores que pasan mayor tiempo en su lugar de trabajo, reciben diversas remuneraciones, acceden a puestos más altos en la jerarquía organizacional, evitan el despido y/o recorte presupuestarios. En efecto, esto repercute en la motivación de los empleados y su voluntad de trabajar más tiempo que algunos otros colegas ya que, siendo así, obtienen mayores beneficios. No obstante, en cuanto más empleados optan por laborar más horas para recibir una remuneración, esta estrategia disminuye su efectividad (Jauch, 2020).

Sin embargo, el hecho de que los empleados pasen más horas en el trabajo, no significa que sean más productivos. Es necesario recalcar que, una jornada laboral más larga se vincula con el conflicto entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, la falta de balance vida-trabajo se asocia con la satisfacción con la vida general (Lott y Wöhrmann, 2023).

Ahora bien, una buena higiene de sueño tiene que ver con otros cuidados personales, y es importante dedicar tiempo suficiente al descanso, tomando en cuenta que el tiempo libre también se compone de ocio y convivencia. En cuanto a las horas laborales, éstas engloban el trabajo remunerado y la experiencia, mientras que el trabajo no remunerado comprende las labores domésticas y otros cuidados que realizan las mujeres, como en los casos que se encargan de cuidar a sus hijos, a sus padres, o a un familiar con discapacidad (Charmes, 2022). La información mencionada se ilustra en la Figura 8.

Figura 8

LOS CONFLICTOS PARA LOGRAR UN TIEMPO LIBRE



Fuente: Elaboración propia con datos de Lott y Wöhrmann (2023); Charmes (2022); y Jauch (2020)

Por otra parte, existen personas en el mundo laboral que perciben regularmente que no existe un límite entre el tiempo destinado al trabajo y el que dedican a sus familias. Así pues, experimentan grandes desafíos para tener tiempo libre al final de su rutina diaria, sobre todo en aquellos casos de las personas que realizan trabajo nocturno o jornadas laborales de muchas horas. Claramente, estos empleados tienen grandes retos para conciliar su vida personal y laboral. Además, con frecuencia reportan tener estrés, el cual es una consecuencia de la presión que reciben en sus trabajos (Lott y Wöhrmann, 2023).

En este contexto podemos concluir que para muchas mujeres es importante poder obtener una gratificación por los trabajos que realizan, aunque esto incluya una jornada laboral más larga. Sin embargo, al no establecer límites en su trabajo, esto tiene como resultado una mala conciliación con su vida personal. En otras palabras, un exceso de trabajo limita las actividades del día a día, como el tiempo para la preparación de alimentos, estar en posibilidad de tener un espacio destinado al descanso y al ocio, inclusive se vuelve un reto tener un momento dedicado al cuidado personal. Finalmente, es de suma importancia tener una correcta asignación del tiempo para lograr un equilibrio vida-trabajo y poder acceder a una mejor calidad de vida.

Para resumir todo lo anteriormente mencionado en el marco teórico, a continuación, se presenta la Figura 9, que resume las ideas más significativas de cada una de las dimensiones de estudio.

Figura 9

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES



Fuente: Elaboración propia

3. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de tipo cualitativa, descriptiva y transversal. Atendiendo el objetivo de investigación, previamente planteado en la introducción, el estudio analiza la conciliación vida-trabajo de las mujeres en México, particularmente en el Estado de Guanajuato, abordando diversas dimensiones, tales como: remuneraciones, la interferencia entre la vida personal y laboral, el papel de la mujer en la crianza de los hijos, la salud física y mental, las responsabilidades del hogar, y el tiempo que las mujeres dedican a disfrutar sus pasatiempos.

De manera puntual, para recabar la información se utilizó la técnica de focus group. De acuerdo con Ivankovich-Guillén y Araya-Quesada (2011, p. 545): “*Los “focus groups” son utilizados en investigación de mercados como una herramienta de investigación cualitativa, por la posibilidad de interactuar con el grupo meta objeto de estudio, por lo que se puede conocer y entender de manera profunda las actitudes, necesidades, intereses y motivaciones de los participantes. Los focus groups siguen el desarrollo riguroso de las etapas de investigación, que inician con el planteamiento del problema, y concluyen con la presentación oral y escrita de la investigación*”.

