



UNIVERSIDAD DE GRANADA

**PROGRAMA DE DOCTORADO
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

TESIS DOCTORAL

**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL,
DESDE LA PERSPECTIVA DE
PROFESORAS DE UNA UNIVERSIDAD
PÚBLICA DEL SURESTE DE MÉXICO**

Doctoranda: SILVIA ALEJANDRA BAEZA ALDANA

Realizada bajo la dirección de:

Dra. Victoria Robles Sanjuán

y

Dra. Silvia Joaquina Pech Campos

Granada, 2017

Gf kqt<Wpkgtukf cf "f g"l tpcfc0Vguku'F qevqtergu
Cwqtc<Ukxkc'Cnglepf tc'Dcgl c'Crf cpc
KUDP <: 9: /: 6/; 385/534/;
WTKj wr <lj f nj cpf rpgv1326: 3169676"

La doctoranda, Dña. Silvia Alejandra Baeza Aldana y las directoras de la tesis, Dña. Victoria Robles Sanjuán y Dña. Silvia Joaquina Pech Campos, garantizamos, al firmar esta tesis doctoral, que el trabajo ha sido realizado por la doctoranda bajo la codirección de las directoras de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se ha respetado los derechos de otras(os) autoras(es) a ser citadas(os), cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Granada, España. Abril de 2017.

Directora de la Tesis



Dra. Victoria Robles Sanjuán

Directora de la Tesis



Dra. Silvia Joaquina Pech Campos

Doctoranda



Silvia Alejandra Baeza Aldana

Agradecimientos

Resumir tanto agradecimiento en unas cuantas líneas se me ha hecho más difícil que haber concluido esta tesis. Espero haber mencionado a todas las personas involucradas de una u otra manera.

A mi querida madre que me confeccionó alas fuertes para volar alto, que me creció con libertad de credo y de opinión, estimulándome a ser mejor cada día. Que ha soportado mis ausencias y mis momentos amargos, no solo durante el desarrollo de esta investigación, sino toda la vida. Eres la base de mi inspiración para hacer este trabajo. Te amo, mami.

A mi gran amor, Irving, por crecer conmigo, por permitirme ser yo y enamorarte a diario de mí en mi versión más real y cruda. Por aguantar mis ansiedades, miedos, crisis de llanto y neurosis. Por confiar en mí cuando yo misma dejaba de hacerlo y animarme (y obligarme) a mantenerme en el camino. Por reforzar mis creencias en el feminismo, siendo feminista también. Tus ojos me perseguían, mientras escribía esta tesis, amor. Te amo y te amaré mil años más, bicho.

A mis hermanos Julio y Guillermo, hermanas Karen, Olga y Karla, sobrinas Stephanie, Jimena y Julia; y sobrino Valentín, que también entendieron mis ausencias de las reuniones familiares a causa de un intenso trabajo en el último tramo. Especialmente a mi sobrina-hija Andrea, que aguardó pacientemente a que yo concluya para que compartiéramos más tiempo juntas (y también por tus bromitas que me sacaban de mis ensimismamientos).

A mi padre, que, aunque ya no está en este mundo, siempre creyó en mi potencial como profesional. Tú me enseñaste a levantarme cada vez que me caía. Te extraño.

Naturalmente, a mis adorados Nacho, Junior y Nala, que me acompañaron en los desvelos; que cada cuánto se acercaron a infundirme alegría, calidez y energía con un solo movimiento de cola. Ellos vieron el inicio de este proyecto, pero ya no pudieron esperar para verlo concluido. Los quiero y los extraño siempre. También a Bono, maravilloso hijo peludo, tú me has devuelto la confianza de volver a amar a un perro sin temer al dolor.

A Victoria Robles Sanjuán, gracias por mostrarme el mundo de los feminismos de colores, por generar en mí el deseo de saber cada vez más cómo ser congruente en mis convicciones feministas y en mi accionar. Por tu

oportunas intervenciones y brillante guía. Por ver la parte humana detrás de un proyecto de investigación y por no perder tu confianza en mí.

A Silvia J. Pech Campos, por tu valiosa guía en la parte metodológica de la tesis. Por mostrarme tu fortaleza como profesional talentosa y exigirme un mayor crecimiento en cada revisión o encuentro. Por transmitirme tranquilidad aun en la distancia, a través de tus mensajes y comunicaciones.

A María Elena Barrera Bustillos y Gladys Julieta Guerrero Walker, a la primera por creer en mí y a la segunda por animarme a finalizar con este proyecto de desarrollo profesional. A ambas, muchas gracias por su cariño.

A Edith J. Cisneros-Cohernour, por su paciencia en mis crisis y por hacer contagioso su amor por la investigación.

Al Dr. Pedro J. Canto Herrera, por sus excelentes consejos y por dar las facilidades en el proceso final.

Un agradecimiento especial a mi amiga Laura, cuyo apoyo fue clave en momentos de crisis [2, 2, 2... por 45].

A William, por estar pendiente de mi estado de ánimo y de mis avances. Y por compartir conmigo risas y llanto.

A Marcela, por facilitarme el camino compartiéndome tu conocimiento de la perspectiva de género. Por tu sororidad.

A mis amigos y colegas de la Facultad de Educación, David, Mario, Jesús, Dorita, Marisa y Jorge, por apoyarme con sus conocimientos y consejos. Ser parte de un equipo tan profesional y talentoso es un orgullo para mí.

A todas las profesoras que me permitieron entrar en sus vidas, contándome sus experiencias, abriendo sus corazones y sus vidas. Este trabajo no hubiera sido lo mismo sin sus voces.

A mis alumnas y alumnos, actuales y pasados, que fueron pacientes en mis ausencias a causa de la tesis. En especial a Génesis y a Olga, por ayudarme con sus habilidades técnicas y profesionales.

Y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron en la culminación de este proceso tan importante para mí.

¡Gracias infinitas!

Dedicatoria:

*A todas las mujeres, pasadas, presentes y futuras,
cuya participación en el mundo de trabajo nunca ha significado
dedicar menos tiempo a los seres que ama y todo lo
que ello implica.*

A ellas, mi admiración por siempre.

A.

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue analizar a profundidad cuáles son las percepciones de las profesoras de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), respecto de la conciliación y qué implicaciones tiene para su vida laboral, familiar y personal. Se centra el estudio desde la perspectiva de las mujeres, ya que son ellas las que se enfrentan a múltiples desafíos que se derivan de su rol como mujer en el mundo del trabajo y los roles asociados a sus responsabilidades familiares, domésticas, entre otras.

Se utilizó un método híbrido, con técnicas cuantitativas y cualitativas que permitieron entender la complejidad de la problemática estudiada. El estudio se dividió en tres etapas en la que participaron un total de 89 profesoras provenientes de todos los campos disciplinares de la UADY. La primera etapa consistió en un estudio cuantitativo en la que se aplicó el cuestionario “Armonización de la vida laboral, familiar y personal”, a fin de identificar cuáles fueron las condiciones (estrategias) que facilitan u obstaculizan la conciliación. La segunda fase consistió en una entrevista semiestructurada, a través de la cual se indagó en aquellos aspectos relevantes que se encontraron en los resultados de la primera etapa. Finalmente, en la tercera fase, se llevó a cabo un grupo de enfoque, en el que se solicitó la participación de profesoras que integraban el programa institucional de género de la misma institución, con el objeto de escuchar cuáles eran sus experiencias ante la búsqueda del balance familia – trabajo, además de ahondar en el papel que desempeña la Universidad en relación a la conciliación. Tanto en las entrevistas como en el grupo de enfoque, se tuvo la libertad de incluir preguntas adicionales a las

preestablecidas, cuando se consideraba que habían elementos importantes en los cuales profundizar.

Entre los resultados más relevantes y significativos para el campo teórico de la conciliación, destaca que: hay un lento avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo, en un terreno que apenas en el último tercio del siglo pasado dio cabida a las mujeres, como es la educación superior. Asimismo, se reconoce que sigue prevaleciendo la idea de que las tareas domésticas y el trabajo de cuidados, son responsabilidad exclusiva de las mujeres y no de corresponsabilidad familiar, a pesar que hay pequeños avances en la dinámica de familia de las parejas más jóvenes. Finalmente, se hace referencia al uso de diferentes estrategias que permiten la conciliación, que en mucho dependen de la situación laboral y familiar en las que se ven inmersas.

Tabla de contenido

Agradecimientos	vii
Dedicatoria	ix
Resumen	xi
Tabla de contenido	xiii
Relación de tablas	xvii
Relación de figuras	xix
Introducción	1
Capítulo 1. La conciliación y los estudios de género	9
Origen del concepto género	9
Estudios de género.....	15
Los estudios de género en México.....	19
Capítulo 2. La conciliación	33
La conciliación: ¿un asunto de mujeres?.....	33
Características de los estudios de conciliación.....	39
Elementos asociados a la conciliación. Lo que se concilia	46
Mujeres y nuevos modelos de familias.....	46
La falsa mística de la maternidad: conflictos e intereses	57
La socialización femenina para su vida en pareja	64
Las políticas públicas, el marco legal que permite conciliar	67
Capítulo 3. Las mujeres y el trabajo.....	81
El trabajo de cuidados	88
El techo de cristal: obstáculos para el trabajo de las mujeres.....	97
El trabajo universitario desde la perspectiva de género.....	102
Capítulo 4. Metodología.....	111

Planteamiento del problema	111
Justificación.....	112
Situación demográfica de México y Yucatán. Los datos	114
Objetivos del estudio	116
Objetivo general.....	116
Objetivos específicos	116
Diseño de la investigación.....	118
Participantes	120
Técnicas e instrumentos	122
Procedimiento de recogida de datos	130
Etapa 1	130
Etapa 2	131
Etapa 3	132
Análisis de los datos.....	132
Análisis e interpretación de los datos cuantitativos	133
Análisis e interpretación de los datos cualitativos.....	134
La investigadora.....	134
Capítulo 5. Resultados.....	137
Análisis de datos cuantitativos.....	137
Datos generales.....	137
Estado civil y edad.....	137
Área de conocimiento disciplinar.....	138
Categoría y nivel de las participantes.....	138
Grado académico máximo de las participantes	139
Horario de dedicación al empleo y antigüedad en la institución	140

Número de hijos(as) y adultos mayores dependientes económicos	140
Tipo de hogar y situación laboral de la pareja	141
Condiciones que facilitan u obstaculizan la vida laboral, familiar y personal	142
Análisis de datos cualitativos	158
Resultados de las entrevistas	158
Percepciones acerca del aspecto personal	160
Percepciones acerca del cuidado doméstico y las responsabilidades familiares	165
Percepciones acerca de la vida en pareja	173
Percepciones acerca del trabajo remunerado	175
Resultados del grupo de enfoque	191
La situación familiar y laboral como factores que permiten conciliar	193
La conciliación depende de las negociaciones individuales que se establecen a través de las relaciones con la estructura jerárquica del centro escolar	194
La educación superior es un ambiente con expectativas machistas	197
La corresponsabilidad de la pareja y la sociabilización de la corresponsabilidad en la familia y el entorno	201
Estrategias de conciliación	204
Costos e implicaciones de conciliar	205
Avances de la igualdad entre mujeres y hombres	208
El papel del Estado y la Universidad en la conciliación del trabajo – familia – persona	211
Capítulo 6. Conclusiones, discusión y recomendaciones	215
Conclusiones	221
Discusión	227

Relevancia y posibles contribuciones	230
Relevancia normativa.....	230
Relevancia práctica.....	233
Relevancia social	233
Recomendaciones.....	235
Para la UADY.....	235
Para la investigación en la temática	237
Lecciones aprendidas por la investigadora	239
Perspectiva para la investigación	241
Referencias	243
Anexos	
Anexo I. Cuestionario “Armonización de la vida laboral, familiar y personal	273
Anexo II Guion de entrevista	281
Anexo III Apertura, guion de preguntas y hoja de observaciones para el grupo de enfoque	285

Relación de tablas

Tabla 1. Medidas para equilibrar la vida laboral y la personal en la función pública de los países de la OCDE.....	73
Tabla 2. Instrumentos y técnicas empleadas en cada etapa de la investigación	122
Tabla 3. Análisis de la validez de constructo del apartado factores personales	125
Tabla 4. Tabla de especificaciones del cuestionario de conciliación	126
Tabla 5. Área de conocimiento de las participantes	138
Tabla 6. Categoría y nivel de las participantes	139
Tabla 7. Grado de estudios de las participantes.....	139
Tabla 8. Familiares o dependientes económicos (no hijos/as).....	141
Tabla 9. Análisis de la dimensión personal.....	142
Tabla 10. Análisis de la dimensión de responsabilidades familiares y domésticas	144
Tabla 11. Análisis de la dimensión de maternidad	146
Tabla 12. Análisis de la dimensión de pareja	148
Tabla 13. Análisis de la dimensión de trabajo	150
Tabla 14. Análisis de la dimensión de mecanismos de apoyo legales para equilibrar trabajo y familia.....	152
Tabla 15. Estadísticos por dimensión	153
Tabla 16. Análisis de varianza por dimensión	154

Tabla 17. Estudio de relaciones de variables sociodemográficas y el nivel de equilibrio..156

Tabla 18. Importancia de los aspectos de conciliación en la percepción del equilibrio157

Tabla 19. Caracterización de las participantes en las entrevistas a profundidad160

Tabla 20. Caracterización de las participantes en el grupo de enfoque.....192

Relación de figuras

Figura 1. Síntesis del capítulo 1	31
Figura 2. Tipología familiar mexicana	54
Figura 3. Distribución porcentual de las familias mexicanas	55
Figura 4. Clases sociales en México, según la Secretaría de Economía	57
Figura 5. Síntesis del capítulo 2	79
Figura 6. Síntesis del capítulo 3	109
Figura 7. Distribución por sexo de la población mexicana, según estimaciones del censo intercensal 2015	115
Figura 8. Distribución por sexo de la población yucateca, según estimaciones del censo intercensal 2015	115

Introducción

Desde hace varios años, el interés por la igualdad de género, los cambios generacionales en una sociedad consumista y de marcado uso de la tecnología, la diversidad en los tipos de familia, el retraso de la maternidad, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y la extensión cada día mayor de la jornada laboral tanto para hombres como mujeres, han promovido un creciente, pero, muy lento interés por la conciliación del trabajo remunerado con la vida en familia y el tiempo de ocio.

En algunos pocos países desarrollados, sobre todo los de la franja norte de la Unión Europea, se ha demandado la implementación de políticas conciliatorias con el fin de responder a los cambios mencionados. En México, un país cuyo modelo de familia ha ido cambiando con cierta rapidez, pero que su dinámica familiar continúa siendo principalmente tradicionalista, la aplicación de medidas conciliatorias aún no trasciende de lo plasmado en los planes de desarrollo nacional a las acciones concretas.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal consiste en la armonización entre los diferentes roles que se desempeñan en diversos aspectos de la vida de las personas. Tiene relevancia especial para las mujeres, porque son quienes llevan a cuentas un doble trabajo: por una parte, las responsabilidades que tienen que ver con su empleo, y por otra, aquellas relativas a lo doméstico y familiar, cuestiones que siguen siendo de su exclusiva incumbencia. No hay duda al mencionar que muchas veces la

supervivencia y autonomía, dignidad y convivencia familiar de las mujeres, dependen en gran parte de encontrar un sano equilibrio entre las facetas de la vida: empleo, familia y tiempo de ocio.

Los antecedentes a los procesos de demanda de conciliación tienen mucha relación con el conflicto entre trabajo y familia, tema que ha generado interés científico y organizacional desde la década de los setentas. Uno de los primeros trabajos en la temática fue el de Rapaport y Rapaport (1969), en el cual se discuten los problemas a los que se enfrentan las familias en las que los dos cónyuges (esposa y esposo) trabajan, interacción que se estaba volviendo cada vez más frecuente en aquel entonces. La pareja de autores, pioneros en la investigación del binomio trabajo-familia, investigaron 5 dimensiones estructurales del estrés, entre las que destacan la sobrecarga de roles y el mantenimiento de la identidad personal.

En sí, las investigaciones de este tópico se han centrado en dos aspectos: el trabajo y la familia. Dichos factores se caracterizan por guardar una relación bidireccional, tanto positiva como negativa, en la que la dinámica del trabajo influye en la dinámica familiar y viceversa. Sin embargo, se ha descubierto que se trata de una relación asimétrica en la que el trabajo influye más en la familia, que lo que influye la familia en el trabajo (Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008).

A esta relación desigual también se le ha estudiado desde la teoría del Spillover (Piotrkowski, 1978), que explica cómo lo que sucede en una esfera afecta a la otra. Asimismo, se encuentra la teoría de la permeabilidad, en la que

se explica cómo el grado de flexibilidad existente entre la frontera trabajo-familia, influye en el nivel de integración de entre ambas (Pleck, 1977).

Según Friede (2005) se han identificado seis dimensiones principales del conflicto:

- (1) trabajo-familia basado en el tiempo,
- (2) trabajo-familia basado en el estrés,
- (3) trabajo-familia basado en el comportamiento,
- (4) familia-trabajo basado en el tiempo,
- (5) familia-trabajo basado en el estrés, y
- (6) familia-trabajo basado en el comportamiento

Tales interacciones se miden dependiendo si las demandas laborales (trabajo) son las que afectan al tiempo familiar, o si las exigencias familiares son las que interfieren a las actividades de trabajo.

Siguiendo con la revisión de los modelos teóricos que intentan explicar el conflicto entre trabajo y familia, se identifica la teoría del rol (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964), en la que se afirma que las demandas asociadas a los diferentes roles tienen efectos negativos en el bienestar personal.

Otra teoría similar a la del rol, es la del estrés (Karasek, 1979), en donde se explica que algunas variables moduladoras (apoyo social, la dedicación de

tiempo, y la sobrecarga de roles) tienen consecuencias tales como la ansiedad, la insatisfacción y el nivel de rendimiento de las personas.

Por otro lado, existen modelos que incorporan la perspectiva organizacional para explicar el conflicto trabajo – familia. Estas son tres, según Kinnunen, Mauno, Geurts y Dikkers (2005): la teoría del apoyo percibido, en la que se explica la medida en la que la organización apoya la vida familiar; la teoría del límite, que considera que la transición entre vida laboral y familiar está influida por variables relacionadas con la cultura (como los valores y el idioma), por lo que puede resultar más fácil o compleja dicha transición, dependiendo de la semejanza o diferencia cultural (límites fuertes o débiles entre las fronteras de la relación trabajo-familia); y finalmente, la teoría de Schein, en la que se supone la existencia de tres niveles culturales según su grado de profundidad: el de los recursos, el de los valores, estrategias e ideologías, y el de los subyacentes, mencionados de menor a mayor profundidad.

La importancia de dichos modelos como base para el análisis de la presente investigación, tiene que ver con conceptos clave como el conflicto entre el trabajo y la familia, los efectos negativos de la sobrecarga de roles en el bienestar y satisfacción de las personas, así como el apoyo por parte de la organización laboral para el desarrollo de políticas conciliatorias. Destaca un aspecto importante en todas las teorías mencionadas: ninguna tiene un enfoque exclusivo en las mujeres. De ahí la importancia de entender las demandas particulares del género femenino en relación con la conciliación.

Por otra parte, de nada sirve el establecimiento de modelos que permiten el estudio de la conciliación, si no existe el marco legal, propuesto y garantizado por el Estado, que orienta a las organizaciones de trabajo a contribuir y promover la conciliación del trabajo con la vida familiar y con la persona, en especial de las mujeres.

En este sentido, la legislación mexicana ampara aquellos derechos que tienen que ver con la igualdad entre hombres y mujeres, así como lo concerniente a la función biológica de la maternidad, la no discriminación en el trabajo por razones de género, entre otras. Sin embargo, pese a que México ha adquirido el compromiso internacional de velar por derechos laborales, como el derecho de combinar las responsabilidades familiares y laborales, al parecer, la realidad existente es otra.

Así, tomando como punto de partida los aspectos claves de los modelos mencionados, la acción de conciliar y el marco legal que lo sustenta, se establecen las bases del presente estudio en el que se analizan cuáles son las percepciones de las profesoras universitarias de una institución de educación pública del sureste mexicano respecto de la conciliación y qué implicaciones tiene para la vida laboral, familiar y personal.

Se utilizó un método híbrido, con técnicas cuantitativas y cualitativas, que permitieron identificar, por una parte, cuáles son las estrategias que utilizan las mujeres para compatibilizar los roles que desempeñan, y, por otro, entender a profundidad, desde su perspectiva, qué retos y desafíos enfrenta en cada una de las facetas de su vida y cuál es el papel de la Universidad ante tal

complejidad. La riqueza de la información que se obtiene a través de una combinación de técnicas, permite analizar la problemática desde diversos ángulos.

En el estudio participaron un total de 89 profesoras de tiempo completo¹; de las cuales, 73 aceptaron participar de manera voluntaria en la primera etapa de la investigación, en la cual se administró un cuestionario acerca de la conciliación de su vida laboral, familiar y personal. En la segunda etapa, se llevaron a cabo 8 entrevistas a profundidad, en las que participaron igual número de profesoras que accedieron, durante la 1ª fase, a proporcionar más información acerca de sus experiencias y de las estrategias empleadas para conciliar. Finalmente, en la tercera etapa, se realizó un grupo de enfoque en el que participaron 8 profesoras del grupo de género institucional, a fin de contar con una visión más crítica de la problemática.

En los siguientes capítulos se abordarán tópicos relacionados con el fenómeno de la conciliación. De esta manera, en el capítulo uno, se explicará el origen del concepto género, los estudios desde la perspectiva de género llevados a cabo a nivel internacional, así como en el territorio mexicano. Posteriormente, en el capítulo dos, se definirá el concepto de conciliación y los elementos o factores que se concilian (familia, maternidad y vida en pareja), así como el marco legal que permite conciliar. Un tercer apartado, el capítulo tres, está relacionado con el trabajo y su evolución, el trabajo de cuidados y el trabajo universitario. Para seguir con el capítulo cuatro, en el que se hace

¹ Equivalente a 8 horas laborales diarias, de lunes a viernes.

referencia a la metodología y el diseño de la investigación. Continuando con el capítulo cinco, en el que se describen los resultados, tanto los de tipo cuantitativo como los cualitativos, y finalmente, en el capítulo seis, se plasman las conclusiones, la discusión de los hallazgos y su relación con la teoría, pasando por recomendaciones y la perspectiva de investigación del tópico abordado.

Se espera que los resultados de este estudio abonen al campo teórico de la perspectiva de género, principalmente a nivel institucional. Asimismo, es importante generar una línea de investigación - acción como parte de los cuerpos académicos interdisciplinarios de la UADY que contribuyan al desarrollo de políticas conciliatorias orientadas a mejorar la calidad de vida de todo el personal, en especial, de las trabajadoras. Finalmente, hacer posible los espacios de docencia, destinados a la socialización de una dinámica familiar corresponsable que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Capítulo 1. La conciliación y los estudios de género

Origen del concepto género

Para el estudio de los feminismos como movimientos sociales y como teorías políticas, se pueden considerar diferentes clasificaciones de su desarrollo histórico, la primera clasificación es aquella que lo divide en feminismo premoderno, moderno y neofeminismo (De Miguel, s.f.).

La segunda clasificación se realiza por “olas”, término que se usa para agrupar a los diferentes feminismos según los derechos humanos que estuvieran exigiendo en determinado momento. Esta clasificación agrupa en la “primera ola” a los movimientos surgidos entre el s. XVIII y la primera mitad del s. XIX, mismos que exigía los derechos civiles para las mujeres. La “segunda ola” abarca desde la segunda mitad del s. XIX hasta el primer tercio del s. XX (alrededor de los años cuarentas) con las exigencias de los derechos políticos como el voto y educación superior, en esta época se desarrollan el feminismo sufragista, anarquista, socialista y marxista (Instituto Universitario de Investigación de Género, 2015).

Desde la segunda ola, con obras como “El segundo sexo” de Simone de Beauvoir², se comienza a bosquejar lo que más adelante se convertiría en el

² Publicado en el idioma original en 1949

concepto género. En este libro, Beauvoir analiza los mitos que en diferentes momentos de la historia han surgido alrededor de las mujeres, cómo van adquiriendo los conocimientos, hábitos y costumbres a través de su desarrollo y también analiza la condición de las mujeres desde su papel como madre o esposa. En términos generales, a lo largo de su obra se puede observar que concibe lo femenino como algo aprendido: “la mujer no nace, se hace” es una de sus frases más famosas que refleja esta postura (Beauvoir, 2013).

También, en el análisis que hace López (2009) sobre este libro recalca que, en el ensayo, Beauvoir usa las herramientas de la hermenéutica y de su propia filosofía existencialista, por lo tanto, no es un libro de militancia política; sin embargo, la filosofía con la que se realiza el análisis: “Es (...) una filosofía de la acción que invita a ejercer la libertad y la autonomía a cada cual” (p. 106).

Siguiendo con el desarrollo del feminismo, es en la “tercera ola” cuándo se exigen con mayor fuerza los derechos sociales de las mujeres y, abarca los feminismos surgidos desde la segunda mitad del s. XX hasta la fecha, aunque hay quienes sugieren una cuarta ola por la gran diversidad de feminismos en la actualidad, es decir, feminismo descolonial, transfeminismo, feminismo queer, etc. (Instituto Universitario de Investigación de Género, 2015).

Es durante la tercera ola, en los años sesenta y setenta que se desarrollaron argumentos importantes que llevaron a conceptualizar el género como se entiende hoy en día, entre las principales representantes de dicha “ola”, se encuentran Betty Friedan y Kate Millet. Ambas autoras, de origen

estadounidense, contribuyeron en gran medida a la conceptualización de los llamados feminismos liberales y radicales, respectivamente.

Friedan, máxima representante del feminismo radical y fundadora de la Organización Nacional para las Mujeres (NOW por sus siglas en inglés), defiende la idea de que la situación de las mujeres no es una cuestión de opresión y explotación, sino que consiste en un tema de desigualdad. Las feministas liberales centraron su atención en los aspectos relacionados con la inclusión de las mujeres en el mercado laboral y la ocupación de puestos públicos. Si bien, Friedan acusaba al feminismo radical como una “guerra de dormitorio”, posteriormente, también terminaron por aceptar los estandartes más característicos de dicha corriente feminista: lo personal es político y los grupos de autoconciencia. El protagonismo del feminismo liberal vino con el declive del feminismo radical, cuyos fundamentos teóricos tienen lugar en el marxismo, el psicoanálisis y el anticolonialismo, tal como se puede apreciar en los argumentos que sirvieron para la obra de Kate Millet. Es a ella y a otra feminista radical, Sulamit Firestone, a quienes se les reconoce el hecho de haber revolucionado la teoría política al analizar las relaciones de poder que predominan en la familia y la sexualidad. Las feministas radicales destacan la dimensión psicológica de la opresión y considera que todos los varones son los únicos que reciben los beneficios económicos, sexuales y psicológicos del sistema patriarcal (De Miguel, s.f.).

Es así que con base los principios defendidos citados anteriormente, se destacan obras del feminismo liberal como “La mística de la feminidad” de Friedan³ y del feminismo radical como “Política sexual” de Kate Millet⁴.

En el primer libro se analiza la vida de las amas de casa estadounidenses y expone que el identificar a las mujeres como sinónimo de madres y esposas, disminuye su oportunidad de realización personal (De Miguel, s.f). De igual forma, plantea que existe una “mística de la feminidad”, conjunto de ideas que provienen fuera de las mujeres y que establecen el ideal de mujeres como esposas, amas de casa y madres; esta “mística” se interioriza en las mujeres por la repetición a lo largo de la historia con ayuda de los medios de comunicación (Fuster, 2007), patrón tradicionalista y predominante aún en pleno siglo XXI.

