

## **El arte de sostenerlo todo: Mujeres y el desafío del equilibrio vida-trabajo en Guanajuato en México**

The art of holding it all together: Women and the challenge of work-life balance in Guanajuato, Mexico

Dra. Heira Georgina Valdez Bocanegra<sup>1</sup>, Laura Yaneli Alfaro Vázquez, Mariana Monserrat Carrasco Rangel

<sup>1</sup>Universidad de Guanajuato

[hq.valdez@ugto.mx](mailto:hq.valdez@ugto.mx)

### **Resumen**

En la actualidad, las mujeres que trabajan realizan múltiples actividades, lo que complica su vida diaria, como resultado, enfrentan múltiples desafíos a la hora de equilibrar su vida laboral y personal. Este artículo se enfoca en analizar el balance vida-trabajo de las mujeres en el Estado de Guanajuato en México, desde seis dimensiones: gratificación monetaria y emocional, interferencia de tiempo laboral y personal, pareja y crianza, cuidado de la salud física y mental, responsabilidades del hogar, y tiempo libre. El estudio es de tipo cualitativo, descriptivo, y transversal. Se concluye que las mujeres deben atender y cuidar diversos aspectos desde el cuidado de sí mismas, hasta el cuidado del hogar y de terceros, lo que limita su tiempo para descansar y mantener una buena calidad de vida.

**Palabras clave:** balance vida-trabajo, México, mujeres, roles de género.

### **1. Introducción**

A través del tiempo, en todo el mundo ha existido una mayor participación de las mujeres en el entorno laboral. En México, la sociedad ha sumado esfuerzos que abonan al empoderamiento femenino y su inclusión en actividades remuneradas. Sin embargo, a pesar de que las mujeres están desempeñando otras funciones, culturalmente se espera que sigan desempeñando las actividades de acuerdo con los roles de y estereotipos de género. En este contexto, es un reto que las mujeres logren tener un equilibrio en su vida personal y laboral.

El objetivo del presente estudio es analizar el tema del balance vida-trabajo a partir de seis dimensiones: gratificación, interferencia de tiempo laboral y personal, pareja y crianza, cuidado de la salud física y mental, responsabilidades del hogar, y tiempo libre. En específico, se estudia el tema del balance vida-trabajo en el contexto de las mujeres trabajadoras en el Estado de Guanajuato en México con el objetivo de identificar cuáles son las dificultades a las que se enfrentan día con día para cumplir con sus deberes laborales, familiares, además de procurar acciones de cuidado de sí mismas.

En la dimensión de gratificación, se analiza la remuneración económica y emocional que reciben las mujeres en sus empleos. Por otra parte, la interferencia de tiempos personal y laboral hace referencia a las actividades laborales que interfieren con el tiempo personal y viceversa. Además, la dimensión de pareja y

crianza analiza cómo funciona la dinámica de pareja a la hora de atender y criar a los hijos. Por lo que se refiere a la dimensión del cuidado de la salud física y emocional, como su nombre lo menciona, se indaga sobre los efectos que tienen los problemas de salud en el desenvolvimiento de las mujeres en su ámbito personal y profesional. Como penúltima dimensión se encuentra el estudio de las responsabilidades del hogar donde se examina cómo se lleva a cabo la distribución de los quehaceres domésticos. Y, por último, la dimensión de tiempo libre explora las dificultades y aquellos elementos que ocasionan que las mujeres dispongan de menos tiempo para realizar actividades recreativas.

## 2. Revisión de la literatura

### 2.1 Gratificación

De acuerdo con Inoue et al. (2023), la remuneración es un aspecto de gran relevancia dentro de las organizaciones, pues es un tema que va más allá del salario económico que reciben los colaboradores, pues contempla además cuestiones emocionales, como el reconocimiento del trabajo de los asalariados por parte de sus superiores jerárquicos inmediatos. Estudiosos en el tema como Brown y Leigh (1996) señalan que es fundamental contar con un estilo de gestión que apoye el bienestar psicológico, y reconozca los logros de los trabajadores. Este panorama hace posible que exista un entorno de trabajo mucho más ameno y respetuoso, creando un círculo de apoyo, además de que manejar dicho estilo de dirección permite gestionar de manera más eficiente los horarios y métodos de trabajo de la organización.

Por otra parte, Dollard y Bakker (2010) argumentan que si las organizaciones carecen de políticas, procedimientos y prácticas orientadas a mantener las demandas laborales de sus colaboradores y a propiciar un clima organizacional ameno dentro del entorno de trabajo, es probable que prevalezcan cuestiones de estrés laboral, altos niveles de presión laboral y demandas psicológicas, lo que podría originar problemas en las actividades que se deben realizar e interferir en la eficiencia de las mismas (Inoue et al., 2023).

En este contexto, Dollard y Bakker (2010) afirman que los directivos de las organizaciones juegan un papel muy importante en la construcción del clima organizacional. Como se hizo mención anteriormente, una dirección donde se fomente el bienestar psicológico crea en consecuencia un mayor sentimiento de pertenencia de los colaboradores y una sensación de control acerca de su trabajo, así como una comunicación más abierta. En contraste, Inoue et al. (2023) considera que cuando existe un ambiente laboral tóxico, los empleados tendrán problemas de salud física y mental, tales como angustia psicológica, agotamiento emocional y síntomas depresivos.

Finalmente, los investigadores Bry y Wigert (2022) confirman en sus estudios que es necesario recompensar las contribuciones y esfuerzos del personal con más experiencia y antigüedad. Además, consideran que es igualmente importante recompensar el esfuerzo y apoyar a los colaboradores que son nuevos en el área, a fin de construir un entorno amigable en el que los trabajadores se sientan pertenecientes y perciban que sus esfuerzos diarios son remunerados tanto económicamente como psicológicamente.

## 2.2 Interferencia de tiempo personal y laboral

En la presente investigación, la interferencia de tiempos hace referencia a las actividades personales que entorpecen las responsabilidades laborales y a aquellos deberes laborales que sobrepasan las horas de descanso de las asalariadas. En la literatura se menciona que el estrés y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal juega un papel importante en las decisiones de los trabajadores para asumir cargos más altos. En otras palabras, si las mujeres no logran un balance vida-trabajo evitarán asumir carreras gerenciales (Fagerlind, 2015; Nyberg et al., 2018).

De acuerdo con Fisher et al. (2009), la interferencia de tiempos en la vida de las mujeres en algunas circunstancias puede llegar a ser tan intensa que como consecuencia se genera un conflicto entre el trabajo y la familia, donde se interrelacionan múltiples roles generando interrupciones en el tiempo que se le dedica a cada actividad y al descanso.

