


Modelo explicativo de la ansiedad, depresión y la conciliación vida-trabajo en mujeres mexicanas

Explanatory model of anxiety, depression, and work-life balance in Mexican women

Alicia Hernández-Montaño , Rosa Isabel Garza-Sánchez  y José González-Tovar 
Universidad Autónoma de Coahuila

Resumen

Este estudio analizó las variables que influyen en la conciliación de vida personal y laboral de las mujeres y su impacto en la salud mental. Con un diseño transversal cuantitativo, se estudió una muestra de 554 mujeres seleccionadas por muestreo incidental. Se emplearon la escala Conciliación Vida-Trabajo, la escala de depresión (SDS) y el Inventario de ansiedad Estado-Rasgo (STAI). Se realizaron análisis descriptivos y modelos explicativos mediante Path Analysis con el método GLS, además de análisis multigrupo para evaluar la invarianza en los modelos. Los resultados mostraron que la gratificación laboral predice directamente la ansiedad y la depresión. También se encontró que el componente de pareja y crianza predice la ansiedad y se asocia con la interferencia en la depresión. Estos hallazgos subrayan la necesidad de considerar las condiciones de género al desarrollar estrategias y políticas públicas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral en mujeres trabajadoras.

Palabras clave: Ansiedad, depresión, conciliación, trabajo, mujeres

Abstract

This study analyzed the variables that influence the work-life balance of women and their impact on mental health. Using a cross-sectional quantitative design, a sample of 554 women selected through incidental sampling was studied. The Work-Life Balance Scale, the Depression Scale (SDS), and the State-Trait Anxiety Inventory (STAI) were used. Descriptive analyses and explanatory models were conducted using Path Analysis with the GLS method, as well as multi-group analyses to evaluate model invariance. The results showed that job gratification directly predicts anxiety and depression. It was also found that the partner and parenting component predicts anxiety and is associated with interference in depression. These findings highlight the need to consider gender conditions when developing strategies and public policies that facilitate work-life balance for working women.

Keywords: Anxiety, depression, conciliation, work, women

Cómo citar: Hernández-Montaño, A., Garza-Sánchez, R. I. & González-Tovar, J. (2025). Modelo explicativo de la ansiedad, depresión y la conciliación vida-trabajo en mujeres mexicanas. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 18(2), 85-93. <https://doi.org/10.24310/escpsi.18.2.2025.21183>

Autor de correspondencia: Rosa Isabel Garza Sánchez. Facultad de Ciencia, Educación y Humanidades. Edificio D, Unidad Camporredondo, Saltillo, Coahuila, México. E-mail: isabelgarza@uadec.edu.mx

Editado por:

· Rafael Alarcón. Universidad de Málaga. España

Revisado por:

· Pablo Chust Hernández. Universidad Católica de Valencia. España
· Rosa Isela Cerdá. Universidad Autónoma de Yucatán. México



FACULTAD DE
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA
Universidad de Málaga

Escritos de Psicología – Psychological Writings es una revista *Diamond Open Access*
publicada por la Facultad de Psicología y Logopedia de la Universidad de Málaga
ISSN: 1989-3809 | @PsyWritings | revistas.uma.es/index.php/escpsi



Introducción

El estudio de la salud mental y la conciliación vida-trabajo en mujeres mexicanas, desde una perspectiva de género, permite visibilizar cómo las construcciones sociales y culturales influyen profundamente en su bienestar. Actualmente, diversos estudios evidencian que las mujeres enfrentan una doble carga: por un lado, las exigencias del ámbito laboral; por otro, las expectativas tradicionales de cuidado, frecuentemente sin el reconocimiento ni el apoyo institucional necesario (De la Fuente Rivera et al., 2021; Esparza Escalante, 2020; Sánchez Velasco et al., 2024).

A pesar de los cambios en la organización familiar derivados de transformaciones económicas y laborales, estos no han significado una ruptura con los valores tradicionales sobre la familia (Herrera, 2021). Como señalan Hernández-Montaña y González-Tovar (2019a) y Delfino y Logodice (2022), aunque las mujeres se insertan en el mercado laboral, son ellas quienes deben realizar una serie de ajustes previos para poder salir de casa: gestionar el cuidado de otros miembros de la familia, encargarse del manejo administrativo doméstico, preparar alimentos y realizar las tareas del hogar.