En el segundo libro, Millet toma el concepto género de las investigaciones de los psicólogos Stoller y Money quienes estudiaban trastornos de la identidad sexual y encontraron que la identidad está influenciada por la sociedad, la cultura, la experiencia personal y, además, es diferente al sexo biológico (Hernández, 2006). Además, Millet utiliza el concepto patriarcado de Max Weber, para afirmar que es el sistema opresor de las mujeres, aunque menciona que existen limitaciones para su estudio (De Barbieri, 1993). Las ideas de Kate Millet fueron fundamentales para el feminismo socialista, que juntaba algunos principios de la teoría Marxista y el feminismo (Luna, 1993); es dentro del feminismo socialista donde se han hecho

³ Publicada en 1963

⁴ Publicada en 1970

aportaciones importantes para entender la explotación económica de las mujeres (Cobo, 2014).

Es cierto que estas obras formaron parte de corrientes feministas diferentes, sin embargo, en todas se puede apreciar el particular interés de las autoras en demostrar que lo entendido como ser "mujer" u "hombre" no está determinado por el sexo biológico.

En el desarrollo de género como concepto participaron, a mediados de los años setenta, feministas universitarias de habla inglesa, con el fin de diferenciar las construcciones sociales y culturales de los hechos biológicos. En español se comienza a usar el concepto gracias a las traducciones de obras en inglés, pero hasta inicios de los años ochenta (De Barbieri, 1996). Además, dicho concepto ha servido como categoría unificadora de las nacientes evidencias empíricas, vertientes epistemológicas y metodológicas que se apartaban de la idea marxista del patriarcado que caracterizó por tanto tiempo al mundo.

Además de estas autoras (Friedan y Millet), existen muchos otros autores(as) o instituciones que han definido el género, aunque los puntos principales de la definición ya han sido mencionados. Ejemplo de esto es la Organización Mundial de la Salud cuando declara: "El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres" (portal web de la Organización Mundial de la Salud -OMS-). Por otra parte, pero siempre en la misma línea, el Instituto de las Mujeres de la capital mexicana

concede el género como "conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas en función de su sexo" y agrega "por ello, es posible modificarlo" (portal web del Inmujeres DF).

Como se puede apreciar son definiciones similares, ambas parten de la idea del género como característica social y la última lo remarca como cambiante. Otra aportación es la definición de Acker (1989) quien entiende por género las diferencias estructurales, relacionales y simbólicas entre mujeres y hombres. Tal definición se incluye en el trabajo porque marca un antecedente en el desarrollo del concepto, no obstante, en la actualidad se ha enriquecido con aspectos particulares, por lo que sólo se menciona como parte de una reconstrucción histórica del concepto de género y no como definición clave.

Es así que, para efectos de este trabajo, se entiende el género como el conjunto de comportamientos, actividades y atributos que una sociedad asigna, en un momento histórico y cultura determinados, a las personas según su sexo. Por lo tanto, al depender de la sociedad en su conjunto, estas características son cambiantes, pueden ser aceptadas o no, y conllevan diferencias estructurales, relacionales y simbólicas entre las mismas.

Con lo anterior se desea dejar claro que dicho término, el género, no solo consiste en un enfoque hacia las mujeres, como en la mayoría de las agendas gubernamentales se plasma, tampoco se refiere únicamente a las diferencias corporales o biológicas, este concepto también puede ser usado como categoría de análisis para los hombres o, incluso, para el estudio de los diferentes géneros ya existentes.

Estudios de género

Dado que el género se ha considerado como una de las contribuciones más significativas del feminismo contemporáneo y resulta ser una categoría transdisciplinar con un enfoque globalizador que hace alusión a los rasgos y funciones psicológicos y socioculturales que se le asigna a cada uno de los sexos, dependiendo de su momento histórico y la sociedad en la que se ve inmersa, se le considera como una de las formas en las que pueden entenderse las relaciones entre los géneros que supera lo explicativo que se genera a partir de teorías como el patriarcado (Gamboa, 2008).

De esta manera, los estudios de género que conservan ese carácter multi y transdisciplinar, como se menciona en el párrafo anterior acerca de la categorización del concepto género, se inician en las instituciones de educación superior en los años ochenta; su objeto de estudio son las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y se apoya en la premisa que los conceptos de mujer y hombre son acuñados dentro de una construcción social y no debido a un hecho natural (González, 2009).

Según De Barbieri (1993), los estudios de las mujeres, antecedente de los estudios de género, se originaron después de que el concepto patriarcado tomara fuerza en los discursos políticos y estudios académicos, sin embargo, los elementos del sistema patriarcal no fueron bien definidos y, por lo tanto, no servía para explicar de forma concreta la opresión de las mujeres. No obstante, a la par que se realizaban estudios basados en el supuesto de que el sistema

patriarcal es el que oprime a la mujer, sea realizaron otros utilizando el sistema sexo/género.

Las investigaciones que se centran en estudiar las condiciones de las mujeres en diferentes ámbitos, fueron desarrolladas por académicas de diversos países; desde entonces se han estudiado las aportaciones de las mujeres a la historia de la humanidad en diferentes momentos, se han propuesto herramientas teóricas para explicar la desigualdad y los cambios sociales desde una perspectiva que remarca la diferencia entre los géneros (Luna, 1993).

Esta característica en los estudios de género de posicionar a las mujeres como seres más activos y no solo como víctimas del sistema patriarcal y capitalista, sirve para explicar cómo se “naturalizaron” los géneros, facilitando la explicación de las complejas resistencias o alianzas entre los géneros (Luna, 1993). Además, es el género un elemento común a las clases, culturas y etnias, lo que lleva a superar los estudios de las mujeres que las conceptualizaban solo dentro de una clase social ya sea trabajadora o burguesa, es decir, permite contextualizar la condición de las mujeres desde una visión más amplia.

Otra característica de los estudios con perspectiva de género es que comprenden relaciones que pueden ir más allá de la mujer oprimida- hombre opresor, que pueden ser de opresión no patriarcal, de opresión femenina, de igualdad y, aún más importante: “Deja (...) pensar la liberación de las mujeres

desde otras maneras distintas de organización social" (De Barbieri, 1993, p. 150).

En América Latina, los estudios de género, que comenzaron a llevarse a cabo en los años ochenta, tuvieron diferentes propósitos; lo primero fue construir al sujeto histórico mujer a través del rescate de su protagonismo y posteriormente se remarcaron las relaciones sociales entre la clase y el género. De forma más reciente se han incorporado los conceptos raza o etnia a los estudios de género y clase.

De hecho, en los últimos años, se ha generado el llamado feminismo descolonial en diferentes partes de América Latina, que busca adaptar y aportar a las teorías feministas desde el contexto de Latinoamérica, considerando que son un conjunto de países con gran diversidad étnica y con un pasado común por la colonización europea.

Por la riqueza de este concepto y porque representa al feminismo desde otras miradas, las que un grupo mucho más vulnerado: las mujeres de países colonizados, se hará abordará brevemente su postulado central.

El feminismo descolonial recupera "las críticas que se hacen al feminismo clásico desde el pensamiento producido por voces marginales y subalternas de las mujeres y el feminismo." (Espinosa-Miñoso, 2014, p. 7). Se trata de una propuesta de vida y de reconocimiento de autonomía que no solo tiene lugar en América Latina; además, se le ha considerado emparentado con el feminismo negro, de color y tercermundista surgido en los Estados Unidos (Espinosa-Miñoso, 2014).

Resulta interesante ver como el concepto tradicional de mujer, según el feminismo descolonial, primordialmente hace alusión a mujeres de raza blanca que conforman el feminismo occidental blanco burgués, por lo que se promueve una propia interpretación del mundo, como parte del proceso de descolonización o de ruptura con las culturas colonizadoras.

En este sentido, destaca que, si bien la lucha por la igualdad es de todas, existen también problemas relacionados con la invisibilidad dentro del propio feminismo como lo hemos vivido a partir de la dicotomía central de la colonización, que distingue lo humano de lo no humano (los colonizadores como humanos y los indígenas como no humanos) (Lugones, 2011).

Asimismo, como parte del trabajo encaminado a generar conocimiento y conciencia acerca de las problemáticas relacionadas con el feminismo, en el mismo contexto Latinoamericano se han realizado diversas actividades académicas para continuar con el desarrollo de los estudios de género, ejemplo de esto es el Coloquio Latinoamericano de Estudios de Género que se ha desarrollado cinco ocasiones con sedes en diversos países; la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la cual lleva 13 ediciones, la última prevista para octubre de 2016 con sede en Uruguay; así como la Conferencia Regional de la Mujer Rural en América Latina y el Caribe celebrada en Brasil en 2014.

Todos estos eventos suponen un interés marcado por grupos políticos, activistas y académicos que levantan la voz y demandan ser escuchados a fin

de promover acciones y cambios que busquen la igualdad de género en diferentes ámbitos claves para el desarrollo de las naciones.

Los estudios de género en México.

En México se han creado diversas instituciones que se encargan de llevar a cabo los estudios de género, así como de convertirlos en realidad (plasmarlos como acciones afirmativas), uno de ellos es el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres).

El Inmujeres nace en 2001, teniendo como antecedente el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, creado en 1980; las comisiones de 1985 y de 1993, previas a la Tercera y Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, respectivamente; y, finalmente, como parte de los compromisos asumidos a partir de éste último evento, el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad (Pronam).

Toda la experiencia recabada por tales comisiones y programas, permitieron la creación de un organismo más sólido y formal como lo constituye el Inmujeres, cuya función principal es coordinar “el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad sustantiva y coadyuva con la erradicación de la violencia contra las mujeres”; esta dependencia forma parte del Gobierno Federal y tiene la encomienda de realizar estudios y publicaciones sobre género que se encuentran disponibles en su página de internet (<http://www.gob.mx/inmujeres/archivo/documentos?idiom=es>).

Sin embargo, al tratarse de una dependencia gubernamental, el carácter de las publicaciones es eminentemente político y tiende a ser más difusión de las iniciativas creadas a favor de las mujeres, informes de mesas de trabajo, convocatorias para la puesta en marcha de propuestas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, que estudios científicos como tal.

En este tenor, el Inmujeres ha buscado llegar a acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para buscar formalizar la incorporación de la perspectiva de género como parte de las políticas de trabajo de las instituciones que conforman la ANUIES. Este interés institucional tiene su origen en la Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción, “que ha señalado como objetivo prioritario el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres por medio de cinco grandes ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional” (Palomar, 2005, p. 9). A partir de dicha declaratoria, en las instituciones de educación superior mexicanas se han creado diversos programas que buscan sensibilizar a las poblaciones académica y estudiantil acerca de las profundas diferencias en términos de igualdad entre hombres y mujeres que han tenido lugar incluso en la élite universitaria.

Cabe destacar que es el Inmujeres el órgano responsable, en México, de alcanzar el objetivo del documento citado, impulsando para ello la creación de la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género, la cual se conforma a su

vez por redes regionales que se ocupan de introducir la perspectiva de género de acuerdo con las características que el contexto requiera (Palomar, 2005).

Entre las primeras acciones para introducir una visión de que la educación superior es un espacio público, así como el hecho de que la generación de conocimientos científicos puede ayudar a comprender y enfrentar las problemáticas sociales, además de promover el “respeto por la diversidad, la tolerancia y las diferencias de género de las personas” (Palomar, 2005, p. 10), se encuentra el Plan Nacional de Educación (PNE) 2000-2006, en el cual se exhorta a una ampliación de la matrícula, que sirva para estimular la participación de los sectores más desfavorecidos, entre los cuales están las mujeres.

Una intención similar destaca en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2000-2006, en cuyos pilares fundamentales se encuentra la equidad, eje del que se desprendieron acciones de política social orientadas al cuidado sin menoscabo de la igualdad de oportunidades y a la apuesta, por primera vez, de un gobierno más incluyente. De estos postulados surge, bajo el auspicio del Inmujeres, el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación contra las Mujeres 2001-2006 (Proequidad), de cuyos objetivos, general y específicos, todos orientados a promover la participación de las mujeres en diversos ámbitos, garantizar el acceso a las estructuras de poder y de toma de decisiones, fomentar la igualdad económica entre hombres y mujeres, así como el cuidado de la salud y la prevención de la violencia en contra de éstas, nacen las líneas estratégicas que permiten el desarrollo de hilos conductores orientados a introducir la perspectiva de género en las

diversas instituciones mexicanas, incluyendo a las del campo de la generación del conocimiento: las escuelas, colegios, tecnológicos, facultades, universidades y otros centros de investigación académica (Inmujeres, s.f.).

Así, partiendo de la intención de introducir la perspectiva de género a las instituciones de educación superior (IES), se presenta un desafío aún más complejo relacionado con “el hecho de que el dictado de una política nunca es suficiente para producir cambios culturales” (Palomar, 2005), ya que precisamente las IES destacan por poseer culturas complicadas, pues dependen de su área de conocimiento disciplinar y de las características (hábitos, creencias, tradiciones, etc.) que el profesorado posea en relación a dicha disciplina (Becher y Trowler, 2001).

Palomar (2005), sostiene que hablar de género en las IES tiene, al menos, visibilidad en los siguientes aspectos:

1. el contexto demográfico, que hace referencia a la presencia de los dos sexos en aspectos como la matrícula, la distribución por carreras, la eficiencia terminal, la igualdad de oportunidades y la presencia en diversos ámbitos de las instituciones;
2. el de la producción de nuevas áreas académicas, a través de las materias que se imparten, la investigación, la docencia o los programas más acorde con la participación de las mujeres en los estudios de género;

3. el institucional, ligado a la presencia desigual de las mujeres en las esferas de poder y de la toma de decisiones, analizándolo desde una perspectiva crítica; y
4. el epistemológico, relacionado con la transmisión de modo automático y a crítico de las visiones patriarcales y androcéntricas enlazados con el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es así que, dentro del marco de los estudios con perspectiva de género, en la Universidad Autónoma de México (UNAM) existe, desde 1992, el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), bajo el cual se imparten cursos, talleres o diplomados y se realizan conferencias o seminarios. Dicho programa tiene como objetivo “Identificar, coordinar y promover el desarrollo de actividades de investigación, docencia, extensión y vinculación como aporte para el conocimiento y la transformación de las relaciones entre los géneros. Difundir en el ámbito universitario y otros espacios sociales los avances y resultados de estas actividades” (Quiénes somos, 2016). Es hasta 17 años más tarde de su creación que el PUEG lanza, en 2009, la convocatoria para la I Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, contando, en ese entonces, con la participación de 33 IES. Hasta la fecha se han celebrado seis reuniones de este tipo. Uno de los resultados más importantes generados de los trabajos en tales reuniones fue la creación de la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES), formalizada en 2012 y coordinada por las académicas Ana Buquet (PUEG-UNAM) y

Lourdes Pacheco Patrón de Guevara (Universidad Autónoma de Nayarit).
Actualmente son 52 IES las que integran esta red (RENIES, 2016).

También, el Instituto Politécnico Nacional, en tamaño una de las más grandes instituciones de educación superior de México, cuenta con la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, la cual se encuentra conformada con especialistas de diversas disciplinas provenientes de diferentes IES a lo largo del país. El objeto de esta unidad, creada en 2012, se centra en “desarrollar una cultura de equidad en el Instituto Politécnico Nacional que promueva y fomente la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como la erradicación de cualquier manifestación de violencia, y de manera particular la que sufren las mujeres, con el propósito de contribuir en una formación integral de su comunidad” (Instituto Politécnico Nacional, 2016). De la conformación de este equipo académico se han generado investigaciones y materiales sobre género trascendentes a nivel nacional como el “Violentómetro”, material gráfico y didáctico en forma de regla que permite visualizar los diferentes grados y tipos de violencia, incluso aquellas que se encuentran ocultas en la vida cotidiana o que se desconocen. El uso del “Violentómetro” no solo se ha confinado a las instituciones educativas, sino también se puede utilizar en los ámbitos familiar y escolar.

En sí, ya son mayoría las IES mexicanas, por lo general de carácter público, que están desarrollando estudios con perspectiva de género. Sin embargo, si bien los estudios llevados a cabo denotan un interés genuino por conocer las condiciones que rodean a las mujeres mexicanas en diversos ámbitos, coincide también con una tendencia del gobierno federal de concursar

programas de financiamiento extraordinario dirigido a las organizaciones y centros educativos que estén realizando investigación acerca de los grupos minoritarios o minorías, entre los que se destacan las mujeres.

Pero volviendo al punto central del presente apartado, que consiste en hacer un repaso a grandes rasgos de las temáticas relacionadas con los estudios de género, han sido el empoderamiento de las mujeres en diferentes contextos, el recuento de diferentes episodios históricos desde la perspectiva de las mujeres o rescatando su participación en los mismos, así como la violencia física, los temas más tratados los últimos años. Entre todos éstos, mención especial la tiene el *feminicidio*, término planteado por Carol Orlock pero usado y desarrollado por la doctora Diana Rusell en 1976, y posteriormente castellanizado por Marcela Lagarde de los Ríos, antropóloga e investigadora mexicana. Lagarde precisa que la traducción real de *femicide* es femicidio, término que resulta homólogo de homicidio y que, por lo tanto, significaría homicidio de mujeres, pero para diferenciarlo, lo tradujo como feminicidio al definirlo como el “conjunto de violaciones a los derechos humanos de las mujeres que contienen los crímenes y las desapariciones de mujeres y que, estos fuesen identificados como crímenes de lesa humanidad” (Lagarde, 2008).

El feminicidio ha sido estudiado en México como se apunta en diferentes obras. Por mencionar algunas de ellas: *Trama de una injusticia: feminicidio sexual sistémico* en Ciudad Juárez (2009) de la autoría de Julia Monárrez y por la misma Marcela Lagarde, quien trabajó en *Campo Algodonero*, primer caso de feminicidio ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos contra el

estado mexicano en 2009. A partir de las evidencias que se generaron en sus respectivas investigaciones acerca de la violencia sexual feminicida que ha privado en Ciudad Juárez y Chihuahua (norte de México) desde inicios de los años noventas, ambas autoras hacen hincapié en cómo las condiciones de marginación y desventaja social que predominan en esas partes del país, han facilitado los atentados hacia la integridad física, la salud y la vida de niñas y mujeres pertenecientes a ese grupo poblacional y cómo el Estado Mexicano respondió negativamente en dos momentos claves, según la Corte Iberoamericana de Derechos Humanos:

1. antes de la desaparición de las mujeres, y
2. antes de la localización de los cuerpos sin vida⁵.

La verdadera contribución de las investigaciones en la temática del feminicidio en México, fue que a partir del caso Campo Algodonero, surgen la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (publicada en agosto de 2006 en el Diario Oficial de la Federación de México) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (publicada en el Diario Oficial de la Federación de México en febrero de 2007), las cuales han ido, a paso de tortuga, generando cambios en los protocolos y procesos de todo tipo de dependencia, es especial las gubernamentales, a fin de favorecer la atención a las mujeres en situación de desventaja social y/o laboral.

⁵ Ficha técnica de la Corte Iberoamericana de Derechos Humanos: Gonzáles y otras (“Campo algodonero”) Vs. México, 2016

Hasta ahora, se han mencionado las temáticas que se consideran más representativas o que han generado mayor interés o prioridad debido a la situación que prevalece en el entorno mexicano, como es el caso de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, también se han llevado a cabo otras investigaciones en las que se liga al género con uno de los aspectos que tanto hombres como mujeres tratan de armonizar en el día a día: el trabajo.

En este sentido, es precisamente el llamado “techo de cristal” una de las temáticas en las que se liga el género con el trabajo. El techo de cristal se caracteriza por ser un fenómeno presente en la vida de las mujeres dentro de las organizaciones laborales y que funciona a modo de barrera invisible para ellas, impidiendo gozar de beneficios y promociones en la misma proporción que los hombres. Dicho término es considerado como una forma de violencia hacia las mujeres que trabajan, y por esta razón, se le incluye con más detalle en el capítulo 3, relacionado con el trabajo. Algunos ejemplos de esta línea de investigación fueron los trabajos realizados por la doctora e investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Olga Bustos Romero (2001); la doctora en psicología de la Universidad de Belgrano de Buenos Aires, Mabel Burín (1996, 2000, 2003 y 2008); las médicas psiquiatra Alcira Mariam Alizalde y Beth Seeling (2007); y la profesora de psicología de la Universidad G. Washington, Dorothy Holmes (2007), entre otras.

La importancia de mencionar el “techo de cristal” como parte de las principales investigaciones llevadas a cabo en diversos países alrededor del mundo, incluido México, es debido a que se trata de un fenómeno real, con más presencia en los negocios y en la política, áreas en las cuales hay un

mayor prejuicio al considerar que la productividad de las mujeres se ve limitada por las responsabilidades domésticas y familiares que siguen siendo asunto exclusivamente femenino en pleno siglo XXI. Dicho término se vincula también con los conceptos llamados “pisos pegajosos” y “muros de hormigón”, los cuales forman parte de las condiciones que impiden el avance de las mujeres a posiciones de poder que tradicionalmente han sido asignadas a los hombres.

También existen otras investigaciones sobre la violencia y dominación de género en el plano laboral, y éstas corresponden a la autoría de la mexicana Mercedes Zúñiga (2005); otras acerca del hostigamiento sexual y violencia intramuros de Mireya Scarone (2014); o respecto del impacto de la reestructuración económica en el trabajo femenino de la politóloga mexicana Teresa Incháustegui (2005), quien fuera presidenta de la Comisión para el Seguimiento de los Femicidios y colaboradora para el Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2012 y el tejido transversal de objetivos, estrategias y acciones sectoriales del Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No discriminación de las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad), así como del Programa Nacional para una vida libre de violencia de las Mujeres 2013-2018.

Una aportación importante que es pertinente destacar en lo relacionado al desarrollo de los estudios de género y el trabajo, es la de Ortiz, González, Talamante, Regueiro, Tello, Vélez y Zúñiga (2002), acerca de la reforma laboral con perspectiva de género, oficializada en 2012. La importancia de dicha investigación se debe a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (aún vigente), de la que se desprende el artículo 123

acerca del trabajo y la previsión social, dio pie a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, que ha tenido, hasta antes de 2012, como figura central al hombre y consideraban como trabajos especiales aquellos que tenían que ver con las mujeres. De esta manera, los resultados de Ortiz et al., sirvieron para hacer realidad la reforma de la Ley Federal del Trabajo en México. En este sentido, es importante mencionar que el documento original “busca establecer una relación laboral democrática e incluyente que dé respuesta a los desafíos del espacio laboral bajo una perspectiva que garantice el avance de los derechos de hombres y mujeres trabajadoras frente a un modelo neoliberal excluyente y empobrecedor” (p. 277). Sin embargo, pese a la introducción del concepto género como eje central de la actualización de la reforma, la realidad es que no pasa de ser parte de un discurso oficial, que ver plasmadas acciones reales que favorezcan los derechos de mujeres y hombres dentro del ambiente laboral, por ejemplo, en cuanto a la conciliación del trabajo con la vida personal. Cabe mencionar que en el capítulo 2 se hace una revisión del marco legislativo y normativo que se ocupa de dicha problemática.

Para finalizar con el repaso de los estudios con perspectiva de género en México, se hace mención de otra línea de investigación relacionada también con el trabajo y que es la que reviste el principal interés para efectos de la presente tesis: la conciliación entre el trabajo y la familia, también conocida como armonización. Este concepto, como se describirá más adelante, hace referencia a cómo las personas ajustan en sus vidas diferentes aspectos que podría parecer contrarios debido a los estereotipos, por ejemplo, para las mujeres: su profesión con la maternidad o su profesión con sus relaciones

familiares, etc. Algunos trabajos en torno a este tema son las realizadas por el Instituto de la Mujer de España (2005, 2008); Meil, García, Luque y Ayuso (2007); Carrasquer (2009); Instituto Andaluz de la Mujer (2008); Chang, McDonald y Burton (2007) y Chang (2009); European Communities (2007); Covarrubias (2012); Fawaz y Soto (2012); Zicavo (2013) y Alarcón (2012), por mencionar algunas de las principales contribuciones.

Lo cierto, es que todos los estudios aquí citados, no solo sirven para generar literatura con perspectiva de género, sino que también es preciso e importante que sirvan como pautas para que el Estado promulgue leyes que promuevan el avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Así, la perspectiva de género no puede ni debe prescindir de su carácter politizador, porque obliga a la estructura política a buscar soluciones a problemáticas sociales, pasando de esta manera del discurso a la práctica.

Hasta aquí es preciso destacar el intenso trabajo llevado a cabo principalmente por las mujeres dedicadas a la ciencia para dar a conocer lo que sucede en los diversos ámbitos en donde su presencia ha ido palpándose con mayor fuerza. No se han enumerado todas las temáticas investigadas, sin embargo se han mencionado aquellas que han sido más relevantes, ya sea porque han aportado las bases para el diseño y desarrollo de una legislación nacional más sensible a las necesidades de la población femenina, en general, como es el caso de la violencia y de los feminicidios; o porque se vinculan directamente con los elementos que se relacionados con la conciliación o armonización, como es el caso del trabajo y como se revisarán en los siguientes apartados.

Para finalizar, en la figura 1, se hace una síntesis de los temas abordados en el capítulo 1.

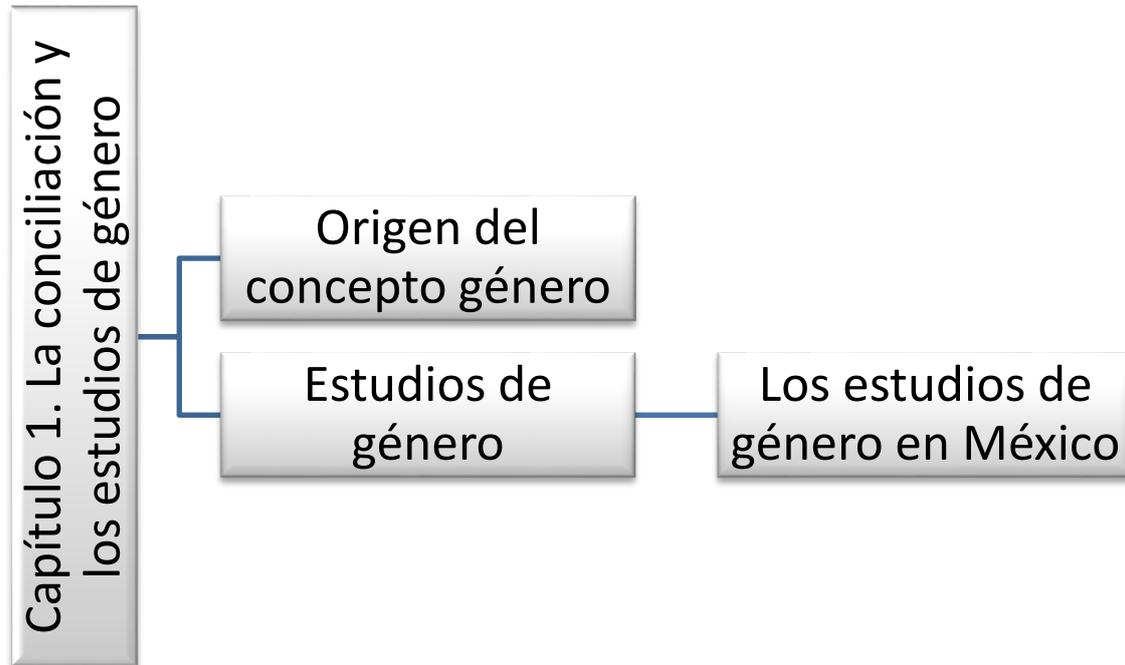


Figura 1. Síntesis del capítulo 1.