Aunado a lo anterior expuesto, en algunas familias en México existe un factor que hace que la vida sea más compleja para las mujeres en cuanto al manejo de sus tiempos. En particular, las mujeres que viven en una familia nuclear experimentan mayor interferencia del trabajo en su vida personal y de su vida personal en el trabajo, en comparación con aquellas mujeres que viven con la familia extensa. Esto se debe a que en la familia extensa las mujeres cuentan con una red de apoyo más amplia, pues los familiares que viven con ellas pueden apoyarlas. En algunos casos, esto puede incluir recibir ayuda de sus abuelos, sus padres, sus hermanos, entre otros consanguíneos (Maqsood et al., 2024).

En consecuencia, cuando las mujeres que trabajan no cuentan con personas que las apoyen para lograr un equilibrio vida-trabajo, tienden a descuidar sus propias necesidades personales y a no conseguir mantener el estilo de vida deseado debido al exceso de trabajo (Nyberg et al., 2015; Nyberg et al., 2018). Para concluir este apartado, es pertinente destacar las ideas de los autores Maqsood et al. (2024), pues consideran que las mujeres que trabajan tiempo completo suelen vivir más estresadas y muestran un nivel de bienestar psicológico menor, en comparación con las que trabajan a tiempo parcial, debido a que son más propensas a sentirse estresadas y agobiadas por la falta de tiempo para sus actividades personales. En este contexto tan adverso, es trascendental que las mujeres mantengan una actitud positiva para que puedan conservar su estabilidad emocional, y con esto sumar esfuerzos para lograr la conciliación laboral y personal.

## 2.3 Pareja y crianza

En relación con la crianza de los hijos, las mujeres juegan un rol muy importante, ya que a pesar de que han evolucionado las perspectivas de género a lo largo de las últimas décadas, socialmente las mujeres aún tienen la responsabilidad no establecida del cuidado de los hijos, de forma que se ven más presionadas a cumplir con estos roles, y a su vez con el cumplimiento de sus propios objetivos personales y laborales (Kotila et al., 2013; Sattler et al., 2024).

Los hallazgos de las investigaciones acerca del trabajo-familia realizadas por Sattler et al. (2024) concluyen que las trabajadoras que son madres experimentan estrés al introducirse en la fuerza laboral, pues esto limita el tiempo que ellas pueden dedicar al cuidado de su familia (Bianchi, 2000; Repetti et al., 2009).

En la actualidad, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han hecho posible que las organizaciones tengan mayor flexibilidad laboral, lo cual incluye la posibilidad de trabajar desde casa, y con ello poder tener una mejor gestión del tiempo para tener la posibilidad de pasar más tiempo con sus hijos o adaptarse a las necesidades familiares. Investigaciones en este tema han concluido que este esquema de trabajo ha mejorado la relación entre los padres e hijos (Estes, 2004; Sattler et al., 2024).

## **2.4 Cuidado de la salud física y mental**

En este apartado se aborda el tema del cuidado de la salud física y mental de las mujeres que trabajan. En primera instancia, la conciliación vida-trabajo es una práctica que realizan las organizaciones para crear entornos laborales flexibles que abonen al cumplimiento de las metas organizacionales y con ello mejorar el rendimiento de la empresa (Alotaibi y Aldossry, 2024; Amabile y Kramer, 2007).

En los entornos modernos, las madres trabajadoras se ven obligadas a desempeñar múltiples roles en su vida laboral y personal. En sus hogares, deben de cumplir con el rol de cuidadoras que ha sido asignado a ellas desde la antigüedad, donde al enfocar todo su esfuerzo en cuidar a otros, se olvidan de que, primero deben cuidarse a sí mismas (Alotaibi y Aldossry, 2024; Pranav, 2016). En efecto, esto tiene implicaciones en su salud física y mental. Por una parte, en sus empleos se espera que sean assertivas y competitivas y, por otra parte, en casa sus familias esperan que sean sensibles, adaptables y amables, a pesar de que experimenten fatiga extrema (Allen et al., 2000; Alotaibi y Aldossry, 2024).

Además del cuidado de la salud física, la salud mental también es de suma importancia para el cumplimiento de las actividades diarias de las mujeres, y, desafortunadamente es una de las áreas que se encuentran más desatendidas. De acuerdo con Behere et al. (2021), las enfermedades y problemas mentales suelen ser más frecuentes en las mujeres en comparación con los hombres, además ellas tienen el doble de posibilidades de desarrollar ansiedad, algún TOC (Trastorno Obsesivo-Compulsivo), fobias o depresión, sobre todo las mujeres de países en desarrollo, ya que en su rutina experimentan altos niveles de estrés.

El cuidado de la salud física y mental de las mujeres trabajadoras es un tema que concierne a toda la familia, las mujeres deben recibir el apoyo necesario de sus consanguíneos o pareja para poder desempeñar exitosamente sus actividades laborales y personales. Si no cuentan con este apoyo, sin lugar a duda experimentarán problemas físicos y mentales (Alotaibi y Aldossry, 2024; Super, 1980).

## **2.5 Responsabilidades del hogar**

En la actualidad, el porcentaje de mujeres que participan en la fuerza laboral ha aumentado, lo que les permite crecer profesionalmente y desarrollarse en otras áreas, sin embargo, el trabajo doméstico sigue

presente como parte de sus responsabilidades, lo que conlleva a que realicen un esfuerzo extra para cumplir estas expectativas sociales (Bod'a et al., 2024; Coltrane, 2000; Midgette, 2020; Treas y Lui, 2013).

Conviene subrayar que el reparto de los quehaceres domésticos está relacionado a los roles y estereotipos de género, lo que ocasiona que la mayoría de las mujeres deban atender estas necesidades descuidando su desarrollo profesional y el cumplimiento de sus objetivos personales. De acuerdo con Ampim et al. (2022), esto genera relaciones de poder de género desequilibradas en el ámbito político y social, y como consecuencia ocasiona que las mujeres reciban salarios proporcionalmente más bajos a los que perciben los hombres (Barker, 2014; Matteazzi y Scherer, 2020).

Dicho lo anterior, la teoría de los roles de género propone que esta división tradicional puede deberse a una socialización (término utilizado para describir el proceso que atraviesan los individuos para adoptar normas, valores, comportamientos, creencias y habilidades sociales dentro de un grupo), donde los hombres tienen una menor participación en las tareas domésticas, ya que se espera que sean el sostén económico del hogar y, por otra parte, la sociedad espera que las mujeres se enfoquen en los quehaceres domésticos y la crianza de los hijos (Chromková-Manea y Fučík, 2022).

Para concluir, es pertinente mencionar que en la literatura existen diversos estudios con perspectiva de género que han concluido que en la sociedad actual es un gran reto que las mujeres encuentren un empleo formal, derivado de las dificultades que experimentan al tener que realizar tantas actividades en la vida diaria. En este sentido, el desempleo es un problema real para las mujeres, lo cual definitivamente contribuye a que la brecha entre hombres y mujeres sea más amplia en términos de participación en el mercado laboral (Bustelo et al., 2020; ILO 2017).