Por lo anteriormente descrito, se determinó que el focus group es la estrategia adecuada para llevar a cabo el estudio, pues mediante esta charla entre mujeres fue posible comprender su punto de vista respecto al tema de conciliación vida-trabajo. Así pues, el focus group se realizó el jueves 20 de junio del 2024 en la plataforma de videoconferencias Zoom, la cual permite grabar video, audio y chat. En específico, el evento tuvo una duración de 1.5 horas (comenzando a las 9:30 horas, terminando a las 11:00 horas).

Cabe señalar que la sesión del focus grupo fue grabada, con el consentimiento de todas las participantes y se abordaron múltiples perspectivas relacionadas con el tema de balance vida-trabajo de las mujeres, las cuales incluyeron el tema de remuneraciones, la interferencia de las actividades personales y laborales, la crianza de los hijos, el tema de la salud física y mental, la repartición de los quehaceres del hogar, así como los pasatiempos de las mujeres participantes, entre otros. A continuación, en la Tabla 1, se enlistan las preguntas detonadoras que se utilizaron para motivar la discusión entre las participantes durante la sesión.

Tabla 1

PREGUNTAS DETONADORAS DEL FOCUS GROUP

DIMENSIÓN	PREGUNTA DETONADORA
Remuneraciones	<p>¿Cuáles son los incentivos que le gustaría recibir, recibía o recibe para mantenerse en su trabajo a pesar de las dificultades?</p> <p>¿Qué tan realizada se siente consigo misma tanto en el aspecto laboral como personal?</p>
Interferencia	<p>¿Suele invertir tiempo en su imagen o cuidado personal?</p> <p>¿Considera que tiene el tiempo suficiente para tener una alimentación saludable a pesar de sus tiempos reducidos por labores?</p>
Crianza	<p>¿Cómo equilibra sus objetivos personales con las necesidades entre el trabajo y la familia?</p> <p>¿Ha tenido que hacer ajustes en su vida personal o profesional por su pareja y/o hijos?</p>

Salud	¿Cómo equilibra el tema de su salud física y mental mientras realiza sus responsabilidades? ¿Ha experimentado que alguna vez el estrés del trabajo o sus responsabilidades personales afecten su salud?
Quehaceres	¿Cómo distribuye las tareas domésticas en el hogar? ¿Recibe apoyo de otros miembros de la familia? ¿Ha implementado alguna estrategia para reducir su tiempo dedicado a tareas domésticas y aumentar su tiempo libre?
Tiempo libre	¿Qué actividades disfruta hacer en su tiempo libre y cómo se asegura de encontrar tiempo para ello? ¿Qué haría si tuviera una hora extra cada día para dedicarla a lo que quisiera?

Fuente: Elaboración propia

Dentro de este marco, es conveniente precisar que para participar en el focus group se invitaron a mujeres con los siguientes perfiles:

1. Mujer de 30 a 35 años casada sin hijos.
2. Mujer de 30 a 35 años empleada soltera sin hijos.
3. Mujer de 45 a 55 años empleada casada con hijos.
4. Mujer de 35 a 40 años desempleada casada con hijos.
5. Mujer de 18 a 30 años emprendedora soltera con hijos.
6. Mujer de 18 a 30 años emprendedora casada con hijos.
7. Mujer de 18 a 30 años emprendedora soltera sin hijos.
8. Mujer de 40 a 45 años desempleada a cargo de un adulto mayor.
9. Mujer de 35 a 40 años empleada a cargo de un adulto mayor.

Cabe señalar que previo a la realización del focus group se confirmó la asistencia de las nueve participantes con los perfiles deseados. Sin embargo, dos personas cancelaron su participación de último momento y por esta razón el focus group se realizó únicamente con siete mujeres participantes.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado, se resumen los principales hallazgos que se obtuvieron al analizar las aportaciones de las mujeres participantes en el focus group realizado en esta investigación. A continuación, se exponen las principales conclusiones de cada una de las dimensiones analizadas en el tema de la conciliación vida-trabajo (remuneraciones, interferencia, crianza, salud, quehaceres y tiempo libre).

4.1 Remuneraciones

Al analizar la dimensión de remuneraciones, las mujeres participantes en el estudio coincidieron en que para ellas no es tan importante recibir una remuneración monetaria, sino que prefieren que sus empleadores les proporcionen flexibilidad de horarios, prestaciones de salud o permisos para atender cuestiones personales, principalmente en los casos de aquellas mujeres que son madres. Señalaron también

que, para ellas, es fundamental estar presentes en la vida de sus hijos, aunque eso implique un sacrificio laboral, que repercuta negativamente en su trayectoria y crecimiento profesional.

