

Factores que influyen en la conciliación vida-trabajo de las mujeres

Factors that influence women's work-life balance

Dra. Heira Georgina Valdez Bocanegra¹, Beatriz Adriana Aguilar Arredondo

¹Universidad de Guanajuato

hg.valdez@ugto.mx

Resumen

El presente artículo realiza un análisis de la literatura de los factores que repercuten en el equilibrio vida-trabajo de las mujeres, a través de seis dimensiones: gratificaciones, interferencia de tiempo personal y laboral, pareja y crianza, cuidado de la salud, responsabilidades del hogar y tiempo libre. En cuanto a remuneraciones, las mujeres otorgan un mayor peso al salario emocional que al salario económico. Las madres trabajadoras enfrentan grandes desafíos para lograr conciliar su tiempo, debido a que en el trabajo tienen distracciones de su vida personal, y viceversa. Los roles de género que establece la sociedad esperan que la crianza de los hijos y los quehaceres domésticos sean su responsabilidad, sin importar si tienen un empleo remunerado. La sobrecarga por esta “doble jornada” influye en su salud física y mental. Finalmente, las mujeres tienen poco o nulo tiempo libre, que les permita procurar su salud o poder practicar algún pasatiempo.

Palabras clave: conciliación vida-trabajo, roles de género, salud física y mental.

Introducción

En la sociedad actual, las mujeres se enfrentan a un sinnúmero de retos para lograr un equilibrio en su vida laboral y personal. Este artículo, a través de seis dimensiones, analiza los factores que repercuten en este desafío: gratificaciones, interferencia de tiempos entre la vida personal y laboral, pareja y crianza, cuidado de la salud, responsabilidades del hogar y tiempo libre. En primera instancia, es pertinente destacar que, en el ámbito laboral, aunque las mujeres buscan una retribución económica justa, le otorgan gran valor al “salario emocional”, es decir, a la satisfacción y el bienestar que obtienen en su trabajo.

Sin embargo, las mujeres enfrentan una constante lucha por conciliar su tiempo, ya que experimentan interferencias en su vida profesional y personal. En este sentido, las normas sociales y los roles de género tradicionales asignan a las mujeres la responsabilidad principal de la crianza de los hijos y las tareas domésticas, incluso cuando estas tienen un empleo remunerado. Así pues, esta “doble jornada” genera una sobrecarga de trabajo que afecta negativamente su salud física y mental.

Por último, la falta del tiempo libre limita las posibilidades de las mujeres para cuidar su salud, realizar actividades de ocio o simplemente descansar. En definitiva, la conciliación entre la vida laboral y personal de las mujeres sigue siendo un desafío pendiente en la sociedad actual. Se requieren acciones concretas para romper con los estereotipos de género, promover la corresponsabilidad en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos y garantizar que las mujeres puedan desarrollar plenamente su potencial, tanto en el ámbito profesional como personal. En los siguientes apartados, se aborda con detalle cada una de las dimensiones previamente mencionadas, presentando una amplia revisión de la literatura en el tema de la conciliación vida-trabajo de las mujeres.

1.1 Gratificación

El propósito de este capítulo es abordar el tema de la gratificación, la cual se relaciona con aspectos como la motivación, la comodidad en el trabajo, el estado de ánimo, las expectativas, entre otros. Aunque este concepto implica recompensar en términos monetarios y no monetarios, en el caso de este apartado se enfocará en el salario emocional, que es aquella gratificación que no involucra dinero, pero está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral y el bienestar personal.

En este contexto, estudios recientes en el campo de la psicología, han concluido que las recompensas no monetarias tienden a generar mejores resultados en cuanto a la motivación del personal en las organizaciones. No obstante, no todos

los tipos de recompensas no monetarias tienen un impacto positivo y significativo en los colaboradores (Sureephong et al., 2022).

De acuerdo con Sriram et al. (2022), es fundamental garantizar que las mujeres se sientan cómodas y respaldadas en el entorno laboral, creando un ambiente de trabajo seguro y acogedor, para así decidan permanecer en sus empleos. Para mantener a los empleados, es esencial entender sus necesidades y deseos en relación con los otros colaboradores y la organización.

Por otra parte, Sureephong et al. (2022) mencionan que las recompensas monetarias tienden a reducir el rendimiento del trabajo en equipo, ya que los colaboradores se enfocan principalmente en las ganancias de dinero individualmente. En cambio, las gratificaciones no monetarias disminuyen el estrés, el ausentismo y la rotación de personal, al mismo tiempo que mejoran la moral, la productividad, la competitividad, la eficiencia, los ingresos y las ganancias, según lo señalado por Nelson (2001).

Es importante destacar también el estudio de Lim et al. (2021), en el cual los hallazgos confirman una fuerte conexión entre la conciliación vida-trabajo y el desequilibrio esfuerzo-recompensa, variables que están estrechamente relacionadas con el tema de la depresión de los empleados. Considerando los efectos de la depresión del entorno familiar y social, es crucial destacar la importancia de recompensas justas que reflejen el esfuerzo y promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Adicionalmente, cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas, puede generar un estado de “angustia activa” al provocar emociones negativas intensas (Shimazu, 2009). Este modelo sugiere que el proceso se relaciona con un compromiso excesivo, por lo que los empleados con alto nivel de compromiso responderán con acciones más tensas ante un desequilibrio esfuerzo-recompensa en comparación con los menos comprometidos (Ge et al. 2021).

En conclusión, aunque existen diversas teorías que explican porque las gratificaciones no monetarias producen resultados positivos en diferentes aspectos, se observa que su impacto suele ser mayor que el de las remuneraciones de salario en efectivo. Finalmente, el caso particular de cada uno de los empleados será diferente, pues esto depende de cómo las personas valoran ciertas recompensas en función de sus propias expectativas (Sureephong et al., 2022).