## 2.6 Tiempo libre

Por último, este apartado se enfoca en hacer una breve revisión de la literatura referente al tiempo libre que disponen las mujeres en su rutina diaria. En primer lugar, las largas jornadas laborales y las horas extra, ocasionan que las mujeres dispongan de menos tiempo libre para descansar o para realizar sus actividades personales y familiares, lo que deriva en la aparición de problemas de salud, así como la presencia de fatiga emocional y física (Barros y Barros, 2018; Viramontes et al., 2020).

Como resultado de la falta de tiempo para descansar adecuadamente, las mujeres trabajadoras desarrollan interferencias en sus tiempos y entre su trabajo y vida personal, lo que provoca la aparición de problemas de salud que perjudican la armonía y el clima organizacional (Miranda, 2017; Viramontes et al., 2020). Así pues, los tiempos libres y el descanso tienen un efecto protector en la salud, pues además de relajar el cuerpo, permiten reducir los niveles de estrés y cansancio después de largas jornadas donde las exigencias suelen ser altas (Iwasaki, 2006; Jarosz et al., 2023).

En conclusión, las mujeres presentan mayor dificultad para disponer de tiempo libre que les permita recuperarse, ya que deben atender y mantener un equilibrio entre las exigencias de su trabajo y las labores

domésticas y de crianza, lo que tiene como consecuencia un gran consumo de recursos físicos y emocionales que podrían perjudicar su salud (Jarosz et al., 2023; Rai et al., 2014).

### 3. Metodología

La presente investigación es un estudio cualitativo, descriptivo y transversal. Durante el periodo comprendido de enero a junio del 2025 se realizaron entrevistas a 500 mujeres de entre 18 y 60 años que están trabajando o han trabajado en el Estado de Guanajuato en México. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta autoadministrada de Google Forms. Posteriormente, para analizar los datos obtenidos, se interpretaron y clasificaron las respuestas obtenidas en seis dimensiones de estudio: gratificación monetaria y emocional, interferencia de tiempo laboral y personal, pareja y crianza, cuidado de la salud física y mental, responsabilidades del hogar, y tiempo libre. La Tabla 1 resume la metodología de presente estudio.

**Tabla 1.** Ficha técnica de la investigación

Características		Encuesta
Alcance		Estado de Guanajuato en México.
Dimensiones de estudio		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gratificación monetaria y emocional</li> <li>2. Interferencia de tiempo laboral y personal</li> <li>3. Pareja y crianza</li> <li>4. Cuidado de la salud física y mental</li> <li>5. Responsabilidades del hogar</li> <li>6. Tiempo libre</li> </ol>
Unidad de muestreo		500 mujeres de entre 18 y 60 años que están trabajando o han trabajado en el Estado de Guanajuato en México.
Método de recolección de datos		Encuesta autoadministrada.
Tipo de muestreo		No probabilístico de conveniencia.
Muestra inicial		300
Muestra final		500
Fechas de trabajo de campo		De enero a junio del 2025.
Duración del trabajo de campo		6 meses

Fuente: Elaboración propia.

## 4. Resultados y discusión

En este apartado se resumen los principales hallazgos de la investigación. En primera instancia, se presentan de forma general las ideas expresadas por las mujeres en un diagrama general del tema balance vida-trabajo. Posteriormente, se abordan las reflexiones de cada una de las dimensiones de estudio, tales como, gratificación, interferencia de tiempos, pareja y crianza, cuidado de la salud, responsabilidades del hogar, y tiempo libre.

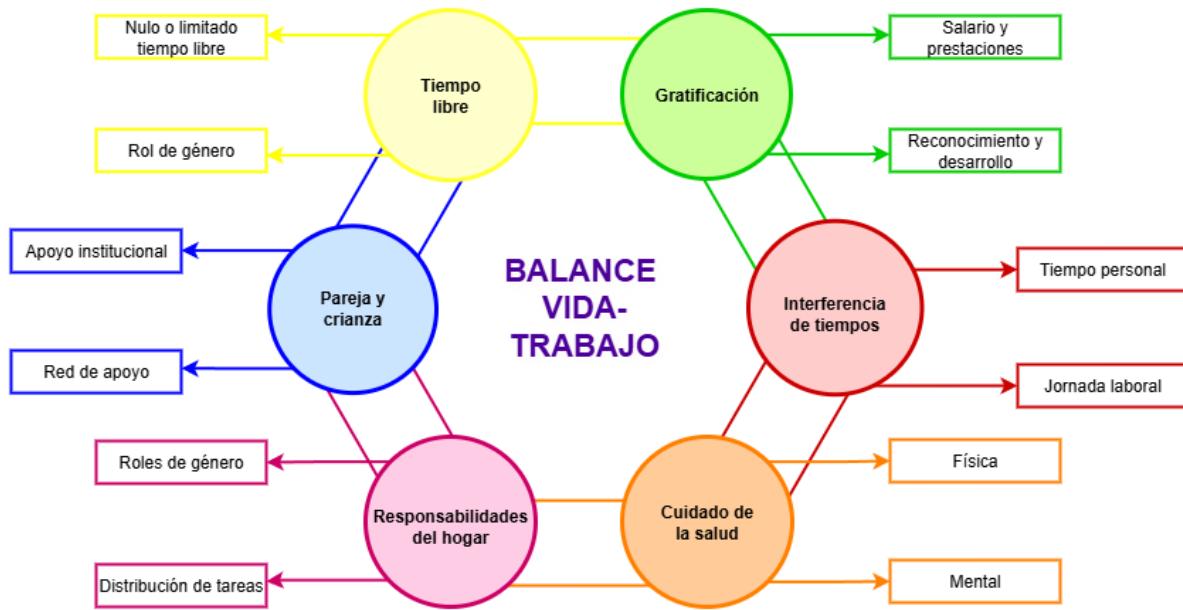
### 4.1 Balance vida-trabajo de las mujeres (general)

De manera general, las mujeres que trabajan suelen enfrentarse a distintos retos todos los días, incluyendo realizar actividades remuneradas percibiendo a cambio un salario mínimo y prestaciones deficientes, hasta incluso descuidar su salud física y mental porque las jornadas laborales no les permiten llevar un estilo de vida saludable. Sumado a esto, tienen a su cargo otras responsabilidades, las cuales han sido asignadas a las mujeres por la sociedad mexicana desde hace mucho tiempo. En específico, estas responsabilidades incluyen hacerse cargo de todas las tareas del hogar, como asear la casa, siempre tener ropa limpia para toda la familia, y hacer las compras para que no falte que comer en casa.