Esta situación evidencia una forma de desigualdad estructural, al mantenerse una división sexual del trabajo que responde a un orden patriarcal, en el cual se espera que las mujeres sean responsables del trabajo doméstico y de cuidados (García Testal, 2024). Ante este panorama, muchas mujeres han desarrollado estrategias para conciliar el ámbito familiar y laboral, enfrentando múltiples dificultades (Genta et al., 2022; Musarella & Disacciaciatti, 2020). Entre estas estrategias destacan el uso de redes de apoyo solidario (familiares o comunitarias), la reorganización de horarios y jornadas laborales, así como la aceptación de empleos con condiciones precarias, bajos salarios y sin protección social, lo que conlleva desajustes en su trayectoria profesional (García, 2017; Genta, 2020; Mozo, 2020).

Diversos estudios muestran que la carga global del trabajo —doméstico, de cuidados y remunerado— se relaciona con altos niveles de afectación física y mental en las trabajadoras. Entre las consecuencias destacan el estrés, la fatiga crónica, la ansiedad y la depresión (Garzón-Duque et al., 2022; Undurraga & López, 2021; Expósito-Duque et al., 2024), así como la falta de tiempo para actividades de autocuidado, ocio o desarrollo personal (Musarella & Disacciaciatti, 2020). Estos efectos negativos se vinculan más estrechamente al rol doméstico-familiar que al rol laboral, y se agudizan ante factores como la presencia de más de tres hijos, violencia intrafamiliar, pobreza, maternidad en soledad y escasa participación de la pareja en las tareas del hogar (Hernández-Montaña et al., 2016; Jiménez, 2020). Cuando tales condiciones se combinan con contextos de pobreza y precariedad laboral, la afectación a la salud general se intensifica (Julián et al., 2013).

En torno a la conciliación entre el trabajo y la familia, múltiples enfoques teóricos han sido propuestos. Uno de los más influyentes es el modelo del conflicto trabajo-familia (Greenhaus et al., 2003), que plantea que la incompatibilidad de roles en los espacios público y privado puede afectar el bienestar y desempeño de las personas. Carlson et al. (2009) sugieren que las demandas familiares y personales pueden trasladarse al ambiente laboral (y viceversa), generando efectos tanto negativos como positivos. Greenhaus et al. (2006) identifican cuatro componentes clave en el conflicto: tiempo, energía, tensión y comportamiento. Aunque no siempre están presentes todos simultáneamente, su aparición puede disminuir el rendimiento en alguno de los dos dominios.

El concepto de múltiples roles también se ha ampliado más allá de lo laboral y lo familiar, para incluir actividades relacionadas con proyectos personales como el estudio, la recreación, el deporte o la vida social. Por ello, diversos autores prefieren hablar de equilibrio entre vida laboral y vida personal, refiriéndose a todas las actividades en los dominios de trabajo y no trabajo (Allen & Kiburz, 2012; Baltes et al., 2009).

Kalliath y Brough (2008) definen el equilibrio trabajo-vida como la percepción individual de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento personal, conforme a las prioridades de vida actuales. Más recientemente, el enfoque del enriquecimiento o armonización ha ganado fuerza. Este propone que las experiencias en un rol pueden mejorar el desempeño en otro, generando beneficios emocionales, actitudinales y de habilidades (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Butler, 2005; McMillan et al., 2011).

Así, las diferentes conceptualizaciones convergen en algunos puntos clave:

1. El desempeño de múltiples roles puede causar conflicto bidireccional.
2. La equidad se alcanza cuando existe compromiso y satisfacción en los distintos dominios.
3. La satisfacción está ligada a las prioridades vitales, que cambian con el tiempo.
4. La facilitación entre roles puede mejorar el desempeño y reducir el conflicto.
5. La armonización promueve un desarrollo positivo entre vida, trabajo y familia.

A partir de estas definiciones conceptuales se construyó el modelo hipotético de la presente investigación. En primer lugar, se retoma el planteamiento de Greenhaus et al. (2003), quienes señalan que la conciliación trabajo-familia-vida se caracteriza por la baja presencia de conflictos entre los distintos roles; es decir, cuando las demandas de cada rol no interfieren entre sí. Por otra parte, se integran los aportes de Sagastizabal y Legarreta (2016), quienes destacan que la presencia de conflictos en la vida de las mujeres está estrechamente vinculada con las normas sociales que asignan a ellas la mayor responsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado y crianza de los hijos. Esta doble carga genera interferencias de roles que se manifiestan en conflictos con la pareja, en la reducción del tiempo y la energía disponibles para el autocuidado, y en un impacto negativo en la salud de las trabajadoras. Así, la ausencia de armonización entre los escenarios de trabajo, familia y vida personal repercute en la satisfacción global,

al percibirse una baja gratificación tanto personal como laboral, lo que finalmente se refleja en la salud mental de las mujeres, evaluada en este estudio a través de las escalas de ansiedad y depresión (véase Figura 1).

