

La carga invisible: efecto del género en la satisfacción personal y empresarial de líderes de mype

The invisible burden: the effects of gender on personal and business satisfaction of MSE leaders

Irma Yazmín Hernández Báez¹

Sandra Elizabeth León Sosa²

Alejandro Reyes Velázquez³

Miguel Ángel Gómez Vicario⁴

Recibido: 27/10/2025

Revisado: 22/06/2026

Aceptado: 08/08/2026

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2026.9.2.2850>



Resumen

Este estudio analiza la relación entre el género, las labores domésticas y la satisfacción personal y empresarial en 36 976 directivos de mypes latinoamericanas. Los resultados muestran una doble jornada para las mujeres, quienes dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico que los hombres: 3.94 frente a 2.34 horas por semana. Mediante regresión mínimos ordinarios cuadrados (MCO), se identificó una asociación negativa entre el género femenino y la satisfacción, independiente de la carga horaria doméstica. La ausencia de una moderación significativa sugiere que la menor satisfacción de las líderes no se explica únicamente por el tiempo invertido, sino también por los roles de género y la "carga invisible" subyacente.

Palabras clave

Género, balance vida-trabajo, liderazgo, mype, satisfacción, regresión

Abstract

This study analyses the relationship between gender, domestic labor and personal and business satisfaction among 36 976 MSE managers in Latin America. The results reveal a double workload for women who dedicate significantly more time to domestic labor than men 3.94 compared to 2.34 hours a week. Using ordinary least squares (OLS), a negative association among female gender and satisfaction, regardless of the domestic workload. The absence of a significant moderation effect suggests that the lower satisfaction among female leaders is not explained solely by the time invested, but also by the underlying gender roles and the "invisible burden".

Keywords

Gender, leadership, MSE, work-life balance, satisfaction, regression

Introducción

El equilibrio entre la vida personal y profesional ha cobrado relevancia en la última década, especialmente a partir de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las mypes. Estas organizaciones forman parte del tejido mipyme latinoamericano, el cual concentra más del 90 % de las unidades productivas y resulta determinante para la generación de empleo y riqueza (OCDE, 2023). Sin embargo, la literatura reciente reporta desigualdades persistentes en la distribución de las tareas domésticas y en la percepción de bienestar, con efectos particulares en las mujeres, incluso cuando ocupan puestos de liderazgo (Ariza, & De Oliveira, 2021).

La importancia de esta investigación radica en que aborda la “carga invisible”, concepto que alude a las responsabilidades no remuneradas y emocionalmente desgastantes que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, incluso cuando ocupan posiciones directivas. El vacío de conocimiento se relaciona con la falta de evidencia empírica sobre cómo esta carga se vincula con la satisfacción personal y empresarial de las líderes de mypes en América Latina.

El objetivo general de esta investigación es analizar la relación entre el género, las labores del hogar y la satisfacción de los directivos de mypes, considerando la interacción entre dichas variables. La hipótesis principal establece que el género modera la relación entre las horas dedicadas al hogar y la satisfacción personal y empresarial, con un efecto más desfavorable para las mujeres.

Revisión de la literatura

La presente revisión de la literatura establece el marco teórico de la investigación, abordando la relevancia de las mypes, el liderazgo con perspectiva de género en Latinoamérica, y los conceptos clave de conflicto de roles, balance vida-trabajo y carga mental invisible, los cuales sustentan la hipótesis propuesta.

4.1. El ecosistema de mypes en Latinoamérica y liderazgo con perspectiva de género

En América Latina, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) constituyen un motor económico clave, ya que generan aproximadamente 60 % del empleo y 25 % del producto interno bruto regional (Rodríguez, & Romero, 2021; Soto, & Hernández, 2023). No obstante, dentro de este universo, el presente estudio se centra específicamente en las micro y pequeñas empresas (mypes), las cuales suelen operar con estructuras directivas más concentradas y con una mayor superposición entre las esferas personal y empresarial del director o directora (Peña-Ahumada, 2025).