1.2 Interferencia de tiempo laboral y personal

Este texto aborda el tema de la interferencia, que se refiere a los casos en los cuales las personas se distraen de su empleo remunerado para atender cuestiones personales y viceversa, lo cual tiende a tener efectos en la cuestión de la satisfacción en su vida personal. Para empezar, Taurait y Aleksandraviciene (2023) señalan que una persona se considera satisfecha con su trabajo, su vida personal y es feliz, cuando sus niveles de satisfacción laboral, personal y felicidad están entre 9 y 10 puntos en una escala de 10 puntos.

En particular, Lydeka y Taurait (2020) realizaron una investigación en la cual los hallazgos concluyeron que los hombres encuentran relativamente más fácil equilibrar la vida laboral y familiar, en comparación con las mujeres, lo cual se atribuye principalmente a la teoría de los roles de género, donde socialmente se espera que las mujeres deben encargarse de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Así pues, esta es la razón principal por la cual las mujeres trabajadoras enfrentan más dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal.

Además, en un estudio realizado por Madsen et al. (2023), se encontró que los participantes intentaron manejar diversos retos en sus roles laborales, como las jornadas laborales de muchas horas y la sobrecarga de tareas. En este sentido, algunos empleados han implementado algunas estrategias para enfrentar la fatiga, las cuales incluyen tomar días libres consecutivos para descansar física y emocionalmente, hacer algunas pausas durante el día y aprovechar el periodo vacacional para recuperarse. En particular, algunos colaboradores decidieron hacer ejercicio como una táctica clave para mantener su condición física y aliviar la fatiga, mientras que otros reportaron sentirse exhaustos como para tener energías para ejercitarse.

Cabe resaltar que aspectos de los desafíos del trabajo influyeron en cómo los participantes equilibraban sus actividades laborales como parte de su rutina diaria. A pesar de estos desafíos, los participantes deseaban continuar trabajando y se esforzaban al máximo para cumplir con sus responsabilidades laborales, motivados por la preocupación por el futuro laboral incierto y competitivo aunado a la preocupación excesiva de perder su empleo (Madsen et al., 2023).

De acuerdo con Madsen et al. (2023), algunos empleados reportan no tener energía para realizar otras actividades fuera del trabajo, pues enfocan toda su energía en su trabajo remunerado, lo cual complica su vida cotidiana. Algunas personas

reportaron tener repercusiones negativas de esto en su vida familiar y social, pues por el exceso de compromisos laborales frecuentemente tienen que cancelar actividades placenteras como fiestas de cumpleaños o reuniones con sus familiares y seres queridos, entre otras. Aquellos empleados que laboran tiempo completo, generalmente 40 horas, expresaron que, si no tuvieran tanta necesidad económica, preferirían tener un empleo de tiempo parcial, para poder reservar su energía para realizar actividades fuera del trabajo.

Finalmente, es importante mencionar que los hallazgos de algunas investigaciones académicas que se han llevado a cabo en años recientes han concluido que la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida personal son componentes clave de la felicidad de las personas. Sin embargo, una persona solo puede ser feliz si puede experimentar satisfacción en el trabajo y en su vida personal, y al mismo tiempo es capaz de lograr conciliar adecuadamente su vida y trabajo (Tauraitė y Aleksandravičienė, 2023).

1.3 Pareja y crianza

En este capítulo se exploran diversos aspectos relacionados con los obstáculos que las mujeres enfrentan, ya sea al convertirse en madres o simplemente por su condición de género. Se aborda la dificultad que tienen estas mujeres para progresar profesionalmente, tomando en cuenta la desigualdad de género en el ámbito laboral y las oportunidades limitadas que se les presentan.

Además, se analiza el desequilibrio entre las responsabilidades maternas y las expectativas profesionales, así como el fenómeno de asumir una carga adicional de trabajo doméstico. Estos temas están ligados a la vida en pareja y a la crianza de los hijos, destacando cómo influyen en la carrera y el desarrollo profesional de las mujeres en contextos académicos y laborales.

Para empezar, diversos estudios coinciden en que la conciliación entre la vida laboral y familiar se percibe como un desafío para las mujeres. Las autoras Arzhenovskii y Artamonova (2007) sostienen que, en igualdad de condiciones, las cargas familiares sitúan a las mujeres en una posición de desventaja competitiva en el ámbito laboral, obligándolas a tomar decisiones difíciles entre la maternidad y su carrera profesional o asumir la doble jornada de trabajo y las tareas del hogar (Belekhova y Ivanovskaya, 2022).

En la actualidad, el empoderamiento femenino ha generado espacios laborales para las mujeres. Sin embargo, esto parece más bien una forma de “esclavitud moderna de las mujeres”, porque cuando concluyen sus jornadas laborales, lejos de poder tener tiempo libre para dedicarlo a sí mismas, comienzan su “segundo turno” en el hogar, que incluye todo tipo de quehaceres domésticos, tales como cocinar, limpiar, la crianza de los hijos, atender a las mascotas cuando tienen, entre otras (Belekhova y Ivanovskaya, 2022).

En este contexto, los autores Buzzanell et al. (2005) proponen el término de “buena madre” para referirse a las mujeres que centran todos sus esfuerzos en la crianza de sus hijos. Posteriormente, estos autores replantearon este concepto, por el de “buena madre trabajadora”, en el cual las mujeres pueden organizarse exitosamente para cumplir con su trabajo remunerado, sin descuidar el cuidado de sus hijos. De hecho, Alegre (2023) destaca la relevancia que tienen las contribuciones monetarias de las mujeres a la economía familiar, y consideran que aportar dinero al hogar es parte de ser una buena madre. En otras palabras, este autor reconoce la importancia de ambos aspectos, el cuidado de los hijos y el desarrollo profesional, en el cual las mujeres encuentran un equilibrio que les permite ser madres comprometidas y profesionales exitosas.