Figura 1

Modelo explicativo de la salud mental a partir de la conciliación vida-trabajo siguiendo la conceptualización de Greenhaus et al., (2003) y Sagastizabal y Legarreta (2016)



Bajo esta premisa, el presente estudio busca profundizar en las dinámicas de conciliación entre la vida personal y laboral, con el objetivo de identificar las variables que influyen en indicadores clave de salud mental —particularmente la ansiedad y la depresión— en mujeres trabajadoras mexicanas. Abordar estos fenómenos desde una perspectiva de género permite no solo evidenciar las desigualdades estructurales, sino también abrir el camino hacia intervenciones más justas y sensibles al contexto sociocultural de las mujeres en México.

Método

Diseño de la investigación

La investigación realizada corresponde a un estudio cuantitativo, de tipo transversal y con un enfoque predictivo o explicativo (Ato et al., 2013) con énfasis en la construcción de un modelo estadístico basado en el análisis de senderos (*path analysis*).

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 554 mujeres que fueron seleccionadas a través de un muestreo incidental. Para ser incluidas en el estudio, las participantes debían cumplir con los siguientes criterios de inclusión:

- Estar desempeñando una actividad laboral remunerada, ya fuera en el ámbito formal o informal.
- Contar con al menos un año de antigüedad en su ocupación al momento de la recolección de datos.
- Fueron criterios de exclusión:
- Participantes con diagnósticos previos de trastornos de salud mental que no estuvieran relacionados con el contexto laboral, según su propia declaración.

Las edades de las participantes oscilaban entre los 18 y los 66 años ($M = 37$, $DE = 10$). Casi la mitad de la muestra estaba soltera, el 49.6% ($n = 58$), en segundo lugar, se ubicaron las mujeres casadas, con el 33.3% ($n = 39$), seguidas por las viudas con el 9.4% ($n = 11$) y finalmente las divorciadas con el 7.7% ($n = 9$). Al observar la presencia de hijos en cada estado civil, entre las mujeres solteras la gran mayoría, el 89.7% ($n = 52$) no tenía hijos, mientras que solo el 10.3% ($n = 6$) si los tenía. En contraste, entre las casadas predominó la maternidad, el 89.7% ($n = 35$) reportó tener hijos y únicamente el 10.3% ($n = 4$) señaló no tenerlos. En el caso de las mujeres divorciadas, dos de cada tres (66.7%, $n = 6$) tenían hijos, y una de cada tres (33.3%; $n = 3$) no. De forma similar, entre las viudas se observó que el 72.7% ($n = 8$) contaba con hijos y el 27.3% ($n = 3$) no los tenía. En cuanto al nivel educativo, el 36.5% ($n = 202$) había completado estudios universitarios, el 20.4% ($n = 113$) contaba con una carrera técnica, el 16.6% ($n = 91$) había terminado la preparatoria o bachillerato, el 12.8% ($n = 70$) concluyó la secundaria, el 4.2% ($n = 23$) alcanzó hasta la primaria, y el 9.4% ($n = 52$) había cursado un posgrado.

Instrumento

Se utilizó la *Escala de Conciliación Vida-Trabajo* (ECVT; Hernández-Montaña y González-Tovar, 2016; 2019b), que contiene 29 afirmaciones agrupadas en cinco dimensiones, el formato de respuesta fue mediante una escala ordinal de frecuencias que va de Nunca = 0 hasta Siempre = 4. La confiabilidad se estimó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se obtuvieron valores para cada dimensión: Gratificación (7 ítems, $\alpha = .738$), Interferencia (5 ítems, $\alpha = .774$), Pareja y crianza (5 ítems, $\alpha = .836$), Cuidado de la salud (3 ítems, $\alpha = .836$), Responsabilidad en el hogar (3

ítems, $\alpha = .777$). Esta escala devuelve una puntuación directa por subescala obtenida mediante suma simple, a mayor puntuación mayor nivel de conductas de conciliación por cada dimensión.

La *Self-Rating Depression Scale* (SDS) desarrollada por Zung (1965) y validada en castellano por Conde y Esteban, (1975a; 1975b) está compuesta por 20 preguntas que exploran síntomas relacionados con episodios depresivos ocurridos durante las dos últimas semanas, abarcando estado de ánimo y síntomas cognitivos y somáticos. Cada pregunta se evalúa en una escala de cuatro puntos, con opciones de respuesta que van de 1 (Muy poco tiempo, muy pocas veces, raramente) a 4 (Casi siempre, siempre, casi todo el tiempo). La suma de las 20 preguntas genera una puntuación total que permite identificar el nivel de depresión:

- < 50 puntos: rango normal, sin depresión
- 50-59 puntos: depresión leve
- 60-69 puntos: depresión moderada
- 70 puntos: depresión grave

La validez de la estructura interna de la SDS ha sido comprobada en población latina (Lezama, 2012). Además, su confiabilidad ha sido evaluada en estudios previos con población mexicana (Rivera et al., 2007), se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = .887$ en el presente estudio.