La participación femenina en roles de liderazgo de mypes ha aumentado, aunque persisten barreras estructurales. Investigaciones realizadas en la región indican que las mujeres líderes suelen operar bajo un techo de cristal y enfrentar segregación ocupacional horizontal y vertical,

por lo que son más propensas a dirigir microempresas o negocios en sectores tradicionalmente "femeninos" (Méndez, 2021). Este contexto socio-demográfico hace que la intersección entre la vida profesional y personal sea particularmente tensa para ellas.

4.2. Teoría del conflicto de roles y balance vida-trabajo

El concepto de balance vida-trabajo (BVT) se define como el grado de compatibilidad y satisfacción que una persona percibe entre sus múltiples roles de vida, como el trabajo, la familia y el ocio (Sohal et al., 2025). Una de las teorías fundacionales en este campo es la teoría del conflicto de roles, la cual postula que las demandas de un rol, por ejemplo el laboral, pueden dificultar el cumplimiento de las demandas de otro, como el familiar, generando estrés e insatisfacción (Kahn et al., 1964).

El conflicto trabajo-familia se ha conceptualizado de forma multidimensional, distinguiendo el conflicto basado en el tiempo, la tensión y el comportamiento (Reimann et al., 2022). En el liderazgo de mypes, esta dinámica puede agudizarse debido a la difuminación de las fronteras entre ámbito personal y el laboral, pues las pequeñas empresarias y emprendedoras suelen enfrentar límites menos claros entre trabajo y la vida no laboral (Le Moal et al., 2025). En consecuencia, la doble presencia o carga, en la que el trabajo remunerado se suma a la responsabilidad principal de tareas domésticas y de cuidado, constituye un patrón documentado en América Latina y el Caribe. Este fenómeno se asocia con sobrecarga y tensiones que pueden afectar el bienestar y el balance vida-trabajo de las mujeres, incluidas aquellas que desempeñan roles de gestión o dirección (Del Real Villarreal, 2024; ONU Mujeres, 2024).

4.3. La carga mental invisible y la penalización de género

El análisis tradicional del balance vida-trabajo suele centrarse en la carga horaria visible, es decir, en la cantidad de tiempo físico dedicado al hogar, considerada en la pregunta 12c de este estudio. Sin embargo, una línea de investigación emergente, derivada de los trabajos de Hochschild (1989) sobre la "segunda jornada" y el "trabajo emocional", ha destacado el concepto de carga mental invisible.

La carga mental, también entendida como gestión del hogar, se refiere al trabajo de planificación, organización, recordatorio y toma de decisiones que asegura el funcionamiento familiar. Estudios recientes señalan que, incluso cuando los hombres han aumentado su participación en las tareas domésticas visibles, la responsabilidad de gestionar y anticipar las necesidades del hogar recae de manera desproporcionadamente sobre las mujeres (Aviv et al., 2024; Reich-Stiebert et al., 2023). Esta carga mental genera estrés crónico que penaliza el bienestar psicológico y la satisfacción, con independencia del tiempo físico dedicado a tareas domésticas específicas como la limpieza o la preparación de alimentos. La presión del rol de género subyacente –es decir, la expectativa social de que las mujeres sean las principales gestoras del hogar– lo que constituye la "carga invisible".

4.4. Satisfacción personal y empresarial

La satisfacción se considera como la variable dependiente clave del estudio y se aborda en dos dominios:

- **Satisfacción con la vida.** Se define como la evaluación cognitiva global que una persona realiza sobre su vida en general, a partir de sus propios criterios (Diener, 1984). En el contexto de los líderes, constituye un indicador fundamental del bienestar psicológico y de la capacidad de afrontar desafíos.
- **Satisfacción con la empresa o satisfacción laboral.** Se refiere al estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración de la propia experiencia laboral. Para un director de mype, esta satisfacción no solo incide en su bienestar, sino también en su compromiso y en el desempeño organizacional. En este sentido se ha identificado una relación positiva entre la satisfacción del líder y los resultados empresariales (Salazar et al., 2023).