Aunado a lo anterior expuesto, las mujeres culturalmente deben encargarse de la crianza de sus hijos y en algunos casos resolver de forma continua las responsabilidades de su pareja. A pesar de las múltiples actividades que desempeñan en su día a día, sus parejas esperan que estén siempre arregladas, cuando en términos reales es prácticamente imposible que a las mujeres les quede tiempo libre disponible de su jornada diaria, para poderlo destinar a otras actividades. Desafortunadamente, ellas deben arreglárselas para cumplir con todas estas consignas, de lo contrario, podrían ser juzgadas por ser malas colaboradoras en su empleo, malas esposas, e incluso malas madres.

Sin embargo, las mujeres a pesar de tener que sobrellevar los retos de su vida diaria, buscan balancear todos estos aspectos de su vida, pero casi siempre terminan afectando un aspecto de su vida al arreglar otro, ya que las condiciones no favorecen la posibilidad de que las mujeres puedan tener desarrollo profesional, la posibilidad de formar una familia funcional, y tener pasatiempos que las hagan felices. Las mujeres participantes en el estudio mencionaron lo fundamental que es el apoyo y los cambios de políticas por parte de las organizaciones y, además, destacaron la relevancia de contar con una red de apoyo, y evitar anteponer en sus prioridades su trabajo por encima de su salud física y mental. Lo anterior descrito se resume a continuación en la Figura 1.

**Figura 1.** Balance vida-trabajo de las mujeres



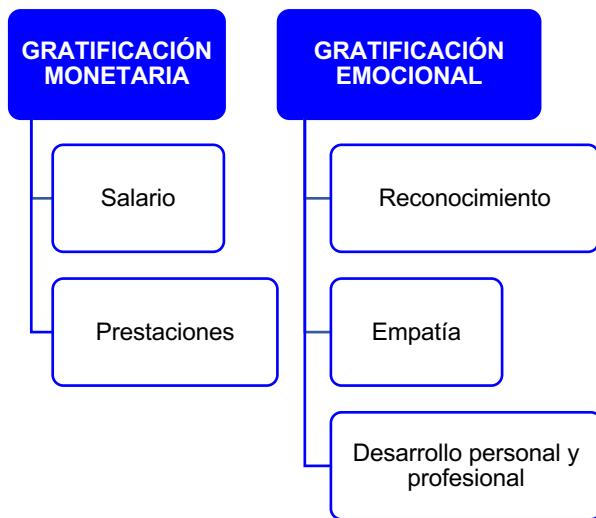
Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

## 4.2 Gratificación

Con respecto a la **gratificación monetaria** que reciben las mujeres, se pueden identificar diversas complicaciones. En primer lugar, en el entorno actual los salarios que ofrecen las organizaciones son poco competitivos y en la mayoría de los casos de las mujeres participantes en el estudio, reportaron que sus ingresos resultan insuficientes para cubrir los gastos de vida de una persona, y es aún más complejo en los casos en los cuales ellas proporcionan el sustento económico a su hogar teniendo que cubrir también los gastos del resto de los integrantes de su familia. En segunda instancia, sucede algo similar con las prestaciones que reciben las mujeres en sus empleos remunerados, la mayoría de las participantes en el estudio reportaron que no reciben las prestaciones de ley, o no se otorgan como corresponden.

En cuanto a la **gratificación emocional**, en los hallazgos de la presente investigación se enfatizó la percepción de las mujeres respecto a falta de reconocimiento de su trabajo en sus espacios laborales. En otras palabras, a menudo sucede que el trabajo de la mujer pasa desapercibido y casi nunca es valorado, hay que mencionar, además, que las mujeres del estudio perciben una notable falta de empatía por parte de sus jefes o compañeros de trabajo. Finalmente, es pertinente mencionar que las mujeres del estudio consideran que no tienen suficiente acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional en su trabajo, en comparación con sus compañeros que son hombres.

**Figura 2.** Gratificación emocional y monetaria



Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

En contraste a lo mencionado anteriormente, Inoue et al. (2023) destacan la importancia de la remuneración emocional como pilar fundamental para fomentar la satisfacción de las trabajadoras. Así pues, estos autores consideran que la remuneración económica tiene menor relevancia en la búsqueda de la satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados obtenidos en la presente investigación concluyen que las mujeres encuestadas en el Estado de Guanajuato en México consideran más relevante la retribución económica, pues para ellas es indispensable contar con suficientes recursos financieros y prestaciones que les permitan mantener una buena calidad de vida, además, el salario monetario resulta más importante cuando las mujeres son la principal fuente de ingresos para el sustento familiar.

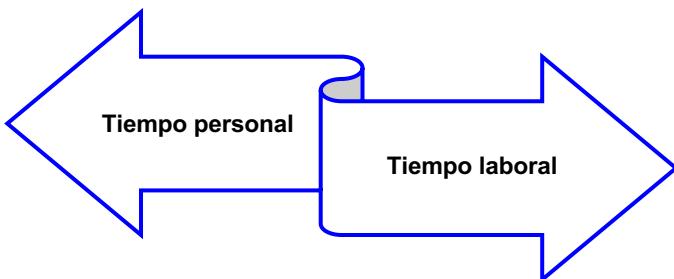
En cuanto a lo que mencionan los autores Brown y Leigh (1996); Bry y Wigert (2022), es indispensable que se reconozca el esfuerzo que las mujeres invierten en sus actividades laborales y se valore el trabajo que hacen en sus empleos, con el fin de generar un efecto positivo en la motivación laboral y mejorar el entorno organizacional. Ahora bien, con los datos recabados en el trabajo de campo del presente estudio, las participantes expresaron que casi nunca reciben palabras de aliento o reconocimiento por el esfuerzo que realizan día con día para cumplir con sus labores, desencadenando en ellas desmotivación y cansancio emocional.

#### 4.3 Interferencia de tiempo laboral y personal

En el presente estudio, en cuanto a la interferencia de tiempos en la vida de las mujeres que trabajan, es notable que las participantes siguen percibiendo que es casi imposible encontrar balance para todo, ya que, debido a las largas jornadas de sus empleos, suelen casi siempre tener dificultades para invertir tiempo en su vida personal. Hay que mencionar, además, que consideran muy complicado tener la oportunidad de trabajar y estudiar, ya que comentan que las oportunidades son limitadas. En los casos de las mujeres que

deciden estudiar y trabajar, reportan que esto les resulta demasiado desgastante. Finalmente, el tener un empleo remunerado, también suele dificultar a las mujeres el pasar tiempo de calidad con su familia y les resulta casi inaccesible la posibilidad de acompañar a sus hijos a eventos importantes, en consecuencia, el tiempo laboral y las largas jornadas constantemente se contraponen con el tiempo libre personal.