Se utilizó el *State-Trait Anxiety Inventory* (STAI; Spielberger, Gorsuch & Lushene, 2015), el cual consta de 20 preguntas para cada una de sus dos escalas. Estas preguntas se evalúan en una escala Likert de cuatro puntos, donde 1 significa "No en lo absoluto" y 4 significa "Mucho". Las puntuaciones más altas indican niveles elevados de ansiedad. El índice de fiabilidad del instrumento estimado en la muestra de este estudio fue de $\alpha = .89$.

Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo entre los meses de agosto y noviembre de 2022. Para ello, se acudió al Departamento de Recursos Humanos de cada una de las empresas participantes, donde se les explico el objetivo del estudio, así como los criterios de inclusión para la selección de los participantes. En una sesión posterior y después de haber dado el acceso, se entrevistaron a las mujeres que cumplían los criterios y se obtuvo la información de manera individual en los cuestionarios de autorreporte.

Previo a la participación, se proporcionó a cada participante un consentimiento informado en el que se explicó el propósito del estudio, la metodología, los posibles riesgos y beneficios, así como sus derechos como participantes. Se dejó en claro que la participación era voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento sin consecuencias, así mismo, no se recolectó información que permitiera su identificación directa, como nombres completos, direcciones, esto de acuerdo con las pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos (CIOMS, 2017). También los encuestadores fueron capacitados sobre la encuesta y sus diferentes apartados, esto con el fin de unificar criterios y que pudieran obtener información de calidad.

Análisis de datos

Se desarrolló un modelo mediante análisis de senderos (path analysis) con el objetivo de representar los modelos hipotetizados y ejecutar diversos modelos de regresión lineal múltiple (Pérez et al., 2013). Se utilizaron como variables endógenas las puntuaciones totales de las escalas de Ansiedad y Depresión, y como variables exógenas las puntuaciones de las dimensiones de la Escala de Conciliación Vida-Trabajo.

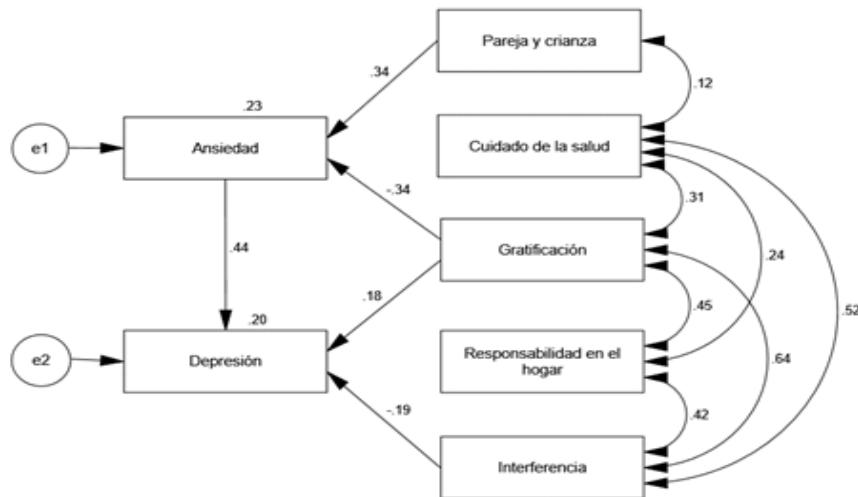
El método empleado para estimar los índices de bondad de ajuste fue el de Mínimos Cuadrados Generalizados (GLS). Los índices de ajuste utilizados fueron el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA), cuyo valor debe ser menor o igual a .05 (Kline, 2005); el Índice de Ajuste Comparado (CFI); el Índice de Ajuste No Normado de Tucker y Lewis (NNFI), cuyo valor recomendado es cercano o superior a .90 (Lévy & Varela, 2006); el Índice de Bondad de Ajuste de Jöreskog (GFI) y el Índice de Bondad de Ajuste Corregido Jöreskog (AGFI), donde valores cercanos o superiores a .90 indican un mejor ajuste (Hair et al., 1998). Los procedimientos se realizaron utilizando los paquetes SPSS 24 y AMOS 23.