A pesar de la abundante literatura sobre el conflicto de roles y la doble jornada, persiste un vacío metodológico en torno a la distinción entre el efecto directo del género, asociado con la carga invisible, y el posible efecto moderador de la carga horaria doméstica sobre la satisfacción del líder. La mayoría de los estudios asume que la insatisfacción es una consecuencia lineal del tiempo adicional dedicado a las responsabilidades del hogar. Este estudio busca contrastar formalmente si la cantidad de horas destinadas al trabajo doméstico intensifica o modera la insatisfacción de las mujeres, o si, por el contrario, el hecho de ser mujer directora implica una penalización constante en la satisfacción, con independencia de la carga horaria.

4.5. Hipótesis de investigación

Derivado del marco teórico del conflicto de roles y la doble jornada, se plantea la siguiente hipótesis:

- **Hipótesis de moderación (H_1):** La carga de las labores del hogar tiene una relación negativa más fuerte con la satisfacción personal o empresarial en las directoras de mypes que en los directores

Metodología

Esta sección describe la estrategia de investigación utilizada, detallando el diseño, el alcance, la muestra, la definición operacional de las variables y las técnicas de análisis estadístico empleadas para poner a prueba la hipótesis planteada.

4.1. Diseño, alcance y tipo de investigación

El presente estudio empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal. El alcance de la investigación es correlacional-explicativo, ya que busca analizar la relación entre el género, la carga de labores del hogar y la satisfacción personal y empresarial de los directores de mypes.

Dado que no se manipulan variables ni se establece una secuencia temporal entre ellas, el estudio no pretende demostrar relaciones causales estrictas, sino identificar asociaciones estadísticamente significativas y examinar posibles efectos de moderación. En este sentido, se analiza si la carga de labores del hogar, considerada como indicador del balance vida-trabajo, modera la relación entre el género y la satisfacción.

4.2. Contexto y muestra

La investigación se basó en una muestra amplia de 36 976 directores de micro y pequeñas empresas de Latinoamérica, quienes respondieron al Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y bola de nieve, focalizado en la persona con la mayor capacidad de toma de decisiones dentro de la empresa.

El contexto de la recolección de datos, realizada en 2021, corresponde a un periodo de ajuste posterior al confinamiento derivado de la pandemia de COVID-19, lo cual acentúa la relevancia de estudiar el balance vida-trabajo en el liderazgo empresarial.

4.3. Variables y medición

Las variables utilizadas en la investigación fueron extraídas del Cuestionario RELAYN 2021. Su definición conceptual y operacional, así como las preguntas del cuestionario correspondientes a cada variable, se detallan en la Tabla 4.1.

4.4. Confiabilidad y validez

Para asegurar el rigor del análisis, se evaluó la calidad psicométrica de la escala de satisfacción con la vida, integrada por los ítems P13-P17.

Para estimar la confiabilidad, entendida como consistencia interna, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.818. Este resultado indica una buena consistencia interna de la escala, superior al umbral aceptable de 0.70.

Asimismo, para obtener evidencia de validez de constructo y confirmar la unidimensionalidad de la escala, se aplicó un análisis (AFE). El criterio de Kaiser basado en la retención de factores con autovalores superiores a 1, así como la inspección visual del gráfico de sedimentación –véase la Gráfica 4.1–, indicaron que debía retenerse un solo factor, lo cual justifica el uso un índice sumatorio. Las cargas factoriales de los cinco ítems oscilaron entre -0.517 y 0.779, lo que sugiere que los reactivos se agrupan en torno al constructo de satisfacción con la vida.