Capítulo 2. La Conciliación

La conciliación: ¿un asunto de mujeres?

La conciliación constituye el concepto central que reviste de interés al presente proyecto. Para situar al lector en el uso adecuado de la terminología, a continuación, se definirá desde la perspectiva de los estudios de género.

Bajo dicho enfoque, conciliación se refiere al equilibrio entre las dimensiones de la vida que coexisten en las personas, esto es, “compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares...” (Guía de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Tenerife, p. 13). Sin embargo, en el mismo documento se hace referencia a que dicha definición no ha incluido o considerado a la parte personal o la del tiempo libre. De esta manera, en el término conciliación se contemplan tres dimensiones: lo laboral, lo familiar y lo personal.

La conciliación fue necesaria a partir de la incorporación de las mujeres al mundo de trabajo asalariado, lo que ocurre por vez primera durante la Primera Guerra Mundial y, posteriormente, se acentúa durante la Segunda Guerra Mundial. Se considera que éste fenómeno no solamente tiene implicaciones a nivel organizacional, sino que debe ser tratada a escala internacional (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, Servicio Navarro de Empleo, Confederación de Empresarios de Navarra y Unión Europea, 2010), es decir, supera lo privado para convertirse en un tema

de carácter público. No obstante, no es posible concebir la conciliación únicamente como un privilegio de las mujeres, sino también como un derecho de los hombres, a pesar que son las primeras de quienes, por tradición, se espera sean las que se ocupen de la doble jornada: la primera, la que es remunerada, como parte activa de una organización, y la segunda, como parte del trabajo en casa.

Compaginar lo laboral con lo doméstico es lo que se ha denominado conciliación. El concepto hace alusión a la “buena disposición para aunar voluntades, poner de acuerdo, partiendo de la buena disposición de las partes encontradas” (p. IX). Sin embargo, tal como se plantea la definición, no se considera en ella la corresponsabilidad como aspecto clave para conciliar.

De igual forma, desde una perspectiva organizacional, la conciliación es “hacer compatible el empleo con otros quehaceres extralaborales es una pretensión encaminada a humanizar y racionalizar la dedicación al trabajo y, en la medida que produce mejoras y beneficios en la vida familiar, y en el propio desarrollo personal, redundan positivamente sobre el desempeño del empleo.” (p. IX).

Para muchos sectores de la población, un hecho tan elemental como desarrollar un empleo por cuenta propia, casarse, tener hijos o dedicarse al cuidado de mayores, puede acarrear consecuencias como baja productividad o la pérdida del empleo, tal como sucede con las mujeres (p. X).

En palabras del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco:

“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes” (Portal web del Departamento de Empleo y Políticas del Gobierno Vasco).

Para Inés Alberdi (2003), última Directora Ejecutiva (de 2008 a 2010) del Fondo de las Naciones Unidas para las Mujeres (UNIFEM), antes de su fusión en ONU Mujeres, la conciliación, entendida desde una perspectiva sociológica, se plantea de la siguiente forma:

- Desde el ámbito de lo tradicionalmente considerado como parte de la feminidad, que es la familia, la maternidad y lo afectivo;
- Desde un ámbito más novedoso, más moderno y “atractivo” para las mujeres más jóvenes; aquel caracterizado por su exterioridad a la familia, por su carácter público y por su estrecha relación con el trabajo remunerado.

Si bien, ambas posturas no se sustituyen una a la otra, sino que ambas son igualmente válidas, no resulta extraño que entren en conflicto debido a la idea cultural actual que exige en las mujeres un desarrollo simultáneo como persona tanto en los ámbitos familiar y laboral. Tal cuestión es una característica que se aplica solamente al trabajo femenino, puesto que los

hombres no tienen esa “tensión” entre el desarrollo de sus aspiraciones en el terreno exterior, que es a lo que se le “empuja” de un modo natural, respecto de su participación en el terreno familiar, en el cual se les responsabiliza mucho menos (Instituto de la Mujer, 2005).

Romero (2009), profesora titular de Derecho del Trabajo, afirma que hablar de esta materia (la conciliación) exige un esfuerzo doble: primero porque consiste en “un conocimiento permanente para asimilar el amplio canal de información existente en la normativa aplicable en el plano europeo, nacional y regional, doctrina judicial, convenios colectivos, etc.”; y después porque constituye “el reconocimiento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres” (1).

Es así que, en un mundo históricamente patriarcal, resulta interesante conocer en qué proporción las organizaciones facilitan o impiden la satisfacción de las necesidades vitales de las mujeres que integran su población trabajadora, así como la realización de sus aspiraciones y el sentido que le dan a su vida (Lagarde, 1996).

Tal como el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España mencionaba en 2010⁶ “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras” (p. 6).

⁶ Antes de pasar a formar parte del Ministerio de Sanidad y Política Social durante el gobierno español de José Luis Rodríguez Zapatero.

La historia nos muestra a lo largo del tiempo que la división sexual del trabajo ha variado sensiblemente dependiendo de su entorno (Borderías, Carrasco y Torns, 2011), es decir, no siempre los varones han ocupado la función proveedora del sustento económico de la familia y tampoco las mujeres han estado ligadas completamente a las funciones reproductivas y aquellas tareas referentes al sostenimiento del hogar. Lo que sí es un hecho es que pleno siglo XXI, las funciones reproductivas se asocian con las figuras femeninas, además que se encuentran exentas de derechos de remuneración económica, jurídicos y sociales, como afirma Aragón (2011). Así, pese a que en la actualidad, el sostén familiar por lo general depende tanto de hombres como de mujeres, éstas son las que siguen ocupando el rol de la doble jornada principalmente.

Pilar Martín Chaparro, Doctora en Psicología Social, profesora de la Universidad de Murcia, España, e investigadora en los ámbitos de menores y jóvenes, salud, calidad de vida, violencia, género y altruismo, define conciliación como:

...un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta (Martín, 2009, p. 52).

En el mismo sentido, Cristina Guirao, profesora de las universidades de Murcia y Alicante, y destacada autora en la temática de la conciliación y las políticas públicas de España, afirma que son principalmente las mujeres las que se encuentran ante el problema de la conciliación. En primer término, porque a partir de su incorporación al mundo de trabajo productivo han tenido que asumir una doble jornada de trabajo: la laboral y familiar. También, porque los estereotipos de género de los que ya se ha hablado, prevalecen en la sociedad; finalmente, debido al incipiente desarrollo de las políticas públicas a favor de las familias, se hace notorio que los estados de bienestar aún no se han adaptado por completo a los cambios sociales que demanda este nuevo modelo productivo (Guirao, 2011).

El problema de la conciliación se reviste de complejidad porque depende de las circunstancias laborales, familiares y personales, así como de los recursos que se emplean al enfrentar las demandas de dichas circunstancias. Por ejemplo, según las circunstancias de cada mujer, puede existir dificultad para salir del trabajo a atender a los adultos dependientes en las horas de comida, o para recoger a los hijos a la salida del colegio; quizá la dificultad es únicamente al momento de supervisar los deberes o tareas de los hijos. Lo anterior va a depender de la capacidad de adaptación de cada mujer y de los recursos que emplee para hacer frente a ello, como podría ser una jornada de trabajo a tiempo parcial, organización de los tiempos entre los cónyuges, o depender de una tercera persona que ayude a solucionar los problemas (Meil, García, Luque y Ayuso, 2007)

De esta manera, con base en la revisión de la literatura es posible considerar a la conciliación como un tema que va ganando terreno dentro de las organizaciones, pero que aún se encuentra en construcción. Así, a la búsqueda de la compatibilidad entre el mundo del trabajo y los roles familiares, se le suma el aspecto ligado al desarrollo personal como parte importante en el equilibrio de cada ser humano. Si bien el desarrollo de dicho tópico dentro de las organizaciones tuvo cabida a partir de la inclusión de las mujeres al trabajo, también los hombres pueden y deben ser receptores de los beneficios que traiga consigo la adecuada aplicación de las medidas conciliatorias.

Es así que, la relación entre lo laboral y lo familiar, sugiere que más que conciliación entre ambos elementos, una “contradicción” por tratarse de un enfrentamiento entre “diferentes esferas de valor, diferentes campos de prácticas y formas de dotar de sentido a la existencia, sin que se acierte todavía a encontrar la síntesis, la forma socialmente satisfactoria de hacer compatible la relación entre ambos (Instituto de la Mujer, 2005, p. 12).

Características de los estudios de conciliación

Por lo general, los estudios de conciliación se caracterizan por incluir tres aspectos que permiten vislumbrar el conflicto existente entre la vida familiar y la vida laboral:

1. Los datos demográficos comunes y necesarios que ayudan a conocer a los/las participantes en su entorno sociolaboral.

2. Lo concerniente al uso del tiempo y al cuidado de las personas dependientes, según sexo.
3. Lo relacionado a la estructura del mercado de trabajo, desde la perspectiva de género (Instituto de la Mujer, 2005).

En el primer tipo de datos, se pregunta a los y las participantes, aspectos tales como natalidad y fecundidad, composición de los hogares, retraso de la natalidad, relación entre el número de hijos/as, inactividad, ocupación y género; abandono voluntario del mercado de trabajo por razones familiares, entre otros.

En cuanto al segundo aspecto que se incluye en los estudios de conciliación, referido al uso del tiempo y cuidado de las personas dependientes, según sexo, los y las participantes suelen poner en evidencia el tradicional reparto de tareas según los roles de género, incluyendo a las mujeres que desempeñan un trabajo fuera del hogar, lo que significa llevar a cabo un doble jornada.

Finalmente, el tercer grupo de datos resulta necesario para conocer cómo se compone el trabajo desde la perspectiva de género. En este sentido, cuestionamientos acerca de la actividad e inactividad, la ocupación y desempleo, temporalidad de la ocupación, segregación ocupacional y sectorial, diferencias salariales, etc., ayudan a vislumbrar si existe o no, desigualdad de género en el mercado de trabajo.

Según el Instituto de la Mujer (2008), existe una amplia variedad de enfoques desde los que se puede circunscribir el fenómeno de la conciliación,

lo que se debe a su amplitud temática y complejidad multidisciplinar. No obstante, los estudios se dividen en dos perspectivas:

1. la sociológica, y
2. la económica

Partiendo de la perspectiva sociológica, lo concerniente a la conciliación se basa en la estructura tradicional de valores, normas, creencias e identidades, que son inherentes a un “sistema de estatus y roles de género”, mismos que ponen en evidencia los síntomas de transformación cultural que abarca a la cultura de “emancipación del individuo en general y de las mujeres, como sujeto colectivo, particular” (p. 27).

En cuanto a los roles e identidades de género considerados dentro de la estructura social actual, a las mujeres se les ha considerado desde siempre como un ser al servicio de los otros, mientras que a los hombres se les cataloga como el proveedor de recursos para la familia.

Los roles de género juegan un papel importante dentro del proceso de socialización familiar, pero también como parte de la educación formal, los medios de comunicación de masas, etc. (Instituto de la Mujer, 2008). Los mensajes de género son transmitidos en las etapas tempranas de la socialización, por ejemplo, cuando los padres interactúan de forma diferente según sea el sexo de hijo, sea niño o niña. De igual forma, cuando los medios de comunicación destacan la diferencia entre los atributos femeninos y masculinos en los juguetes, juegos, libros, música, etc., se acentúan los roles de género de acuerdo con la estructura familiar tradicional, en la cual se

consideran a los hombres como fuertes, valientes, inteligentes, individualistas y sexualmente libres, en tanto que las mujeres son débiles, tiernas, pasivas, sexualmente reprimidas y menos inteligentes que ellos.

Asimismo, los roles aprendidos que permiten perpetuar la estructura paternalista, muestran a los hombres como los personajes con la máxima autoridad dentro de la casa, proveedor de recursos y quien tiene la última palabra; en tanto que a las mujeres se les asigna el cuidado de los demás, “dadora” del cariño a los terceros.

Es de esta manera como lo que se espera de las mujeres no son únicamente tareas y actividades, en cuanto al cuidado de los demás se refiere, sino que consiste también en una responsabilidad constante, que de no llevarse a cabo se convierte en un sentimiento de culpa (Instituto de la Mujer, 2008).

Sobra demás decir que la realización personal de las mujeres se ha concebido tradicionalmente en función a si ha logrado tener una pareja, casarse y tener hijos. La presión que ejerce la familia para ello, se intensifica a medida que las mujeres alcanzan la edad reproductiva y se van acercando a la tercera década.

En cuanto a la perspectiva económica, ha de reconocerse que las mujeres, desde su incorporación al mercado de trabajo, han ocupado posiciones con menores garantías laborales en comparación con los hombres. La remuneración sin duda es menor, sin una disminución de las

responsabilidades laborales y familiares, aunado a la presión de cumplir con el rol social de una mujer, que al día de hoy sigue siendo “casarse y tener hijos”.

Anne Oakley defendía la hipótesis de que el trabajo doméstico, tal como se le concibe en el presente, surgió con la separación entre hogar del lugar de trabajo. A partir de la industrialización, el concepto de trabajo, se alejó del hogar y la casa se convirtió en un lugar de consumo, más que de producción de bienes. Es entonces cuando el trabajo doméstico se volvió “invisible” en la medida en que el trabajo “real” se definía más como aquel que se realizaba con un pago de por medio (Giddens, 2001).

Lejos de pensar en un nuevo modelo económico del trabajo, sigue imperando la división sexual del mismo, en donde se condiciona y se delega el cuidado de los hijos e hijas y las responsabilidades familiares, exclusivamente a las mujeres dentro de un ámbito privado; los hombres gozan del consentimiento de vivir en la esfera pública (Vázquez, 2010). De hecho, de manera oculta, el modelo tradicional en el que el trabajo reproductivo continúa subordinado al trabajo productivo continúa como factor de equilibrio funcional para el neocapitalismo global imperante en la actualidad (Benería, 1999)

Se ha calculado que el trabajo doméstico sostiene entre un 25 y un 40% la economía de los países industrializados, al proporcionar servicios gratuitos de los que depende la clase trabajadora (lavar la ropa, hacer la comida, asear la casa, cuidado de los dependientes, etc.) (Giddens, 2001).

La historiadora de la economía, Cristina Borderías, y sus colegas Cristina Carrasco, especialista en economía feminista, y Carme Alemany,

investigadora de género, suponen que la nueva economía familiar resulta insuficiente para explicar el proceso de toma de decisiones en el seno familiar y las estrategias adoptadas para hacer frente a la natalidad o a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, pues deja de fuera aquellos elementos no económicos tales como la estructura tradicional de roles, estatus e identidades de género (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

Sin embargo, aún con la marcada división tradicional del trabajo, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo resulta necesaria para el sostenimiento del hogar. No obstante, su incursión se rige bajo ciertas transacciones que le permitan desempeñar sus otros roles, aquellos esperados socialmente (como madres, hijas, parejas, etc.). Esto es, es más común que las mujeres tengan jornadas de trabajo reducidas a tiempo parcial, menor remuneración económica por igual carga de trabajo, o siendo objetos de la llamada precariedad laboral (que hace referencia a que los ingresos percibidos por un empleo no alcanzan a cubrir las necesidades básicas).

Un aspecto importante que no se debe perder de vista, es que, desde la perspectiva de la economía feminista, el trabajo remunerado descansa sobre el trabajo no remunerado, o bien, aquel que tiene lugar dentro de los hogares y del que se benefician todas las personas que conforman la familia, incluso aquellas que aún no se encuentran en edad económicamente activa. El trabajo de este tipo, el no remunerado, resulta difícil cuantificar en costos, debido a que además del trabajo doméstico tradicional, también implica el trabajo de cuidados directos a las personas (actividades emocionales, afectivas y

relacionales), independientemente de la edad en la que se encuentren (Carrasco, 2006).

Sin importar la edad promedio de un país, el trabajo de cuidados siempre es indispensable para el óptimo funcionamiento de una familia. En sí, tanto cuidados requieren los niños, como los jóvenes, los adultos jóvenes y quienes entran a la tercera edad. Dicha tipificación del trabajo, viene a agudizar la distribución de cargas familiares entre los miembros de las mismas, acentuando con ello las relaciones de poder de género, en términos concretos: feminizando el trabajo de cuidados.

Debido a que el mercado no asume la responsabilidad sobre los cuidados y tampoco el Estado, los grupos familiares se encargan de la reorganización de los cuidados, apoyándose de los servicios públicos dedicados a ello, lo que claramente depende de los ingresos económicos que permitan pagar por un servicio de esta naturaleza. De cualquier manera, para las mujeres su participación en el mercado de trabajo se ha mantenido hasta la fecha bajo condiciones de transacción, lo que implica cierta precariedad laboral que le permitirá continuar desempeñando su rol doméstico a la par que su trabajo remunerado. Las consecuencias de esta doble jornada se traducen en estrés, desgaste físico y psicológico, agravándose por la clase social y la etnia (Instituto de la Mujer, 2008)

Elementos asociados a la conciliación. Lo que se concilia

La literatura muestra que son diversos los elementos que se asocian a la conciliación de las mujeres y los hombres, sin embargo, por lo general se clasifican en tres grandes grupos, a saber: familia, trabajo y la persona.

Por ejemplo, estudios como el de Mangels (2008) revelan que el éxito en las carreras de hombres y mujeres se asocia con un adecuado equilibrio entre los factores trabajo y familia. De igual forma, Idrovo y Leyva (2014) encontraron que la satisfacción en los ámbitos personal/familiar o laboral se ve invariablemente afectada por la percepción de limitación en al menos, uno de ellos; también, concluyeron que para que las mujeres se consideren exitosas se identifican tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral; finalmente, se halló que la edad tiene que ver con la perfección de la satisfacción en dichos ámbitos, pues mientras las mujeres son mayores, la percepción de satisfacción incrementa en todas las tendencias.

A continuación, se describirán los elementos correspondientes a las categorías mencionadas.

Mujeres y nuevos modelos de familias.

La actual dinámica de vida que predomina en los seres humanos, sin distinción de clase o de sexo, ha tenido un impacto de costosas consecuencias para los hombres y para las mujeres, en especial para éstas últimas, ya que “sigue asumiendo múltiples roles con la necesidad de hacerlo bien, por presión

personal y social”, afirma Inés Carrasco, profesora de la universidad Complutense de Madrid (citada en Oviaño, 2014).

Así, sin importar el estilo de vida que tengan, las mujeres, por lo general, asumen el papel que corresponde a cada faceta, y lo que es peor, no suelen delegar. Lo que es un hecho es que los cambios que se viven en la dinámica familiar actual, son costosos tanto para mujeres como para hombres. Es concreto, las primeras se enfrentan a una confrontación entre el nivel de estudios alcanzado, el deseo de una mayor independencia económica y las aspiraciones profesionales y laborales que resultan ser diferentes a las de sus propias madres o abuelas. En el caso de los hombres, se enfrentan con mujeres que son diferentes a aquellas que los criaron, se trata de mujeres con otro tipo de formación, aspiraciones y exigencias con las que tienen que relacionarse en términos de igualdad, no únicamente con aquellas que se convierten en sus parejas, sino también con las que conviven en el trabajo. Dichas diferencias en los roles han hecho que las relaciones entre hombres y mujeres se vuelvan más complejas, más confusas y menos satisfactorias.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado se ha dado de una manera más rápida que la participación de los hombres en la vida doméstica, lo que supone una mayor carga física y psicológica para estas, y, por ende, con mayores consecuencias negativas para su salud. Son las mujeres las que se siguen ocupando del cuidado de los hijos o de otras personas dependientes, del trabajo doméstico, además de aportar económicamente al sostenimiento familiar gracias al trabajo remunerado.

Para entender la conciliación desde todos los ángulos posibles, resulta importante conocer uno de los elementos que se concilian: la vida familiar. La familia se puede explicar desde varias disciplinas, sin embargo, se trata de un concepto construido desde la cultura y la sociología, pero ligado a la perspectiva femenina. Giddens (2001) lo describe como “un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen el cuidado de los hijos”. El mismo autor habla acerca de la “familia nuclear” y de la “familia extensa”, de acuerdo con el número de elementos que las componen.

En la primera clasificación, la familia nuclear, se habla de dos personas que “comparten un proyecto de vida en común, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, hay un compromiso personal entre los miembros y son intensas las relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia. Inicialmente, dos adultos concretan esas intensas relaciones en los planos afectivo, sexual y relacional” (Robles, 2003). Hasta este punto, las familias nucleares conformadas por una pareja joven sin hijos parecen preferir disfrutar más de su relación sin deseo de complicarse criando a su descendencia. Dicho núcleo familiar se hace más complejo cuando aparecen los hijos y/o hijas; ya que es en este momento en el que la familia se responsabiliza de la crianza y socialización de la prole. En pocas palabras, lo que se espera de este tipo de familia es que los dos adultos se encarguen de la crianza, socialización y protección de hijos propios o adoptados, dentro de un solo hogar.

En el caso de las familias extensas, éstas están constituidas por una parte troncal o múltiple (la de los padres y la de los hijos en convivencia), más la colateral (Robles, 2003). En ésta, conviven, además de los dos adultos casados con o sin hijos, otros parientes, en la misma casa y en contacto íntimo y continuo. Algunas de las condiciones que generan este tipo de familia, pueden deberse a un sistema de herencia y sucesión o que exista un nivel de pobreza que obligue la convivencia entre hijos solteros y casados. En el mismo sentido, una de sus características más notables es la red social de apoyo familiar que ofrecen a sus miembros, en especial para los padres y madres que trabajan lejos por un período prolongado de tiempo, o bien, para los hijos que inician una vida familiar a corta edad.

Sin embargo, tales definiciones están resultando obsoletas ante diversos sucesos que han tenido lugar en las últimas décadas: el aumento de los índices de divorcio, el retraso de la maternidad, la disminución en las tasas de natalidad en los países más desarrollados, el aumento de las familias monoparentales, así como la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. En sí, el concepto de familia, de acuerdo con su tipificación más común, ha venido experimentando desde hace varias décadas atrás, cambios evolutivos debido a los propios cambios en el desarrollo de los miembros que las componen, así como en sus relaciones y los acontecimientos que enfrentan cada uno de ellos.

En este sentido, partiendo de dichos cambios que acontecen en la dinámica familiar, es posible hacer hincapié a una tipología familiar basada en la forma de constitución. De esta manera, encontramos las siguientes familias:

de padres divorciados, reconstituidas, monoparentales, adoptivas, monoparentales o monomarentales, las provenientes de padres homosexuales (gays y lesbianas), las conformadas por personas que no guardan nexos entre sí y las unipersonales. A continuación, se describen las características de cada tipología:

Las familias de padres divorciados, haciendo alusión desde una perspectiva legal, están conformadas, como su nombre lo dice, a partir del rompimiento conyugal de una pareja insatisfecha. Hasta hace algunos años, el divorcio era visto como una problemática aislada, cuya percepción de fallo o fracaso marital ha cambiado hoy en día, conceptuándolo más como una solución a un grave problema de convivencia entre la pareja, ya sea por causas de madurez emocional o por la falta de adecuación del uno con el otro. Las consecuencias de una separación legal de los padres, supone una fuerte influencia en la descendencia, dependiendo del sexo y de la edad de esta (Robles, 2003). Sin embargo, una separación legal no exime a ninguna de las partes involucradas (madre y padre) de continuar asumiendo las responsabilidades del cuidado de los hijos e hijas.

En cuanto a las familias reconstituidas, estas reciben dicho nombre cuando al menos un miembro de la pareja proviene de una unión anterior disuelta para conformar la nueva relación, unida a través de un vínculo matrimonial o sin él. Una organización familiar de este tipo resulta mucho más compleja porque implica que a un mayor número de integrantes y a más familias entorno a ella. De la misma manera, su reconstitución presenta mayores problemas, pues existe mayor rigidez en los límites para crear una

familia nuclear, lo que implica hacer a un lado a uno de los padres biológicos, perdiendo o cambiando con ello el rol que se ocupaba, así como el estatus y de situación, sin pasar por ningún proceso que le permita asimilar la nueva situación (Robles, 2003). Este tipo de familia también recibe el nombre de mixta o poligínica (Gutiérrez, 1968).

Según Robles (2003), otra de las nuevas formas de organización familiar, son las familias monoparentales o monomarentales, en las que el o los hijos viven con el padre o con la madre, debido a que la pareja en cuestión ha decidido separarse o divorciarse. El padre o madre que se encarga de la custodia de los hijos e hijas, puede recurrir al apoyo de barreras y refuerzos familiares o convertirse en una fortaleza emocional con el fin de que sus hijos se relacionen únicamente con ellos, coartando de esta manera las posibilidades de crecimiento personal de estos, así como del resto de la familia. Una característica común en este tipo de familia, tiene lugar cuando uno de los hijos o hijas toma el rol de la pareja ausente y “hacen pareja” con el progenitor presente, como una forma de protección y apoyo.

Una variación de las familias monoparentales o monomarentales tiene lugar cuando uno de los progenitores muere, lo que hace que el proceso de adaptación ante la súbita ausencia física, conlleve una sobrecarga de tensiones, responsabilidades y tareas al miembro de la pareja que sobrevive, aunado al desajuste emocional que se deriva de la separación por muerte; otra variación de este tipo de familia tiene lugar cuando alguno de los miembros de la pareja se encuentra privado de la libertad forzosamente, secuestrado o sometido a una larga internación carcelaria, lo que también conlleva a un

reacomodo en las funciones de los demás miembros de la familia (Vázquez, 2005). De igual forma, una “versión” más de esta tipología es la que cuenta con un solo progenitor que nunca contrajo nupcias o “hizo pareja”, es decir, aquella conformada por madre o padre solteros (llamada también familia uniparental), que si bien ha ganado terreno en la actualidad debido a los movimientos feministas en pro de los derechos de las mujeres a la libertad de la reproducción, la crianza de los hijos e hijas supone un reto para este tipo de hogares e implica recurrir a redes familiares y sociales que apoyen para compensar la ausencia de uno de los progenitores (Robles, 2003).

Por otra parte, las familias adoptivas se basan en la falta de consanguinidad entre padres e hijos/hijas. No existen características particulares comunes para este tipo familiar, ya que los motivos por los que se adoptan son diversos, así como las características de los que adoptan y de quienes son adoptados (Robles, 2003). Sin embargo, es preciso destacar que son las mujeres quienes normalmente toman la decisión de acoger y afrontar los desafíos que se derivan de semejante proceso de composición familiar.

También, hoy en día son comunes el caso de las familias homoparentales que se dan cuando gays, lesbianas o transgénero, se convierten en progenitores(as) de uno(a) o más niños(as), ya sea de forma biológica o no biológica. Este tipo de organización familiar apareció en Occidente, en las décadas de los 60 y 70's. En la actualidad, los países europeos, en su mayoría, han promulgado leyes que protegen a estas unidades familiares. No obstante, su existencia es un fenómeno en crecimiento en América Latina.

Asimismo, es posible encontrar también a las familias conformadas por parejas mayores de 60 años, que han tenido hijos(as), pero estos(as) se han marchado del hogar, dando lugar al síndrome del “nido vacío” que consiste en un conjunto de sentimientos de carácter negativo que experimentan los padres cuando los hijos(as) se han marchado definitivamente de la casa.