Resultados

El Modelo A desarrollado a través del análisis de senderos, contiene dos variables endógenas, ansiedad y depresión, el tipo de predicción de la depresión a partir de la ansiedad es por relación directa (ver Figura 2). Los niveles de conciliación en la dimensión de Pareja y crianza, así como la Gratificación por el trabajo, predicen directamente los niveles de ansiedad en las mujeres. Además, la Gratificación influye de manera directa en la depresión, al igual que la percepción de Interferencia. Para la depresión, la Interferencia ejerce un efecto directo de forma inversa. Las covarianzas correlaciones entre las variables exógenas resultaron positivas y con valores superiores a .30, a excepción de la correlación entre cuidado de la salud y pareja y crianza y responsabilidad en el hogar.

Figura 2

Modelo A con estimados estandarizados para dos variables dependientes (ansiedad y depresión) a partir de las dimensiones de la conciliación vida-trabajo



Nota: CMIN (χ^2) = 16.210, p = .063, CMIN/GL = 1.801, RMR = .863, GFI = .992, AGFI = .974, CFI = .980, NFI = .957, RMSEA[IC90%] = .038 [.000-.067]

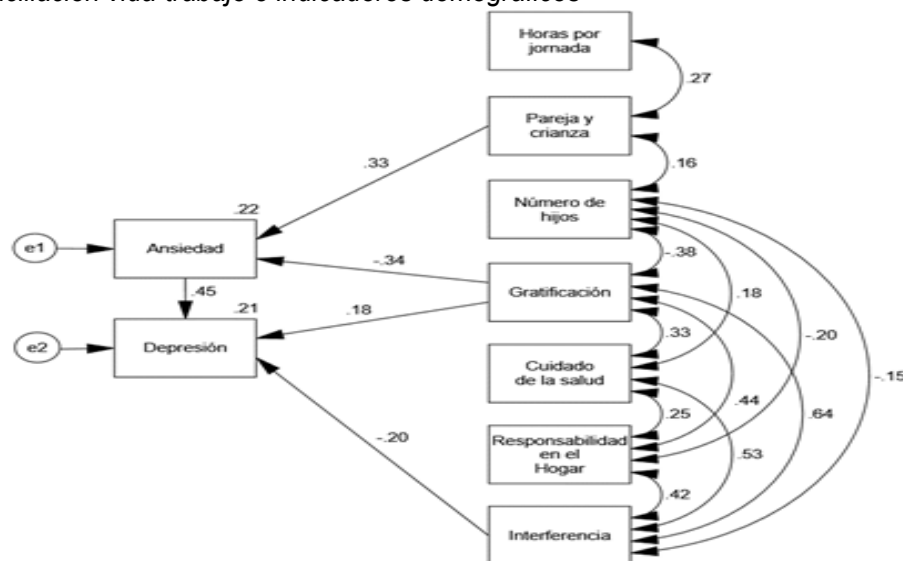
Se probó un segundo modelo (ver Figura 3), donde se incorporaron datos demográficos de la muestra, se obtuvo un modelo con el número de horas de jornada laboral que cumplen las mujeres participantes y el número de hijos que reportó que tenía. Las horas por jornada tienen un efecto indirecto hacia el nivel de ansiedad mediante la relación proporcional con la conciliación en actividades de pareja y crianza. Por otro lado, el número de hijos tiene un efecto indirecto con el nivel de ansiedad, mediante la correlación con conciliación en pareja y crianza y con la depresión a través del nivel de gratificación con las actividades laborales.

En cuanto a los índices de bondad de ajuste del modelo, la prueba χ^2 aceptó la hipótesis nula de no discrepancias entre la hipótesis y los datos (p = .011), además el cociente χ^2 y los grados de libertad (CMIN/GL) resultó con un valor inferior a dos puntos, los índices de ajuste de Jöreskog, general y corregido fueron superiores a .90 así como el CFI y el NFI, adicionalmente, el valor de RMSEA fue inferior a .050, el intervalo superior de este índice fue inferior a .070. De manera global se afirma que el Modelo B presentó un ajuste aceptable.

La magnitud del efecto del modelo se midió mediante el valor de R^2 para las variables endógenas. Para ansiedad el modelo explica el 25% de la varianza (R^2 = .25). Para depresión el valor fue del 31% (R^2 = .31). La potencia estadística del modelo calculada post-hoc considerando el tamaño de la muestra (n = 554), el número de parámetros estimados (k = 14), los grados de libertad del modelo (gl = 19) y un índice RMSEA de .040 se obtuvo una potencia superior al 99% ($1 - \beta$ > .99), esto garantiza una sensibilidad adecuada y reduce el riesgo de errores tipo II.