Tabla 4.1
Definición y medición de variables

Variable	Descripción conceptual	Medición operacional	Cuestionario
Satisfacción con la vida	Evaluación cognitiva global que una persona realiza sobre su vida en general.	Índice promedio de cinco ítems.	P13-P17
Satisfacción con la empresa	Estado emocional positivo resultante de la valoración de la experiencia y del entorno empresarial.	Ítem único de escala tipo Likert de cinco puntos.	P105
Horas dedicadas al hogar	Tiempo semanal destinado a labores domésticas y de cuidado no remunerado.	Variable abierta re-codificada en horas por semana.	P20
Género	Variable dicotómica que identifica el género reportado por la persona directora.	Dicotómica: mujer = 1; hombre = 0.	P29

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Cuestionario RELAYN (2021).

4.5. Análisis estadístico

Para la comparación inicial de la carga horaria y la satisfacción según el género, se utilizó la prueba t para muestras independientes. Posteriormente, para evaluar la hipótesis de moderación, se aplicó un análisis de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Se estimaron dos modelos, uno para la satisfacción con la vida y otro para la satisfacción con la empresa, de acuerdo con la ecuación 1.

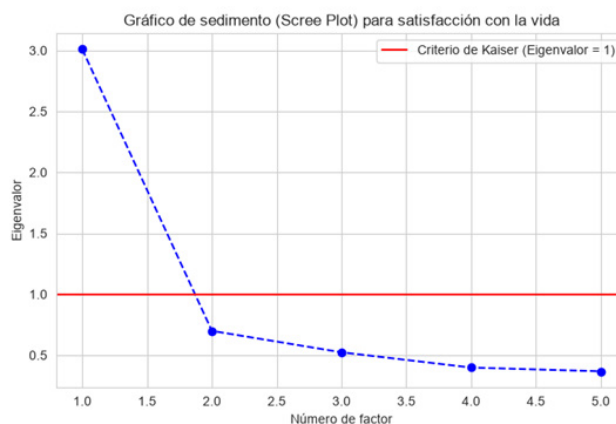
$$Satisfacción = \beta_0 + \beta_1(Hrs_Hogar_C) + \beta_2(Género) + \beta_3(Interacción) + \varepsilon$$

Donde *Hrs_Hogar_C* es la variable de Horas_Hogar centrada en la media y la Interacción es el producto *Hrs_Hogar_C* × *Género*. La hipótesis de moderación se evaluó mediante la significación del coeficiente β_3 .

La elección del modelo de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con término de interacción se fundamenta en la naturaleza de la hipótesis de moderación planteada (H1). Este tipo de análisis permite evaluar efectos condicionales, es decir, determinar si la relación entre las horas dedicadas a las labores del hogar, como variable predictora continua, y la satisfacción, como variable dependiente, varía según el género del director o directora, considerando como variable moderadora dicotómica. En este contexto, el coeficiente del término de Interacción (*Hrs_Hogar_C* × *Género*) indica si la pendiente de la relación entre las horas domésticas y la satisfacción difiere de manera estadísticamente significativa entre hombres y mujeres (Cheung, & Aguilar, 2025).

Gráfico 4.1

Gráfico de sedimentación de la escala de satisfacción con la vida, ítems P13-P17



Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). El gráfico se deriva del análisis factorial exploratorio aplicado a la escala P13–P17.

Previo a la estimación de los modelos de regresión, se realizaron pruebas de diagnóstico para verificar el cumplimiento de los supuestos del MCO. La multicolinealidad se evaluó mediante el factor de inflación de varianza (VIF), cuyos valores máximos fueron de 2.23, por debajo del umbral de referencia de 5. Este resultado sugiere ausencia de problemas relevantes de multicolinealidad, favorecida por el centrado de la variable predictora.

Adicionalmente, se revisaron los supuestos de linealidad, normalidad de los residuos mediante gráficos Q-Q y homocedasticidad mediante gráficos de residuos frente a valores ajustados. En conjunto, los diagnósticos no evidenciaron incumplimientos severos de los supuestos, por lo que los modelos MCO se consideraron adecuados para el análisis.