Cabe señalar que la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no solo afecta la vida de las mujeres, sino que también tiene una repercusión en la sociedad de su en su conjunto. En efecto, diversos estudios realizados en años recientes han confirmado que las mujeres siguen asumiendo una carga desproporcionada de las tareas, en comparación con los hombres (Alegre, 2023). En el ámbito académico, Gallardo (2021) señala que la discusión sobre la desigualdad de géneros y los derechos de las mujeres ha cobrado especial relevancia en los últimos años. Este debate se centra en el “techo de cristal”, que se refiere a la infrarrepresentación de las mujeres y las limitaciones que enfrentan para ascender en la jerarquía académica.

Así pues, los roles de género impuestos por la sociedad en el que las mujeres son las responsables de la crianza de los hijos complican su desempeño en el mundo laboral, debido a que en las empresas cuando existe una posibilidad de promoción, muchas veces prefieren dar la oportunidad a los hombres, pues generalmente ellos no tienen distracciones en su jornada laboral, por la necesidad de atender a sus hijos. Así pues, Gallardo (2021) destaca que para las mujeres combinar su carrera profesional con sus responsabilidades familiares, repercute en sus oportunidades de promoción.

Finalmente, es pertinente mencionar que Ysseldyk et al. (2019) afirman que las mujeres dan más peso al salario emocional que monetario, pues para ellas es importante tener flexibilidad en sus horarios para "hacer malabarismos con las responsabilidades". En definitiva, en el mundo actual, es fundamental que las mujeres cuenten con una red de apoyo que les brinde ayuda cuando la requieren, pues la "doble jornada" puede generar problemas de salud para las mujeres, como el síndrome de 'burnout'.

1.4 Cuidado de la salud

Este texto aborda la temática del bienestar y la salud, explorando la relación del compromiso laboral con los problemas de salud. También discute la tendencia de muchas mujeres a priorizar las responsabilidades domésticas y familiares sobre el autocuidado personal. Además, se destaca que un mayor ingreso económico puede facilitar un mejor acceso y cuidado de la salud.

Tomando en cuenta la investigación de Ge et al. (2021), se ha documentado ampliamente que una reducción en la satisfacción laboral de los empleados está vinculada con un incremento en sus problemas de salud. En un estudio realizado por Aazami et al. (2015) en Malasia enfocado en las mujeres trabajadoras, los hallazgos confirmaron que la satisfacción laboral está relacionada con algunos problemas de salud física, como dolores de cabeza o padecimientos gastrointestinales.

Además de esto, la investigación de Ge et al. (2021) ha revelado que el compromiso laboral está vinculado con los padecimientos de salud que presentan los colaboradores de la organización. De manera puntual, los estudios de Hakanen y Schaufeli (2012) y Shu et al. (2018) coinciden en que el compromiso laboral tiene un efecto negativo en los síntomas depresivos. Asimismo, Shu et al. (2018) concluyó que los individuos que padecen ansiedad, depresión y estrés laboral, son aquellos que muestran un mayor compromiso laboral en el desempeño de sus funciones. Por su parte, Keyko et al. (2016) señala que todos estos aspectos de salud mental están estrechamente relacionados con su satisfacción laboral y el bienestar general de la persona.

Conviene subrayar que, en el tema del cuidado de la salud, Krueger et al. (2023) han identificado que las personas casadas o que viven juntos tienden a enfocarse principalmente en el trabajo y el cuidado de los hijos, dejando en segundo plano otras actividades que consumen mucho tiempo, como la atención a la salud física y mental (Campbell y Moen, 1992).

Es necesario recalcar que Krueger et al. (2023) han concluido en sus investigaciones que las mujeres experimentan mayores complicaciones para cuidar su salud y tener una conciliación vida-trabajo. Esto se debe a que cuando son madres trabajadoras, además del tiempo y esfuerzo que destinan a sus empleos formales, deben dedicar gran parte de su vida a resolver tareas diarias que no se pueden posponer, como el cuidado de sus hijos pequeños, cocinar, lavar y planchar la ropa. Frecuentemente están desveladas porque deben despertarse por las noches para continuar atendiendo a sus hijos, lo que deriva también en otro tipo de problemas de salud (Bryant y Zick 1996; Burgard 2011; Gerstel y Clawson 2018).

En este contexto, es pertinente mencionar lo señalado por Krueger et al. (2023), investigadores que afirman que para las mujeres es más complicado cuidar su salud, en comparación con los hombres, por los roles de género socialmente establecidos, pues en lugar de tener la posibilidad de dedicar parte de su tiempo libre para realizar actividades que procuren su salud física y mental, prácticamente no cuentan con espacios libres en su agenda, pues se espera que la mujer destine su tiempo al cuidado de los hijos o del hogar, en lugar de poder dormir y hacer ejercicio (Gerstel and Clawson, 2018; Schor, 1992).

Finalmente, considerando todo lo anteriormente mencionado, es conveniente destacar lo que Aqab et al. (2023) concluyen en sus estudios, donde afirman que las madres que invierten tiempo en practicar ejercicio regularmente tienen mayor probabilidad de tener una mejor calidad de vida. También señalaron que la calidad de vida de las mujeres está relacionada con sus ingresos mensuales, concluyendo que la remuneración que reciben en sus empleos es fundamental para procurar su salud física y mental.