Figura 3

Modelo B con estimados estandarizados para dos variables dependientes (ansiedad y depresión) a partir de las dimensiones de la conciliación vida-trabajo e indicadores demográficos



Nota: CMIN (χ^2) = 35.731, p = .011, CMIN/GL = 1.881, RMR = .970, GFI = .986, AGFI = .966, CFI = .963, NFI = .927, RMSEA[IC90%] = .040 [.019-.060]

Se ejecutó un análisis por grupo para determinar la invarianza del modelo a partir de dos categorías, el tipo de institución donde labora y si recibe apoyo (Tabla 1). Según el tipo de institución, se aceptó la hipótesis nula en los modelos de invarianza estructural (M2), de covarianza (M3) y de los residuos (M4), los valores del CFI se mantuvieron superiores a .90 y el valor de RMSEA fue inferior a .050 en los cuatro modelos. De igual manera, para los grupos de mujeres que reciben/no reciben apoyo hay invarianza en la comparación de los modelos sin restricciones los tres modelos de invarianza, asimismo, el CFI fue superior a .90 y el valor de RMSEA fue inferior a .050 incluso en el límite superior de confianza.

Tabla 1

Invarianza por tipo de institución donde laboran las mujeres para el modelo explicativo de la ansiedad y depresión

	Modelo	DF	CMIN	p	NFI(Δ NFI)	CFI	RMSEA [IC90%]
Institución	M1					.950	.042 [.020-.064]
	M2	5	3.827	.575	.011	.953	.036 [.013-.056]
	M3	17	21.941	.187	.060	.934	.035 [.016-.051]
	M4	19	23.592	.212	.065	.935	.034 [.015-.050]
Recibe apoyo	M1	18	18.493	.424		.998	.008 [.000-.047]
	M2	5	1.338	.931	.006	1.000	.000 [.000-.035]
	M3	17	16.140	.514	.067	1.000	.000 [.000-.036]
	M4	19	18.481	.491	.076	1.000	.000 [.000-.036]

Nota: M1= modelo sin restricciones, M2 = estructural, M3 = covarianzas, M4 = residuos

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo identificar las variables que influyen en los indicadores de salud mental —específicamente, la ansiedad y la depresión— en mujeres mexicanas trabajadoras, a partir de las dinámicas de conciliación entre la vida personal y laboral. Los hallazgos confirman que el desequilibrio entre los distintos ámbitos de la vida tiene un efecto significativo en la salud emocional de las participantes, en particular cuando se trata de la conciliación en actividades vinculadas a la pareja y la crianza, así como en la percepción de gratificación laboral e interferencia entre los roles.

Tal como se ha señalado en estudios previos (De la Fuente Rivera et al., 2021; Esparza Escalante, 2020; Sánchez Velasco et al., 2024), las mujeres mexicanas continúan enfrentando una doble carga: la exigencia del desempeño laboral, y la expectativa social de cumplir con los roles de cuidado y gestión doméstica. Los resultados del Modelo A respaldan esta afirmación, al mostrar que los niveles de ansiedad se ven directamente afectados por la dificultad para conciliar pareja y crianza, y por una baja gratificación en el trabajo. Asimismo, el efecto directo de la interferencia trabajo-familia sobre la depresión indica que la incompatibilidad de roles sigue siendo una fuente importante de malestar psicológico, tal como se planteó en el modelo de conflicto trabajo-familia de Greenhaus et al. (2003) y Carlson et al. (2009).

De forma consistente con los planteamientos de García Testal (2024) y Genta et al. (2022), se observa que las mujeres deben realizar múltiples ajustes en sus rutinas diarias para sostener simultáneamente sus compromisos familiares y laborales, lo que implica una constante sobrecarga física y emocional. El análisis del Modelo B refuerza esta idea, al mostrar que variables estructurales como el número de hijos y la cantidad de horas trabajadas influyen indirectamente en los niveles de ansiedad y depresión, mediadas por la percepción de conciliación y la gratificación laboral. Estos resultados subrayan el papel de las condiciones de vida y trabajo como factores moduladores de la salud mental femenina, en línea con lo reportado por Hernández-Montaña et al. (2016), Jiménez (2020) y Julián et al. (2013).

El efecto protector de la gratificación laboral también es relevante. Cuando las mujeres perciben sentido o reconocimiento en su trabajo, disminuyen sus niveles de ansiedad y depresión, lo cual coincide con el enfoque del **enriquecimiento** propuesto por Greenhaus y Powell (2006) y Grzywacz y Butler (2005), en el que las experiencias positivas en un rol pueden mejorar el desempeño en otro. Esta relación sugiere que no todas las interacciones entre vida y trabajo son necesariamente conflictivas, y que ciertas condiciones laborales pueden ofrecer recursos personales y afectivos que amortigüen el impacto de la sobrecarga doméstica.