**Figura 3.** Interferencia de tiempos



Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

Dicho lo anterior, los resultados de la presente investigación son congruentes con lo revisado en la literatura de Nyberg et al., (2015); Nyberg et al., (2018); Fisher et al., (2009); donde se expone que las mujeres trabajadoras descuidan sus necesidades personales a manera de compensar las exigencias de sus puestos de trabajo, y en consecuencia sufren de altos niveles de estrés.

Por otra parte, los resultados del presente estudio realizado en el contexto mexicano revelan un aspecto importante que no es mencionado por los autores. Para las mujeres participantes resulta complicado seguir estudiando y creciendo profesionalmente, puesto que las oportunidades a las que tienen acceso son limitadas, ya que las organizaciones no suelen mostrar disposición para que ellas sigan capacitándose y desarrollándose en el ámbito laboral. En definitiva, la interferencia generada entre las demandas laborales y las actividades personales ocasiona dificultades para mantener un equilibrio, afectando principalmente su vida personal y su salud física y mental.

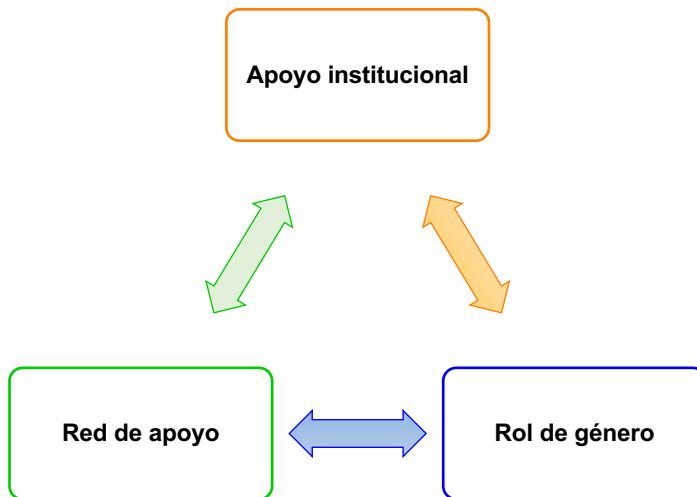
#### 4.4 Pareja y crianza

Por lo que se refiere al tema de pareja y crianza, es notable la necesidad que enfrentan las mujeres que son madres de recibir apoyo de las organizaciones donde trabajan. De manera puntual, en la presente investigación ellas expresaron que esperarían que las organizaciones les proporcionen espacios seguros donde puedan dejar a sus hijos mientras trabajan, además de otorgarles las facilidades para desarrollarse profesionalmente sin tener que descuidar la crianza de sus hijos.

Al mismo tiempo, es fundamental que cuenten con una red de apoyo que las respalde en los desafíos de la crianza de su vida diaria o cuando existan retos particulares, ya sea su círculo familiar cercano o su pareja, quienes estarían en posibilidades de brindar apoyo emocional y social, soporte para su desarrollo personal, así como promover acciones para procurar el bienestar general de la mujer. Cabe señalar que los hallazgos de la investigación confirman que las parejas de las mujeres que trabajan suelen constituir una pieza clave

para el desarrollo profesional de las mujeres, ya que son quienes directamente, pueden impulsar o truncar su crecimiento en el trabajo, aminorando o aplicando imposiciones sociales del rol de género asignado a la mujer.

**Figura 4.** Pareja y crianza



Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

Conviene subrayar que los autores Kotila et al. (2013); Sattler et al. (2024) plantean que los roles de género están muy presentes en la distribución de las labores del hogar, ya que la sociedad espera que las mujeres prioricen la crianza de sus hijos sobre sus actividades laborales. De manera semejante, los resultados del presente estudio concluyen que en el contexto laboral actual del Estado de Guanajuato en México, para las mujeres sigue siendo un reto la distribución de las actividades del hogar y el cuidado de los hijos.

Además, los resultados confirman que las mujeres consideran que las organizaciones deberían de brindarles apoyo para acceder a espacios como guarderías para el cuidado de sus hijos, para que ellas tengan la certeza de que sus hijos están en espacios seguros, y el cuidado de estos no perjudique el cumplimiento de sus labores. En síntesis, resulta relevante mencionar que además de lo expuesto por los autores, en la investigación se identificó que la pareja juega un papel fundamental en el cuidado y la crianza de los hijos, de manera que si se involucra en esta actividad permite que la mujer se desarrolle profesionalmente.

#### 4.5 Cuidado de la salud física y mental

En relación con el cuidado de la salud física y mental de las mujeres que trabajan, este tema sigue resultando un reto, para comenzar, la atención a la salud física muchas veces no es tomada en serio por las organizaciones, sin embargo, las mujeres del estudio mencionaron que es importante que se les permita tener pausas activas durante su jornada laboral, ya que hay muchas de ellas que se mantienen durante horas realizando exactamente la misma actividad, provocándoles enfermedades a largo plazo, por lo que, es importante mencionar que es necesario que se les proporcionen permisos para atender citas médicas y desde luego, es esencial que las organizaciones mejoren las condiciones de sus jornadas laborales, de manera que sus trabajadoras tengan la posibilidad de mantener hábitos saludables.

Por otra parte, la atención a la salud mental es también fundamental para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en su entorno personal y profesional, comenzando por dejar de lado la estigmatización que existe alrededor de las condiciones de salud mental a las que se pueden enfrentar las mujeres que trabajan y además tienen que atender otras responsabilidades. Por tanto, es de suma importancia que se le proporcione acceso a terapia psicológica, otorgándoles la posibilidad de desarrollar todos los ámbitos de su vida de manera equilibrada. En los entornos actuales de negocios, las organizaciones deben establecer sus prácticas empresariales no solo concentrándose en su productividad, sino también en el bienestar de sus colaboradores.

**Figura 5.** Cuidado de la salud física y mental



Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

Considerando lo anterior mencionado, las organizaciones no toman en cuenta el cuidado de la salud de sus trabajadoras, ya que en varias ocasiones las mujeres experimentan dificultades para atender sus problemas de salud y no disponen de tiempo para hacer ejercicio o mantener una buena alimentación que beneficie su salud física.