1.5 Responsabilidades en el hogar

El objetivo del capítulo es analizar las responsabilidades en el hogar desde una perspectiva de género, tomando en cuenta el contexto laboral de las mujeres y sus esfuerzos para conciliar la vida personal y profesional, considerando como base investigaciones recientes de diversos autores. Se pone de manifiesto que, debido a las normas sociales arraigadas, las mujeres asumen la mayor parte de las tareas en el hogar, y esta distribución desigual de roles no solo genera una presión adicional sobre las mujeres, específicamente cuando se combina con sus responsabilidades laborales, sino que también destaca la falta de reconocimiento del trabajo doméstico.

En las sociedades contemporáneas, la dinámica familiar ha experimentado cambios profundos, impulsados por factores como la incorporación de la mujer al mercado laboral, la globalización y las nuevas tecnologías. Estos cambios han transformado la distribución tradicional de las responsabilidades del hogar, generando nuevos desafíos y oportunidades para lograr una conciliación efectiva entre la vida personal y profesional. En este contexto, investigaciones como la de Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir (2021), indican que la distribución del trabajo en el hogar y la sociedad está fuertemente influenciada por las estructuras sociales y las actitudes predominantes. Cabe señalar que las responsabilidades del hogar comúnmente se perciben como un trabajo invisible, que solamente se visibiliza cuando existen mermas en el mismo (Dotti Sani, 2014; Evertsson, 2014).

En este contexto, en las parejas se observa una tendencia a que las mujeres asuman una parte significativa, incluso la mayor parte de las responsabilidades domésticas. Esto, en consecuencia, se traduce en menos compromisos no laborales para los hombres y mayor tiempo libre para que ellos puedan tener un mejor desempeño en sus trabajos remunerados. En efecto, si bien estos continúan siendo los principales proveedores económicos del hogar, la presión sobre ellos para ser los encargados principales de las tareas domésticas sigue siendo menor, de acuerdo con Reverberi et al. (2022).

A su vez, Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir (2021) han demostrado que, en promedio, los hombres tienen más control sobre su tiempo libre que las mujeres. Esto se debe que las mujeres suelen enfrentar mayores demandas sobre su tiempo por parte de la familia y las tareas domésticas, considerando las crecientes exigencias de los miembros del hogar. Como resultado, las mujeres experimentan una mayor presión de tiempo en su vida diaria y es más probable que se les asigne la responsabilidad de las tareas del hogar.

Aunque la investigación ha demostrado que las mujeres tienen una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas y laborales, hay que reconocer que esta realidad afecta a los hombres. Compartir las tareas del hogar no sólo beneficia a las mujeres, sino que también tiene un impacto positivo en la salud física y mental, la satisfacción laboral y las relaciones familiares en los hombres. En este sentido, el estudio de Reverberi et al. (2022) aporta un valioso análisis sobre cómo la participación de los hombres en las tareas domésticas puede influir en sus relaciones familiares.

Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir (2021) coinciden en que la responsabilidad de organizar y distribuir las tareas del hogar recae principalmente sobre las mujeres. Esto ejemplifica como el trabajo mental descrito por Robertson et al. (2019), es un componente fundamental de las experiencias relacionadas con el género. En su investigación, una mujer hacía referencia a que todos deben asumir ciertas responsabilidades en el hogar para que la vida doméstica sea armoniosa. En sí, las mujeres no solo ejecutan las tareas domésticas, sino que también asumen la carga mental de planificar, organizar y supervisar dichas tareas. Esta carga mental implica un esfuerzo, cognitivo y emocional significativo, lo que se traduce en que las mujeres otorgan un alto valor a la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas para mantener un hogar armonioso.

Durante la pandemia por la Covid-19, el papel de la mujer como protagonista en las tareas domésticas fue aún más evidente, pues durante este lapso de tiempo las mujeres expresaron sentirse abrumadas por la desigualdad de distribución de las responsabilidades del hogar. En concreto, dedicaron mucho tiempo y energía a esas tareas, asumiendo prácticamente toda la carga mental de la organización y la gestión del hogar (Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir, 2021). De acuerdo con Bryson (2016), las mujeres afirman que, durante este periodo, su tiempo disponible estaba más restringido debido a las responsabilidades del cuidado de los niños y las tareas domésticas, lo que las obligaba a priorizar las necesidades de sus hijos sobre su propio trabajo o tiempo libre. En general, la pandemia intensificó las desigualdades preexistentes en la distribución del trabajo doméstico y del cuidado, recayendo una mayor carga sobre las mujeres, mismas que experimentaron una sensación de falta de tiempo y energía debido a sus múltiples responsabilidades.

En otras palabras, Çoban (2022) señala que la pandemia tuvo un impacto particularmente significativo en las mujeres, quienes asumieron de manera desproporcionada responsabilidades como el cuidado de los hijos, la educación a distancia y las tareas domésticas. El trabajo en casa, por ejemplo, en lugar de aliviar la carga sobre las mujeres, en muchos casos la intensificó, ya que se sumó a las responsabilidades existentes en el hogar. Así pues, esta situación reprodujo nuevamente los roles de género tradicionales y puso en riesgo la participación de las mujeres en el mercado laboral, debido a que aumentó el riesgo de marginación y esto representó un retroceso en la igualdad de género.

De manera puntual, el estudio de Hjálmsdóttir y Bjarnadóttir (2021) destacó una preocupante realidad: las mujeres en Islandia siguen asumiendo una carga desproporcionada del trabajo doméstico y el cuidado de los niños en trabajo emocional y el trabajo mental asociado al hogar. Por supuesto, esta desigualdad en la distribución de las responsabilidades dentro del hogar representa un obstáculo significativo para alcanzar la igualdad de género, tanto en el ámbito público como en el privado. Es necesario recalcar que, este problema sobre la división del trabajo doméstico no es exclusivo de Islandia, sino que se presenta en diversos grados en sociedades de todo el mundo.