Aunado a lo anteriormente expuesto, las mujeres expresaron que aprecian mucho cuando en la empresa (su jefe o supervisor) muestran empatía con ellas, al autorizar el goce de un periodo vacacional o les permiten ausentarse de sus labores ocasionalmente cuando tengan que atender temas de salud o preocupaciones personales, sin que ello represente que les descuenten el salario que perciben por el desempeño de sus funciones.

Estos pequeños aspectos, que parecerían ser poco importantes, resultan ser vitales para que ellas muestren lealtad y decidan permanecer en la organización por un largo periodo de años de su vida profesional.

De manera puntual, una de las participantes en el estudio compartió lo siguiente:

“Yo siento que de las cosas más importantes en esto es saber pedir las cosas, me refiero a que más bien una debe exigir, pues como es eso de que a los hombres si les dan que sus vacaciones y permisos, y a una no que nomás que, por ir a cuidar al niño. Una debe saber hablar con los jefes y pedir la flexibilidad, porque pues es difícil hacer de todo para que luego no nos den chance [sic, Participante 6]”.

En definitiva, en cuanto al tema de las remuneraciones, se puede confirmar que las mujeres no buscan únicamente una remuneración económica, sino que para ellas es más importante la flexibilidad de horarios y permisos para poder brindar una buena crianza a sus hijos, al mismo tiempo que pueden invertir mayor tiempo en sí mismas, lo cual contribuye al fortalecimiento de la lealtad que tienen hacia la organización donde trabajan. Todo lo anteriormente expuesto, coincide con la investigación de Sriram et al. (2022) donde mencionan la importancia de las gratificaciones no monetarias; en contraste con los estudios de Sureephong et al. (2020), en los que se asegura que solo las remuneraciones monetarias son el motivo de la productividad de los colaboradores.

4.2 Interferencia

Continuando con la dimensión de la interferencia de tiempos, las mujeres participantes expresaron lo importante que es para ellas invertir tiempo en su cuidado personal y en actividades de ocio. Sin embargo, también reconocieron la dificultad que enfrentan para poder organizar sus responsabilidades y poder dedicar tiempo a las actividades que desean.

Particularmente, en cuanto a la cuestión de una sana alimentación y su salud, son cuestiones a las que tampoco les dedican el tiempo suficiente, las mujeres comentaron que la vida profesional es más complicada para aquellas que son madres, debido al tiempo que destinan al cuidado de sus hijos.

Puntualmente, dos participantes compartieron lo siguiente:

“Sí es importante que las organizaciones contemplen una flexibilidad en el sentido de los horarios y de los esquemas que tenemos hasta ahorita, como que estamos muy cuadrados en ese sentido y no hay ese equilibrio para poder tener incluso un horario o un esquema híbrido. Para nosotras los tiempos para cuidados son simplemente para comer, que muchas veces no lo hacemos a nuestros tiempos precisamente porque hay una carga excesiva de trabajo, porque hay prioridades y de pronto esa parte hasta la hemos descuidado. Primero, afectan la salud, ya dejemos la parte del cuidado personal, en el sentido de irnos a poner la pestaña, la uña, pintar el pelo, por decir,

entonces creo que que de pronto sí se ve saturado o mermada esa parte para para invertir ese tiempo en nosotras, sí deberíamos tener esa holgura [sic, Participante 6]”.

“Bueno, yo personalmente sí invierto algo de tiempo en mi imagen o cuidado personal, pero ya es algo que he venido haciendo más actualmente, porque antes sí me dejaba descuidada pero realmente vi que mi autoestima es una parte muy fundamental de mi personalidad sobre todo porque soy una persona joven y siento que sí es algo muy de la edad, el preocuparte mucho por la imagen y el qué dirán y todo eso. Entonces, por ejemplo, este cuidado personal, como del rostro y todo ese tipo de cosas de cosas así, sí me enfoco mucho, pero, por ejemplo, con lo de alimentación es un rollo totalmente, pues es una cosa cultural, yo personalmente me descuido mucho en las horas de comida, te puedo pasar 12 horas sin comer por el trabajo [sic, Participante 2]”.

En cuanto a los resultados del tema de la interferencia, para las mujeres es muy importante el tema de su cuidado personal, así como la alimentación y salud, ya que esto va ligado precisamente a la distribución de tiempos, sin embargo, esto se ve afectado por las jornadas laborales o por dedicar ese tiempo a las necesidades de los hijos. Es fundamental poder tener el apoyo de la pareja en el caso de las mujeres casadas, ya que así se puede lograr una mejor organización de los deberes. Esto va de acuerdo con la investigación de Lydeka y Taurait (2020) donde se menciona que la distribución de tareas varía según el género.