Resultados

Esta sección expone la evidencia empírica para probar la hipótesis de moderación y el efecto directo del género: inicialmente, la comparación de medias para evidenciar la doble jornada, seguida de los modelos MCO.

4.1. Análisis descriptivo y comparación de medias

Como primer paso, se realizó una prueba t para muestras independientes, con el fin de determinar si existían diferencias estadísticamente significativas en la carga de labores del hogar y la satisfacción en función del género del director. Los resultados detallados de la comparación de medias se presentan en la Tabla 4.2.

Tabla 4.2
Comparación de medias, prueba t, por género

Variable	Media hombres	Media mujeres	Estadístico t	Valor p
Horas hogar, P20	2.34 h/semana	3.94 h/semana	-19.27	< 0.001
Satisfacción con la vida	5.57	5.53	4.13	< 0.001
Satisfacción con la empresa	4.38	4.36	2.35	0.014

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). Resultados obtenidos mediante análisis estadístico, prueba t.

Los resultados de la Tabla 4.2 confirman el fenómeno de la doble jornada, mostrando que las directoras mujeres dedican significativamente más horas al hogar 3.94 h/semana, que los directores hombres, 2.34 h/semana. Asimismo, las mujeres reportan una satisfacción significativamente menor en ambas dimensiones, aunque la diferencia en la escala es sutil: satisfacción con la vida, 5.53 frente a 5.57; satisfacción con la empresa: 4.36 frente a 4.38.

4.2. Análisis de regresión MCO

Para evaluar la hipótesis de moderación (H_1), se estimaron dos modelos de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Los resultados del Modelo 1, que utiliza la satisfacción con la vida como variable dependiente, se muestran en la Tabla 4.3.

El Modelo 2, que analiza la satisfacción con la empresa, se presenta en la Tabla 4.4. El valor de VIF es el mismo para las variables predictoras en ambos modelos, ya que se calcula solo con las variables independientes y no depende de la variable dependiente. Los valores obtenidos, con un máximo de 2.23, indican que el modelo no presenta problemas relevantes de multicolinealidad.

Tabla 4.3
Resultados de la regresión MCO: predicción de la satisfacción con la vida
(R^2 : 0.001; P – value de la prueba F : 4.66×10^{-05})

Variable	Coefficiente	Valor p	VIF
Intercepto	5.5685	0.000	–
Horas hogar, centrada	-0.0020	0.042	2.22
Género, mujer = 1	-0.0413	0.000	1.01
Interacción, horas x género	0.0009	0.485	2.23

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). Resultados obtenidos mediante análisis estadístico, regresión MCO.

Tabla 4.4

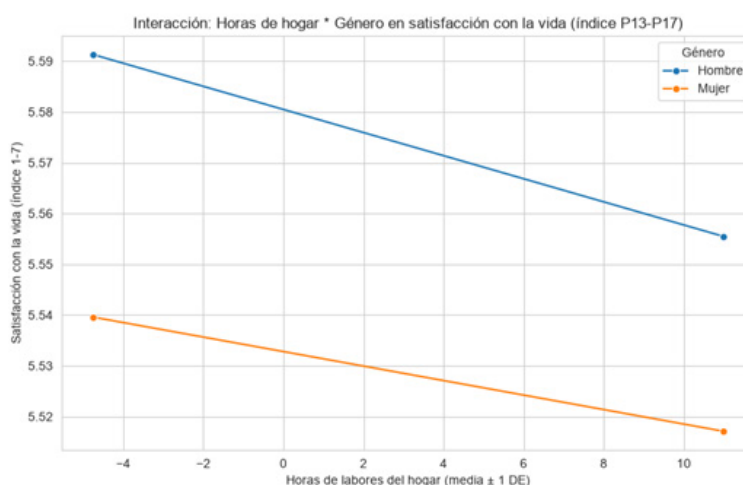
Resultados de la regresión MCO: predicción de la satisfacción con la empresa
(R^2 : 0.000; P – $value$ de la prueba F : 0.0694)

Variable	Coefficiente	Valor p	VIF
Intercepto	4.3773	0.000	–
Horas hogar, centrada	–0.0007	0.355	2.22
Género, mujer = 1	–0.0183	0.019	1.01
Interacción, horas x género	0.0004	0.684	2.23

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). Resultados obtenidos mediante análisis estadístico, regresión MCO.