Para concluir, de acuerdo con las investigaciones analizadas, se confirma que aún en tiempos modernos la división del trabajo en el hogar sigue siendo desigual y las mujeres están asumiendo una carga desproporcionada de las tareas domésticas, el cuidado de los niños y el trabajo mental asociado con el hogar. Estas situaciones generan diversas consecuencias negativas, como el agotamiento físico y mental en las mujeres, la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar y la preservación de los estereotipos de género. Es importante recordar que la desigualdad en la división del trabajo doméstico no es un problema individual, sino que está arraigado en estructuras sociales y culturales más amplias.

1.6 Tiempo libre

En este capítulo final, se estudia la compleja relación entre el tiempo libre y las demandas laborales que lo limitan. Se analiza cómo la distribución del tiempo tiene efectos significativos en la conciliación vida-trabajo de las mujeres. Además, este mismo se ve cada vez más limitado por la presión del trabajo, siendo un elemento fundamental para el bienestar individual y social. Todo esto implica abordar la desigualdad de género, donde las mujeres suelen dedicar una mayor proporción de su espacio a tareas domésticas y de cuidado, entre otras, dificultando que puedan destinar tiempo a sí mismas.

En el mundo actual, el tiempo libre se ha convertido en un recurso preciado que se ve cada vez más presionado por las demandas laborales. En este contexto, en 1993, Andrew Harvey ya reconocía la importancia de comprender la distribución del tiempo como un factor fundamental para medir y predecir la calidad de vida. Esta idea ha cobrado aún más relevancia en las últimas décadas, impulsada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Este evento marcó un acontecimiento histórico al exponer la necesidad de visibilizar y valorizar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que en gran medida recae sobre las mujeres. En particular, Charmes (2022) destaca la relevancia de realizar investigaciones actuales para obtener nuevas ideas sobre el uso del tiempo, enfocados en el bienestar de las mujeres y comprendiendo que la distribución del tiempo en sus agendas diarias es una tarea fundamental para construir sociedades con una mejor calidad de vida.

Dicho lo anterior, Westman y Etzion (2005), citados por Lott y Wöhrmann (2023) revelan que, la distribución desigual del tiempo libre entre hombres y mujeres puede ser un problema. En consecuencia, cuando las mujeres dedican la mayor proporción de su tiempo a tareas domésticas y de cuidado, tienen menos tiempo disponible para desestresarse y cuidar de su propio bienestar, lo que aumenta el riesgo de experimentar un conflicto trabajo-vida personal, además de contagiar este problema a su pareja o a las personas con quienes conviven frecuentemente.

De manera análoga, Lott y Wöhrmann (2023) añaden otra capa de complejidad al problema del tiempo libre y el bienestar, al señalar que las altas demandas laborales no solo afectan negativamente a la satisfacción con la conciliación en el trabajo y la vida personal desde la perspectiva de la persona que las experimenta, sino que también pueden perjudicar la satisfacción de su pareja. En efecto, esta situación crea un círculo vicioso, puesto que las personas con altos niveles de estrés y poco tiempo libre son menos propensas a ser felices en su vida personal, lo que a su vez puede generar conflictos en la pareja y dificultar aún más la conciliación. Charmes (2022), en la misma línea, destaca la importancia de la asignación del tiempo temprano como un indicador clave del bienestar. En otras palabras, la forma en que las personas utilizan sus primeras horas del día puede tener un impacto significativo en su estado de ánimo, productividad y satisfacción general con la vida.

Burda, Hamermesh y Weil (2007) proponen una idea desafiante: las horas de ocio pueden ser más importantes que los ingresos para el bienestar y la felicidad. Argumentan que la satisfacción proviene de múltiples fuentes, no solamente del dinero. Los ingresos sí son importantes para cubrir necesidades básicas, pero también facilitan el acceso a recursos como el tiempo libre para desarrollar intereses personales y cuidar de la familia. Esta perspectiva explica por qué las mujeres suelen preferir una semana laboral más corta. A pesar de que en conjunto trabajan tantas horas como los hombres, las mujeres con pareja que trabajan más horas continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Esto significa que tienen menos tiempo libre para actividades que les aportan satisfacción y bienestar.

Por otra parte, Gorry et al. (2018) y Shao (2022) añaden un elemento crucial a la discusión sobre el tiempo libre y el bienestar de las mujeres en la conciliación entre la vida laboral y personal. En sus investigaciones observan que cuando las mujeres no tienen oportunidades suficientes para el cuidado de sus hijos y familia, ni un salario adecuado, optan por reducir sus horas de trabajo para mejorar su bienestar. Esto, aunque pueda parecer una decisión individual, refleja las presiones que enfrentan las mujeres para conciliar su responsabilidad en diferentes ámbitos. En particular, las investigaciones concluyen que las mujeres mayores jubiladas con libertad para organizar su tiempo experimentan un mayor grado de satisfacción y tienen una mejor salud mental. Así pues, esto sugiere que el tiempo libre es un recurso fundamental para el bienestar de las mujeres, especialmente cuando tienen la autonomía para decidir cómo utilizarlo.

Por otra parte, los datos presentados por Lydeka y Taurait (2020), confirman la idea de que el tiempo libre no es un recurso equitativo para hombres y mujeres y que la brecha de género en este ámbito tiene un impacto significativo en el bienestar individual y social. Tomando en cuenta el estudio del tiempo libre en Lituania, encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, sobre la distribución del tiempo diario. De manera puntual, su estudio destaca que las mujeres dedican más tiempo al trabajo remunerado, mientras que los hombres dedican más tiempo a actividades de ocio, sumado a que las mujeres priorizan el cuidado de sus hijos y las tareas domésticas, lo que limita su tiempo libre. En contraste, los hombres dedican más tiempo al sueño y a otras actividades fisiológicas. Como resultado, estas brechas de género en el uso del tiempo reflejan las desigualdades persistentes en la parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que les deja con menos tiempo para sí mismas y para su desarrollo personal.