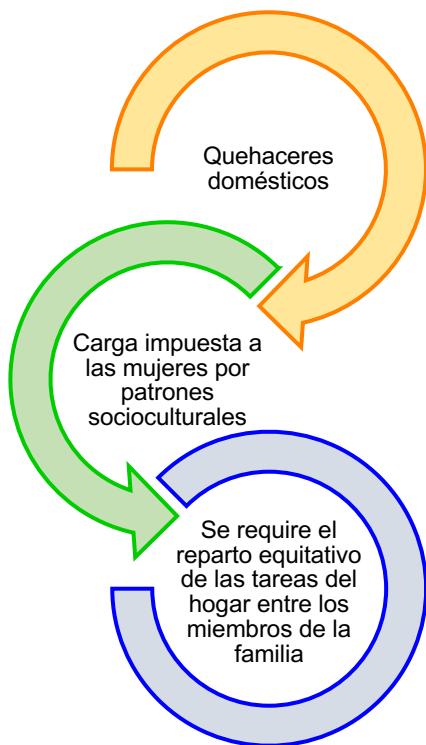
Ahora bien, los resultados del presente estudio en México concluyen que aún existe estigma social en lo que respecta a la salud mental, ya que es un aspecto que no se reconoce y además se minimiza. En este sentido, las participantes expresaron que no tienen acceso para recibir atención psicológica, lo que deriva en otros problemas de salud mental. De acuerdo con Behere et. al. (2021), es más probable que las mujeres desarrollen enfermedades mentales, como ansiedad o depresión, lo que no solamente perjudica su propio bienestar, sino que también repercute en el clima organizacional.

Finalmente, los roles de género contribuyen a que las mujeres se autoexijan a la hora de cumplir con su trabajo, como lo expresan los autores Allen et al. (2000); Alotaibi y Aldossry (2024). En otras palabras, el hecho de que se espere que las mujeres en sus trabajos sean assertivas, pero en casa sean sensibles y adaptables, genera en ellas una alta exigencia lo que en consecuencia junto a la falta de descanso propicia la aparición de enfermedades que perjudican tanto su salud como su rendimiento.

#### 4.6 Responsabilidades del hogar

En el contexto de la presente investigación, otro punto que tiene una importancia significativa en la vida de las mujeres que trabajan, son las responsabilidades del hogar, las cuales resultan una carga significativa para ellas, sobre todo en los casos donde no reciben apoyo de su pareja o hijos para realizarlas, lo cual, resulta imprescindible para liberar una parte de la carga de las tareas del hogar, las cuales han sido preasignadas a las mujeres por patrones socioculturales, en algunos casos, disfrazadas de tradición. Razón por la cual, se requiere que las tareas del hogar sean distribuidas entre todos los integrantes de la familia y esto es solo posible, si la familia y el entorno cercano apoya con las tareas que le sean asignadas y se abstienen de recriminar a la madre o esposa por no hacerse cargo del hogar.

*Figura 6. Responsabilidades del hogar*



Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

Como se mencionó en el párrafo anterior, y de acuerdo con lo mencionado por Chromková-Manea y Fučík (2022), la distribución de quehaceres domésticos está estrechamente relacionado a la cultura y tradición de México, donde las mujeres deben cumplir con el rol de cuidadoras, además de hacerse responsables de las tareas de hogar. Por otra parte, se espera que los hombres salgan a trabajar con el objetivo de que sean el sustento económico principal del hogar. Lo anterior refleja las limitaciones que sufren las mujeres a la hora de perseguir sus objetivos profesionales, pues se encuentra muy ligado a ellas las responsabilidades domésticas.

Para concluir, es pertinente subrayar que en la revisión de la literatura se destacó lo mencionado por los autores Bod'a et al. (2024); Coltrane (2000); Midgette (2020); Treas y Lui (2013); quienes concuerdan que las labores del hogar deben de repartirse entre todos los integrantes de la familia, pues es una carga que social y culturalmente se asigna a las mujeres. En el presente estudio en el contexto mexicano, los hallazgos destacan la relevancia de la distribución de las tareas domésticas, para evitar la sobrecarga de trabajo para las mujeres y procurar la paz en el hogar.

#### **4.7 Tiempo libre**

Para finalizar, en esta investigación es primordial abordar el tema del tiempo libre de las mujeres que trabajan, el cual, tienen limitado o en algunos casos nulo, como resultado de las múltiples responsabilidades que tiene asignada la mujer, ya que, se espera que realice las tareas del hogar, también cuide y atienda a los hijos o algún familiar enfermo, además, no deben descuidar su aspecto personal, y sumándole a eso, tienen la carga de aportar económicamente al sustento de su hogar, esto último, suele ser el motivo de que las mujeres pasen demasiadas horas trabajando y descuiden el resto de los aspectos de su vida.

Hay que mencionar también que los hallazgos concluyen que la mayor parte de las mujeres suelen recibir críticas, principalmente por parte de los hombres, cuando las mujeres no logran equilibrar todos los aspectos de su vida, esto, sin tomar en cuenta que ellos no tienen que sobrelyear las imposiciones de rol de género que sí tienen las mujeres. Por lo cual, lamentablemente, sigue siendo un reto para las mujeres poder disfrutar de su tiempo libre como lo prefieran, la gran mayoría suele caer ante la presión social que conlleva no cumplir con la expectativa, mientras que algunas otras tienen que renunciar a formar una familia para evitar ser esclavas de las imposiciones de la sociedad.

**Figura 7.** Tiempo libre



Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

Para finalizar, como se observó en los comentarios aportados por las mujeres del estudio y de la mano de lo que expresan Barros y Barros (2018); Viramontes et al. (2020) las mujeres disponen de poco tiempo libre fuera de sus trabajos para descansar y dedicarse a sí mismas después de sus largas jornadas laborales, pues además se espera que cumplan otras responsabilidades del hogar asociadas a las expectativas de género, lo que deriva en la aparición de diversos problemas de salud física y fatiga emocional.

Cabe señalar que los comentarios de las participantes del estudio reflejan la doble jornada laboral que las mujeres del Estado de Guanajuato en México deben realizar, es decir, además de cumplir con sus horarios laborales deben de llegar a atender las exigencias de los quehaceres domésticos y del cuidado de los hijos si es el caso, lo que resulta contrastante con las actividades que realizan los hombres, pues a la hora que ellos terminan su jornada laboral pueden disponer de su tiempo libre para hacer alguna otra actividad como hacer ejercicio o realizar actividades recreativas.

Lo anterior mencionado coloca a las mujeres en una posición desfavorable, ya que suelen sacrificar su tiempo libre por atender responsabilidades, por estar al pendiente del cuidado de los demás y con el cumplimiento con las exigencias del hogar, lo que podría mostrar una perspectiva muy similar a la esclavitud, puesto que ellas no tienen la libertad de administrar su tiempo libre en beneficio de sí mismas.

Para concluir, los investigadores Iwasaki (2006) y Jarosz et al. (2023) destacan la relevancia del descanso, y el efecto que este tiene en la recuperación emocional y física de las mujeres. De acuerdo con los hallazgos del presente estudio, aún no es posible para las mujeres tener tiempo libre para descansar y relajarse, pues su jornada laboral y las actividades del hogar parecieran no tener final, lo que perjudica el tiempo que destinan para su cuidado personal.

## 5. Conclusiones y reflexiones

Para concluir, a continuación, la Tabla 2 resume las principales conclusiones y reflexiones de la presente investigación.