Como se evidencia en las Tablas 4.3 y 4.4, el término clave de interacción (β_3) no es significativo en ninguno de los modelos ($p > 0.40$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis de moderación (H_1). La pendiente que describe la relación entre las horas de hogar y la satisfacción no difiere significativamente entre hombres y mujeres. Para ilustrar esta falta de significación en el contexto de la satisfacción con la vida, se presenta la Gráfica 4.2.

No obstante, el hallazgo más relevante se concentra en el coeficiente de la variable género (mujer = 1) (β_2), el cual es negativo y estadísticamente significativo en ambos modelos ($p > 0.05$). Esto muestra una asociación directa del género con la satisfacción, indicando que ser mujer directora se asocia con una disminución en la satisfacción, independiente de la cantidad de horas dedicadas al hogar.

Gráfico 4.2

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). Visualización del modelo de moderación (MCO) para satisfacción con la vida.

Discusión

Los resultados abordan el vacío metodológico sobre si la insatisfacción de las directoras es amplificada por la carga horaria visible, como efecto de moderación, o si es un efecto directo del rol de género.

El hallazgo más significativo y el aporte principal del estudio es la evidencia del efecto directo y negativo de la variable género, mujer = 1, sobre la satisfacción, sumado al rechazo de la hipótesis de moderación, ya que el coeficiente de interacción no fue significativo. Este resultado constituye una contribución teórica novedosa, pues matiza y profundiza la aplicación de la teoría del conflicto de roles (Kahn et al., 1964). Estudios previos, por ejemplo, Sohal et al. (2025), a menudo asumieron una penalización lineal basada en el conflicto relacionado con el tiempo, es decir, la sobrecarga de horas. Nuestro hallazgo de este estudio; sin embargo, sugiere que la diferencia de género no se debe a que las mujeres son más vulnerables al impacto negativo de más horas de hogar, como habría indicado la moderación, sino a la existencia de un estrés de rol crónico o conflicto basado en la tensión, que afecta su bienestar de forma constante, independientemente de la cantidad específica de tiempo invertido en las tareas domésticas.

El análisis estadístico refuerza esta interpretación: el término de interacción, horas hogar $\times$ género, no alcanzó significación estadística ($p > 0.05$) y su signo positivo contradijo la dirección esperada de la hipótesis. Este patrón indica que la pendiente negativa de la relación entre las horas domésticas y la satisfacción es similar para hombres y mujeres, sin evidencia de un efecto amplificador en el grupo femenino. En términos prácticos, la insatisfacción de las directoras no se explica por un aumento incremental en la carga visible de trabajo doméstico, sino por una penalización constante vinculada al rol de género y a las expectativas de gestión del ámbito familiar.

Esta interpretación respalda la tesis de la carga mental invisible (Aviv et al., 2024; Hochschild, 1989; Reich-Stiebert et al., 2023). La presión de gestionar la esfera doméstica impone una penalización inherente que afecta la satisfacción personal y empresarial ($p < 0.05$ en β_2), incluso al controlar la carga física, medida en horas. Esto diferencia el presente estudio de investigaciones previas en Latinoamérica, por ejemplo, Campaña et al. (2020), que se limitaron a describir la asignación de tiempo sin evaluar el mecanismo cognitivo subyacente.