Sin embargo, la conciliación no puede entenderse únicamente desde una perspectiva individual. Tal como se planteó en la introducción, las desigualdades estructurales derivadas de la división sexual del trabajo (Herrera, 2021; Musarella y Disacciaciatti, 2020) y la persistencia de mandatos de género condicionan de forma desigual las oportunidades de autocuidado, descanso y desarrollo profesional para las mujeres. En este sentido, los hallazgos del presente estudio también deben interpretarse como evidencia de las tensiones sociales y culturales que atraviesan la experiencia subjetiva del malestar emocional en mujeres trabajadoras.

Por otro lado, la estabilidad del modelo en diferentes subgrupos —según el tipo de institución y la presencia o no de redes de apoyo— sugiere que, aunque las condiciones contextuales varían, las dinámicas de conciliación y su relación con la salud mental presentan patrones consistentes. Esto resalta la necesidad de políticas públicas y organizacionales que aborden de manera transversal los factores que impiden la corresponsabilidad en las tareas del cuidado y que favorezcan entornos laborales sensibles a las necesidades específicas de las mujeres.

En conjunto, los resultados de este estudio permiten afirmar que la conciliación vida-trabajo, en su dimensión más amplia, constituye una variable clave para comprender la salud mental de las mujeres en contextos laborales y familiares exigentes. A la luz de los marcos teóricos revisados y desde un enfoque de género, es indispensable reconocer que la ansiedad y la depresión en mujeres trabajadoras no pueden desligarse de las condiciones estructurales, relacionales y simbólicas que configuran su experiencia cotidiana.

Una limitación que no se aborda en el estudio es que el tipo de muestreo utilizado puede introducir sesgos en la selección de participantes, lo cual repercute directamente en la representatividad de la muestra. Esto a su vez limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a una población más amplia, ya que los resultados pueden estar condicionados por las características específicas de quienes fueron incluidos en la investigación.

Para futuras investigaciones se sugiere realizar análisis más específicos que incluyan el impacto en la salud mental a partir de grupos de edad para identificar cómo varía la relación entre conciliación vida-trabajo, ansiedad y depresión en mujeres jóvenes, adultas y mayores, considerando además diferencias socioeconómicas. Por otro lado, sería conveniente evaluar el papel mediador de los recursos personales de las mujeres, a partir de las variables de autoeficacia, resiliencia o redes de apoyo social, que puedan ayudar a construir un modelo explicativo más robusto y a orientar intervenciones preventivas.

Notas de los autores:

Financiación: El presente estudio no tuvo financiación.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de intereses