4.3 Crianza

Prosiguiendo con la dimensión de la crianza de los hijos, en este contexto, las mujeres madres que participaron en el focus group coincidieron en que realizan muchos sacrificios personales y laborales por priorizar el cuidado de sus hijos, pero no se arrepentían de ello. Aseguran que su pareja forma parte fundamental para facilitar la crianza y educación de los hijos.

En cuanto a las madres solteras, sienten la mayor necesidad de estar presentes en la vida de sus hijos, para ellas esto implica hasta dejar de lado sus objetivos profesionales.

“No me encuentro tan realizada en el aspecto laboral porque precisamente, como estoy atendiendo más de una responsabilidad, siento que a veces no doy mi mejor esfuerzo en ambos ámbitos de mi trabajo y de ser mamá [sic, Participante 4]”.

Refiriéndose ahora a los resultados del tema de la crianza, las mujeres participantes en la presente investigación señalaron experimentar cierto nivel de estrés al tener un mal equilibrio de vida y trabajo, lo cual llega a ser inevitable en ciertas ocasiones, pues la sociedad les exige ser completamente responsables de sus hijos en todo ámbito, tal como se afirma en los estudios de Blithe (2023). A pesar de esto, las mujeres no se arrepienten de dedicarse a sus hijos y estar presentes para ellos, aunque esto les cueste ciertas oportunidades laborales.

4.4 Salud

En cuanto a la dimensión de salud, las mujeres participantes mencionaron que, una parte fundamental para priorizar la salud es saber poner límites con la pareja y el trabajo; tienen claro que su salud física y mental son aspectos relevantes para su desempeño. Además, compartieron que principalmente presentan dolor de espalda y manos por el home office o en general, trabajo de oficina, pero también influye la realización de tareas domésticas.

En el caso particular de las que recién son madres, pueden padecer depresión postparto, lo que las limita en cualquier actividad que quieran realizar, incluso les llega a generar sentimiento de culpa por pensar que ejercen una mala crianza, por no poder realizar sus labores y tampoco dedicar tiempo a sí mismas.

“Sí es complicado, es complicado porque al menos yo, que tengo un emprendimiento, siento que se ha idealizado mucho el “ser tu propio jefe” pero cuando hay un precedente o no te cuidas bien a ti misma es cuando también empiezan los problemas emocionales o el estrés, además porque te sobrecargas mucho de trabajo, y después vienen que los problemas musculares, del estómago, de cabeza y pues así una no puede [sic, Participante 1]”.

Así pues, en cuanto a los resultados del tema de la salud, se concluyó que las mujeres son conscientes de que deben priorizar este tema, procuran lograr un equilibrio donde el trabajo no resulte una barrera para cuidar su salud, sin embargo, no mencionaron algo relacionado con la actividad física, como en el caso de las investigaciones de Aqab et al. (2023) y Limbers et al. (2020) en las cuales estos investigadores destacan los beneficios de la actividad física en temas de salud y enfermedades mentales. Conviene subrayar que, en el caso de las participantes en esta investigación, no tienen presente las ventajas que brinda el ejercicio en la vida diaria, por lo tanto, sería pertinente que las instituciones de salud pública en México realicen mayores esfuerzos para concientizar a la población de la relevancia de hacer ejercicio para conservar la salud física y mental.

4.5 Responsabilidades del hogar

Respecto a la dimensión de los quehaceres domésticos, las participantes coincidían en que esta es una actividad en la que invierten mucho tiempo, donde además sacrifican su poco tiempo libre, incluso el tiempo destinado a la crianza de sus hijos, lo cual puede afectar el crecimiento de los mismos o la satisfacción personal de las mujeres.

Adicionalmente, coincidieron en el hecho de sentir una doble carga, debido a que muchas de ellas revelaron que no reciben ayuda suficiente para un trabajo que nunca tiene fin, como son los deberes domésticos. Por otra parte, otras mujeres expresaron que pueden lograr conciliar su vida personal y profesional porque reciben apoyo de su pareja o familia en la realización de las responsabilidades del hogar. A continuación, se presentan algunos comentarios.

“Pues es que no, no muchas veces, o casi nunca tenemos el apoyo de familiares o así, menos de los hombres, ¿verdad? Es algo que nos ocupa mucho tiempo libre, luego por eso una no puede dedicarse a más cosas, si es bien cansado [sic, Participante 5]”.