Las implicaciones prácticas son significativas para el diseño de políticas corporativas y públicas. Si la penalización fuera solo horaria, bastaría con implementar horarios flexibles. Sin embargo, al derivar de la carga invisible, las mypes deben enfocarse en promover la corresponsabilidad efectiva y la delegación de la gestión mental mediante: 1) políticas de licencias parentales equitativas para los hombres y 2) la creación de culturas organizacionales que validen y reconozcan el trabajo invisible como un factor de agotamiento del líder. El hallazgo sugiere que, mientras el rol

social de género no cambie, el bienestar de las mujeres directoras seguirá penalizado. En la Tabla 4.5 se resumen estos hallazgos y sus implicaciones teóricas y prácticas

Tabla 4.5
Resumen de hallazgos e implicaciones

Categoría	Hallazgo clave	Aporte teórico	Implicación práctica
Doble jornada	Las mujeres dedican significativamente más horas al hogar: 3.94 frente a 2.34 h/semana.	Confirma el conflicto de roles basados en el tiempo y el desequilibrio en el BVT.	Urgencia de implementar políticas de conciliación que promuevan la equidad en el uso del tiempo.
Efecto moderación	La interacción, horas hogar x género, no es significativa ($p > 0.05$).	Rechazo de la hipótesis H_1. El impacto marginal de las horas extra es similar para ambos géneros.	Las soluciones no deben enfocarse solo en la flexibilidad horaria, ya que no mitigan la penalización de forma diferenciada.
Efecto directo	Ser mujer tiene un efecto negativo y significativo ($\beta < 0$, $p < 0.05$) sobre ambas satisfacciones.	Aporte Clave: evidencia de la carga mental invisible y el conflicto basado en la tensión. El género es un factor de penalización estructural.	Necesidad de programas de corresponsabilidad que aborden la gestión mental y la cultura organizacional que desincentive la penalización por rol de género.

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuestionario RELAYN 2021 (RELAYN, 2021). Resultados obtenidos mediante análisis estadístico, prueba *t* y regresión MCO.

Conclusiones

La principal conclusión de este estudio, basado en el análisis de 36 976 directores de mypes, es que el rol de género impone una penalización directa y estructural en la satisfacción de las directoras. La hipótesis de moderación fue rechazada, lo que confirma que la disminución del bienestar no es una consecuencia amplificada de las horas de trabajo doméstico, sino un efecto constante atribuible a la "carga invisible" o al estrés de rol asociado con la gestión y coordinación mental de la doble jornada. Este hallazgo constituye un aporte robusto, que traslada la discusión del balance vida-trabajo desde el ámbito del tiempo, horas visibles, hacia el ámbito de la presión de rol y la expectativa de género.

6.1. Limitaciones y futuras líneas de investigación

A pesar de la amplitud de la muestra, conformada por 36 976 participantes y del análisis explicativo, el estudio presenta limitaciones metodológicas que deben guiar la investigación futura:

1. **Naturaleza transversal.** El uso de datos de corte transversal impide establecer una relación de causalidad definitiva.

2. **Sesgo de método común.** El estudio se basa en datos de autoinforme para todas las variables clave, satisfacción y horas de hogar, lo que introduce un riesgo de sesgo por método común.
3. **Medición del constructo.** La variable "carga mental invisible" fue inferida a partir del efecto directo del género, dado que el estudio carecía de una escala psicométrica para medir directamente la presión por gestión y planificación doméstica.

Para superar estas limitaciones, se sugieren las siguientes líneas de investigación futuras, concretas y metodológicamente robustas:

Emplear diseños longitudinales, como datos de panel o series de tiempo, para evaluar la relación entre el género, la carga doméstica y la satisfacción, lo que permitiría inferir con mayor solidez la causalidad y observar cómo la brecha de satisfacción evoluciona a lo largo del tiempo o ante choques económicos específicos.

Desarrollar o adoptar una escala de carga mental validada psicométricamente para medir directamente los constructos de planificación y gestión no remunerada. Esto permitiría aplicar un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para probar la carga mental como una variable mediadora entre el género y la satisfacción, confirmando formalmente el mecanismo propuesto en esta discusión.

Realizar estudios comparativos y multinivel para examinar si el efecto directo de la penalización de género varía entre el sector de mypes, donde el director asume múltiples roles, y el sector de grandes empresas. Esto podría ofrecer perspectivas sobre si la estructura organizacional agrava o mitiga la "carga invisible".