Referencias

- Allen, T. D. & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Ato, M., López, J.J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baltes, B., Clark, M. & Chakrabarti, M. (2009). Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work–family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 581-585. <https://doi.org/10.1002/job.618>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). ¿Es el equilibrio trabajo-familia algo más que conflicto y enriquecimiento?. *Human Relations*, 62, 1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS]. (2017). Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos. <https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS->
- Conde, V. & Esteban T. (1975a). Self-Rating Depression Scale. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 30(136), 903–913.
- Conde V. & Esteban T. (1975b). Validez de la SDS de Zung. *Archivo de Neurobiología*, 38(3), 225-46.
- De la Fuente Rivera, S., Hernández, J. S., & Morales, X. A. A. (2021). Las Barreras a la participación política de las mujeres con doble jornada laboral en Nuevo León, México. *Ciencia y Sociedad: República Dominicana*, 46(3), 59-75. <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i3.pp59-75>
- Delfino, A. & Logodice, L. (2022). Tiempo, trabajo y familia. La crítica feminista a la Nueva Economía Doméstica. *Trabajo y Sociedad*, 38 (28), 583-600. <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
- España Escalante, M. A. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género. *Trabajo y sociedad*, 21(35), 1-3. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S151468712020000200022&script=sci_arttext
- Expósito-Duque, V., Torres-Tejera, M.E & Domínguez Domínguez, J.A. (2024). Determinantes sociales de la ansiedad en el siglo XXI. *Atención Primaria Práctica*. 6(2). <https://doi.org/10.1016/j.appr.2024.100192>
- García, C. (2017). El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. *Arbor*, 193(784). <https://doi.org/10.3989/arbor.2017.784n2005>
- García Testal, Elena (2024). Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español»; *Lan Harremanak*, 51, 151-178. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>
- Garzón-Duque, M.O.; Uribe-Cárdenas, P.A.; Rodríguez-Ospina, F.L.; Cardona-Arango, D.; Segura-Cardona, A.M. & Marulanda-Henao, S. (2022). Condiciones laborales y extralaborales relacionadas con la presencia de síntomas depresivos en mujeres trabajadoras con empleos de subsistencia en el centro de Medellín, 2015-2019. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 51(4), 281-292. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.11.013>
- Genta, N. (2020). Estrategias y discursos de cuidado infantil en Uruguay en K. Batthyány (Ed). *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales* (pp.289-315). Siglo XXI.
- Genta, N., Batthyány, K., Perrotta, V., Scavino, S. & Katzkowicz, S. (2022). ¿Cuál es el vínculo entre las estrategias de cuidado infantil y la inserción laboral de las cuidadoras?. *Revista Española de Sociología*, 31 (1), a8, 1-27. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.87>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: the dark side of the work-family interface. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 61-98. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05002-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05002-X)
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1998). *Análisis Multivariante* (5a ed). Madrid, Spain: Prentice Hall
- Hernández-Montaño, A., González-Tovar, J., Regino-Rico, D., Abril-Valdez, E., Cubillas-Rodríguez, M., Córdova-Moreno, A. & Domínguez-Ibáñez, S. (2016). Diferencias entre la conciliación vida-carrera en mujeres de Coahuila y Sonora, México. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 69-80. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Hernández-Montaño, A. & González-Tovar, J. (2019a) Predictores de la ansiedad en mujeres con trabajo remunerado. *Informes psicológicos*, 19(2), 1-25. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n2a01>
- Hernández-Montaño, A. & González-Tovar, J. (2019b). Estructura interna de la Escala de Conciliación Vida-Trabajo para mujeres asalariadas del noreste de México. *Psicogente*, 22(42), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3472>
- Herrera, C. (2021). *Mujer que sabe soldar. Transformaciones subjetiva en mujeres trabajadoras con ocupaciones feminizadas y masculinizadas en la Ciudad de México*. (Ed. 1). El Colegio de México, Centros de Estudios Sociológicos. Programas Interdisciplinarios de Estudios de Género.
- Jiménez, M., Luna, N. & Wiesner, L. (2020). Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 11 (2), 530-560. <https://doi.org/10.21501/22161201.3152>
- Julián, I., Donat, A., & Bernabeu, I. (2013). Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en salud mental. *Norte de salud mental*, 11(46), 20-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4694952>
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003308>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, Estados Unidos: Guilford Press. Segunda Edición.
- Lezama, S. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de Zung para síntomas depresivos en población adolescente escolarizada colombiana. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 6(1),91-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v6n1/v6n1a08.pdf>
- Lévy J. P. & Varela J. (2006). Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Madrid: ED. Netbiblo.
- McMillan, H. S., Morris, M. L. & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review*. 10(1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13(6). https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf
- Musarella, N. & Discacciati, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *EVIDENCIA - Actualización en la Práctica Ambulatoria*, 23 (3), 1-9. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v23i3.6868>
- Pérez, E., Medrano, L. A. & Sánchez Rosas, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(19), 52-66. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/5160>
- Rivera, B.M., Piña, J.A., Cázarez, O. & Corrales, A.E. (2007). Validación de la escala de depresión de Zung en personas con VIH. *Terapia Psicológica*, 25(2), 135-140. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082007000200004>
- Sagastizabal, M. & Legarreta, M. (2016). La “triple presencia-ausencia”: una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. *Papeles del CEIC*, vol. 2016/1, nº 151, *International Journal on Collective Identity Research*, (1), 1-29. <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.15447>
- Sánchez Velasco, L., Calderón Guerrero, G. & Carrillo Pacheco, M. A. (2024). Las profesoras de preescolar en escuelas privadas: la precarización emocional. *LiminaR*, 22(1). <https://doi.org/10.29043/liminar.v22i.1029>
- Spielberger, R., Gorsuch, R., & Lushene, R. (2015). *Manual Cuestionario de Ansiedad Rasgo-Estado* (9th ed.). California, USA: TEA Ediciones.
- Undurraga, R. & López, H. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 75, 55-70. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

Zung W. W. K. A (1965) self-rating depression scale. *Archives of General Psychiatry*, 12, 63–70. [10.1001/arch-psyc.1965.01720310065008](https://doi.org/10.1001/arch-psyc.1965.01720310065008)

RECIBIDO: 16 de enero de 2025
MODIFICADO: 8 de octubre de 2025
ACEPTADO: 29 de octubre de 2025