Finalmente encontramos las familias unipersonales, o mejor llamados, hogares unipersonales conformados por una sola persona. Por lo general, se caracterizan por jóvenes trabajadores(as) que salen de sus hogares de origen para vivir solos; o bien, son viudos(as) o separados(as) que tienen una vida en solitario, ya sea por opción o por necesidad, pero inmersos(as) en redes. Lo anterior supone una lógica de colaboración económica y afectiva hacia la familia que dejan, cumpliendo con una labor de apoyo psicosocial a familiares o miembros de su red que presenten alguna necesidad en particular (Uribe, 2010). Este modelo de familia, según pronósticos de especialistas, irá creciendo en las próximas décadas.

En México, según el Instituto de Investigaciones Sociales (2016), existen 11 tipos de familia, agrupadas en tres grandes bloques: las familias tradicionales, las familias en transición y las familias emergentes. En la figura 2 se muestra la clasificación familiar en subgrupos.

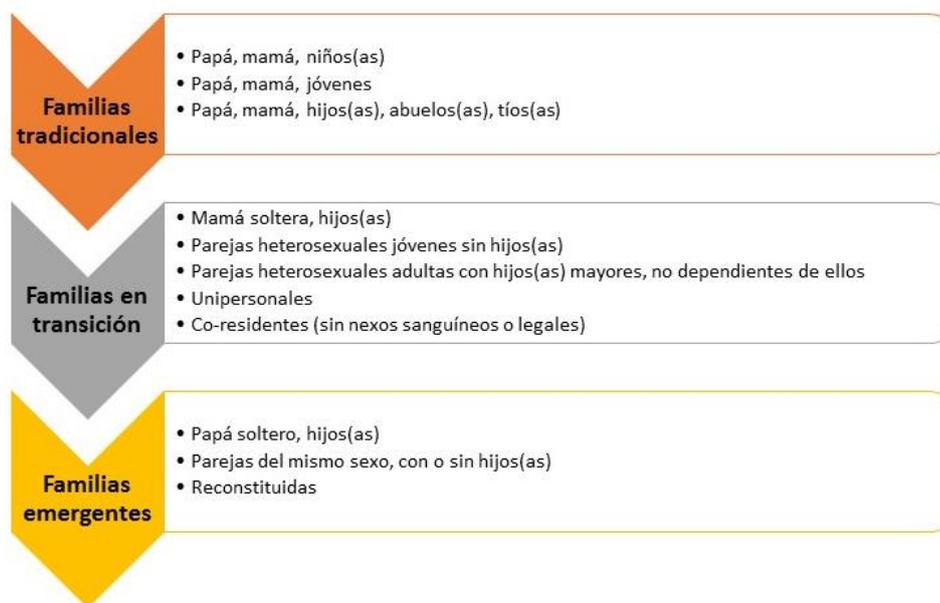


Figura 2. Tipología familiar mexicana.

Fuente: Datos del Instituto de Investigaciones Sociales (2016). Figura de elaboración propia.

La figura 3 muestra la proporción según los once tipos de familias mexicanas.

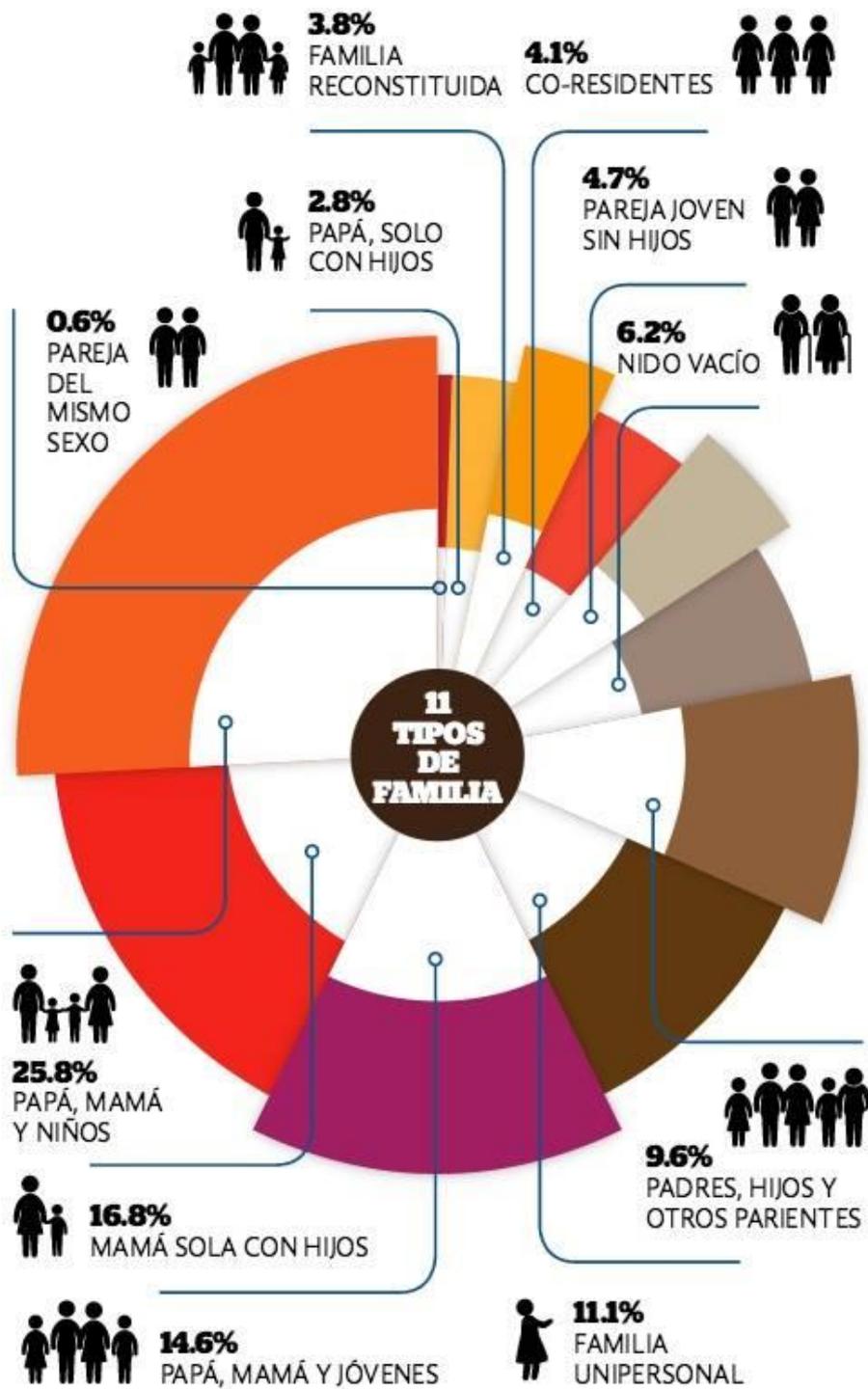


Figura 3. Distribución porcentual de las familias mexicanas.

Fuente: Instituto de Investigaciones Sociales (2016).

Con base en los datos especificados en las figuras 2 y 3, las familias tradicionales constituyen el 50% de los hogares mexicanos, mientras que las familias en transición representan el 42%, y las emergentes suman el 7%. De igual modo, es notorio que, con un 25.8%, la estructura familiar más importante en el escenario mexicano es la conformada por padre, madre e hijos(as), seguida de aquellas encabezadas por una madre sola o soltera, con una prevalencia de 16.8% por ciento de los hogares (Instituto de Investigaciones Sociales, 2016).

Dichos números permiten entender la realidad familiar en México y, hasta cierto punto, vislumbrar la problemática de conciliación dependiendo de la constitución familiar. Sin embargo, para lo anterior también hay que tener en cuenta la clase social, pues no concilian igual quienes tienen una posición económica alta en contraste con aquellas personas cuyos ingresos económicos apenas les permite para comprar lo mínimo indispensable de la canasta básica.

En este sentido, la Secretaría de Economía mexicana, clasificó en 2014, seis estratos sociales en México, de acuerdo con sus funciones, costumbres, situación económica y de poder (Secretaría de Economía, 2014). La figura 4 muestra los porcentajes según las estimaciones federales.

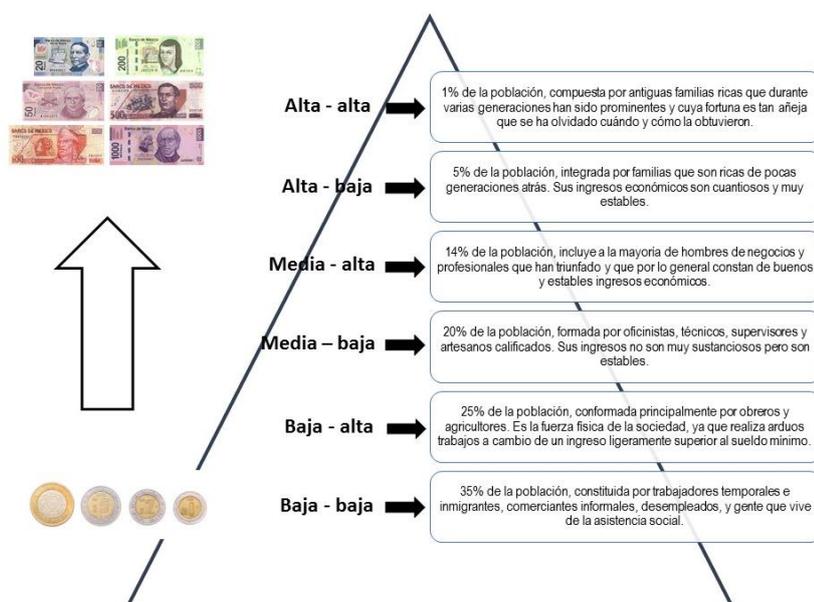


Figura 4. Clases sociales en México, según la Secretaría de Economía.

Fuente: Datos de la Secretaría de Economía (2014). Figura de elaboración propia.

Se enfatiza que estos seis perfiles engloban a un determinado tipo de persona de acuerdo con la ocupación o actividad que desempeña dentro de la sociedad mexicana, sus ingresos económicos, su nivel cultural y, finalmente, sus pautas de comportamiento.

La falsa mística de la maternidad: conflictos e intereses

Como parte de los estereotipos de género tan ampliamente diseminados desde las primeras organizaciones humanas y a partir de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, mencionado en diversas partes del presente documento, se da por hecho que existe una relación inversa y determinante entre fecundidad y empleo femenino, es decir, hay una evidente reducción de

la fecundidad a medida que las mujeres ingresan a un empleo formal y de tiempo completo. Es así, que marcadas por su condición biológica son las mujeres a quienes se les ha conferido el cuidado y desarrollo del hogar y de los hijos e hijas, así como el control de la natalidad. Esto último, les permite una mayor independencia de su fertilidad, así como la decisión de cuántos hijos(as) desean tener, lo que ha impactado directamente una disminución o retardo de la fecundidad (González, 1997).

Hace algunas décadas, se hablaba de una incompatibilidad entre las funciones de madre y las de mujer trabajadora, pues se creía que procrear hijos con un impedimento para las mujeres que desean trabajar. Brígida García y Orlandina de Oliveira llevaron a cabo un estudio en 1988, en el que se encontró una relación entre la disminución de la fecundidad y la alta escolaridad, en ocupaciones desempeñadas lejos de casa, asalariadas, no agrícolas, no familiares y “modernas”. Lo anterior, según las autoras, mostró un probable replanteamiento de la creencia que la realización personal de las mujeres no tiene que ver exclusivamente con la maternidad (González, 1997).

En el mismo tenor, un año antes del estudio de García y Oliveira, en 1987, la Organización de las Naciones Unidas incluyó diversas variables sociodemográficas y macrosociales para encontrar el impacto del empleo en la fecundidad. Los resultados de dicha investigación demostraron que respecto al conjunto de países en desarrollo no había diferencias importantes entre la fecundidad de las mujeres que trabajan y las que no trabajan, atribuyendo al tipo de actividad llevada a cabo como la variable que influye directamente en la disminución de la maternidad. Asimismo, otros factores como los rasgos

socioeconómicos, demográficos y culturales de las poblaciones analizadas, suelen ser las condiciones principales en el incremento o la disminución de la fertilidad; por ejemplo, aquellos países donde el patriarcado es más marcado, las mujeres ven en la maternidad, un seguro contra riesgo de viudez y abandono, así como una fuente de legitimidad, seguridad y satisfacción (González, 1997).

Por otro lado, en relación con el nivel educativo que hoy en día alcanzan las mujeres, existen estudios que demuestran una relación significativa negativa entre la maternidad y la asistencia escolar, la inscripción en cualquier nivel educativo, la consecuente conclusión en cualquiera de estos, por ende, los años de educación acumulados, así como un fuerte abandono escolar (Binstock y Näslund-Hadley, 2013). Asimismo, dichos autores explican que existen condiciones importantes para que una maternidad a temprana edad, trunque el desarrollo profesional de las mujeres, tal como la pobreza extrema, el no disfrutar de estar estudiando, y la idea de un trato discriminatorio a las que pueden estar sujetas, ya sea por parte de las autoridades, docentes, y más concretamente por sus compañeros. Lo anterior explica que convertirse en madres adolescentes, según el estudio de Binstock y Näslund-Hadley (2013), acarrea consecuencias negativas en las trayectorias educativas, ya que la mayoría no logra concluir su educación media, mientras que el número baja entre quienes fueron madres posteriormente. Algunos factores que permiten la conclusión de los estudios, y, por ende, una mayor preparación académica, son que las adolescentes que se convierten en madres sigan viviendo en la casa familiar, lo que les facilita mantener una actitud receptiva a los estudios; por

otro lado, que las familias, en especial los padres, participen de una manera más activa en su proceso educativo.

En sí, la maternidad ha sido objeto de debate como parte esencial de los Derechos Humanos y dentro de muchas convenciones internacionales como la llevada a cabo el 18 de diciembre de 1979, acerca de la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. El aporte fundamental de la Convención fue definir la discriminación contra las mujeres como sigue:

la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Artículo 1) (UNFPA, 2006).

Fue en esta convención cuando, por primera vez, se aborda el derecho de procrear, que de ninguna manera debe ser motivo de discriminación, abogando por la maternidad como una “función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan a plenitud la responsabilidad de tener hijos. Se afirma también que es obligación de la sociedad (entiéndase por Estado), la prestación de servicios sociales, específicamente, lo referente a los servicios de guardería, los cuales permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y tener derecho a participar en la vida pública.

Lo cierto, es que, a pesar de los avances en relación con los derechos de la maternidad, cuando las mujeres que trabajan fuera de casa se convierten en madres, hay una búsqueda constante por la armonía familiar y su vida profesional. Tanto para la madre que permanece en el hogar al cuidado de los hijos e hijas, así como aquella que trabaja fuera de él, habrán de encontrar un modo de vida que le implique ventajas y desventajas, de esta manera, no habrá una satisfacción al 100% de su ideal de mujer. Ya sea porque el trabajo en el exterior, más la jornada en casa la agoten y a menudo se cuestionen si los hijos e hijas tienen suficiente de una cosa u otra, o de no hacer lo bastante por ellos, por la casa o por la pareja; o en el caso de las mujeres que se quedan en casa, también son víctimas de un gran cansancio derivado de una jornada extrema de labores domésticas y familiares, y al igual que las otras, constantemente se preguntan si son capaces de saber “manejar” a sus hijos e hijas, pero se tranquilizan diciéndose que les dan lo mejor de sí mismas (Giampino, 2002).

Es la maternidad una etapa de vacilación, a decir de Giampino (2002), de no saber qué hacer ante la llegada de un hijo o hija. Puede ser que lo que se había previsto, tal como un freno total a la actividad profesional para cuidar del hijo(a), se reconsidere. O tal vez aquellas mujeres que tenían planeado volver al trabajo, se den cuenta que simplemente no pueden dejar en terceros el cuidado del infante.

Vallés y Tarabini (2014), profesoras de sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona y expertas en políticas sociales, desigualdades y mercado de trabajo, afirman que no existe un modelo único que mencione cuál

es el rol de los progenitores en la crianza y educación de sus hijos e hijas; así, emergen diversos modelos de maternidad, herencia de la tradicional distinción entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia. En el primer modelo, destaca la importancia que se le da al desarrollo profesional y éxito laboral, por los cuales se pospone la edad de tener hijos o simplemente se opta por no tenerlos, afirmando que la realización de las mujeres no está vinculada necesariamente con el hecho de tener hijos. Por otro lado, está el modelo que hace visible o enaltece todo lo que tenga que ver con el cuidado de los hijos. Sin embargo, las mismas autoras señalan que dichos modelos son útiles analíticamente, pero no reflejan la realidad de la vida, pues cada mujer no tiene una trayectoria vital lineal y sí cada una vive diferentes experiencias respecto de la maternidad, llenas de matices y colores.

De hecho, la experiencia de tener hijos, es inevitablemente subjetiva y resulta diferente para cada persona. Sin embargo, resulta cierto que la percepción de bienestar o malestar que se genera de la maternidad, tiene que ver con la posición social que se ocupa y con la posibilidad de gestionar el tiempo y las redes de apoyo.

Hoy en día, los costos por traer y mantener una descendencia no son precisamente bajos. Es necesario que ambos miembros de la pareja trabajen para tener los pagos y demás gastos que una familia implica, relativamente cubiertos. Sólo pocas parejas pueden darse el lujo de reducir un segundo sueldo y, por lo general, al menos en un contexto latino, es la madre la que abandona su empleo para dedicarse de tiempo completo al cuidado de la descendencia.

Preocuparse y ocuparse de la atención de los hijos e hijas puede incitar a algunas parejas a comprometerse más con su profesión a fin de lograr el éxito financiero que les permitan “darles todo”, pero con profundo sentimiento de culpabilidad por parte de la madre, al no poder apoyarlos(as) en sus deberes y demás problemas; aunque también, para otras, el compromiso será reducir sus compromisos para tener más tiempo para la educación de la progenie.

En definitiva, el modelo patriarcal del cual provenimos sigue teniendo mucho peso, y es posible dar cuenta de él cuando la madre es, principalmente, quien se ocupa de los hijos e hijas, incluso al grado de reducir su jornada de trabajo o dejar sus labores profesionales por un período de tiempo. Es entonces cuando lejos de convertirse en un problema económico, se convierte en una cuestión psicológica.

La maternidad tiene un impacto negativo en la relación de pareja cuando el hecho de no compartir las responsabilidades de la crianza de los hijos e hijas, libera a una parte del proceso de decisión que conlleva el rol de padres. De esta manera, quien suele tomar las decisiones en este aspecto es el que queda en primera línea, es decir, al mando. Giampino (2002) menciona que son las mujeres las que generalmente toman esta actitud, al considerar que su hijo es su territorio. Sin embargo, los costos de tal rol decisor juegan un papel determinante para la relación de pareja y no precisamente para fortalecerla. De esto se trata el siguiente apartado.

La socialización femenina para su vida en pareja.

Otro de los aspectos que entran en conciliación para las mujeres, es la vida en pareja, ya sea como parte de un noviazgo en el que cada uno vive en casas diferentes, o conviviendo bajo el mismo techo, es decir, como parte de una familia de dos o más.

Las novelas, las canciones, la familia y, en general, la sociedad, han inculcado y fortalecido la idea que para ser completamente feliz es necesario tener pareja, ya que sin ella nos encontramos sin nuestra otra mitad, incompletos. La creencia de que una persona llegará para añadir luz a la vida de alguien más, está sobrevalorada hoy en día.

Son principalmente las mujeres a quienes se les ha inculcado la imagen de una pareja que fue feliz para siempre, tal como lo dibujan en los cuentos de princesas. A medida que se crece, aumenta el ferviente deseo de encontrar a un príncipe azul que brinde la felicidad completa.

Ya lo afirmaba de manera radical Henry Miller “Ser capaz de entregarse total y completamente constituye el lujo más grande que la vida proporciona. El amor auténtico solo empieza en este punto de disolución. La vida personal se basa totalmente en la dependencia, en la dependencia mutua”. Entre todos los animales, los hombres y las mujeres son la única especie que se une más allá de una función procreadora, sino que, además, se busca una relación basada en componentes mucho más complejos que aseguren un suministro constante

de comida, resguardo y protección. Los humanos son la única especie en el mundo que cae bajo el embrujo del amor y de la pasión.

Cuando se inicia en una relación, todo parece más brillante y más perfecto, el mundo gira a favor. Incluso en los días malos, el poder del amor lo puede todo, hacer que valga la pena las equivocaciones y los retos de la vida cotidiana.

Lo que no aparece en los cuentos de princesas, es el momento en que las relaciones, complejas por naturaleza, se pierden en la vorágine de la cotidianidad, se rinden ante los problemas de la vida diaria. Se cae en cuenta que por dedicar más tiempo a una relación de pareja, es posible estar descuidando otros aspectos y proyectos personales, tales como el trabajo, la escuela, la familia, etc. Es aquí donde empieza el conflicto del uso de tiempo racional, pero ¿racional para quién?, ya que es posible que lo que sea bueno para una, no lo sea tanto para el otro.

Como parte de una evolución natural, al igual que ocurren con muchas otras cosas y todo tipo de relaciones entre seres humanos, es normal que una relación de pareja pase por diferentes etapas, que van desde el enamoramiento hasta la madurez y crianza de hijos e hijas, la necesidad de trabajar y los problemas de pareja que esto puede ocasionar, son una constante durante varios años.

Si bien las relaciones de pareja tienen como base biológica al amor, existen otros componentes de tipo social que se generan a partir del contexto social en el que las personas se ven inmersas: el compromiso, la intimidad y el

romance (Maureira, 2011). El compromiso en el que se hace evidente el interés mutuo que tiene la pareja en continuar con la relación, a pesar de los conflictos que puedan surgir, tiende a incrementarse en la medida que los miembros se hagan más interdependientes en el plano personal y emocional. La intimidad que tiene que ver con el apoyo afectivo, las pláticas en las que se conocen aspectos personales y profundos de cada miembro de la pareja, dar apoyo al compañero(a) en momentos o situaciones difíciles, tanto en el aspecto económico como en el emocional. Y el romance, que se refiere a las conductas socialmente aceptadas para demostrar interés y atracción del uno hacia el otro(a), se expresa intensamente al principio de la relación y suele disminuir con el paso del tiempo.

La existencia de los tres componentes sociales, además del componente biológico que lo constituye, el amor mutuo logra que las relaciones sean más duraderas y exitosas que si existiera solo por parte de uno de los(as) involucrados(as). Sin embargo, para que esto se dé, se requiere de tiempo para desarrollar el compromiso de mantener sentimientos positivos hacia el otro(a).

En definitiva, la dinámica de pareja cambia según las condiciones sociales y emocionales en las que ésta esté inmersa. Puede ser que exista un contrato civil representado por el matrimonio, ya sea con hijos e hijas o sin ellos; o bien, que se trate de una unión libre en la que tener una descendencia no esté en planes o que ya existan.

Y aquí surgen otras interrogantes, ¿qué pasa cuando las parejas no logran sobrevivir a la falta de romance y de aquella cercanía tan característica en las primeras etapas? ¿Qué viene después del amor para todo lo creado en pareja, incluyendo en este 'todo' a los hijos(as)? ¿Qué pasa ahora con la conciliación? Si ya resulta complejo conciliar en pareja, cuando hay una ruptura la problemática puede volverse mucho más aguda, sobre todo si los hijos(as) son menores y dependientes.

A continuación, en el siguiente apartado relacionado con las políticas públicas, se contextualizará acerca del marco jurídico que protege los derechos de mujeres y hombres en cuanto a las políticas conciliatorias.

Las políticas públicas, el marco legal que permite conciliar

Uno de los aspectos que cobra mayor relevancia para lograr el equilibrio entre la vida de trabajo con las tareas familiares, domésticas y lo concerniente a la vida personal, son las políticas públicas. En este apartado se señala cómo surgen las políticas conciliatorias, primero en España y luego en América Latina y el Caribe, cómo se tipifican y porqué son necesarias para favorecer el equilibrio de la vida laboral con la familiar y lo personal, finalmente, se menciona cuál es el marco regulatorio de este tipo de normativas en México.

Las políticas conciliatorias, un tipo de políticas de género, tienen su origen a partir de los años 70's cuando el debate feminista acerca de la carga que el trabajo doméstico representaba para las mujeres introdujo el tema de la desigualdad de género a la agenda pública (Astelarra, 2005). De origen

europeo, las políticas conciliatorias surgen dentro del marco feminista como crítica al sesgo productivista y androcéntrico de la organización laboral (Martínez y Monge, 2007).

López-Ibor, Escot, Fernández y Palomo (2009) mencionan que es posible distinguir tres ámbitos (que resultan complementarios) en los que actúan las medidas (políticas) que pueden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. El primer ámbito es el que compete directamente al estado, que funge como el encargado de la provisión o dotación de servicios de cuidados a niños y a personas dependientes; así como de garantizar la regulación y la financiación del sistema de permisos parentales remunerados; la regulación de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos pequeños u otros dependientes, entre otros. El segundo ámbito, referente a las políticas de conciliación que aplican las propias empresas y organizaciones, las cuales pueden facilitar la conciliación a través de una amplia gama de medidas, tales como: flexibilidad en el horario de trabajo, horarios compatibles con la escuela de los hijos e hijas, así como a través del fomento de una cultura corporativa favorable a las políticas de conciliación. El tercero, en gran medida responsabilidad de la sociedad en su conjunto, tiene que ver con el cambio gradual hacia un sistema de horarios de trabajo más racional, que permita liberar más horas diarias para la vida personal de los trabajadores sin que ello vaya en menoscabo del tiempo efectivo que dedican al trabajo.

En este afán de bienestar organizacional, se han establecido una serie de políticas públicas plasmadas como marcos legales, que respaldan acciones afirmativas en el terreno de la conciliación.

Es así que en la búsqueda de documentos legales que implicaran el término conciliación, se encontró que dicha expresión está mayormente vinculada con aspectos ligados a los acuerdos que pueden alcanzarse cuando existe un litigio entre obreros y patronos.

No obstante, debido a la actual dinámica sociodemográfica a nivel mundial, resultado de movimientos que han venido gestándose desde décadas atrás, es necesario plasmar en forma de leyes todos aquellos problemas sociales que impactan de manera directa cualquier ámbito, incluido el organizacional. Es así que resulta importante pasar de escenarios ideales a escenarios reales, pero sobre todo funcionales, haciendo referencia con ello, naturalmente, a la conciliación laboral, familiar y personal.

Astelarra (2005) señala tres tipos de estrategia para lograr la equidad de género en función de lo que buscan: (1) la desigualdad de oportunidades, (2) la acción positiva y (3) la búsqueda de cambios estructurales. La primera, cuyo objetivo son las personas, se orienta a buscar el acceso de las mujeres al mundo público. La segunda busca un reequilibrio entre hombres y mujeres en el mundo público. Y la tercera, se enfoca a la reorganización de la división sexual del trabajo en todos los ámbitos.

En el mismo tenor, Durán (2004) hace la distinción de otros tipos de estrategias conciliatorias básicas, entre las que destacan: la secuenciación (licencias laborales de distintos tipos, promoción de la jornada parcial, y flexibilización temporal y espacial del trabajo); la derivación (subsido para la compra de servicios de cuidado, prestación de subsidiada de servicios

estatales de cuidado, prolongación del horario escolar, y servicios subsidiados de transporte escolar, entre otras); así como la redistribución de tareas (cambio cultural).