Con lo anteriormente expuesto se concluye que el tiempo libre no es un lujo, sino un derecho fundamental para el bienestar individual y social de todos los individuos. Sin embargo, la distribución desigual del tiempo libre entre hombres y mujeres, con las mujeres asumiendo una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado, limita su acceso a este derecho y tiene consecuencias negativas en su salud física y mental, su desarrollo personal y su participación en la sociedad. Conviene subrayar que para poder abordar este problema, se requiere un enfoque en contextos como el de una cultura de corresponsabilidad en el hogar, una retribución de las responsabilidades domésticas, flexibilización de las jornadas laborales, entre otros. De esta manera, se puede construir una sociedad donde todas las personas, independientemente de su género, tengan la oportunidad de disfrutar de un tiempo libre de calidad, de relaciones familiares armónicas, y de mayor bienestar general.

En síntesis, existen diversos factores que tienen efectos significativos en la conciliación vida-trabajo de las mujeres, tales como las remuneraciones que reciben por su trabajo, la flexibilidad que tienen sus jefes en las ocasiones en las que requieren atender actividades personales en horario laboral, el apoyo que reciben por parte de su pareja en la crianza de los hijos y la responsabilidad compartida para atender los quehaceres domésticos. Todos estos factores repercuten en el tiempo libre que puedan destinar a sí mismas y a procurar su salud física y mental. Los apartados analizados anteriormente, se resumen a continuación en la Figura 1.

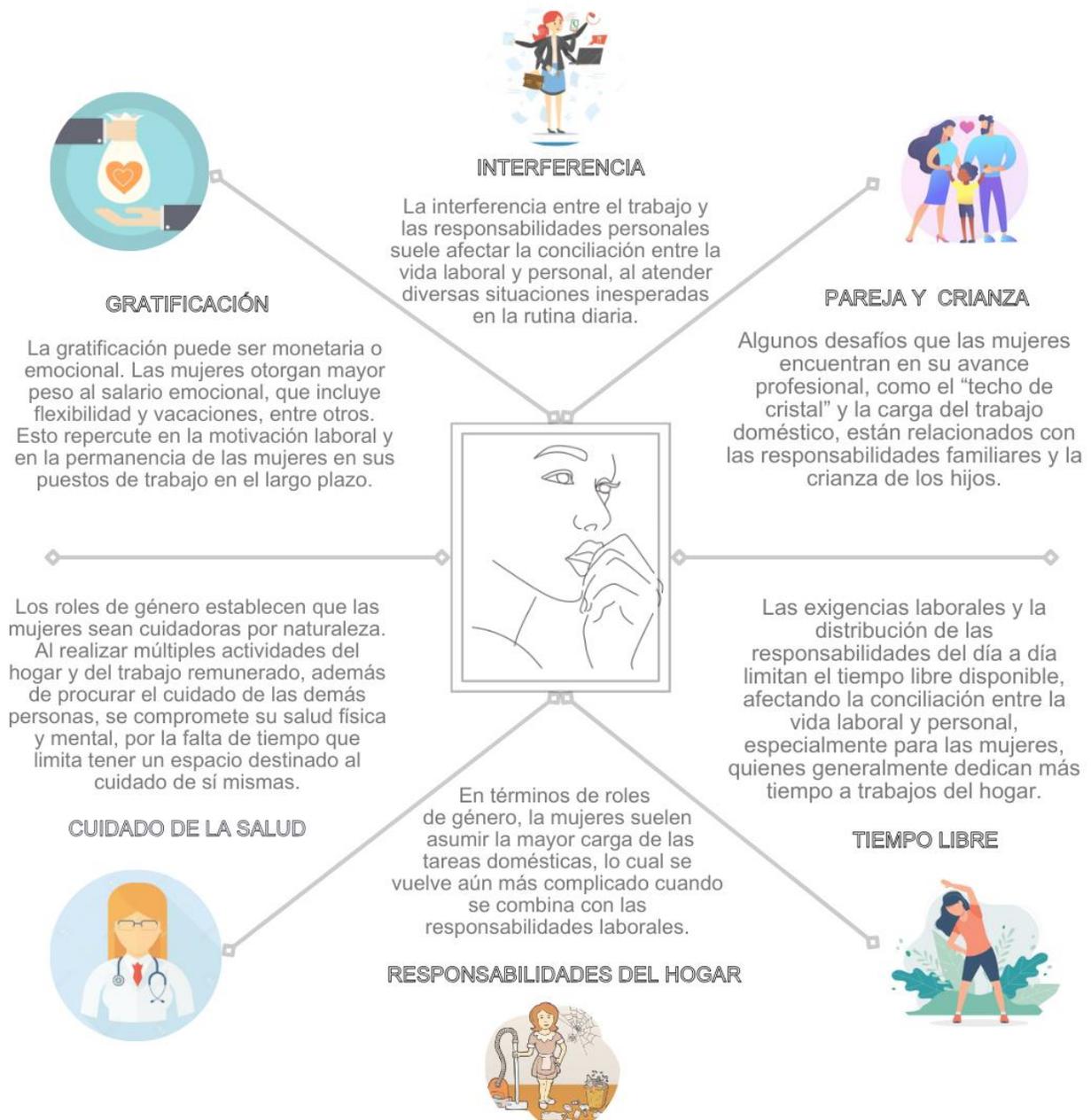


Figura 1. Conciliación vida-trabajo de las mujeres.
 Fuente: Elaboración propia.