“Por mi parte, si tengo un acuerdo con mi pareja, con mi esposo: dedicarnos un día de la semana a la limpieza. Ese día quedamos en no agarrar para nada el teléfono. Siento que así es más rápido y también se convive más y se tiene mayor comunicación [sic, Participante 3]”.

Así pues, los resultados de la dimensión de las responsabilidades del hogar concluyen que esta actividad representa un desgaste físico y mental. Las mujeres coincidieron que realizar las tareas domésticas requiere mucho tiempo, y en la mayoría de las ocasiones no reciben apoyo por parte de su familia o pareja.

En este contexto, Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir (2021) afirman en sus estudios que a las mujeres no se les brinda flexibilidad laboral debido a que afectaría su desempeño, pues se ocuparían más en sus temas personales que en su trabajo. En contraste, los hallazgos del presente estudio confirman que las mujeres que cuentan con el apoyo de su empresa o de su jefe inmediato (flexibilidad, permisos o vacaciones), muestran mayor lealtad para su organización, lo que repercute positivamente en su productividad.

4.6 Tiempo libre

Por lo que respecta a la última dimensión, que sería el tiempo libre, las participantes mencionaron que es más común que elijan realizar actividades personales durante la noche, en horarios después de las 22:00 horas, ya que es hasta este momento cuando las responsabilidades del día a día suelen terminar.

En caso de las madres, les resulta difícil crear un tiempo para sí mismas, debido a que no se sabe cuándo los hijos necesitarán algo de ellas, por lo que sienten que siempre deben estar disponibles para atenderlos.

En efecto, es complicado disponer del tiempo libre debido a sus responsabilidades como trabajadoras y/o amas de casa. Esta cuestión para ellas es muy importante debido a que muchas veces no tienen tiempo ni para descansar.

“Yo tengo un emprendimiento propio y además estudio. La verdad es que la gran ventaja que yo tengo de mi trabajo es que me permite tener una flexibilidad que un trabajo fijo no me da. Por ejemplo, cuando tengo un proyecto en específico o cuando la carga de la escuela es demasiado grande puedo tener esa flexibilidad [sic, Participante 2]”.

Finalmente, los resultados concluyen que el tiempo libre es algo que se les complica bastante a las mujeres, por las múltiples labores que desempeñan en el trabajo y en casa. En consecuencia, suelen realizar actividades personales en la noche, como su higiene. Sin embargo, en este “tiempo libre” es también cuando deben realizar otras actividades domésticas, como es la preparación de alimentos para el día siguiente, o resolver imprevistos.

Las mujeres coincidieron en que su tiempo libre es poco o nulo, debido a sus largas jornadas laborales que les producen estrés, lo que coincide con los hallazgos encontrados en las investigaciones de Lott y Wöhrmann (2023), donde afirman que el tiempo invertido en el trabajo remunerado, influye en el balance de vida-trabajo. Para resumir las principales conclusiones del análisis de la información obtenida en el focus group que se realizó en la presente investigación, a continuación, se muestra la Figura 10, la cual incluye los principales hallazgos específicos por cada dimensión de estudio.

Figura 10

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES (FOCUS GROUP)



Fuente: Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

En México, por el tema de los roles de género, se espera que las madres sean las responsables de la crianza de los hijos y de la realización de los quehaceres del hogar. En el caso particular de las madres trabajadoras, esta situación se complica porque ellas deben dividir su tiempo para realizar actividades laborales, personales y de crianza.

Las agendas complicadas de las mujeres trabajadoras difícilmente permiten que puedan dedicarse tiempo a sí mismas, y que puedan procurar su salud física y mental. En este sentido, es fundamental que tengan la apertura para pedir ayuda cuando lo necesiten, y es recomendable que cuenten con una red de apoyo, para facilitar su día a día.

El objetivo de la presente investigación, que se enfoca en analizar la conciliación vida-trabajo de las mujeres en México, particularmente en el Estado de Guanajuato, se logró. De manera puntual, los hallazgos obtenidos derivados de los análisis del estudio cualitativo, permitieron abordar las diversas dimensiones de estudio, tales como las remuneraciones, la interferencia entre la vida personal y laboral, el papel de la mujer en la crianza de los hijos, la salud física y mental, las responsabilidades del hogar, y el tiempo que las mujeres dedican a disfrutar sus pasatiempos. En específico, en los párrafos siguientes se abordan las principales conclusiones por dimensión.