No obstante, pese al reconocimiento actual acerca del trabajo no remunerado como forma de sostenimiento al trabajo remunerado, existen países, como España, que aún no ajusta sus instrumentos legales y económicos a los nuevos modelos de familia en los que los cónyuges se distribuyen las tareas domésticas de un modo más equitativo, al igual que lo hacen en la vida económica, penalizando con el pago de más impuestos a un segundo salario, ya sea aportado por el hombre o por la mujer, por lo que no resulta conveniente el hecho de ganar más dinero para contribuir al sostenimiento familiar.

Según García (2004), los últimos 35 años han sido testigo de la lucha internacional para el “inicio, conformación, desarrollo, análisis y primeras evaluaciones sobre las leyes de igualdad”, de la cual América Latina y El Caribe no han sido la excepción. La autora apunta que varios factores han influido para el desarrollo de diversas formas jurídicas, principalmente en los ámbitos jurídicos, político y administrativo, aunque no de manera exclusiva. La primera Conferencia Internacional de la Mujer en México, celebrada en 1975, fue el escenario que sirvió para atender las reiteradas denuncias acerca del “carácter incompleto” de las legislaciones en relación con los derechos de las mujeres, aunque dicho interés tiene su origen en el movimiento feminista pro-voto del s. XIX.

García (2004) anota que, a partir de esa primera conferencia, se generó un “nuevo aire” en las instituciones, los grupos y las personalidades comprometidas a sentar sobre la mesa las ideas generadoras de discusiones en torno a la temática de género.

Pero, ¿por qué son importantes el desarrollo de políticas públicas que permitan conciliar el trabajo con la vida personal y familiar? Duxbury y Higgins (2003), investigadores canadienses del conflicto entre trabajo y vida personal, sostienen que los resultados del empleo de las mujeres se relacionan inherentemente con las opiniones que la sociedad actual tiene acerca de los roles de éstas como madres, esposas, así como del cuidado de las personas de la tercera edad y las responsabilidades domésticas. De esta manera, resulta de vital importancia la formulación de políticas de acción que favorezcan, tanto en el ámbito de las organizaciones públicas como privadas, el equilibrio entre los roles que hombres y mujeres llevan a cabo como parte de su dinámica intra e interpersonal.

Como parte de los mismos resultados de dicha investigación, Duxbury y Higgins (2003), probaron que un adecuado equilibrio se asocia a un mayor compromiso por permanecer en el mismo empleo, menos estrés, menor ausentismo y satisfacción laboral, así como mejor satisfacción de la empresa como lugar de trabajo, esto como parte de la dimensión laboral; en la parte familiar, una conciliación eficaz promueve la adaptación e integración familiar, una paternidad positiva y una satisfacción de la paternidad y la vida familiar en sí; en el caso de la parte personal, disminuye el estrés percibido, un humor menos depresivo, menos fatiga y una mayor satisfacción con la salud percibida

y la vida en general; finalmente, en el ámbito social, se distingue un menor uso del sistema de salud.

Así, en la búsqueda de políticas conciliatorias que permitan el balance entre trabajo y familia en México, se hace una rápida mención de los compromisos internacionales que protegen los derechos laborales de las mujeres:

- (a) Derecho a que se reconozca el trabajo doméstico.
- (b) Derecho a combinar las responsabilidades familiares y laborales.
- (c) Derecho a contar con servicios destinados al cuidado de las hijas e hijos.
- (d) Derecho a recibir cuidados.

En el mismo sentido, para garantizar los derechos anteriores, es necesario que las organizaciones adopten medidas que contribuyan a equilibrar el trabajo con la familia. En la Tabla 1 se mencionan las acciones de este tipo que la mayoría de las organizaciones del sector público de los 34 países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han incorporado para tal fin.

Tabla 1.

Medidas para equilibrar la vida laboral y la personal en la función pública de los países de la OCDE

Medidas para el balance trabajo - vida	% de países
Permisos para cuidar a un familiar enfermo	100
Horas de entrada y de trabajo flexibles, ahorro de tiempo	100
Solución de empleo de tiempo parcial	100
Medidas especiales para satisfacer las necesidades de las mujeres embarazadas	86
Medidas especiales para satisfacer las necesidades de las mujeres amamantando	86
Trabajo a distancia	76
Horario semanal de trabajo comprimido	71
Subsidio para el trabajo de los menores	70
Ausencia para dar atención a un familiar anciano	62
Instalaciones de guardería proporcionada por el empleador	48

Fuente: Encuesta de género en el empleo público 2012.

En México, la igualdad entre hombres y mujeres está contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obstante, a pesar de esta consideración, en la práctica es evidente que continúan las desigualdades en los terrenos económico, social, laboral, jurídico y educativo. Tomando como punto central dicho documento y con base en los compromisos internacionales ya citados, el desarrollo de políticas conciliatorias se ha visto plasmado en

documentos oficiales que constituyen los ejes rectores del desarrollo de la nación. Ejemplo de ello es el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), cuyos puntos relacionados con la conciliación del trabajo con la familia, se mencionan a continuación. Cabe mencionar que, para efectos de esta investigación, la revisión documental abarca únicamente la pasada y la actual administración federal.

A. Plan Nacional de Desarrollo

En el documento de la administración federal 2007-2012, como parte del tercer eje de este programa, se propone la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre las personas que por su situación conforman los grupos más vulnerables de la sociedad se reconoce como una obligación del Estado. En estos grupos se reconoce a los adultos mayores, niños y adolescentes en riesgo o situación de calle y personas con discapacidad, es decir, quienes requieran más cuidados y, por ende, ser beneficiarios de las políticas conciliatorias. En el mismo eje, objetivo 16, se pretende la eliminación de cualquier discriminación por motivos de género y se garantiza la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual, señalando como una de sus estrategias, la creación de guarderías y estancias infantiles, como servicios de cuidado infantil, un derecho tanto de las madres como de los padres trabajadores o en posibilidad de trabajar. En este mismo documento se encontraba prevista la promulgación de reformas laborales que facilitarían la participación y responsabilidad de los

hombres en el cuidado de los hijos (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y de la Equidad de Género, 2008).

En cuanto al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, actualmente implementándose, se considera mantener los compromisos establecidos de la CEDAW, como parte de sus metas nacionales: México en Paz y México Incluyente. En el caso de la primera meta mencionada, Estrategia 1.5.4. Establecer una política de igualdad y no discriminación, se garantiza la promoción de un marco jurídico y acciones afirmativas orientadas a la igualdad y la no discriminación. Y en el segundo enfoque transversal (México Incluyente), se promueve el fomento de políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar; y por otra parte, se garantiza el diseño, aplicación y promoción de políticas y servicios de apoyo a la familia, incluyendo servicios asequibles, accesibles y de calidad, para el cuidado de infantes y otros familiares que requieren atención (Gobierno de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018).

B. Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad).

La versión del Proigualdad 2007-2012, parte del diagnóstico presentado por Inmujeres en 2008, acerca de la situación de las mujeres, en el cual se reconoce que la falta de políticas y estrategias en torno a la conciliación trabajo-familia es una de las causas de la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, debido a la desigual carga de trabajo doméstico: 4.6 veces más para las mujeres que para

los hombres; cuyo valor, no reconocido como aporte económico, es de más de un quinto del PIB (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y de la Equidad de Género, 2008).

El Proigualdad 2013-2018, tiene como base un diagnóstico del cual se desprenden los grandes desafíos que plantea la persistencia de desigualdades de género entre los diversos grupos de población, para alcanzar el bienestar, incrementar el desarrollo humano, garantizar el empoderamiento económico, incentivar la participación política y social de las mujeres y erradicar la violencia de género en México.

Así, en su estrategia 3.5, se propone impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado. De dicha estrategia, sobresalen las siguientes líneas de acción:

- 3.5.3 Fomentar el crecimiento de los servicios de guarderías y centros de cuidado diario para dependientes, con horario extendido.
- 3.5.4 Impulsar la creación de casas de día para discapacitados, ancianos y enfermos crónicos, en el sector social y en la asistencia privada.
- 3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños.
- 3.5.6 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.

Y, por otra parte, la estrategia 3.7, encargada de impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares. De ella se desprenden las siguientes acciones:

3.7.2 Promover políticas y campañas que posibiliten la corresponsabilidad familiar en el ámbito privado.

3.7.5 Consolidar la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo como instrumento de sustento para las políticas públicas de género.

C. Norma Mexicana para la Igualdad de Hombres y Mujeres (NMX-R-025-SCFI-2015), implementada como parte de las actividades del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 en colaboración con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (CONAPRED, 2015). Dicha norma consiste en un estándar que establece los lineamientos para la certificación de políticas laborales a favor de la igualdad de oportunidades en el trabajo, en los siguientes ejes: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de

trato y de oportunidades. Se orienta a organizaciones públicas, privadas y sociales, las cuales, para certificarse bajo esta Norma, tienen que cumplir con 5 requisitos críticos, después de los cuales se encuentran 9 requisitos no críticos que se valoran también para obtener el resto del puntaje necesario para certificarse que es de 70 puntos. El requisito 12 (no crítico) es en donde se establecen 5 estrategias para conciliar el trabajo con la familia. Entre dichos puntos destacan espacios dentro del centro de trabajo destinados a la lactancia, esquemas y políticas de horario flexible, horas-permiso para deberes de maternidad-paternidad, atención para las y los trabajadores que brinden cuidados a adultos mayores, servicios de guardería y licencia por paternidad, entre otros.

Como es posible observar, existen políticas orientadas al balance entre trabajo y vida, sin embargo, son pocas las organizaciones las que implementan este tipo de acciones, en principio, porque se trata de programas opcionales y porque no hay incentivos para que sean tomados en cuenta.

Para concluir, en la figura 5 se presenta una síntesis del capítulo 2.

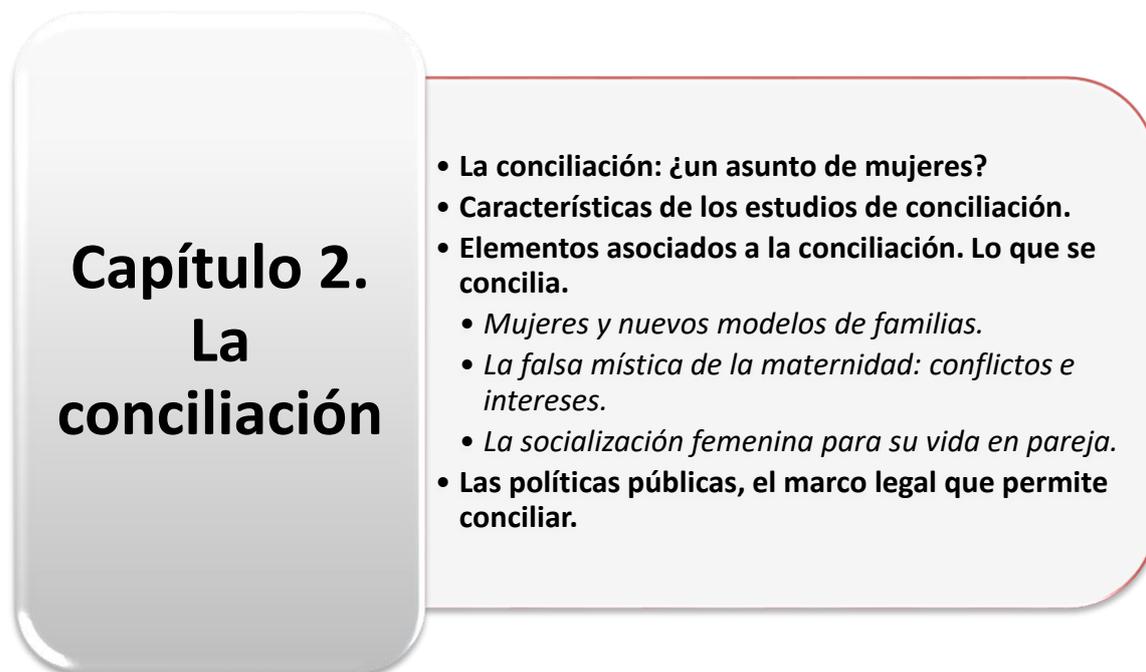


Figura 5. Síntesis del capítulo 2.

Capítulo 3. Las mujeres y el trabajo

El apartado de trabajo para esta tesis doctoral requiere de una mayor atención, ya que ha ido de la mano con las mujeres desde que la primera de ellas apareció en la faz de la tierra. Por este motivo, es de sumo interés “desmenuzar” cómo ha sido conceptualizado el trabajo de las mujeres y cuál ha sido su evolución hasta convertirse en lo que representa en la actualidad.

Hace algunas décadas, el trabajo doméstico había sido ignorado por la mayor parte de las disciplinas. Ni la economía ni la historiografía del trabajo daban parte del fenómeno que representaba la producción doméstica. En este mismo sentido, la sociología de la familia ocultó la atención hacia el trabajo doméstico realizado por las mujeres, tras su interés en la unidad familiar. Precisamente, de esta disciplina emanan, en los años 70's, algunas de las aportaciones más relevantes al respecto (Borderías, Carrasco, Alemany, 1994).

Los antecedentes de la investigación del trabajo doméstico tuvieron lugar en estudios realizados en los Estados Unidos, bajo la perspectiva de la psicología, la sociología y la sociología del trabajo, cuyo enfoque central fueron los problemas de estrés e inadaptación de las amas de casa, originados a causa del “aislamiento, falta de conexión social y de estímulos personales” (Borderías, Carrasco y Alemany, p. 23). De la misma manera, se llevaron a cabo investigaciones desde el punto de vista de la sociología de la familia, aunque la atención se centró en “la modificación de la estructura de la

familia y del papel de la mujer como dimensiones centrales del proceso de modernización” (p. 24).

A finales de los años sesenta, emergió una corriente de investigación bajo las premisas del capitalismo, la cual supuso una ruptura de la concepción acerca de la división del trabajo, en la cual se constituyó el trabajo doméstico como la forma de trabajo exclusiva de las mujeres. Paralelamente, se desataron debates situados desde la perspectiva del marxismo en los cuales se destacaba el carácter no productivo de este tipo de trabajo. Sin embargo, dicha visión desató una polémica, en la cual participaron incluso las feministas más próximas al socialismo, quienes destacaron a las mujeres como sujetos de intereses que también podrían cuestionar el sistema social de clase y de género.

Dentro del marxismo quienes estudiaron la llamada "cuestión de la mujer" fueron Engels y August Bebel, aunque Marx propone categorías (trabajo, producción, reproducción, clase, explotación, etc.) que son aplicadas para el análisis de la situación de las mujeres por otros teóricos. En términos generales, para el marxismo, la explotación de las mujeres es una explotación económica que se debe a dos cosas: la propiedad privada y la exclusión de estas del proceso productivo. Engels afirmó que al desaparecer el matriarcado y las formas de vida comunales se instauró la monogamia y, con eso, apareció la propiedad privada y el esposo pasó a ser el encargado de proteger esta propiedad. Este razonamiento conduce a pensar que la explotación de las mujeres desaparecería si la explotación económica ejercida por el capitalismo, desapareciera (Sánchez, 2008).

Las críticas a la idea marxista sobre la explotación de la mujer, realizadas por las feministas socialistas fueron dirigidas principalmente hacia dos categorías: producción y trabajo. Desde el punto de vista del marxismo, el trabajo productivo sería aquel que únicamente se intercambia por capital y produce plusvalía; en el caso del trabajo doméstico, este es realizado sin recibir un pago a cambio y, además, es un trabajo desvalorizado pero fundamental para la economía. Las críticas abrieron el debate sobre si el trabajo doméstico debía ser o no pagado y si era productivo o no, según los términos marxistas.

Esto llevó a la creación de una nueva categoría para analizar el trabajo doméstico considerando sus particularidades (no remunerado y no reconocido), el llamado "modo de producción doméstico" (MPD), que sirve para estudiar la relación entre el capitalismo y el patriarcado, así como las relaciones de poder inmersas en la esfera privada, que es el lugar donde se desarrolla el trabajo doméstico.

Pero, en la actualidad, las mujeres también se desarrollan en el ámbito público con el trabajo remunerado. Según el Instituto de la Mujer (2005) de España, "el trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico pasa a ser una opción formalmente posible" pero difícil para las mujeres, "puesto que, a pesar de su cuestionamiento, la tradicional división sexual del trabajo no va a desaparecer sin más" (p. 10). Por lo tanto, y como una primera forma de cuestionar esta tradicional división, es que es importante situar su origen histórico, en lugar de verlo como una situación "natural" o que siempre ha estado presente.

Las ideas tradicionales respecto al trabajo de mujeres y hombres tienen un origen histórico, que según Caamaño (2010) y Silvia Federici (citada en Maestro, 2013) ocurrió mientras se iba constituyendo la clase trabajadora o proletariado, pasando las sociedades de un sistema esclavista o de peones a uno capitalista. Son diversas las razones para la asignación de los roles de género y la división sexual del trabajo que todavía hoy están presentes, establecen al hombre como único proveedor económico desconectado de las labores domésticas y, a la mujer, como ama de casa, esposa y madre, única responsable del cuidado de la familia y las labores domésticas; además, según los autores mencionados, con dichas razones se responde al desarrollo de un sistema económico capitalista.

Para el desarrollo adecuado de las potenciales trabajadoras y trabajadores, evitar la mortandad infantil, así como el cuidado de los hombres que ya estaban laborando, se requería asegurar que alguien pudiera estar en el hogar siempre a la disposición de lo que hijos, pareja o adultos mayores necesitaran, es decir, para lograr mantener la fuerza de trabajo en buen estado se requería de alguien que les cocinara, lavara la ropa, cuidara en la enfermedad o nacimiento; y en este caso, este papel fue asignado a la mujer, quien ya tenía la exclusiva tarea del parto y la lactancia. Esto fue reforzado por la naciente legislación laboral del siglo XX, que tendió a prohibir el trabajo de las mujeres con pretensión de mantener su cuidado, pero sin pensar en medidas equitativas que permitieran su ingreso al mundo laboral (Caamaño, 2010). A este tipo de trabajo, el trabajo dentro de la casa de las propias mujeres como madres, esposas, hijas, etc., Amaia Pérez Orozco y Sira del Río

(2002), destacadas economistas del trabajo, le llaman: trabajo de cuidados, y lo llaman de esta manera para romper con el límite del espacio doméstico como único lugar en el que tiene lugar este tipo de labor, como se explicará un poco más adelante.

En cuanto a la asignación del papel de proveedor económico al hombre, se debía asegurar que los trabajadores fueran responsables en sus puestos y, entre otras cosas, debido a la imagen que se tenía de los peones como irresponsables, por parte de los hacendados o esclavistas, es que fueron los hombres a quienes se les asignó este rol (Caamaño, 2010).

Fue entonces cuando a los varones ocuparon el papel de proveedores del sustento económico necesario para la subsistencia de la familia, pues entonces, tendrían la obligación de hacerlo. Aunado a esto, las mujeres siendo las que paren y lactan a los hijos, se le consideró como las principales encargadas del cuidado familiar y de asegurarse que los hombres trabajadores tuvieran todo lo necesario para poder dedicarse, exclusivamente, a realizar su jornada. Con estos roles asignados, la economía capitalista podía funcionar de forma eficiente, sin embargo, en una sociedad donde las mujeres han exigido su derecho a decidir sobre qué hacer, en lugar de aceptar el rol que la sociedad les asigna, es que comienzan los conflictos entre los intereses individuales y sociales, así como el intento de generar nuevas formas de ser en lo personal e individual.

Es importante aclarar que esta división sexual del trabajo ha ido cambiando lentamente con el paso del tiempo, de forma tal que en un inicio

predominó mayormente en la clase burguesa y fue alrededor de 1950, con el Fordismo, que esta división tuvo mayor impulso, eso debido a que dicho movimiento promovía el desarrollo de una sociedad fabril que estaba basada en la tradicional división sexual del trabajo.

Sin embargo, es en la época post-Fordista⁷ cuando las mujeres comienzan a ingresar al mundo laboral y, por lo tanto, este comienza a cambiar como pocas veces. El trabajo de las mujeres tiene varias características que lo distinguen del realizado por los hombres, una de las más importantes es que está íntimamente ligado al momento de desarrollo de su vida, su estado civil y existencia o cantidad de hijos, entre otros factores (Saavedra, 2003). Esta característica hace que el trabajo de las mujeres sea considerado como:

- "Complementario" o "secundario" al del hombre trabajador y proveedor, pasando a ser el principal cuando el hombre "falla" en su papel de proveedor, por ejemplo, en el caso de las madres solteras o cuando el salario del hombre no es suficiente para mantener a la familia (Maestro, 2013). En otras palabras, se concibe como secundario porque se acude al trabajo de las mujeres solo en época de crisis económica (Pérez, 2003).
- "Flexible" y "no continuo", esto se debe a que su permanencia en el mundo del empleo es constantemente interrumpido con trabajo a tiempo parcial o por cuenta propia (Manassero y Ríos, 2000). El trabajo de las

⁷ Se trata de un paradigma rector que tuvo su origen en los años setenta, era caracterizada por la especialización flexible, la tecnología de la información, las tecnologías de producción flexibles (automatización), la postmodernidad, la globalidad y otros tantos que suponen la construcción (todavía en marcha) de un nuevo modelo diferente de aquél anclado en los esfuerzos de Taylor y Ford.

mujeres visualiza como U, trabaja antes del nacimiento del primer hijo y reingresa al mundo laboral una vez que el hijo menor ha ingresado a la escuela y no requiere de tantos cuidados (Pérez, 2003).

No obstante, estas ideas presentes en el mundo laboral y la sociedad en general, acerca que el trabajo en el ámbito de lo privado realizado por las mujeres tiende a obstaculizar tanto su ingreso como su permanencia en el mundo del empleo, son las mismas mujeres, según Wanda Tommasi (2001), quienes al buscar su realización personal en el reconocimiento y sentido del trabajo diario, ven como un ámbito de libertad el trabajo remunerado. Esto es contrario a la idea que generalmente tienen los hombres sobre el mismo, pues su espacio de libertad está fuera de la jornada laboral (Saavedra, 2003).

"... El acceso femenino al mundo del trabajo -de alguna manera- a un sentido de liberación *en el* trabajo, en tanto que la posición masculina encuentra su ideal en la liberación *del* trabajo." (Saavedra, 2003, p. 91).

Antes de concluir con el presente apartado, para fines de clarificar el concepto de trabajo aquí empleado es importante establecer la diferencia con el empleo. Maruani (2000), desde una perspectiva sociológica, define al trabajo como la "actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad" y al empleo como "conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales" (p. 10). Dichos conceptos pueden parecer iguales, sin embargo, la diferencia central radica en que el trabajo es una función profundamente inherente a la actividad humana,

mientras que empleo es un sector de trabajo que para nada le es inherente a las personas. Otra diferencia fundamental radica en que el empleo guarda una relación entre capital y trabajo, es decir: el resultado del trabajo puede ser vendido o cambiado por dinero.

Una vez esclarecidos tales conceptos, a continuación, se aborda la temática relacionada con el todavía poco reconocido trabajo de cuidados.

El trabajo de cuidados

Ya se mencionaba en el apartado anterior, los motivos que dieron pie a que el trabajo de las mujeres dedicadas al hogar, se le designara como trabajo de cuidados en la actualidad. Sin embargo, antes de entrar de lleno a cómo es concebido hoy el trabajo de cuidados, es preciso hacer una breve revisión de sus antecedentes como parte de la historia del trabajo.

El interés por el trabajo de cuidados ha ido de la mano de cuatro grandes tendencias o disciplinas historiográficas: la segunda ola de la “escuela de Annales” y su nuevo interés por un mundo privado; la historia de la familia, tanto la que se interesa por la natalidad y la fertilidad, así como la que se aboca a la “historia de los sentimientos”; la historia de la infancia y la historia de las mujeres, investigando acerca de las continuidades y rupturas en las culturas y prácticas de la maternidad, la lactancia, la higiene doméstica y, en general, acerca de los cuidados de la infancia en transición a las sociedades modernas. También la medicina ha hecho contribuciones relevantes a través de los estudios sobre la salud infantil. Y, finalmente, las concepciones feministas

como parte de la construcción de una sociedad moderna que difuminaron la línea entre la nueva división sexual del trabajo, que remitía el trabajo doméstico o de la reproducción a un ámbito privado, y el nuevo contrato socio-sexual que excluía a las mujeres del modelo liberal de ciudadanía (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

De hecho, rezagar el concepto de trabajo únicamente a aquellas actividades que se llevan a cabo a cambio de un pago monetario o salario es caer en un error o falacia. Tampoco, decir que el trabajo no es únicamente el trabajo asalariado, es un cliché que poco a poco ha ido perdiendo fuerza desde una perspectiva feminista. En cambio, sí significa trabajo todo aquello que, remunerado o no, sirva para que otros logren alcanzar sus objetivos. En este sentido, lo que una ama de casa / madre de familia, hace por sus hijos e hijas, es definitivamente trabajo, un trabajo de cuidados.

Ha sido la reivindicación del trabajo doméstico como trabajo, una de las primeras ideas que dieron forma a esa intuición de que la subordinación de las mujeres iba más allá de la experiencia individual, sino que también tenía dimensiones materiales e ideológicas; a la vez que iba más allá de los lenguajes formales de la ley y el derecho (Pérez y Del Río, 2002).

Es así como existen también actividades fuera de los “terrenos iluminados del mercado”, acerca de las cuales, Pérez y Del Río (2002) manifiestan su desacuerdo al encerrarlas dentro del término “trabajo doméstico”, pues argumentan que van más allá de los límites de los hogares, a los cuales les llaman grupos domésticos y los definen como un conjunto de

personas que conviven, que comparten estrategias económicas, lo que se aleja del modo tradicional en el que se ha visto a la familia. En este afán por buscar una definición más funcional, aunque menos precisa, Pérez y Del Río (2002), excluyen lo monetario y los mercados como punto central de análisis, y convierten como foco de atención al mantenimiento de la vida, el tiempo de la vida y el poder en las relaciones bajo el cual se lleva a cabo el reparto de los frutos del trabajo (riqueza).

Ya se ha mencionado que el trabajo dentro de la casa, aquel por el cual no se recibe una remuneración económica, es el trabajo doméstico o, bien, trabajo de cuidados, el cual es llevado a cabo casi de manera exclusiva por las mujeres. Al ser de cuidados, la lógica que persigue es la satisfacción de la o las personas que reciben el fruto de dicha labor, sin que haya intermediarios de por medio (contrario a lo que pasa en los mercados). Adicionalmente, implica una fuerte carga emocional, ya que se crean redes sociales, llenas de afecto y emotividad, lo que no necesariamente significa que el trabajo de cuidados sea un trabajo “hecho por amor”, aunque la lógica del poder ha abusado del altruismo para “obligar y coaccionar” muchas de las actividades rutinarias que son parte de este tipo de trabajo, es decir “todo lo que no se puede comprar con dinero”. Un aspecto importante a destacar en el trabajo de cuidados, es que se caracteriza por la realización de múltiples tareas al mismo tiempo, con una gestión constante de tiempos y espacios, así como la polivalencia de los conocimientos necesarios. Aún más importante, destaca el hecho de que hay una línea muy difusa entre el tiempo de vida y tiempo de trabajo (de cuidados), más si se combina con trabajo remunerado. Asimismo, la protagonista no es

una sola mujer, sino las mujeres como colectivo, integradas en diversas redes de cuidados, generacionales, de diversas clases o lugares de procedencia, cuyas operaciones también implican cuotas de poder. Y finalmente, dos características cruciales: la gratuidad e invisibilidad, no en términos individuales, pero sí en su significación social (Pérez y Del Río, 2002).