Conclusión

En primera instancia, es conveniente subrayar que, los seis capítulos presentados en este artículo han profundizado los desafíos que enfrentan las mujeres para lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal mediante la gratificación, interferencia, pareja y crianza, cuidado de la salud, responsabilidades del hogar y tiempo libre. En particular, se ha evidenciado la complejidad del problema y las múltiples aristas que lo componen.

En concreto, en el ámbito de la gratificación, si bien las mujeres valoran tanto el salario monetario como el emocional, para ellas es más importante el salario emocional, por los múltiples roles que desempeñan en sus hogares y en su desempeño profesional, lo que complica que puedan conciliar su vida personal y profesional. Por otra parte, la constante interferencia de tiempos entre la vida personal y laboral, producto de las responsabilidades del hogar y del cuidado de los hijos, genera estrés, reduce la productividad y merma la satisfacción en ambas partes.

Dentro de este marco, conviene destacar que las normas sociales de género profundamente arraigadas asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades en la crianza de los hijos y las responsabilidades del hogar, incluso cuando tienen un trabajo remunerado. En consecuencia, esta doble jornada repercute negativamente en su salud física y mental, limitando sus oportunidades, su tiempo libre para el descanso, el ocio y el cuidado personal. En realidad, la salud de las mujeres se ve afectada no sólo por la sobrecarga del trabajo, sino también por la falta de acceso a servicios de salud adecuados y la priorización de las responsabilidades familiares sobre su autocuidado. En este sentido, un mayor ingreso económico podría facilitar un mejor acceso a la salud, pero la brecha salarial de género sigue siendo un obstáculo importante.

En definitiva, la conciliación vida-trabajo de las mujeres es un desafío multidimensional que requiere acciones concretas desde diversos frentes. Es necesario combatir los estereotipos de género, promover la corresponsabilidad en las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, garantizando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. De igual modo, es fundamental implementar políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, brindar apoyo a las madres trabajadoras, y fomentar una cultura de autocuidado físico y mental. Finalmente, lograr un verdadero equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres no sólo beneficiaría a las propias mujeres, sino a la sociedad en conjunto, al crear un entorno más justo y equitativo para todos.

Referencias

- Alegre, SJ (2023). Equilibrio entre la vida personal y laboral y un espacio organizativo flexible: uso de espacios infantiles propicios para el trabajo por parte de las madres empleadas. *Comunicación Gerencial Trimestral*, 37 (4), 821-845. <https://doi.org/10.1177/08933189231152454>
- Aazami S, Shamsuddin K, Akmal S, Azami G. The relationship between job satisfaction and psychological/physical health among Malaysian working women. *Malaysian Journal of Medical Sciences*. 2015;22(4):40-6.
- Aqab, AA, Al-Hussami, M., Almegewly, W. y Karavasileiadou, S. (2023). Los efectos de la actividad física sobre la calidad de vida relacionada con la salud entre las madres trabajadoras que viven en Ammán: un estudio correlacional. *Revista de Atención Médica Multidisciplinaria*, 16, 1989-2000. <https://doi.org/10.2147/jmdh.s414826>
- Arzhenovskii S.V., Artamonova D.V. (2007). Assessment of salary losses of women with children. *Prikladnaya ekonometrika=Applied Econometrics*, 3 (7), 66-79 (in Russian).
- Belehkova, GV e Ivanovskaya, AL (2022). Satisfacción con la conciliación: visión de las mujeres trabajadoras (aspecto regional). *Cambios económicos y sociales: pronóstico de tendencias y hechos*, 15 (1), 209-222. <https://doi.org/10.15838/esc.2022.1.79.11>
- Bryant, W. Keith, y Cathleen D. Zick. 1996. An Examination of Parent-Child Shared Time. *Journal of Marriage and Family* 58(1):227-37.
- Bryson, V. (2016). Time, power and inequalities. In A. Hom, C. McIntosh, A. McKay, y L. Stockdale (Eds.), *Time, temporality and global politics* (pp. 102-114). Bristol, UK: E-International Relations.
- Burda MC, Hamermesh DS, Weil P. Total work, gender and social norms. IZA DP No. 2705. Bonn; 2007. p. 1-45. Available from: <http://hdl.handle.net/10419/25230>.
- Burgard, Sarah A. 2011. The Needs of Others: Gender and Sleep Interruptions for Caregivers. *Social Forces* 89(4):1189-215
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., y Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women's sensemaking and feelings about work-family issues. *Communication Studies*, 56(3), 261-285. <https://doi.org/10.1080/10510970500181389>
- Campbell, Marian L., y Phyllis Moen. 1992. Job Family Role Strain among Employed Single Mothers of Preschoolers. *Family Relations* 41(2):205-11.
- Charmes, J. (2022). Variedad y cambio de patrones en el equilibrio de género entre el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajo remunerado y el tiempo libre en todo el mundo y a lo largo del tiempo: ¿una medida del bienestar? *Espacio Bienestar y Sociedad*, 3, Artículo 100081. <https://doi.org/10.1016/j.wss.2022.100081>