**Tabla 2. Conclusiones y reflexiones**

<b>Gratificación</b>	<b>Cuidado de la salud</b>
<p>Los salarios y las prestaciones siguen siendo un pilar importante para las mujeres activas laboralmente, ya que, de ello depende que puedan contribuir económicamente a su hogar, además de que tengan la posibilidad de acceder a servicios de salud de calidad e invertir parte de sus salarios en actividades recreativas.</p> <p>Sin embargo, la gratificación que reciben las trabajadoras va más allá de solo tener una buena remuneración económica, ya que deben tener acceso a jornadas laborales que les permitan tener una vida plena fuera del trabajo. Además, es relevante integrar en los espacios de trabajo el reconocimiento y la apreciación por los logros de las mujeres, y destacar las aportaciones que hacen a sus equipos de trabajo.</p>	<p>El tema de la salud mental de las mujeres es algo que requiere especial atención pues el estrés y ansiedad puede derivar en otros temas de salud física. Las organizaciones deben atender las necesidades de sus colaboradoras, es decir, deben de brindar espacios aptos para el descanso y/o proporcionar herramientas para el cuidado de la salud emocional.</p> <p>El tema de la salud mental es algo prioritario, ya que, de la mano con el resto de las dimensiones, propicia que la mujer se sienta bien consigo misma y por lo tanto sea más eficiente en sus actividades, además de beneficiar el clima laboral al mejorar la convivencia.</p>
<b>Interferencia de tiempo laboral y personal</b>	<b>Responsabilidades del hogar</b>
<p>Generalmente, las actividades que tienen a su cargo las mujeres son tantas, que les resulta casi imposible lograr atenderlas todas de manera satisfactoria, afectando considerablemente su salud mental, dado que estas condiciones constantes en su vida terminan generándoles altos niveles de estrés y ansiedad, sumado a esto, genera afectaciones en su salud física al no asignarle la debida relevancia a sus hábitos de alimentación, ejercicio, y</p>	<p>Las tareas domésticas del hogar, preasignadas social y culturalmente a la mujer, terminan siendo un obstáculo para aquellas mujeres que más allá de desear seguir el rol tradicional, buscan formarse y desarrollarse en el mundo laboral, en vista de que, siempre deben cumplir con una segunda jornada no remunerada, realizando actividades en el hogar que satisfacen las necesidades de toda la familia, en ocasiones sin recibir ayuda para realizar ninguna de esas actividades, por ende, es clara la</p>

<p>descanso. Aunado a todo esto, se le suma una carga moral y un constante sentimiento de culpa por no cumplir con todas las asignaciones que, como mujer, la sociedad mexicana espera que cubra, orillando a las mujeres que trabajan a vivir en una dinámica autodestructiva que les imposibilita encontrar un balance entre el deber y el bienestar, y evita que puedan destinar espacios de su día a interés propios o actividades destinadas a su formación profesional.</p>	<p>necesidad de que las tareas del hogar sean distribuidas de manera equitativa entre todos los integrantes del hogar. Dejar de enmascarar la asignación exclusiva del género femenino a las tareas domésticas como una tradición, es un paso esencial para permitir el crecimiento personal de la mujer.</p>
<p><b>Pareja y crianza</b></p> <p>En la dinámica de crianza de las familias mexicanas, esta es una actividad habitualmente designada a la mujer, por consiguiente, para las mujeres resulta particularmente complicado equilibrar esta actividad si quieren o deben trabajar, puesto que, no pueden elegir solo hacerse cargo de una de estas actividades, sino que deben malabarear su tiempo para intentar cumplir con sus asignaciones laborales y cuidar de sus hijos y darles las atenciones necesarias. Este desafío solo puede atenderse si se cuenta con una red de apoyo sólida en la vida de la mujer, siendo el pilar más importante la pareja, quien debe involucrarse en la crianza de los hijos no solo para liberar la carga de actividades de la mujer, sino también para lograr el desarrollo integral de los hijos, quienes necesitan de ambas partes para crecer de manera saludable.</p>	<p><b>Tiempo libre</b></p> <p>En la vida de las mujeres activas laboralmente en el Estado de Guanajuato en México, el tiempo libre es algo que prácticamente no existe, ya que si bien, después de su jornada laboral se supone tienen el resto de su día disponible, esto no sucede en la realidad pues las mujeres terminando su trabajo remunerado, comienzan con varias asignaciones por realizar como cuidar, alimentar y atender a sus hijos, y en ocasiones incluso a su pareja o a familiares enfermos. Aunado a esto, deben hacerse cargo de la limpieza y orden del hogar, tener vida social, hacer ejercicio, por lo que, prácticamente nunca pueden decidir qué hacer con su tiempo después del trabajo. En consecuencia, las mujeres viven en una constante situación de esclavitud moderna de la cual les es casi imposible deslindarse. Es fundamental fomentar conciencia social sobre las dificultades que enfrentan las mujeres para balancear su vida, la creación de mejores condiciones laborales, y la erradicación del machismo para lograr un cambio favorable en la vida de la mujer, y en toda la sociedad.</p>

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Remote (2025), en la actualidad el tema del equilibrio vida-trabajo va mucho más allá de la gestión del tiempo, pues la armonía personal y profesional se ve influenciada por los factores económicos, tecnológicos y sociales que afectan la fuerza laboral mundial. Ante la necesidad de equilibrio vida-trabajo en todo el mundo, Remote publica anualmente un informe que destaca aquellos países líderes en temas de conciliación e identifica aquellos que deben mejorar en este aspecto. Los diez primeros países en la lista son aquellos que priorizan una remuneración justa y el tiempo libre de las personas.

De manera puntual, de acuerdo con el *Global Life-Work Balance Index 2025* de Remote (2025) los países que tienen mejor equilibrio vida-trabajo son: 1) Nueva Zelanda, 2) Irlanda, 3) Bélgica, 4) Alemania, 5) Noruega, 6) Dinamarca, 7) Canadá, 8) Australia, 9) Finlandia, 10) España. En este sentido, al no figurar los países latinoamericanos en dicho ranking, se evidencian las deficiencias en cuanto a políticas públicas que benefician a los trabajadores y que les permitan lograr un balance vida-trabajo. Finalmente, se concluye que, al no aparecer México en dicho ranking, es necesario que se hagan mayores estudios en este tema para que se implementen estrategias para mejorar la vida de las personas que trabajan.

## 5.1 Futuras líneas de investigación

A continuación, se enlistan algunas futuras líneas de investigación, en cuanto al tema del balance vida-trabajo de las mujeres.