Pero, ¿cómo ha evolucionado el trabajo de cuidados? En realidad, su organización social ha pasado por un largo proceso histórico, cuyo origen tuvo lugar durante la transición al capitalismo liberal. Al respecto, es preciso anotar que, en la etapa preindustrial, la división sexual del trabajo (mercantil, doméstico y de cuidados), variaba según el contexto económico en el que tenía lugar. Ejemplo de ello es que, en algunos lugares, los hombres tenían un papel bastante activo en la preparación de los alimentos, así como en la confección de la ropa que utilizaban en la familia. Del mismo modo, los y las menores se iniciaban en el trabajo a muy temprana edad y en compañía del progenitor que fuera del mismo sexo (padres con hijos y madres con hijas). En el caso de las mujeres, muchas de ellas tenían trabajos que les impedían hacerse cargo de manera directa de su descendencia, por lo que se recurría a nodrizas asalariadas durante la época de la lactancia y de otras mujeres de la familia o de la vecindad que se ocupaban del cuidado de los y las menores, en general. Un aspecto muy señalado por la historia de la infancia, es lo referente a la alta tasa de abandono de los menores en orfanatos, lo que inicialmente fue ligado a la falta de sentimientos familiares, no obstante, se ha demostrado que otros factores como la pobreza, la misma orfandad y la ilegitimidad fueron las principales causas de abandono en las instituciones de cuidados. En este

mismo sentido, fue el alto valor que se le dio a la disminución de la mortalidad infantil, lo que originó un aumento del tiempo dedicado al trabajo de cuidados (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Posteriormente, durante la etapa industrial surgen cambios profundos y complejos en la configuración y características del trabajo doméstico en las familias. A los cambios del proceso de industrialización y urbanización, se unen aquellos relativos al desarrollo de los servicios, la vivienda, el consumo masificado, las transformaciones demográficas, la higiene pública y privada, así como las relaciones individuo-familia-Estado, mismas que fueron tomando forma durante el proceso modernizador. El impacto de dichos cambios se manifestó en las funciones y concepciones acerca de la familia, la maternidad, el nuevo valor otorgado a la infancia y, en particular, al hoy reconocido como trabajo de cuidados: de los niños y niñas, de las personas ancianas y las enfermas, además de los varones “ganadores de pan”, cuyos trabajos les ocupaban más de 70 horas a la semana. Esta nueva visión mercantil de los procesos productivos de la etapa preindustrial, sitúa como responsables “naturales” del trabajo de los cuidados a las mujeres, llevándolas a enfrentar conflictos desconocidos por ellas hasta ese momento, lo que originó una forma diferente de normar el cuidado de la prole y, por ende, una deconstrucción de las identidades femeninas. Es a mediados del siglo XVIII que el discurso médico responsabilizó a la lactancia asalariada y al desconocimiento de las mujeres, de la alta mortalidad infantil debido a las malas prácticas en relación a esta. El muy arraigado servicio doméstico de cuidados prevaleció hasta el siglo XIX, pero fue desapareciendo lenta y dolorosamente hasta quedar en manos

de las mujeres, ahora con un rol como amas de casa, de forma exclusiva en el caso de las familias “bienestantes”, y en el caso de las madres trabajadoras, alternando con los oficios llevados a cabo en esa época (campesinas, lavanderas, etc.). Respecto de estas últimas, no era poco común llevar a los menores a los lugares de trabajo o dejarlos en manos de otras mujeres de la familia o de niñeras (jóvenes o ancianas) que aceptaban el trabajo de cuidados por poco dinero. Dicho fenómeno, llevó a los empleadores de la industria fabril a proveer las primeras facilidades para que tuviera lugar el cuidado de los hijos y de las hijas, ya fuera acondicionando salas de lactancia materna a donde eran llevados los infantes a ciertas horas, o de guarderías dentro de los centros de trabajo en donde las madres podían dejar a los menores durante el horario laboral bajo el cuidado de personal destinado para dichas tareas. Las extensas jornadas de trabajo industrial pronto hicieron incompatible la doble jornada, que para entonces ya era reconocida por ser una responsabilidad exclusiva de las mujeres, lo que propició una serie de movilizaciones femeninas que buscaban el acortamiento de la jornada laboral, misma que, en algunas organizaciones se solucionó expulsando a las mujeres casadas del mercado de trabajo. Sin embargo, en aquellos tipos de empleo con mano de obra exclusivamente femenina, se reivindicó el trabajo y tomaron forma las políticas públicas orientadas al mejorar del cuidado de los menores, a través de jornadas de trabajo reducidas, leyes de maternidad (bajas, seguros, permisos), subsidios a las familias con hijos e hijas menores y sistemas de protección a la infancia (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

El avance médico de finales de los siglos XIX y XX, en el que se estableció una relación directa entre la higiene y la morbimortalidad, hizo más complejo el trabajo de cuidados debido a la intensificación de las jornadas de higiene personal, limpieza de la casa y del vestido que entraron bajo rígidos protocolos de higiene. Tareas que, como se ha mencionado, quedaban bajo la responsabilidad de las mujeres y que poco a poco fue percibiéndose menos como trabajo y más como producto del amor maternal (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Sin embargo, no sólo el cuidado de los menores y de las responsabilidades domésticas (aseo de la casa, elaboración de los alimentos, lavado de la ropa, etc.), se consideran como trabajo de cuidados, también lo es el cuidado de los enfermos, de los ancianos y de alguna(s) otra(s) persona(s) mayor(es) económicamente dependientes o no. Estos elementos forman en sí, el núcleo del trabajo de cuidados.

En el caso del cuidado de las personas ancianas, destaca una dualidad: si bien son receptores de los cuidados de la familia, en algún momento de la vida también fueron proveedores de los mismos. De hecho, la presencia de mujeres viudas en la vida de mujeres trabajadoras más jóvenes, ha permitido una mayor integración de estas con el mercado laboral. También se recalca otro aspecto importante, quienes cuidan al padre y a la madre ancianos, son, por lo general, los hijos e hijas que se quedan solteros, no obstante, hay diferencias en la dedicación entre hombres y mujeres, debido a que ellos no se hacen cargo de las tareas domésticas del mismo modo que ellas, sino que proveen de los recursos materiales necesarios para el cuidado de los mayores.

Por otra parte, el análisis del trabajo de cuidados proviene desde dos disciplinas principales, a saber: la sociología y la economía feminista. La primera parte de la década de los ochentas, estuvo orientada a analizar el papel de las mujeres como parte de una estructura sexuada de la vida cotidiana de estas en la sociedad de Bienestar, destacando su invisibilidad por el hecho de ser concebidas únicamente como cuidadoras. También, pone al descubierto las diferencias entre las tareas y actividades de acuerdo con la división sexual del trabajo y el desarrollo de nuevas políticas sociales que se tradujo pronto en un mayor número de servicios públicos que reforzaban un cambio en el trato y en la forma de ver a las mujeres, más como sujetos individuales y no como sujetos dependientes de una cabeza de familia (rol ocupado por hombres). Para el caso de las aportaciones desde la perspectiva de la economía feminista, a partir de los años 90's del siglo XX, el trabajo de cuidados estuvo sujeto a un proceso de descubrimiento y valorización como actividad no asalariada. Se puso en manifiesto la existencia de algunas actividades domésticas no cuantificables en términos de tiempo como lavar, planchar o coser, sino aquellas que conllevan más soporte y cuidado emocional (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Pese a todas las aportaciones, análisis desde diferentes disciplinas, resultados de encuestas e investigaciones, pese al largo trayecto que ha pasado el trabajo reproductivo y doméstico, para reconocerse como trabajo de cuidados y aún pese al gran valor social y económico que tiene, no cabe duda que todavía se le da poca importancia y se sigue naturalizando su existencia, al menos, aquel que queda como parte de la dinámica familiar. Sin embargo, muy

poco difiere el reconocimiento que se le da al trabajo de cuidados pagado, al que no se remunera en la misma (o similar) proporción que un trabajo dedicado al comercio o a la ciencia; y todavía más, sigue siendo visto como un trabajo de mujeres.

De hecho, falta sensibilización para ver al trabajo de cuidados como una corresponsabilidad compartida entre cuatro actores fundamentales: el Estado, el mercado laboral, la comunidad y la familia, cuyo engranaje tendría obligadamente que garantizar “la reproducción y la provisión de bienes y servicios a la sociedad, en general; en particular, los relacionados con el derecho de las personas de satisfacer las necesidades de atención y cuidados de quienes integran los hogares” (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f., p. 3).

Y todavía más, el trabajo de cuidados no es lo mismo para aquellas mujeres que de una u otra manera, cuentan con los recursos económicos para pagar a terceros por estos servicios, a diferencia de otras cuyo ingreso familiar no les permite cubrir con los gastos generados por este tipo de tareas, independientemente si se trata de familiares (redes de apoyo) o de personas remuneradas que se dedican a este tipo de labor. Esto último es más frecuente en México, ya que solamente el 33.9% de los hogares cuentan con ingresos provenientes de las mujeres, del cual, el 13.3% de ellos dependían exclusivamente de dicho aporte (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f., p. 3).

Techo de cristal: obstáculos para el trabajo de las mujeres

El trabajo de las mujeres ha sido reconocido como aquel de baja participación, el que es invisible y, además, sujeto a violencia laboral, lo que no siempre es visto como un problema por quienes toman decisiones dentro de las universidades y las organizaciones en general, de hecho, en muchas ocasiones, incluso las mujeres que viven esta situación no saben darle nombre, no la reconocen como una situación que se pueda cambiar y que no necesariamente se debe a su situación particular, mucho menos la reconocen como un problema estructural dentro de las organizaciones, sus dirigentes y otras personas que conforman las universidades.

Para la investigadora en tecnologías, género y educación de la Universidad de Valladolid, España, Rocío Anguita, la socialización de las mujeres en la cultura organizativa patriarcal hace que muchas veces no se perciba el sexismo. Por ejemplo, en la etapa estudiantil, la mayoría de las alumnas están envueltas por el velo de la opacidad del género y solamente, al iniciarse la vida laboral, es cuando empieza a detectarse (Anguita, 2003, p. 54).

Paula Nicolson (1997) señala tres etapas características relacionadas con la visibilidad de la discriminación dentro de las organizaciones:

- El choque o conmoción que supone entrar a una institución, en nuestro caso la universidad, en la que después de una etapa de estudiante con éxito escolar, se comienza a detectar el sexismo imperante. Esta situación da lugar a:

- La manifestación de rabia y protesta desarrollando estrategias de aguante o de aceptación de la situación, lo que se ha denominado estrategia de gestión de género (Cassel y Walsh, 1991; Marshall, 1994). Surge la idea de abandonar el trabajo, de centrarse más en la familia o en trabajar media jornada. Para más tarde permitir:

La interiorización de valores de la cultura patriarcal a través de dos formas:

1. Abandonar el trabajo que se valora de manera negativa y que considera a las mujeres poco adecuadas para el mismo; o también:
2. Aceptarlo, actuando como abejas reinas que se ven así mismas como excepción, y consideran falta de esfuerzo el fracaso de las otras mujeres (Marshall, 1994; White et al 1992; McKenzie Davey), aunque no es mucho consuelo ser la abeja reina, cuando los lobos aúllan pidiendo la sangre del chivo expiatorio. Es de las mujeres de quienes se puede prescindir (Nicolson, 1997).

Todo esto lleva a la opacidad de género (Sánchez, 1991, citada en García y Anguita, 2003), opacidad que se suele manifestar de varias maneras:

- Considerar que el androcentrismo no existe y que si las mujeres no acceden a cargos y profesiones relevantes es porque ellas no se lo han planteado o no quieren.
- Considerar que es cuestión de tiempo, puesto que la reciente incorporación de las mujeres hace que el proceso sea lento.

Estas etapas han sido observadas en mujeres mexicanas en diferentes áreas laborales, como las trabajadoras del hogar o el magisterio, en una investigación realizada por Zuñiga (2005) en diferentes organizaciones del país.

Lo anterior ayuda a explicar la invisibilidad de las mujeres en el mundo académico y, en ocasiones, se suele suponer que cuando alcancen la masa crítica suficiente (alrededor del 30%) su incidencia en la vida universitaria se hará notar (García y Anguita, 2003).

El “techo de cristal” es un concepto que ha sido estudiado desde la década de los ochentas por destacadas sociólogas o economistas del trabajo femenino, principalmente provenientes de países anglosajones. El interés en este fenómeno tuvo lugar a partir del análisis de mujeres con altas calificaciones en sus trabajos, gracias a su formación educativa; sin embargo, sus exitosas trayectorias laborales se encontraban con un freno en algún momento de sus vidas: el “techo de cristal” (Burín, 2008).

También reconocido como “barreras de cristal”, dicho concepto se ha convertido en una metáfora que sirve para explicar el estancamiento de cualquier mujer profesionalista, como es el caso de las profesoras universitarias. A través de este se hace referencia a los obstáculos invisibles existentes en las instituciones, que afectan a las mujeres y que son originados por prejuicios y actitudes que les obstruyen subir o escalar a los niveles más altos en las jerarquías de las organizaciones. Es cierto que hay mujeres que consiguen

“romper” el techo de cristal, sin embargo, mientras más alto llegan más aisladas del resto de las mujeres se sienten (Nicolson, 1997).

Cuando se habla del techo de cristal es importante tomar en cuenta varios supuestos del término:

- Hay barreras invisibles, más que una discriminación abierta.
- Estas barreras ocultas no desaparecen por sí solas o simplemente con el paso del tiempo.
- El término sugiere que la ejecución del trabajo de las mujeres es, al menos, igual que el de los hombres, por lo que las diferencias objetivas en cuanto al desempeño, resultan insuficientes para explicar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a salario, estatus o posición laboral, así como en los porcentajes de promociones (Bustos, 2001, s.p.).

Existen varias formas en que se les dificulta a las mujeres el acceso a mejores puestos de trabajo, es decir, diferentes maneras de ejercer esta discriminación laboral:

1. De forma *visible*, con “falta de facilidades para el cuidado infantil, la carencia de modelos de referencia para el rol femenino y asesorías para la mujer”.
2. De forma *invisible*, es decir, “las actitudes de prejuicio, las creencias y la conducta exclusivista definidas por lo hombres” (Nicolson, 1997, p. 140).

Esta discriminación tiene consecuencias en las mujeres, por ejemplo, en el aspecto psicológico puede provocar problemas de autoestima, motivación y en la relación de sus conocimientos con su contexto biográfico (Nicolson, 1997).

Pero también existen consecuencias derivadas de la lucha contra la discriminación y el acceso a puestos cada vez más altos. Algunas de estas consecuencias son que las representaciones de género van cambiando, en otras palabras, el que las mujeres accedan al trabajo, a la esfera pública, hace que tenga acceso al poder, un poder que tradicionalmente correspondía a los hombres trabajadores/ proveedores y, por lo tanto, la imagen de las mujeres como amas de casa, madres y esposas, se transforma. Por supuesto que, al cambiar la imagen genérica de lo que son las mujeres, cambia la imagen que la sociedad construye alrededor de lo que son los hombres, y esto puede explicar el por qué la resistencia a que las primeras accedan a puestos altos en una jerarquía (Martínez y Montesinos, 1996).

Es importante mencionar el concepto de poder, entendido desde el punto de vista Weberiano, es decir, como la capacidad de decidir sobre los otros y que puede ser ejercido sobre grupos, personas o circunstancias sociales.

Este esfuerzo por acceder al poder está siendo “apoyado” por el mercado laboral, que ahora está cambiando las dinámicas en las organizaciones, por ejemplo, en cuanto al liderazgo está pasando de un liderazgo autoritario, reconocido como parte del estereotipo de género

masculino, a uno que busca el conceso para aumentar la productividad; así como también, está generando perfiles de puesto nuevos, lo que puede ser aprovechado por las mujeres para obtener ascensos. Esta resignificación de las estructuras simbólicas del poder deja ver que “el poder no tiene sexo” y que pertenece a un ámbito del género, que desde hace décadas está cambiando (Martínez y Montesinos, 1996, p. 87).

El trabajo universitario desde la perspectiva de género

Resulta importante destacar que el trabajo universitario, desde sus inicios “surgió como una institución que da la espalda a las mujeres” (De Val Valdivieso, 2003, p. 38), pues su entrada les estaba prohibida, además de ser clasista, ya que los hombres de clases sociales bajas no podían ingresar a las universidades. Antes del desarrollo de estas instituciones, eran las mujeres quienes principalmente tenían conocimientos empíricos sobre la salud, la sexualidad, el parto y la reproducción; conocimientos que les permitían ser independientes (Federici citada en Maestro, 2013).

Ha sido con el ingreso de las mujeres a la educación elemental y luego en la educación superior, tanto en el papel de estudiante como de profesora o investigadora, como se han ido apropiando o recuperado, según se considere, el conocimiento y, por lo tanto, el poder. Cómo menciona Fernández (2000): “Conquistar un saber, mantenerlo y ejercerlo dota de un poder del cual son justamente portadoras las mujeres académicas. En estas mujeres probablemente se sintetizan - al menos potencialmente - las rupturas y

discontinuidades más significativas con respecto a los roles de géneros patriarcales y en ellas se expresan importantes emergentes de cambio" (s.p.).

Es en esta lucha por mantener su conocimiento, crecerlo y difundirlo, que las mujeres viven y, a veces, también ejercen, diferentes tipos de violencia; de manera tal, que aunque existen leyes para la equidad, se siguen viviendo diferentes formas de discriminación, como lo expone Graña (2004), refiriéndose al área científico-tecnológica, pero que bien aplica para otras áreas de conocimiento:

"La discriminación en el ámbito académico asume a menudo la forma de múltiples "micro-desigualdades" que tomadas de una en una parecen insignificantes, pero que contribuyen globalmente a la generación de cierto "clima hostil" que disuade o desmoraliza a las mujeres" (p. 5).

En un estudio llevado a cabo por De Val Valdivieso (2003), acerca de la presencia de las mujeres en las universidades, se proporcionan cifras que permiten observar cómo las mujeres tienen mayor presencia en las Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud y Ciencias Experimentales con un 30%, y es en estos grupos de profesiones donde se encuentran carreras tales como educadora, enfermera, trabajadora social, que se relacionan con las características de madre, cuidadora, maestra, etc., que se le ha asignado a las mujeres de forma tradicional. En cambio, en las áreas de Arquitectura, Ingeniería y Tecnología, las mujeres tienen presencia en menos del 20%, dónde se encuentran profesiones que corresponden a las tareas socialmente

asignadas a los hombres en un rol tradicional, como son: dotado para las matemáticas, fuerte, constructor/ destructor, etc.

En el caso del personal administrativo y de servicios (PAS), en el mismo estudio de De Val Valdivieso, se señala que la mayoría de las plazas son ocupadas por los hombres, como es el caso de la Universidad de Valladolid, España, así mismo, en cuanto al área de funcionarios, en esta se contabilizan más mujeres que con el PAS, no obstante, cuando se habla de funcionarios con plaza o base (que son las categorías más altas), la proporción de mujeres disminuye (García y Anguita, 2003).

Es verdad que el ingreso de las mujeres a las Universidades, como estudiantes, profesoras o investigadoras es una mejora en el ejercicio de sus derechos, libertades y responsabilidades, sin embargo, las características de cada puesto de trabajo pueden hacer diferente la experiencia dentro de una misma organización, por ejemplo, las trabajadoras administrativas y de servicios reportan mejoras, sobre todo a causa de los horarios (aunque no significa que no se sientan responsables por “abandonar” a sus hijos), sin embargo, las profesoras afirman que en la organización de las universidades tienen una democracia formal, pero que no pasa a otras áreas, además de que se continúan propiciando actitudes de dependencia de las mujeres (García y Anguita, 2003).

De igual forma, existe un conflicto mayor para aquellas mujeres que tienen que combinar sus labores de investigación y docencia, pues el trabajo de profesora en nivel superior es muy demandante. En el caso particular de las

profesoras, existe mayor conflicto entre la vida profesional y familiar que las mujeres del PAS, lo que posiblemente se deba a sus intentos por consolidar su carrera profesional, situación que requiere dejar de lado otros ámbitos de la vida familiar y personal, además, se señalan que los criterios de promoción no siempre son claros y transparentes (García y Anguita, 2003).

Esto se puede constatar en el mismo discurso de las académicas:

"Me siento realizada como mujer profesional pero no como mujer integral, el gran problema de la mujer es que para realizarse profesionalmente tiene que renunciar a cosas (...) la mujer realizada es la que puede realizar todo esto sin renunciar a su vida personal, de pareja, de familia(...)".

"La mujer académica está satisfecha con su profesión pero es la que peor vive, hemos conquistado el derecho de saber pero malamente hemos conquistado el derecho a vivir. Nos sentimos satisfechas pero sentimos las carencias que sacrificamos."(Mujeres entrevistadas en Fernández, 2000, sin página).

En el caso de México, la entrada de las mujeres a la educación superior estuvo obstaculizada durante siglos bajo el argumento de ser inferiores intelectualmente y por la exigencia de dedicarse a lo propio de su sexo, que consistía en dedicarse a las actividades domésticas y ser madres-esposas. Su incorporación a dicho espacio estuvo plagada de importantes esfuerzos y necesariamente respaldada por personajes importantes de la escena política mexicana, como Justo Sierra, Ignacio Manuel Ramírez 'El Nigromante' y, más tarde, José Vasconcelos (Sánchez, s.f.). Su incursión en el mundo de la

educación terciaria, favoreció posteriormente su incorporación ocupacional al mundo de la academia, lo que ocurre en los años setenta.

Las primeras mujeres en obtener sus grados profesionales lo hicieron a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, siglo en el que desarrollo de la educación superior tuvo mayor impulso con la fundación de la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en los años cincuenta, momento a partir del cual la presencia de las mujeres como docentes o investigadoras no ha dejado de crecer, aunque sigue por debajo de los porcentajes de los hombres. Muestra de esto son la cantidad de mujeres en la “carrera académica”, por ejemplo, en la encuesta sobre “Reconfiguración de la Población Académica de México 2007-2008” se obtuvo una muestra de 1, 973 personas, 90% eran académicos de tiempo completo y de este porcentaje solo el 35.6% eran mujeres (Villaseñor, Martínez y Valero, 2013). Los resultados de esta encuesta concuerdan con lo mencionado por De Val Valdivieso (2003, p. 46), al afirmar que en años recientes el profesorado ha estado conformado mayormente por hombres en los grupos con mayor antigüedad y, aunque en los grupos más jóvenes ha incrementado la presencia de las mujeres, esta tendencia nos dice que los hombres siguen teniendo mayor posibilidad de trabajar en la universidad como profesores que las mujeres.

De igual forma menciona una diferencia en la cantidad de mujeres que laboran según las áreas de conocimiento, algo que muchas veces se sabe, pero no se sustenta con cifras u otro tipo de pruebas. No así el caso de México, en el mundo de la investigación científica, la presencia de las mujeres es aún

escasa. Por ejemplo, Cruz (2011) menciona que la Academia Mexicana de Ciencias registro en el 2011 a 2,126 miembros, de los cuales solo el 22.8% (485) son mujeres. En el área de Ciencias Exactas sólo el 14% de sus miembros son mujeres y su presencia en las disciplinas de física, ingeniería y matemáticas es menor al 10%; en el área de Ciencias Naturales sólo una de cada cuatro científicos son mujeres, mientras que en Ciencias Sociales la proporción es cercana a la tercera parte (31.1%). Es en el área de Humanidades donde se registra la mayor presencia de mujeres con un 47% de sus miembros.

Con base en estos datos podemos mencionar que, a pesar que el número de mujeres en la academia es más significativo en la actualidad, todavía hay campos en los que su presencia es mucho menor como el área de las ingenierías y las ciencias exactas.

Por otra parte, en el Sistema Nacional de Investigadores de México (SNI), creado en 1984 para reconocer la labor de quienes se dedican a producir conocimiento científico y tecnológico, la presencia de las mujeres está reducida significativamente.

De acuerdo con Cruz (2016), en el CONACYT, en 2015, las mujeres representaban apenas el 35% de los miembros del SNI. No obstante, su presencia se ha cuadruplicado dado que en el año 2000, solo habían cerca de 2 mil investigadoras, a diferencia del 2015, año en el que suman un total de 8 mil 345 académicas.

Una característica particular en el mundo de la investigación es la señalada por De Gómez (s.f.) “Mientras que casi todos los investigadores hombres son casados, más de la mitad de las investigadoras son solteras y de las que son casadas, el promedio de hijos es de 2, mientras que en los hombres es de 3, lo que muestra la incompatibilidad que existe todavía en nuestro país para que una mujer se dedique a ciertas actividades y por otro lado esté casada y tenga hijos” (p. 4).

Aunado al bajo porcentaje de participación en el SNI, existen otros elementos que muestran que la intervención de las mujeres en comités de evaluación y órganos de gobierno de universidades se encuentra subyugada. En este sentido, De Garay y Del Valle (2012), afirman que en 14 instituciones de educación superior en México estudiadas, el 74% de los puestos directivos estaba ocupado por hombres, lo que pone aún más en evidencia la existencia el techo de cristal y las profundas desigualdades vividas en el terreno de la educación superior.

Finalmente, la figura 6 sintetiza los temas abordados en el presente capítulo.

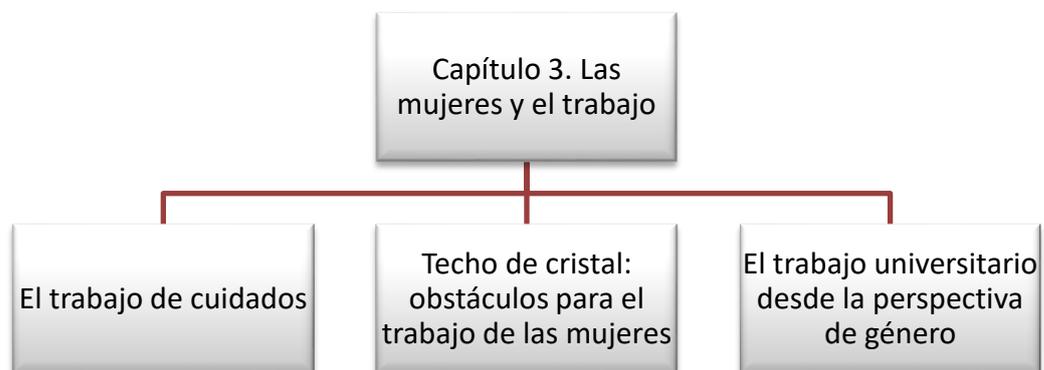


Figura 6. Síntesis del capítulo 3.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4. Metodología

En el presente capítulo se presenta el método utilizado para el desarrollo de la investigación, se describe el planteamiento del problema, se argumenta la necesidad de llevar a cabo el presente estudio, se plantean los objetivos y las preguntas de investigación; asimismo, se detalla el diseño de la investigación que se llevará a cabo y las etapas de la misma.

Por otro lado, se describen de manera global a las participantes, así como los procedimientos de recolección de datos y la forma de analizarlos.

Finalmente, se abordan los aspectos técnicos y éticos que rigieron para el diseño del estudio y la recogida de la información; y, por último, se hace una descripción de la responsable de la investigación.