Por lo anteriormente descrito, los hallazgos de la presente investigación señalan que, en cuestión de **remuneración**, las mujeres trabajadoras valoran más la flexibilidad que les puede otorgar la empresa o su jefe inmediato, sobre la compensación monetaria que puedan recibir por el desempeño de sus funciones.

Sin embargo, de manera frecuente es complejo que las mujeres logren tener una conciliación vida-trabajo, pues por las múltiples actividades que tienen que realizar, experimentan **interferencia**. En otras palabras, cuando están en su trabajo, en ocasiones tienen que salir a atender cuestiones personales, sobre todo si tienen hijos; o viceversa, en su tiempo personal se ven forzadas a realizar actividades laborales para poder permanecer en sus trabajos.

En particular, el tema de los **quehaceres domésticos** genera mucho estrés, y es necesario que las mujeres que trabajan busquen apoyo en estas cuestiones, pues de lo contrario pueden llegar a experimentar un tema de salud mental, como el burn out. Asimismo, es esencial que sus **parejas** tengan apertura y disposición para participar en los quehaceres, que al final de cuentas se trata de una responsabilidad compartida, y no debe ser una responsabilidad que deba recaer únicamente en las mujeres.

Finalmente, es pertinente mencionar que es altamente recomendable que las mujeres dediquen parte de su **tiempo libre** a realizar ejercicio para mantener su **salud física**; así como también procuren actividades que abonen al cuidado de su **salud mental**. Por otra parte, las actividades de ocio y esparcimiento deben ocupar parte de la agenda de las mujeres, pues esto es vital para que las mujeres puedan lograr un equilibrio en su vida personal y laboral. Al final, lo más importante es que las mujeres tengan una vida plena y sean felices, pues los años transcurren con rapidez y el tiempo es un recurso no renovable, que si no se aprovecha en su momento, jamás regresa.

En definitiva, considerando lo anteriormente expuesto, el balance vida-trabajo de las mujeres en México es un reto de la vida moderna que aborda múltiples perspectivas, en el cual es necesario que el gobierno, las empresas, las familias, y las propias mujeres, sumen esfuerzos y trabajen en conjunto para lograr que la conciliación vida-trabajo sea una realidad para las mujeres en el mundo actual.

Para finalizar, a continuación se enlistan algunas ideas para futuras líneas de investigación:

- Desarrollar un estudio a mayor profundidad tomando en cuenta una mayor población de estudio.
- Realizar un estudio comparativo en diversos continentes, para estudiar si la cultura influye significativamente en que las mujeres logren conciliar su vida personal y laboral.
- Analizar si la conciliación vida-trabajo en las mujeres depende de su profesión o tipo de trabajo.
- Realizar un estudio comparativo para analizar si el balance vida-trabajo de las mujeres depende de la etapa de vida en la que se encuentran.

- Estudiar si la formación académica de las mujeres está correlacionada con el número de hijos que deciden tener.
- Examinar si para las madres trabajadoras el clima organizacional de las empresas donde laboran influye en su balance vida-trabajo.
- Reflexionar si los múltiples roles de género que realizan las mujeres contribuyen al deterioro de su salud física y mental.
- Investigar si la maternidad limita a las mujeres a cumplir sus objetivos personales y profesionales.

6. Referencias

- Al-Ajlouni, Y. A., Park, S. H., Alawa, J., Dodin, B., Shamaileh, G., Makarem, N., Keyes, K. M., Duncan, D. T. (2022). Staying Physically Active Is Associated with Better Mental Health and Sleep Health Outcomes during the Initial Period of COVID-19 Induced Nation-Wide Lockdown in Jordan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), Article 776. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.3390/ijerph19020776>
- Aqab, A. A., Al-Hussami, M., Almegewly, W., & Karavasileiadou, S. (2023). The Effects of Physical Activity on Health-Related Quality of Life Among Working Mothers Living in Amman: A Correlational Study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 1989-2000. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.2147/jmdh.s414826>
- Banco Mundial (Labor Force, Total). Available online: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN> (accessed on 7 November 2020).
- Belekhova, G. V., & Ivanovskaya, A. L. (2022). Satisfaction with the Work-Life Balance: Working Women's View (Regional Aspect). *Economic and Social Changes-Facts Trends Forecast*, 15(1), 209-222. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.15838/esc.2022.1.79.11>
- Blithe, S. J. (2023). Work-Life Balance and Flexible Organizational Space: Employed Mothers' Use of Work-Friendly Child Spaces. *Management Communication Quarterly*, 37(4), 821-845. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1177/08933189231152454>
- Charmes, J. (2022). Variety and change of patterns in the gender balance between unpaid care-work, paid work and free time across the world and over time: A measure of wellbeing? *Wellbeing Space and Society*, 3, Article 100081. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1016/j.wss.2022.100081>
- Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender Work and Organization*, 29(1), 241-255. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/gwao.12684>