- Çoban, S. (2022). Género y teletrabajo: Experiencias laborales y familiares de mujeres profesionales, de clase media, casadas y con hijos que trabajan en teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en Turquía. *Género Trabajo y Organización*, 29 (1), 241-255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Dotti Sani, G. M. (2014). Men's employment hours and time on domestic chores in European countries. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1023–1047. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522245>
- Evertsson, M. (2014). Gender ideology and the sharing of housework and childcare in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 927–949. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522239>
- Gallardo, M. (2021). ¿La maternidad afecta las carreras de las mujeres? Percepciones sobre las madres trabajadoras en la academia. *Educación Xx1*, 24 (1), 405-427. <https://doi.org/10.5944/educXX1.26714>
- Ge, J. J., He, J., Liu, Y., Zhang, J. Y., Pan, J. P., Zhang, X. L., y Liu, D. P. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *Bmc Public Health*, 21(1), Article 195. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Gerstel, Naomi, y Dan Clawson. 2018. Control over Time: Employers, Workers, and Families Shaping Work Schedules. *Annual Review of Sociology* 44(1):77–97
- Gorry A, Gorry D, Slavov SN. Does retirement improve health and life satisfaction? *Heal Econ (United Kingdom)*. 2018;27:2067–86
- Hakanen JJ, Schaufeli WB. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*. 2012;141(2–3):415–24.
- Harvey, A.S., 1993. Quality of life and the use of time theory and measurement. *Journal of Occupational Science*, 1 (2), 27–30
- Hjálmsdóttir, A., y Bjarnadóttir, VS (2021). “Me he convertido en capataz aquí en casa: Familias y equilibrio entre vida laboral y personal en tiempos de COVID-19 en un paraíso de igualdad de género. *Gender Work and Organization*, 28 (1), 268-283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Keyko K, Cummings GG, Yonge O, Wong CA. Work engagement in professional nursing practice: a systematic review. *The International Journal of Nursing Studies (IJNS)*. 2016;61:142–64
- Krueger, PM, Goode, JA, Fomby, P, y Saint Onge, JM (2023). Menos tiempo para la salud: crianza de los hijos, trabajo y conductas de salud que requieren mucho tiempo entre hombres y mujeres casados o que cohabitan en los Estados Unidos. *Revista de Salud y Comportamiento Social*, 64 (2), 280-295. <https://doi.org/10.1177/00221465231163913>
- Lim, HM, Park, CJ, Yook, JH, Kim, MS, Kim, HY y Hong, YC (2021). La asociación entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el estado de ánimo depresivo en los trabajadores asalariados coreanos: la cuarta encuesta sobre las condiciones laborales de Corea. *Anales de Medicina Ocupacional y Ambiental*, 33, Artículo e2. <https://doi.org/10.35371/aoem.2021.33.e2>
- Lott, Y. y Wöhrmann, A. (2023). Efectos indirectos y cruzados de las demandas de tiempo de trabajo sobre la satisfacción del equilibrio entre la vida personal y laboral entre parejas con dos ingresos: el papel mediador del conflicto entre el trabajo y la familia. *Psicología Actual*, 42 (15), 12957-12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
- Lydeka, Z. y Taurait, V. (2020). Evaluación de la asignación de tiempo para el trabajo y la vida personal entre la población ocupada en Lituania desde una perspectiva de género. *Inzinerine Ekonomika-Economía de la ingeniería*, 31 (1), 104-113. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.1.23056>
- Madsen, C. M. T., Christensen, J. R., Bremander, A., y Primdahl, J. (2023). Perceived challenges at work and need for professional support among people with inflammatory arthritis-a qualitative interview study. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30(5), 640-649. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1989483>
- Nelson, B. (2001). Dump the Cash, Load on the Praise. Harcourt College. [Online]. Available: <http://www.fed.org/onlinemag/dec96/motiv.html> 3 January 2003.
- Reverberi, E., Manzi, C., Van Laar, C. y Meeussen, L. (2022). El impacto del deficiente equilibrio entre la vida laboral y personal y las responsabilidades domésticas no compartidas en la integración de la identidad de género y el trabajo. *Yo e identidad*, 21 (5), 588-607. <https://doi.org/10.1080/15298868.2021.1914715>
- Robertson, L. G., Anderson, T. L., Hall, M. E. L., y Kim, C. L. (2019). Mothers and mental labor: A phenomenological focus group study of family-related thinking work. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 184–200. <https://doi.org/10.1177/0361684319825581>
- Schor, Juliet B. 1992. *The Overworked American*. New York, NY: Basic Books
- Shao, QL (2022). ¿Mejorar la satisfacción con la vida es una mejora con menos horas de trabajo? Evidencia de la Encuesta Social Europea. *Health Economics Review*, 12 (1), Artículo 50. <https://doi.org/10.1186/s13561-022-00396-6>
- Shimazu A, de Jonge J. Reciprocal relations between effort-reward imbalance at work and adverse health: a three-wave panel survey. *Social Science & Medicine* 2009;68(1):60–8.
- Shu C, Dai M, Wu N, Zhang D, Cheng R, Yu H, Gao J, Fu H, Sun C. Mediating effect of work engagement between job stress and depressive symptoms in State Grid employees. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*. 2018;36(4):257–9.
- Sriram, KV, Drisya, R. y Giridhar, K. (2022). ¿Influye el ambiente laboral y el equilibrio laboral-vida en la intención de quedarse de las empleadas? *Estudios de Economía y Empresa*, 17 (2), 239-251. <https://doi.org/10.2478/sbe-2022-0036>
- Sureephong, P., Dahlan, W., Chernbumroong, S. y Tongpaeng, Y. (2020). El efecto de las recompensas no monetarias en el desempeño de los empleados en cursos masivos abiertos en línea. *Revista Internacional de Tecnologías Emergentes en el Aprendizaje*, 15 (1), 88-102. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i01.11470>
- Tauraitė, V. y Aleksandravičienė, A. (2023). La relación entre la asignación de tiempo para el trabajo y la vida personal y la felicidad. *Enfoque interdisciplinario del bienestar social*, 13, 22-41. <https://doi.org/10.15388/sw.2023.13.12>
- Westman, M., y Etzion, D. (2005). The crossover of work-life conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(9), 1936–1957. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02203>

Ysseldyk, R., Greenaway, K.H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M.P., et al. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>.