Planteamiento del problema

Históricamente, como parte del desarrollo social y económico, se han asignado roles y funciones a los géneros. La marcada etapa de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, trajo consigo importantes desafíos aunados al desigual reparto de del trabajo remunerado y no remunerado (López, 2007).

Uno de dichos desafíos es la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que si bien es un asunto que compete tanto a hombres como a mujeres, son éstas las que se ven en la necesidad de armonizar más roles

derivados de la visión tradicional del trabajo de hombres y mujeres, así como de las responsabilidades del cuidado de la familia, vistas también desde la perspectiva tradicional y machista.

Aunque la vida laboral, familiar y personal han sido siempre esferas ligadas, los cambios acontecidos en las últimas décadas, tales como el mantenimiento de horarios heredados de épocas en las que hacían compatibles trabajos de mañana y tarde, la presión laboral derivada del incremento de una economía globalizada y la tendencia hacia la extensión real de la jornada laboral, han intensificado esta interdependencia, volviéndola más visible y, ante todo, más problemática para las mujeres.

Justificación

En la Unión Europea, el interés por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que ha ido cobrando relevancia por parte de las administraciones públicas, a partir de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Con dicha llegada, el sistema patriarcal preexistente en el que se hace una clara división de los roles de género, ha sufrido ligeras transformaciones, pero sus postulados básicos siguen vigentes.

Es así que, pese a la irrupción de las mujeres en la esfera pública, no se ha gestado una verdadera reorganización en los espacios públicos, ni en los roles de pareja en cuanto a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas, de otros familiares dependientes o en el mantenimiento del hogar. Lo mencionado propicia que las mujeres enfrenten una desproporcionada carga

de trabajo, no solo como parte su rol como proveedora del hogar, sino también como parte de las funciones asignadas según la división sexual del trabajo.

En contraste, en México, el estudio acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aún se encuentra en desarrollo incipiente, pese a que como parte de interés de la administración pública se han llevado a cabo las primeras iniciativas que promueven una igualdad entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, incluyendo el universitario. Sin embargo, los esfuerzos parecen nulos ante las grandes transformaciones sociales que enfrenta México relacionadas con el cambio demográfico, en el que la pirámide poblacional se modifica a un ritmo acelerado, observando un aumento gradual en la edad de la población del país. Esta situación, aunada a la reducción en la fecundidad y al aumento en la expectativa de vida hace evidente un cambio en la estructura y dinámica de los hogares mexicanos, pero no sucede lo mismo en lo cultural. Surge entonces la necesidad de transformar de fondo las políticas sociales actuales con el objeto de garantizar una participación igualitaria tanto a hombres como a mujeres en actividades domésticas y extradomésticas, remuneradas o no, así como asegurar las condiciones laborales justas que les permitan un desarrollo pleno. Tal bienestar solo puede lograrse a través de verdaderas políticas que promuevan la armonización (Samaniego y Ochoa, 2009).

A partir del análisis anterior, es de interés conocer qué es lo que sucede en el contexto universitario, en específico de una universidad pública de la ciudad de Mérida: la UADY. Por esta razón, se considera que una investigación científica para conocer las estrategias que las mujeres universitarias emplean

para armonizar sus esferas laboral, familiar y personal, contribuirá al conocimiento científico entorno a la temática y que al mismo tiempo sirva como marco teórico que fundamente la necesidad de realizar cambios en la legislación para favorecer la conciliación de las diferentes esferas, y que no solo sea benéfica para las mujeres, sino también para los hombres.

Situación demográfica de México y Yucatán. Los datos.

Según datos de 2015, en México existen poco más de 119 millones de personas, de las cuales 61 millones son mujeres y 58 hombres, con una proporción de 105 mujeres por cada 100 hombres. En Yucatán, hay 2 millones 10 mil habitantes, de las cuales 1.07 son mujeres y 1.03 son hombres, con una proporción de 103 mujeres por cada 100 hombres. Otro dato de interés lo constituye el porcentaje de hijos por mujer, siendo el total global de 1.9 hijos nacidos vivos por mujer en edad reproductiva (INEGI, 2015). En las figuras 7 y 8, se ilustran los datos a detalle.

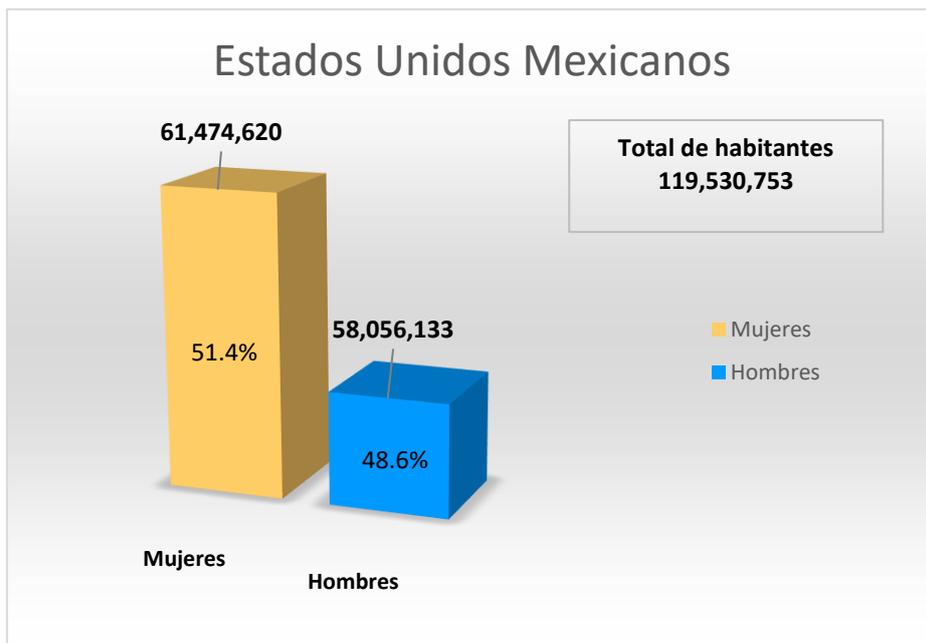


Figura 7. Distribución por sexo de la población mexicana, según estimaciones del conteo intercensal 2015.

Fuente: Datos del INEGI 2015. Figura elaboración propia.

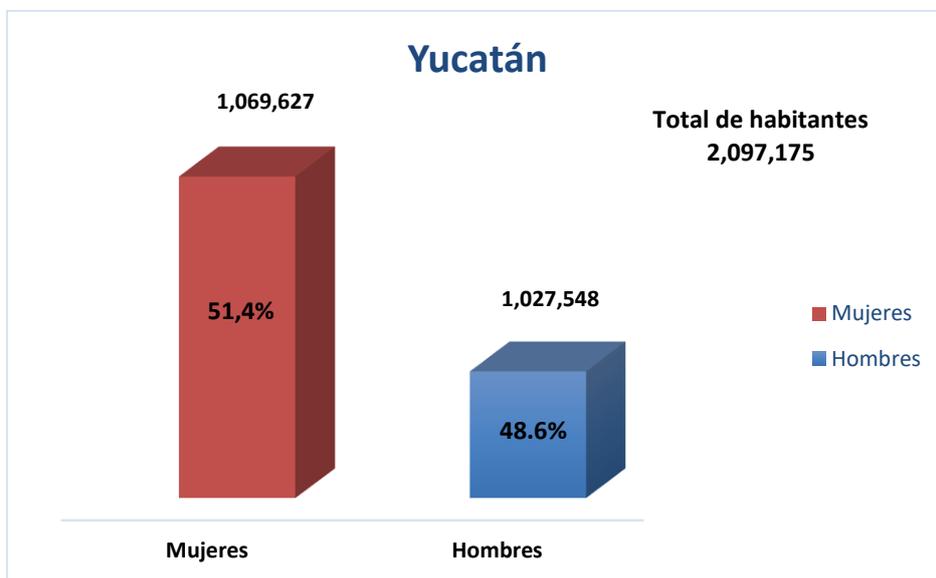


Figura 8. Distribución por sexo de la población yucateca, según estimaciones del conteo intercensal 2015.

Fuente: Datos del INEGI 2015. Figura elaboración propia.

Asimismo, es preciso señalar que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el 59.3% de la población de 15 años o más se considera económicamente activa. La población ocupada alcanzó 96.1% de la PEA en el tercer mes de 2015. Del total de ocupados, el 67.7% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo (INEGI, 2015).

No fue posible aislar los datos con mayor detalle de la población femenina que participa en la educación superior como profesoras a nivel local, por tal motivo no se incluyen en la investigación.

Objetivos del estudio

Objetivo general.

Analizar las percepciones de las profesoras universitarias sobre el fenómeno de la conciliación y sus implicaciones para los ámbitos laboral, familiar y personal.

Objetivos específicos.

1. Identificar cuáles son las condiciones que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de las profesoras universitarias.
2. Analizar las estrategias que emplean las profesoras universitarias para conciliar las dimensiones de su vida laboral, familiar y personal.

3. Analizar el papel de la organización y de la legislación, nacional, estatal y organizacional, en la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la percepción de profesoras universitarias.
4. Explicar cómo perciben las profesoras universitarias su igualdad y sus derechos como mujeres, en su intento por conciliar las dimensiones de su vida y cuáles son las consecuencias que tiene para ellas la conciliación.

Asimismo, los objetivos anteriores se plantean también como preguntas de investigación, las cuales se responden en el capítulo final de la tesis:

1. ¿Cuáles son las condiciones (estrategias) que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de las profesoras de una universidad pública del sureste de México?
2. ¿Cómo contribuye la universidad y la legislación nacional/estatal a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del profesorado femenino, desde la perspectiva de las profesoras de una universidad pública del sureste de México?
3. ¿Cuáles son los avances en el terreno de la igualdad entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de las profesoras de una universidad pública del sureste de México?

Diseño de la investigación

Por la naturaleza del presente proyecto que pretende conocer y dar sentido a las prácticas y experiencias que las profesoras de una universidad pública de la ciudad de Mérida han enfrentado para lograr armonizar las tres dimensiones de su vida: personal, familiar y laboral, se utiliza un método híbrido, que consiste en una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos en el mismo trabajo. Dicha combinación es una aproximación muy utilizada en varios campos, por ejemplo, en educación y en sociología.

Es así que, desde el punto de vista cualitativo, se asume una postura fenomenológica global, inductiva, estructuralista, subjetiva, orientada al proceso y propia de todas las disciplinas que tienen como tema de estudio la dimensión psicosocial de lo humano. Y, por otro lado, un método cuantitativo permite utilizar la información estadística para comprender la magnitud de un fenómeno y sus causas, intenta simplificar la realidad y establecer generalizaciones empíricas (García, 2010).

Asimismo, tomando en cuenta que la problemática de las mujeres requiere de un análisis profundo de las instituciones y marcos que influyen en dichas situaciones, se considera que la investigación cualitativa da un soporte metodológico más fuerte para transitar a acciones de justicia social a favor de las mujeres (Olesen, 1994). De esta manera, es posible situar el presente estudio dentro de la investigación cualitativa por su enfoque.

Sin embargo, también resulta importante conocer la magnitud de la problemática de la conciliación, cuáles son sus causas y con qué variables se

asocia, por lo que, al utilizar un enfoque cuantitativo, se permite la comprobación de las hipótesis asociadas con la investigación.

Es importante destacar que el uso de un método híbrido, permite asegurar la comprensión de un fenómeno determinado desde diferentes ángulos, en este caso, el fenómeno de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta práctica se ha vuelto común en campos de diversas disciplinas como las ciencias de la salud (enfermería), así como en las ciencias sociales, humanidades (o ciencias del comportamiento) y económico-administrativas (Tashakkori y Teddlie, 2002).

Para caracterizar a detalle al presente estudio, es preciso mencionar que se trata de una investigación descriptiva a nivel profundo, ya que se basó en recolectar datos acerca del fenómeno y su contexto (Hernández, Fernández y Sampieri, 2005). Además, los resultados obtenidos en la presente investigación pueden servir como base para otros tipos de investigaciones, ya que fue preciso “describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualesquiera diferencias observadas” (Salkind, 1998, p. 12). Con base en ello, a manera de alcance, se pretende contribuir a la comprensión de la conciliación laboral, familiar y personal, como parte del comportamiento psicosocial de las mujeres dentro de las organizaciones, en especial y porque así resulta de interés, de las organizaciones escolares; lo que a futuro puede servir como base para la toma de decisiones en relación con la problemática a nivel institucional, a través del trabajo colegiado del grupo de género institucional.

Participantes

Las participantes fueron 89 profesoras de tiempo completo⁸ de nivel superior de la UADY, partiendo del supuesto que son mujeres que están expuestas a una fuerte presión laboral que exige la dedicación de un mayor tiempo al establecido en el contrato de trabajo, debido a que la universidad demanda el alcance de los más altos estándares de desempeño laboral con el fin de alcanzar recursos económicos otorgados por las dependencias gubernamentales a través de programas federales a razón de incentivar a las instituciones que logren las metas establecidas en un proyecto de desarrollo institucional.

Los criterios de inclusión para ser consideradas como participantes fueron: tener tiempo completo⁹ en algún programa educativo a nivel licenciatura y/o posgrado de la universidad, tener la categoría de profesora de carrera o profesora investigadora con base o de contrato; y finalmente, realizar funciones de docencia, tutoría, asesoría, gestión y evaluación.

Dichos criterios se establecen con base en los siguientes argumentos:

1. Ser profesora de tiempo completo¹⁰ de algún programa educativo a nivel licenciatura y posgrado implica que se dedique 8 horas diarias o más a participar en el programa que corresponda, lo que hace complejo, pero no imposible, estar contratada por otra institución o hacer trabajo independiente.

⁸ Equivalente a 8 horas laborales diarias, de lunes a viernes, haciendo un total de 80 horas quincenales.

⁹ Ídem

¹⁰ Ídem

2. Tener la categoría de profesora de carrera o profesora investigadora, con contrato temporal o permanente (base), requiere que las académicas lleven a cabo las cinco funciones sustantivas que se describen en el siguiente punto.
3. Realizar funciones de docencia, tutoría, asesoría, gestión y evaluación, garantiza el acceso a becas de estímulo al desempeño docente, a la obtención de reconocimientos nacionales como el PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que otorgan a las participantes cierto estatus dentro de la institución, lo que, a su vez, incrementa el compromiso por mantener un ritmo fuerte de trabajo.

Por razones de inclusión, no se descartó a las participantes por edades, ni estado civil, y tampoco por el hecho de haber tenido hijas/hijos, ya que se considera que el contar con diversidad de casos y experiencias permite entender la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar desde una mirada más amplia.

A través de la obtención de información solicitada a cada una de las Facultades de la universidad, se identificaron los datos de correo electrónico de las participantes a través del cual se les haría llegar la encuesta. Para las entrevistas a profundidad se logró contar con un número suficiente de participantes interesadas en continuar con la segunda etapa de la investigación (ver apartado de Procedimiento de recolección de datos); y, para el grupo focal,

se solicitó la participación de las mujeres que integran el Programa Interinstitucional de Género de la Universidad.

Técnicas e instrumentos

Para responder a las preguntas de investigación planteadas en el presente estudio, se lleva a cabo diferentes técnicas de investigación, a fin de asegurar el fenómeno de la conciliación a través de diversos ángulos y desde la óptica de las profesoras de la UADY. La siguiente tabla explica las etapas de las que constó la investigación, así como el instrumento utilizado en cada una de ellas y la técnica empleada para obtener la información correspondiente.

Tabla 2.

Instrumentos y técnicas empleadas en cada etapa de la investigación.

Etapa de la investigación	Instrumento	Técnica empleada
1 ^a	Cuestionario (ver Anexo I)	Encuesta
2 ^a	Guion de entrevista (ver Anexo II)	Entrevista a profundidad
3 ^a	Guion de preguntas detonadoras (ver Anexo III)	Grupo focal

* Fuente: elaboración propia.

Es así que para conocer cuáles son las posibilidades que tienen las profesoras de la UADY para compatibilizar la esfera privada con la pública, en un primer momento (1^a etapa) se administró a través de la técnica de encuesta,

un cuestionario orientado a conocer cuáles son las condiciones laborales, familiares y personales que facilitan u obstaculizan la conciliación.

La encuesta de tipo cuantitativo consiste en un “procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos” (Cea, 2001, p. 240). Entre las ventajas de su utilización destacan precisamente el hecho de obtener información precisa en un tiempo menor que el permitido por otras estrategias de investigación; además que se distingue por una elevada fiabilidad, en relación del tipo y la magnitud de los errores cometidos en su elaboración; y finalmente los resultados permiten generalizaciones, dentro de cierto límite (Cea, 2001).

Si bien la encuesta es empleada con éxito en muchos temas de carácter social, se convierte en un instrumento eficaz y poderoso cuando se combina con otros métodos (Babbie, 1988), en este caso lo representa la entrevista a profundidad.

El cuestionario acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se construyó a partir de instrumentos similares y con base en la literatura revisada. Se estructuró a partir de las dimensiones clave: trabajo y aspectos relacionados, familia, y factores personales; quedando su estructura final de la siguiente manera: *Tiempo personal, Maternidad, Vida en pareja, Cuidados domésticos y familiares y Trabajo* (Ver Anexo I).

Una vez elaborado se procedió a estudiar su validez utilizando el juicio de expertos. Con los datos obtenidos a través de esta técnica, se procedió a realizar los análisis estadísticos de acuerdo con los procedimientos

establecidos por Barbero, Vila y Suárez (2003), a fin de determinar cuáles preguntas o ítems requerían algún tipo de modificación o debían de ser eliminados de la versión final del instrumento.

Es así, que para determinar la validez de constructo se calcularon cuatro medidas descriptivas para cada uno de los ítems: la media, la mediana, desviación estándar y el rango intercuartílico, que resulta de calcular la diferencia entre el cuartil tres y el cuartil uno de las valoraciones dadas a cada ítem por los expertos.

Para tomar la decisión sobre los ítems que se deben conservar, reformular o suprimir en el cuestionario, se establecieron criterios análogos a los utilizados por Barbero, Vila y Suárez (2003), los cuales se determinan en función de las medidas ya mencionadas y se describen a continuación:

- 1) Que el valor de la media de cada ítem fuese igual o superior a 1.5
- 2) Atender al valor de la mediana, como valor del ítem y
- 3) Las siguientes consideraciones de la diferencia del cuartil 3 (Q3) y el cuartil 1(Q1):
 - a) Si $0 \leq Q_3 - Q_1 \leq 1$ el ítem se aceptaba
 - b) Si $1 < Q_3 - Q_1 < 2$ el ítem revisaba y reformulaba
 - c) Si $Q_3 - Q_1 > 2$ el ítem era rechazado.

Es así, que el análisis de la validez de constructo para la sección de Factores personales se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3.

Análisis de la validez de constructo del apartado factores personales.

Item	\bar{X}	Me	DS	Q ₁	Q ₃	RIC	Status
13	2.4	3	.7	2	3	1	Acepta
14	3	3	0	3	3	0	Acepta
15	2.5	3	.5	2	3	1	Acepta
16	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
17	2.8	3	3	3	3	0	Acepta
18	2.5	3	.5	2	3	1	Acepta
19	2.5	3	.5	2	3	1	Acepta
20	2.5	3	.5	2	3	1	Acepta
21	2.4	3	.7	2	3	1	Acepta
22	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
23	3	3	0	3	3	0	Acepta
24	3	3	0	3	3	0	Acepta
25	2.5	3	.7	2	3	1	Acepta
26	3	3	0	3	3	0	Acepta
27	2.4	3	.7	2	3	1	Acepta
28	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
29	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
30	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
31	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
32	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
33	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
34	3	3	0	3	3	0	Acepta
35	2.5	3	.5	2	3	1	Acepta
36	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
37	2.6	3	.5	2	3	1	Acepta
38	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
39	2.5	3	.5	2	3	1	Acepta
40	3	3	0	3	3	0	Acepta
41	3	3	0	3	3	0	Acepta
42	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
43	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
44	2.5	3	.5	2	3	0	Acepta
45	1.8	2	.9	1	3	2	Modifica
46	3	3	0	3	3	0	Acepta
47	3	3	0	3	3	0	Acepta
48	3	3	0	3	3	0	Acepta
49	3	3	0	3	3	0	Acepta
50	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
51	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
54	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
52	2.4	3	.7	2	3	1	Acepta
53	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
55	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
56	2.8	3	.3	3	3	0	Acepta
57	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
58	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
59	2.5	3	.7	2	3	1	Acepta
60	2.7	3	.4	2	3	1	Acepta
61	2.3	3	1.0	1	3	2	Modifica

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 3, se observa que los únicos reactivos que requirieron modificación fueron el 45 y 61, por lo que se atendió dicha recomendación, incluyéndose un ítem relativo a los datos generales de los participantes.

Con relación a la confiabilidad, esta se estudió a partir del coeficiente alfa de *Cronbach*, reportándose un valor de 0.84, el cual, de acuerdo con lo reportado en la literatura, indica que el instrumento es confiable.

El cuestionario quedó estructurado como se indica en la tabla de especificaciones a continuación.

Tabla 4.

Tabla de especificaciones del cuestionario de conciliación.

Objetivos	Dimensiones	Tipo de ítems	Número de ítems
- Identificar cuáles son las condiciones que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de las profesoras universitarias	Tiempo personal	De opción	5
	Maternidad	múltiple con	9
	Vida en pareja	escala tipo	9
	Cuidados domésticos y familiares	Likert	6
- Analizar las estrategias que emplean las profesoras universitarias para conciliar las dimensiones de su vida laboral, familiar y personal.	Trabajo		16
- Analizar el papel de la organización y de la legislación, nacional, estatal y organizacional, en la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la percepción de profesoras universitarias.			

Fuente: Elaboración propia.

La versión final del instrumento quedó compuesta por 60 ítemes, divididos en 3 bloques: el primero, consta de 13 preguntas, destinadas a recabar datos concretos del perfil sociodemográfico de las participantes; el segundo, compuesto por 45 ítemes de opción múltiple con escala tipo Likert, hacen referencia a la multiplicidad de roles y tareas que las mujeres armonizan; y el tercer bloque, compuesto de dos preguntas orientadas a la distribución de horas diarias por roles, y a conocer el punto de vista de las profesoras acerca de tener un equilibrio entre dichos roles. La versión final del instrumento se puede ver en la sección de anexos de la presente tesis (ver Anexo I).

Por otro lado, como parte del enfoque cualitativo del estudio, se utilizó la técnica de entrevista, que se caracteriza por ser una herramienta flexible para coleccionar datos, misma que permite utilizar canales multisensoriales: lenguaje verbal y no verbal, lo hablado y lo escuchado. Consiste en un implemento poderoso para los investigadores (Cohen, Manion, Morrison, 2011, p. 409).

En sí, se llevaron a cabo entrevistas a profundidad a través de las cuales se analizaron las ideas y experiencias personales que se tienen acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para tal efecto, se desarrolló un guión semiestructurado (ver Anexo II) que permitió recopilar información de cada una de las participantes y no caer en generalizaciones, mismo que se incorpora en la sección de anexos.

La ventaja que representa un instrumento de este tipo es que el entrevistador/a puede ajustar el tipo de preguntas conforme se vaya obteniendo la información, acotándola o precisando el interrogatorio en la velocidad que

marquen las entrevistadas, con el fin de que se sientan libres al expresar sus respuestas. Para darle validez al guion de entrevista, se entrevista a dos mujeres profesoras de la universidad que no formen parte de la muestra, de tal manera que sirvan como un referente que permita el ajuste posterior del instrumento de recolección de datos.

Dicha técnica es utilizada a menudo en estudios feministas o desde la perspectiva de otros grupos calificados como minorías, ya que brindan espacios en los que los /as participantes expresan pensamientos propios o ponen a discusión tópicos de interés compartido.

Por otro lado, para enriquecer la información obtenida a través de las entrevistas a profundidad, se consideró importante tomar en cuenta la participación del grupo institucional de género a través de un grupo focal, en el que se utilizó un guion semiestructurado de preguntas (ver Anexo III). Se parte de la idea que las personas que colaboran en esta área conocen mucho más a fondo aquellos aspectos concernientes a la multiplicidad de roles que las mujeres hoy en día tienen que desempeñar y a la puesta en práctica consciente de diferentes estrategias que les permitan conciliar, toda vez que son problemáticas en las que ellas se consideran más preparadas y sensibilizadas.

La técnica del grupo focal es un espacio que se enfoca en la opinión de los participantes, lo que permite captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos (Hamui-Sutton, 2012).

En palabras textuales de Miguel Martínez (2008), el grupo focal o de enfoque “es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto”.

El grupo de enfoque es una técnica que permite obtener información enriquecida de los participantes, pues se expresan aspectos directamente relacionados con las actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones de una manera tal, que no sería posible si se utilizan otras técnicas.

Lo valioso de los grupos de enfoque es la libertad que encuentran los participantes para expresar libremente su opinión, centrando su discurso en aspectos que le resulten de particular interés respecto del fenómeno estudiado.

Sin embargo, debido a que en la investigación cualitativa resulta difícil valorar algunos criterios como la objetividad, la confiabilidad, la validez interna, la validez externa y la aplicabilidad, se ha utilizado la triangulación como una alternativa para aumentar la fortaleza y calidad de un estudio cualitativo (específicamente para el caso de la validez interna). La triangulación, dentro del marco de los estudios cualitativos, se refiere al uso de varios métodos (cuantitativos y cualitativos) y estrategias (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos), para estudiar un fenómeno, aunque no representa una obligación para los investigadores utilizarlos todos (Benavides y Gómez-Restrepo, 2005). No obstante, debido a que el uso de varios métodos o estrategias de diferente corte, puede suponer mayores dificultades durante el análisis de datos, debido a la incompatibilidad de las preguntas de

investigación, es posible que exista dificultad en la convergencia de los hallazgos que definen el problema o fenómeno en estudio. De hecho, la riqueza de la triangulación, consiste en analizar el todo por partes y entender por qué distintos métodos arrojan diferentes resultados (Benavides y Gómez-Restrepo, 2005).

De esta forma, se espera que, con la información obtenida a través del cuestionario, de las entrevistas, así como del grupo de enfoque y de la literatura revisada, se triangule la información que permita darle validez y pertinencia al fenómeno de la conciliación aquí estudiado (Hamui-Sutton, 2012).

Procedimiento de recogida de datos

El procedimiento para la recogida de datos se lleva a cabo en tres etapas.

Etapas 1.

Una vez construido el cuestionario y previa identificación de la población/muestra con la que se trabajó, se le solicita al personal directivo de cada dependencia, una lista con las direcciones electrónicas del personal académico femenino que cumpliera con los criterios de inclusión ya definidos y expuestos. Debido a que no todas las dependencias facilitaron la información, se contó con 9 listas provenientes de igual número de facultades de las siguientes áreas: ciencias sociales, económico-administrativas y humanidades, ciencias de la salud, ingeniería y ciencias exactas, así como arquitectura.

Posteriormente, se les envió un correo a las participantes seleccionadas en el que se les explicaba el objetivo del estudio y la finalidad de la información que derivara de la administración del cuestionario, a fin de que accedieran a participar en el mismo con la confianza de que los datos proporcionados serían manejados con fines estrictamente académicos y son sumo cuidado. En el correo se adjuntó el cuestionario en formato digital para facilitar su respuesta y posterior retorno a la investigadora. Como parte de los ítemes del cuestionario, al finalizar se solicitó a las participantes que señalaran si deseaban o podían continuar participando en la segunda etapa de la investigación, que consistió en las entrevistas a profundidad, para lo cual se les pidió, además de su correo, algún número telefónico que pudiera hacer más rápida y efectiva la comunicación.