Referencias

- Ariza, M., & De Oliveira, O. (2021). Trabajo, género y desigualdad: Itinerarios de la vida laboral. El Colegio de México.
- Aviv, E., Waizman, Y., Kim, E., Liu, J., Rodsky, E., & Saxbe, D. (2024). Cognitive household labor: gender disparities and consequences for maternal mental health and wellbeing. *Archives of Women's Mental Health*, 28, 5–14. <https://doi.org/10.1007/s00737-024-01490-w>
- Campana, J. C., Giménez-Nadal, J. I., & Molina, J. A. (2020). Self-employed and employed mothers in Latin American families: Are there differences in paid work, unpaid work, and child care? *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 52–69. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09660-5>

- Cheung, S. F., & Aguiar, M. (2025). Doing, reporting, and interpreting moderation right: Recommendations for selected common practices. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 19. <https://doi.org/10.1177/18344909251374823>
- Del Real Villarreal, L. P., & Álvarez-Monsiváis, E. (2024). Autorrepresentación de madres gerentes en la cultura organizacional y el vértice en su geografía. *La ventana*, 7(59), 187–224. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362024000100187&script=sci_arttext
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Hochschild, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Le Moal, M., Thurik, R., Torrès, O., & Soenen, G. (2025). Mental health of entrepreneurs and daily recovery experiences. *Small Business Economics*, 66(1), 27–48. <https://pure.eur.nl/files/199151639/s11187-025-01087-2.pdf>
- Méndez, E. U. (2021). Techos de Cristal, dilema contemporáneo para las organizaciones. *A&H Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, 13, 97–119. <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/47>
- OCDE (2023). *Perspectivas de las Pymes en América Latina*. OECD Publishing
- ONU Mujeres. (2024). *Participación política de las mujeres: Construyendo la sociedad del cuidado*. ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2024-11/cuidados_2024.pdf
- Peña Ahumada, N. B., & Aguilar Rascón, O. C. (2025). Liderazgo de las Mujeres en las Mypes. *Investigación Administrativa*, 54(135), 1–22. <https://doi.org/10.35426/iav54n135.03>
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L., & Voltmer, J. B. (2023). Gendered Mental Labor: A systematic literature review on the cognitive dimension of unpaid work within the household and Childcare. *Sex Roles*, 88, 475–494 <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01362-0>
- Reimann, M., Schulz, F., Marx, C. K., & Lükemann, L. (2022). The family side of work-family conflict: A literature review of antecedents and consequences. *Journal of Family Research*, 34(4), 1010–1032. <https://doi.org/10.20377/jfr-859>
- RELAYN. (2021). *Cuestionario Relayn 2021*. Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios.
- Rodríguez, E. R., & Romero, N. M. (2021). Mipymes en México: relevancia, retos y potencialidades. *RIIED*, 2(2), 1–8. <https://www.riied.org/index.php/v1/article/view/14>

- Salazar, M. S., Sánchez, M. d., & López, R. G. (2023). Relación entre Responsabilidad Social Empresarial y el desempeño laboral de las PyMEs en Celaya, Gto., México. *Revista RAITES*, 9(19), 78-98. <https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/3524>
- Sohal, A., Sharma, D., & Sharma, S. (2025). Work–family conflict: A systematic literature review and research agenda. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.10.002>
- Soto, A. L., & Hernández, B. R. (2023). Diagnóstico y comportamiento de las MiPyMES en México durante el periodo 2019-2023. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 28(104), 1–15. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.32>

Sobre los autores

- ¹ Profesora e investigadora de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, ORCID: 0000-0002-3078-9618
- ² Profesora e investigadora de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, ORCID: 0000-0002-6047-4713
- ³ Profesor e investigador de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, ORCID: 0000-0001-5508-5572
- ⁴ Profesor e investigador de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, ORCID: 0000-0002-4979-5524