- Díaz-García, G., Almorza-Gomar, D., & González-Arrieta, G. (2023). How does emotional salary influence job satisfaction? A construct to be explored. *Anduli*(23), 57-82. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525-1537. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1007/s00127-016-1278-4>
- Foncubierta-Rodríguez, M. J., Ravina-Ripoll, R., Ahumada-Tello, E., & Tobar-Pesantez, L. B. (2020). Are spanish public employees happier in their work performance in the industry 4.0 era? *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 103-116. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.17512/pjms.2020.22.1.07>
- Friedman, S. (2015). Still a "Stalled Revolution"? Work/Family Experiences, Hegemonic Masculinity, and Moving Toward Gender Equality. *Sociology Compass*, 9(2), 140-155. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/soc4.12238>
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educacion Xx1*, 24(1), 405-427. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.5944/educXX1.26714>
- Gerstel, N., & Clawson, D. (2018). Control over Time: Employers, Workers, and Families Shaping Work Schedules. *Annual Review of Sociology*, Vol 44, 44, 77-97. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1146/annurev-soc-073117-041400>
- Glympi, A., Chasioti, A., & Bälter, K. (2020). Dietary Interventions to Promote Healthy Eating among Office Workers: A Literature Review. *Nutrients*, 12(12), Article 3754. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.3390/nu12123754>
- Hays, S. (1996). The cultural contradictions of motherhood. *Yale University Press*.
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). "I have turned into a foreman here at home": Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender Work and Organization*, 28(1), 268-283. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/gwao.12552>
- Hosokawa, R., & Katsura, T. (2021). Maternal Work-Life Balance and Children's Social Adjustment: The Mediating Role of Perceived Stress and Parenting Practices. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), Article 6924. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.3390/ijerph18136924>
- Ivankovich-Guillén C., y Araya-Quesada Y. (2011). "Focus Groups": técnica de investigación cualitativa en investigación de mercados. *Ciencias Económicas*, 29(1), 545-554. ISSN: 0252-9521.
- Jauch, M. (2020). The rat race and working time regulation. *Politics Philosophy & Economics*, 19(3), 293-314, Article 1470594x20927894. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1177/1470594x20927894>
- Krueger, P. M., Goode, J. A., Fomby, P., & Saint Onge, J. M. (2023). Less Time for Health: Parenting, Work, and Time-Intensive Health Behaviors among Married or Cohabiting Men and Women in the United States. *Journal of*

- Health and Social Behavior*, 64(2), 280-295. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1177/00221465231163913>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lewis, C. A., Grahlow, M., Kühnel, A., Derntl, B., & Kroemer, N. B. (2023). Women compared with men work harder for small rewards. *Scientific Reports*, 13(1), Article 5456. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1038/s41598-023-32391-0>
- Lim, H. M., Park, C. J., Yook, J. H., Kim, M. S., Kim, H. Y., & Hong, Y. C. (2021). The association between effort-reward imbalance, work-life balance and depressive mood in Korean wage workers: The 4th Korean Working Conditions Survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 33, Article e2. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.35371/aoem.2021.33.e2>
- Limbers, C. A., McCollum, C., Ylitalo, K. R., & Hebl, M. (2020). Physical activity in working mothers: Running low impacts quality of life. *Womens Health*, 16, Article 1745506520929165. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1177/1745506520929165>
- Lott, Y., & Wöhrmann, A. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work-family conflict. *Current Psychology*, 42(15), 12957-12973. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
- Lydeka, Z., & Taurait, V. (2020). Evaluation of the Time allocation for Work and Personal Life among Employed Population in Lithuania from Gender Perspective. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 31(1), 104-113. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.5755/j01.ee.31.1.23056>
- Madden, S. K., Cordon, E. L., Bailey, C., Skouteris, H., Ahuja, K., Hills, A. P., & Hill, B. (2020). The effect of workplace lifestyle programmes on diet, physical activity, and weight-related outcomes for working women: A systematic review using the TIDieR checklist. *Obesity Reviews*, 21(10). <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/obr.13027>
- Mazure, C. M. (1998). Life stressors as risk factors in depression. *Clinical Psychology-Science and Practice*, 5(3), 291-313. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/j.1468-2850.1998.tb00151.x>
- Mladenović, M., & Krstić, B. (2021). Interrelationship between work and private life of employees – conflict or balance? *Economics and Organization*, 18(3), 299–311. <https://doi.org/10.22190/FUEO210505021M>
- Montana, Patrick J; Charnov, Bruce H, Management – 4th edition; (2008) – *Barron's Educational Series, Inc.* ISBN 978-0-7641-3931-4
- OMS. Global Status Report on Noncommunicable Diseases; *World Health Organization*: Geneva, Switzerland, 2014.
- Ong, C.H., & Koh, R.J. (2018). The influence of human resources management practices on employee performance in the manufacturing sector in Malaysia, *International Journal of Human Resources Studies*, 8(2),129-147.