- En 2040, realizar un estudio longitudinal para observar cómo evolucionan las dimensiones que fueron estudiadas en la presente investigación. Sería interesante revisar las variables a través del tiempo y analizar sus relaciones causales.
- Desarrollar un estudio comparativo del balance vida-trabajo en Latinoamérica y Asia.
- Realizar un estudio para analizar la repercusión del equilibrio vida-trabajo en los índices de natalidad.
- Desarrollar estrategias y políticas públicas enfocadas en la mejora de la vida de las mujeres en México.
- En los próximos cinco años, sería interesante realizar un estudio comparativo analizando las mismas dimensiones del presente estudio que se hizo dentro del contexto del Estado de Guanajuato en México, pero en otros estados de la República Mexicana.

## 6. Referencias

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Alotaibi, A., y Aldossry, T. (2024). Work-Life Balance of Working Mothers in the Healthcare Industry in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of social service research*, 50(1), 14-24. <https://doi.org/10.1080/01488376.2023.2271037>
- Amabile, T. M., y Kramer, S. J. (2007). Inner work life. *Harvard Business Review*, 85(5), 72–83.
- Ampim, G., Haukanes, H., Blystad, A., y Kpoor, A. (2022). "I Do Not Want Her to be Doing Anything Stressful": Men's Involvement in Domestic Work during pregnancy in Ghana. *Progress in development studies*, 22(4), 319-334, Article 14649934221103913. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1177/14649934221103913>
- Barker, G. 2014: A radical agenda for men's caregiving. *IDS Bulletin* 45(1), 85–90.
- Barros, E. y M. A. Barros (2018). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración*. Vol. (15), No. (2). 1-45.
- Bianchi, S. M. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37(4), 401–414

- Behere, P. B., Sinha, A. A., Chowdhury, D., Behere, A. P., Yadav, R., Nagdive, A. y Fernandes, R. (2021) "Woman Mental Health - Midlife", *Journal of Pharmaceutical Research International*, 33(37A), pp. 69–76. doi: 10.9734/jpri/2021/v33i37A31981
- Bod'a, M., Povazanová, M., Nedelová, G., y Vallusová, A. (2024). Gendered Division of Housework in Slovak Couples: Life Course and Other Factors. *Journal of family and economic issues*, 45(3), 649-671. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1007/s10834-023-09926-8>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *The Journal of applied psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Bry, A., y Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Journal of nursing management*, 30(6), 2031-2038. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/jonm.13650>
- Bustelo, Monserrat, Verónica Frisancho, y Mariana Viollaz. (2020). ¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y El Caribe? Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Chromková-Manea, B. E., Fučík, P. (2022). How Do Today's Czech Adults Split the Household Chores? On the Relationship between Attitudes and Behaviour. *Sociológia - Slovak Sociological Review*, 54(4), 325-351. 0049-1225. DOI: <https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.4.12>
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and Measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208–1233. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>
- Dollard, M.F. and Bakker, A.B. (2010), Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3): 579-599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Estes, S. B. (2004). How are family-responsive workplace arrangements family friendly? Employer accommodations, parenting, and children's socioemotional well-being. *Sociological Quarterly*, 45(4), 637–661.
- Fagerlind A. Därför vill unga inte bli chefer [Why young people do not want to be managers]. Stockholm: Svenska Dagbladet; 2015.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- ILO. 2017. World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017. Geneva: International Labour Organization.
- Inoue, A., Eguchi, H., Kachi, Y., y Tsutsumi, A. (2023). Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross- sectional mediation analysis of job demands and job resources. *Journal of occupational health*, 65(1), Article e12405. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1002/1348-9585.12405>
- Iwasaki, Yoshitaka. 2006. "Counteracting Stress through Leisure Coping: A Prospective, Health Study." *Psychology, Health & Medicine* 11(2): 209–220. <https://doi.org/10.1080/13548500500155941>
- Jarosz, E., Matysiak, A., y Osiewalska, B. (2023). Maternal Free Time: A Missing Element in Fertility Studies. *Population and development review*, 49(4), 801-828. <https://doi-org.ugto.idm.oclc.org/10.1111/padr.12589>
- Kotila, L. E., Schoppe-Sullivan, S. J., y Kamp Dush, C. M. (2013). Time in parenting activities in dual-earner families at the transition to parenthood. *Family Relations*, 62(5), 795–807
- Maqsood, S., Niazi, S., Alyas, T., Ghaffar, H., Sohail, M., y Sakib, S. (2024). Navigating the Role of Emotional Health and Positive Life Outlook on Work-Life Balance in Professional Married Women. *Journal of theoretical social psychology*, 2024, Article 1159667. <https://doi.org.ugto.idm.oclc.org/10.1155/2024/1159667>

- Matteazzi, E. and Scherer, S. 2020: Gender wage gap and the involvement of partners in household work. *Work, Employment and Society* 35, 490–508.
- Midgette, A. J. (2020). Chinese and South Korean families' conceptualizations of a fair household labor distribution. *Journal of Marriage and Family*, 82(4), 1358–1377. <https://doi.org/10.1111/jomf.12673>
- Miranda, R. G. (2017). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. Vol. (4), No. (3). 301-326.
- Nyberg A, Leineweber C, Magnusson Hanson L. Gender differences in psychosocial work factors, work-personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers. *Int Arch Occup Environ Health*. 2015;88(8):1149–64.
- Nyberg, A., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C. et al. Does work-personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health* 18, 828 (2018). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5736-7>
- Pranav, N. (2016). Impact of health and recreation on work-life balance: A case study of expatriates. *International Journal of Social Science and Business*, 1(1), 1–21
- Rai, Shirin M., Catherine Hoskyns, y Dania Thomas. 2014. "Depletion." *International Feminist Journal of Politics* 16(1): 86–105. <https://doi.org/10.1080/14616742.2013.789641>
- Remote. (2025). Global Life-Work Balance Index 2025. Obtenido de <https://remote.com/resources/research/global-life-work-balance-index>
- Repetti, R., Wang, S. W., y Saxbe, D. (2009). Bringing it all back home: How outside stressors shape families' everyday lives. *Current Directions in Psychological Science*, 18(2), 106–111.
- Sattler, K. M. P., Prickett, K. C., y Crosnoe, R. (2024). Mothers' work conditions, income, and parenting of young children. *Family Relations*, 73(2), 1159–1177. <https://doi.org/10.1111/fare.12917>
- Super, D. E. (1980). A lifespan, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Treas, J., y Lui, J. (2013). Studying housework across nations. *Journal of Family Theory & Review*, 5(2), 135–149. <https://doi.org/10.1111/jftr.12006>
- Viramontes-Olivas, O., Arroyo-Avila, J., Alvidrez-Díaz, M., y Guerra-García, E. (2020). Distribution of free-time and influence to the welfare of administrative workers in a public university in Chihuahua-Mexico. *Revista Ra Ximhai*, 16(2), 211-229. <https://doi.org.ugto.idm.oclc.org/10.35197/rx.16.02.2020.09.ov>