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el Julio de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Östberg, M., & Hagekull, B. (2000). A structural modeling approach to the understanding of parenting stress. *Journal of Clinical Child Psychology*, 29(4), 615-625. https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1207/s15374424jccp2904_13
- Owens-Horton, A.L. (2022). Work-life balance in parent teachers during COVID-19. *Dissertation*. Liberty University. <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4566&context=doctoral> on February 22, 2023.
- Pétursdóttir, G. M. (2009). Within the aura of gender equality: Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility (PhD dissertation). *University of Iceland, Reykjavík, Iceland*.
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2022). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance-the International Journal of Business in Society*, 22(3), 474-490. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1108/cg-12-2020-0532>
- Reverberi, E., Manzi, C., Van Laar, C., & Meeussen, L. (2022). The impact of poor work-life balance and unshared home responsibilities on work-gender identity integration. *Self and Identity*, 21(5), 588-607. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1080/15298868.2021.1914715>
- Sriram, K. V., Drisya, R., & Giridhar, K. (2022). Does work environment & work-life balance influence women employees' intention to stay? *Studies in Business and Economics*, 17(2), 239-251. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.2478/sbe-2022-0036>
- Stokes, P. E. (1995). The potential role of excessive cortisol induced by HPA hyperfunction in the pathogenesis of depression. *European Neuropsychopharmacology*, 5, 77-82. [https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1016/0924-977x\(95\)00039-r](https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1016/0924-977x(95)00039-r)
- Surephong, P., Dahlan, W., Chernbumroong, S., & Tongpaeng, Y. (2020). The Effect of Non-Monetary Rewards on Employee Performance in Massive Open Online Courses. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(1), 88-102. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.3991/ijet.v15i01.11470>
- Tauraite, V., & Aleksandraviciene, A. (2023). The Relationship Between Time Allocation for Work and Personal Life and Happiness. *Social Welfare Interdisciplinary Approach*, 13, 22-41. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.15388/sw.2023.13.12>
- Tavares, L. S., & Plotnikoff, R. C. (2008). Not enough time?: Individual and environmental implications for workplace physical activity programming among women with and without young children. *Health Care for Women International*, 29(3), 244-281. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1080/07399330701880911>
- Treadway, M. T., Grant, M. M., Ding, Z. H., Hollon, S. D., Gore, J. C., & Shelton, R. C. (2009). Early Adverse Events, HPA Activity and Rostral Anterior Cingulate

- Volume in MDD. *Plos One*, 4(3), Article e4887. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1371/journal.pone.0004887>
- Uma, S.M., & Madhusmita, D. (2017). Impact of hrn practices on job satisfaction and performance: an empirical study in health care sector. *International Journal of Economic*, 14 (2), 95-105. https://serialsjournals.com/abstract/65593_9.pdf
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology Work and Employment*, 27(3), 224-241. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Wolf, J.; Prüss-Ustün, A.; Ivanov, I.; Mudgal, S.; Corvalán, C.; Bos, R.; Neira, M. Preventing Disease through a Healthier and Safer Workplace; *World Health Organization*: Geneva, Switzerland, 2018
- Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M., Frye, M., Starkenburg, E. y Tai, V. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1297. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>
- Zaldívar, M. (18 de Abril de 2023). *Retener al talento femenino: qué valoran las mujeres en los lugares de trabajo*. Obtenido de Great place to work: <https://greatplacetowork.com.mx/retener-al-talento-femenino-que-valoran-las-mujeres-en-los-lugares-de-trabajo/#:~:text=Durante%20el%202022%2C%20en%20Great,es%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20grande>