Etapas 2.

Al finalizar la recogida de datos a través de la técnica de encuesta y mediante el uso de un cuestionario, se identificaron a las participantes que manifestaron por escrito su interés de continuar en la investigación y se les contactó a través de los datos que dejaron en el cuestionario. Se les solicitó una cita para llevar a cabo una entrevista a profundidad, en la cual se abordaron los aspectos relacionados con la temática principal del estudio. El fin real de las entrevistas consistió en profundizar en aquellos puntos de interés vinculados con la conciliación, derivados de los datos proporcionados en el cuestionario, que permitieran comprender el fenómeno de un modo particular a través de sus experiencias personales. Los encuentros fueron llevados a cabo

en un lapso de 2 meses, en los que se concretaron la participación de 8 profesoras. El tiempo promedio dedicado a entrevistar a cada participante rondó los 40 minutos y a solicitud de cada una de ellas, se llevaron a cabo en los privados u oficinas de las mismas.

Etapa 3.

Dado que hay un grupo de académicas en la UADY que han trabajado desde hace varios años el tema de la equidad de género, se consideró importante escuchar sus experiencias personales, a través de un grupo focal. Para ello, se contactó con la responsable académica de dicho programa y se agendó la asistencia de la investigadora a una de las reuniones del grupo a fin de extender una invitación personalizada para el encuentro. En dicha convocatoria se logró contar con la asistencia de 8 representantes de algunas de las Facultades de la universidad. La reunión tuvo lugar en un establecimiento comercial que contaba con una sala de reuniones con servicio pagado de alimentos y bebidas. En particular, la participación de este grupo enriqueció significativamente el asunto tan complejo de armonizar los diferentes roles que ocupan a las mujeres y con ello comprender mejor el fenómeno de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Análisis de los datos

Debido a que se utilizaron diversos métodos, técnicas e instrumentos para recolectar la información, fue preciso llevar a cabo el análisis de datos con dos tipos de *software* diferente. En el caso de los datos obtenidos a través del

cuestionario, las respuestas fueron capturadas en una base de datos en el programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versión 21. Y en el caso de las entrevistas y grupo de enfoque, toda la información derivada de dichas técnicas, fue transcrita y posteriormente analizada a través del programa ATLAS.TI, versión 7.

Análisis e interpretación de datos cuantitativos.

Para los datos de corte cuantitativo obtenidos a través del cuestionario “Armonización de la vida laboral, familiar y personal”, se empleó la estadística descriptiva a través del programa SPSS, versión 21, utilizado con frecuencia por la variedad de análisis que pueden llevarse a cabo y su capacidad de manejo.

Los análisis requeridos para esta investigación fueron los relativos a las frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas en función de las variables identificadas en el cuestionario; asimismo, la media y la desviación estándar fueron aplicadas para conocer la percepción global de cada una de las dimensiones del instrumento; el análisis de varianza para verificar si las diferencias encontradas en las dimensiones se consideran significativas; la *chi cuadrada independiente* que examina la relación entre el nivel de equilibrio de la vida laboral, familiar, y personal con las variables de corte sociodemográfico; y, finalmente, el método de regresión por pasos para encontrar un modelo de relación entre las variables significativas que sea capaz de predecir la conciliación.

Análisis e interpretación de datos cualitativos.

Tanto las entrevistas como el grupo de enfoque fueron grabados en audio digitalizado, previa autorización de las participantes, aunque en el caso del grupo de enfoque, también se utilizó una videocámara, tal como se sugiere para las técnicas cualitativas. Cada uno de los encuentros se transcribieron, lo que permitió su posterior codificación. Para el caso del grupo focal, se utilizó adicionalmente un formato de palabras claves que permitió recoger frases o palabras claves, que posteriormente facilitarían la codificación.

La investigadora

Silvia Alejandra Baeza Aldana

Es Licenciada en Educación por la Universidad Autónoma de Yucatán y Maestra en Desarrollo Organizacional por el Instituto de Estudios de Posgrado en Ciencias y Humanidades.

Actualmente es profesora de Tiempo Completo en la Facultad de Educación, en la que imparte asignaturas en la Licenciatura en Educación, en el eje de administración educativa; asimismo, en la Especialización en Docencia imparte cursos en el área de Práctica Docente. Ha sido responsable de la revista “Educación y Ciencia” y responsable de “Difusión Cultural” de la misma dependencia donde labora, en la que también fue Coordinadora de la Maestría en Administración de Organizaciones Educativas.

Sus áreas de trabajo académico son la administración y gestión educativas, el desarrollo organizacional y el liderazgo. Asimismo, desde su formación en estudios de posgrado, se ha interesado en la perspectiva de género, aspecto que se fortaleció en uno de los cursos del programa de doctorado y en la interacción que ha tenido con el grupo de género de la universidad donde labora.

En particular, su interés en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tuvo lugar en las vivencias que ha tenido a lo largo de su carrera académica, así como en la observación de las experiencias vividas por sus colegas, mujeres en especial. Considera que no se puede tener todo en la vida, al menos no al mismo tiempo. Es así, que tratando de entender la complejidad del balance entre trabajo y vida, se plantea la presente investigación como proyecto de tesis doctoral.

Capítulo 5. Resultados

En este apartado se presentan los resultados de los análisis realizados de la información obtenida a través de las diversas técnicas e instrumentos utilizados en el presente estudio. Primero, se presentan los hallazgos encontrados a partir de la aplicación del cuestionario “Armonización laboral, familiar y personal”, y posteriormente, derivado de las entrevistas a profundidad y del grupo focal para los cuales se utilizaron guiones de entrevistas, se presentan segmentos de texto ricos en significado que resultaron relevantes en función de las dimensiones de análisis tenidas en cuenta.

Análisis de datos cuantitativos

Para identificar las condiciones que facilitan u obstaculizan la conciliación, se aplicó el cuestionario “Armonización laboral, familiar y personal” a una muestra de 73 profesoras de la UADY que respondieron a una invitación que se les hizo llegar vía correo electrónico. A continuación, se describen los datos generales de las participantes.

Datos generales.

Estado civil y edad.

De las 73 académicas participantes en el estudio, se pudo constatar que 39 (53.4%) son casadas, siendo los rangos de edad en los que se ubicaron los

mayores porcentajes de las participantes, los de 36 a 40 años (26%) y más de 50 años (28.8%).

Área de conocimiento disciplinar.

Con relación al área de conocimiento en la que se encuentran ubicadas las participantes, se obtuvo la distribución de frecuencias y porcentajes, misma que se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5.

Área de conocimiento de las participantes.

Área	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades.	19	26
Arquitectura	2	2.7
Ciencias de la Salud	30	41.2
Ingenierías y Ciencias Exactas	22	30.1
Total	73	100

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla anterior, es el área de la salud donde hubo un mayor número de participantes 30 (41.25).

Categoría y nivel de las participantes.

Por otra parte, con relación a la categoría y nivel de las participantes, se obtuvo la distribución de frecuencias y porcentajes que se presenta en la tabla 6.

Tabla 6.

Categoría y nivel de las participantes.

Categoría y Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Profesoras de Carrera Asociadas	35	48.6
Profesoras de Carrera Titulares	18	25.1
Profesoras Investigadoras Asociadas	7	9.7
Profesoras Investigadoras Titulares	7	9.7
Otras	5	6.9
Total	72	100

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de la tabla 6 se observa que el mayor porcentaje de participantes, tiene la categoría y nivel de profesoras de carrera asociadas.

Grado académico máximo de las participantes.

Respecto al grado de estudios, la distribución de frecuencias y porcentajes de esta variable, queda como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7.

Grado de estudios de las participantes.

Grado de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura	7	9.6
Maestría	41	56.1
Doctorado	25	34.3
Total	73	100

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse, el mayor número de profesoras participantes tiene como grado máximo la maestría.

Horario de dedicación al empleo y antigüedad en la institución.

Con relación a las horas de trabajo, se constató que 71 (97.2%) de las participantes son académicas de tiempo completo. De igual forma, se pudo determinar que 39 (54.2%) de las participantes tienen menos de 10 años en la institución, lo que caracteriza a este grupo de estudio como una población joven institucionalmente.

Número de hijos(as) y adultos mayores dependientes económicos.

Por otra parte, respecto del número de hijos e hijas, se pudo constatar que 41 (56%) de las participantes no tienen esta responsabilidad, lo que puede implicar también que sean mayores o ya no dependan de ellas económicamente, 9 (12.3%) tienen al menos un hijo(a) a su cargo y 4 (5.5%) tienen al menos 1 hijo(a) en custodia compartida; siendo que 4 (5.4%) de las participantes manifestaron tener tanto hijos(as) a su cargo como hijos(as) en custodia compartida.

Con relación a los adultos mayores que sean dependientes económicos de las participantes, se obtuvo la distribución de frecuencia que se muestra en la tabla 8.

Tabla 8.

Familiares o dependientes económicos (no hijos/as).

Dependientes económicos	Frecuencia	Porcentaje
No tienen	43	60.6
Padre – madre	21	29.6
Parientes adultos mayores	3	4.2
Otros	4	5.6
Total	71	100

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla 8, la mayoría de las participantes no tienen familiares u otras personas que dependan de ellos, sin embargo, el 41% (28) tiene como dependiente económico algún tipo de familiar mayor.

Tipo de hogar y situación laboral de la pareja.

En cuanto al tipo de hogar que predominó entre las participantes estos fueron con hijos menores de 15 años y sin mayores dependientes 12 (16.9%), seguidos del tipo monoparental y monomarental¹¹ 11 (15.5%).

Respecto de la situación laboral de la pareja, se determinó que el 27 (37.7%) no tiene pareja y que 19 (26.4%) tiene una pareja que trabaja de tiempo completo. Asimismo, se encontró que 40 (54.8%) de las parejas de las participantes cuentan con estudios profesionales.

¹¹ Familias con una mujer a la cabeza.

Condiciones que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Con el objeto de identificar las condiciones que facilitan u obstaculizan la conciliación de los aspectos laborales, familiares y personales se realizó un análisis de frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por las profesoras; es así que, en la Tabla 9, se presenta el análisis de la dimensión personal.

Tabla 9.

Análisis de la dimensión personal

Aspecto evaluado	No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	F %	F %	F %	F %	F %
Me falta tiempo libre para las actividades que disfruto hacer sólo para mí (leer, ir al cine, viajar, etc.).	1 1.4	4 5.5	13 17.8	28 38.4	27 37.0
Desearía tener más tiempo para dedicarlo al cuidado de mi persona (ir al spa, salón de belleza, nutriólogo, gimnasio).	1 1.4	4 5.5	11 15.1	33 45.2	24 32.9
Es posible organizar mi tiempo para disfrutar con las personas que amo (hijos/hijas, amigos/amigas, pareja, etc.).	2 2.7	5 6.8	14 19.2	39 53.4	13 17.8
Tengo tiempo disponible para realizar algún deporte.	5 7.0	20 28.2	22 31.0	15 21.1	9 12.7
Me siento satisfecha por los logros alcanzados como persona (tener buena salud, ser disciplinada en mi cuidado personal, etc.)	0 0	2 2.8	14 19.4	29 40.3	27 37.5

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 9, se observa que la mayoría de los aspectos relacionados con la dimensión personal obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, salvo las relativas a la organización del tiempo y la satisfacción de los logros como persona. Con datos obtenidos en esta dimensión, se corrobora que las participantes perciben una falta de tiempo para las actividades de ocio, sin embargo, consideran que, organizando su tiempo libre, pueden disfrutar de la compañía de familiares y amistades. Destaca que la falta de tiempo para actividades personales y de ocio, no representa una disminución en la percepción de satisfacción en este aspecto.

De igual forma en la Tabla 10 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por las participantes al ser cuestionadas sobre diferentes aspectos relacionados con los cuidados y responsabilidades domésticas como elementos que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Tabla 10.

Análisis de la dimensión de responsabilidades familiares y domésticas.

Aspecto evaluado	No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	F %	F %	F %	F %	F %
Llevo a cabo mis actividades domésticas sin ayuda.	0	30	18	19	6
Toda mi familia participa en las labores de limpieza, cuidado y mantenimiento de la casa.	0	41.1	24.7	26	8.2
Contrato a una persona para mantener mi casa limpia y en orden.	11 15.1	14 19.2	21 28.8	17 23.3	10 13.7
Realizo trabajo doméstico en mi casa antes y/o después del trabajo.	11 15.1	9 12.3	5 6.8	19 26.0	29 39.7
Dedico muchas horas de mi tiempo libre para el trabajo doméstico.	3 4.1	15 20.5	10 13.7	28 38.4	17 23.3
He llegado tarde al trabajo por realizar labores domésticas en casa.	3 4.1	15 20.5	27 37.0	17 23.3	11 15.1
	8 11.0	31 42.5	20 27.4	13 17.8	1 1.4

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 10, se observa que la mayoría de los aspectos relacionados con los cuidados y responsabilidades domésticas, obstaculizan la conciliación, salvo el hecho de llegar tarde al trabajo a causa de dichas labores, lo que evidencia que la prioridad es el trabajo antes que cualquier otra

actividad, independientemente de su índole. Salta a la vista la necesaria corresponsabilidad de los miembros de la familia para llevar a cabo las tareas domésticas, aunque los datos muestran que poco menos de la mitad no cuentan con la participación de toda la familia, lo que fortalece el hecho de necesitar la asistencia de personal remunerado para cumplir con este rol.

Asimismo, en la Tabla 11 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por las participantes al ser interrogadas sobre diferentes aspectos vinculados con la maternidad que facilitan u obstaculizan el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

Tabla 11.

Análisis de la dimensión de maternidad.

Aspecto evaluado	No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	F %	F %	F %	F %	F %
He decidido no tener hijos por decisión personal.	40 54.8	16 21.9	3 4.1	9 12.3	5 6.8
He postergado la maternidad por priorizar mi desarrollo profesional.	27 37.0	15 20.5	6 8.2	12 16.4	13 17.8
Personalmente me encargo de la alimentación, aseo y cuidado de mis hijos/hijas.	35 47.9	1 1.4	10 13.7	11 15.1	16 21.9
Es prioridad para mí apoyar el cumplimiento de las tareas escolares de mis hijos/hijas.	36 49.3	2 2.7	1 1.4	13 17.8	21 28.8
Ser madre ha afectado de alguna manera el desarrollo de mi carrera profesional.	29 39.7	14 19.2	12 16.4	15 20.5	3 4.1
Asisto a las reuniones escolares programadas por las escuelas de mis hijos/hijas, incluso cuando coinciden con mi horario de trabajo.	36 49.3	6 8.2	5 6.8	12 16.4	14 19.2
Requiero de una organización educativa para el cuidado de mis hijos/hijas.	41 56.2	11 15.1	4 5.5	9 12.3	8 11.0
Requiero de la ayuda de un familiar o persona remunerada para el cuidado de mis hijos/hijas.	41 56.2	4 5.5	1 1.4	12 16.4	15 20.5
Me siento satisfecha con el tiempo de atención que les dedico a mis hijos/hijas.	29 39.7	5 6.8	18 24.7	14 19.2	7 9.6

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la tabla 11, se observa que los aspectos de la maternidad que obstaculizan la conciliación son: la necesidad de salir del trabajo para asistir a las reuniones escolares de los hijos, lo que ocasiona que se desatienda el empleo; también, que las participantes requieren pagar a una

persona para que cuide a los hijos(as), lo que depende de los ingresos obtenidos en el empleo; y, finalmente, se percibe una insatisfacción con el tiempo que dedican al cuidado de los hijos(as), lo que tiene que ver con los roles asumidos por las mujeres como parte de la mística de la feminidad.

De manera análoga, en la Tabla 12 se presentan la distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por las participantes al ser cuestionadas sobre diferentes aspectos relacionados con los aspectos de pareja que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Tabla 12.

Análisis de la dimensión de pareja.

Aspecto evaluado	No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	F %	F %	F %	F %	F %
Mi pareja es prioridad para mí.	26 36.1	3 4.2	13 18.1	20 27.8	10 13.9
He pensado que a mi pareja actual le afecta que yo gane más.	40 54.8	17 23.3	8 11.0	5 6.8	3 4.1
Mi pareja y yo aportamos de manera equitativa para el sostenimiento de la casa (50%-50%).	31 43.1	10 13.9	8 11.1	8 11.1	15 20.8
Mi pareja y yo aportamos de manera proporcional a nuestro salario para el sostenimiento de la casa.	34 46.6	7 9.6	4 5.5	11 15.1	17 23.3
Mi pareja me ha dicho que debo dedicarme más tiempo a estar en casa.	32 43.8	15 20.5	6 8.2	8 11.0	12 16.4
Mi pareja y yo nos encargamos del cuidado de los hijos/hijas.	41 56.9	3 4.2	1 1.4	16 22.2	11 15.3
En algún momento de mi vida he postergado una vida en pareja a causa del trabajo.	20 27.4	18 24.7	6 8.2	15 20.5	14 19.2
En algún momento de mi vida, mi relación de pareja se ha visto afectada a causa del trabajo.	16 21.9	13 17.8	5 6.8	21 28.8	18 24.7
Me siento satisfecha con la vida en pareja que tengo actualmente.	24 32.9	4 5.5	5 6.8	22 30.1	18 24.7

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 12, se observa que los aspectos que obstaculizan son la postergación y la afectación de la vida en pareja a causa del trabajo, lo que se asocia con la importancia que se le da al trabajo, ya sea debido al empleo o al trabajo de cuidados. Destaca que un porcentaje

significativo de las participantes marcó la opción de 'No aplica' en los ítems de esta dimensión, lo que puede explicarse por el estado civil del 46.6% de ellas, que declaran no tener pareja.

Del mismo modo, en la Tabla 13 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por las profesoras al ser cuestionadas sobre diferentes aspectos relacionados con la dimensión trabajo como factores que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tabla 13.

Análisis de la dimensión de trabajo.

Aspecto evaluado	No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	F %	F %	F %	F %	F %
Mi crecimiento profesional se ha visto afectado por dedicar más tiempo al cuidado de mi familia.	10 13.9	23 31.9	14 19.4	19 26.4	6 8.3
He podido estudiar un posgrado sin sentir que he afectado mi vida personal y familiar.	7 9.6	16 21.9	20 27.4	16 21.9	14 19.2
Permanezco más tiempo en mi centro de trabajo del establecido en mi horario laboral (más de 40 hrs/semanales).	3 4.1	7 9.6	13 17.8	23 31.5	27 37.0
Tengo las mismas oportunidades laborales que mis colegas hombres.	0 0	21 29.2	12 16.7	21 29.2	18 25.0
He gozado de estímulos económicos debido a mi nivel de desempeño.	12 16.4	13 17.8	6 8.2	16 21.9	26 35.6
Mi trabajo es mi prioridad.	3 4.1	15 20.5	18 24.7	27 37.0	10 13.7
En el trabajo me desconecto de todo lo demás (preocupaciones y responsabilidades familiares y de pareja).	1 1.4	12 16.7	26 36.1	21 29.2	12 16.7
Me llevo / he llevado el trabajo a casa.	0 0	1 1.4	5 6.8	30 41.1	37 50.7
Converso de mis asuntos de trabajo con mi pareja y/o amigos/as.	4 5.5	2 2.7	8 11.0	38 52.1	21 28.8
Me siento satisfecha por los logros alcanzados en el aspecto profesional.	0 0	1 1.4	4 5.5	30 41.1	38 52.1

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 13, se observa que los aspectos relacionados con el trabajo que facilitan la armonización de la vida laboral, familiar y

personal, son los concernientes a tener derecho a estímulos económicos por alto nivel de desempeño y conversar de los asuntos de trabajo con la pareja o amigas(os). Estos datos muestran la importancia para las participantes de contar con un ingreso económico que les permita el pago de servicios, ya sea de tipo doméstico o de cuidado de los hijos(as); adicional a la comunicación que se mantenga con la pareja o amistades lo que implica cierto desahogo para ellas mismas. Asimismo, se observa que la gran mayoría de las académicas se lleva a casa tareas relacionadas con el empleo, lo que representa una dedicación adicional al tiempo que pasan en la Universidad, que es de ocho horas diarias.

Con relación a los mecanismos de apoyo legal que permiten equilibrar el trabajo y la familia, en la Tabla 14 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas al respecto por las profesoras.

Tabla 14.

Análisis de la dimensión de mecanismos de apoyo legales para equilibrar trabajo y familia.

Aspecto evaluado	No aplica	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	F %	F %	F %	F %	F %
Tengo flexibilidad de horario laboral.	0 0	7 9.6	9 12.3	34 46.6	23 31.5
Tengo o he tenido prestaciones destinadas al cuidado de los hijos (becas, seguro de gastos médicos, etc.).	33 45.2	5 6.8	1 1.4	11 15.1	23 31.5
En mi trabajo las políticas de equidad de género favorecen a las mujeres con: horario abierto, trabajo en casa, etc.	6 8.2	27 37.0	12 16.4	18 24.7	10 13.7
Mi jefe(a) inmediato me otorga permisos especiales para atender situaciones familiares.	8 11.0	9 12.3	7 9.6	24 32.9	25 34.2
Las políticas a favor de la igualdad y la equidad forman parte de un discurso oficial de la institución, en el que las mujeres no tenemos beneficios reales.	6 8.3	13 18.1	20 27.8	22 30.6	11 15.3
Pienso que tener una jefa ayudaría más a entender las situaciones por las que atravesamos las mujeres para equilibrar el trabajo, la familia y el tiempo para nosotras mismas.	4 5.5	25 34.2	20 27.4	11 15.1	13 17.8

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 14 se observa que los aspectos que obstaculizan la armonización de los roles, son aquellos relacionados con las políticas de

equidad de género que favorecen a las mujeres; siendo estas parte de un discurso político más que el hecho de traducirse en beneficios concretos, así como la creencia de que tener una jefa provocaría que sean más comprendidas ante las situaciones por las que las mujeres atraviesan. Por otro lado, las académicas mencionan que cuentan con flexibilidad de horario, lo que facilita encontrar el balance entre el trabajo y la vida familiar o el tiempo de ocio.

Asimismo, con la intención de tener una percepción global de cada una de las dimensiones consideradas en el estudio, se calcula la media y la desviación estándar de los indicadores en escala de 0 - 100 de cada una de estas, siendo dichas medidas las que se presentan en la Tabla 15

Tabla 15.

Estadísticos por dimensión

Dimensión	Media	Desviación estándar
Personal	69.7	10.5
Trabajo	62.3	12.5
Mecanismos legales de equilibrio	57.3	17.4
Responsabilidades familiares y domesticas	54.2	12.7
Vida en pareja	39.8	26.8
Maternidad	35.1	25.2

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de las medias, la tabla 15 muestra que los mayores puntuaciones obtenidas se observaron en las dimensiones personal y de trabajo, lo que significa que hay menos problemas para conciliar en ellas; por

otra parte, la de maternidad y vida en pareja son las esferas en las que se presentan mayores problemáticas para conciliar, por lo que se asume que en diversos momentos las profesoras se pudieron haber enfrentado a situaciones complejas relacionadas con la maternidad o la vida en pareja a causa del tiempo dedicado al trabajo. Lo concerniente a la falta de problemas en la dimensión personal, puede explicarse en razón a que es el área a la que menos tiempo dedican, como las puntuaciones muestran.

Adicionalmente con el objeto de ver si las diferencias que se observan son significativas se realizó un análisis de varianza cuyos resultados se presentan en la Tabla 16.

Tabla 16.

Análisis de varianza por dimensión.

Fuente de variación	Suma de cuadrados	gl	Cuadrados medios	F	p
Dimensiones	63013.2	5	12602.6	36.	0.0001*
Error	147438.9	42	348.5	1	
		3			
Total	210452.1	42			
		8			

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse, en la Tabla 16 se confirma que existe diferencia significativa entre las puntuaciones obtenidas en los indicadores de cada una de las dimensiones; más aún, el proceso de comparaciones múltiples de

Duncan revela que la dimensión personal es en la que se presentan menos problemáticas, siendo la de maternidad y vida en pareja en donde se presentan mayores obstáculos para la conciliación. Hallazgos que coinciden con los datos de la tabla anterior.

Para estudiar la relación entre el nivel de equilibrio de la vida laboral, familiar, y personal con las variables de corte sociodemográfico (edad, estado civil, dependencia de adscripción, categoría y nivel, grado de estudio, horas de trabajo a la quincena, antigüedad en la institución, hijos a cargo, hijos en custodia compartida, dependientes familiares, tipo de hogar, situación laboral y nivel educativo de la pareja) se utilizó la prueba *chi* cuadrada de independencia siendo los resultados de dicho análisis los que se presentan en la Tabla 17.

Tabla 17.

Estudio de relaciones de variables sociodemográficas y el nivel de equilibrio.

Variable	X ²	P
Edad	13.2	0.210
Estado civil	30.4*	0.001*
Dependencia de adscripción	19.6	0.479
Categoría y nivel	20.8	0.531
Grado de estudios	8.5	0.198
Horas de trabajo a la quincena	5.0	0.277
Antigüedad	16.7	0.161
Hijos a cargo	20.0*	0.029*
Hijos en custodia compartida	9.3	0.312
Dependientes familiares	10.7	0.217
Tipo de hogar	35.4*	0.003*
Situación laboral de la pareja	32.5*	0.001*
Nivel educativo de la pareja	37.5*	0.001*

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la Tabla 17, las variables sociodemográficas que se relacionan con el nivel de equilibrio de los aspectos laboral, familiar y personal son: el estado civil, hijos a cargo, el tipo de hogar, la situación laboral de la pareja y el nivel educativo de éste. Dichos resultados tienen lógica debido a que, para encontrar el balance entre trabajo y familia, es indispensable que todos los miembros de esta se hagan corresponsables de las actividades asignadas, por lo que se esperaría que aquellas personas que no tengan pareja y con hijos a cargo, o aquellas cuyos ingresos familiares no les permita el pago a terceros por servicios domésticos o de cuidados, se enfrenten a mayores problemáticas para conciliar.

Adicionalmente con la intención de revelar el nivel de importancia de los aspectos de conciliación (dimensiones del instrumento) con la percepción del equilibrio de las áreas laboral, familiar y personal de las profesoras participantes en el estudio se realizó un análisis de regresión por el método de pasos hacia atrás, considerando como variable dependiente la percepción del equilibrio y como variables independientes las puntuaciones de cada una de las dimensiones del instrumento. Los resultados de dicho análisis son los que se presentan en la Tabla 18.

Tabla 18.

Importancia de los aspectos de conciliación en la percepción del equilibrio.

Modelo	Variables	Parámetro	Valor de significancia	R ²
Modelo completo	Constante	9.30	0.823	0.38
	Personal	0.42	0.334	
	Responsabilidad	0.07	0.840	
	Maternidad	0.22	0.307	
	Vida en pareja	-0.44	0.019	
	Trabajo	0.18	0.618	
	Equilibrio	0.21	0.453	
Modelo final	Constante	61.79	0.001	0.34
	Maternidad	0.38	0.033	
	Vida en pareja	-0.47	0.008	

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la Tabla 18, se observa que, en el primer modelo obtenido, la única variable que resulta significativa en la percepción del equilibrio es la vida en pareja. Sin embargo, haciendo la eliminación de las variables que menos contribuyen a través del método de pasos hacia atrás, se obtiene un modelo final que indica que son la maternidad y la vida en pareja, las variables más importantes en relación con la percepción del equilibrio, siendo que este modelo explica un 34% de la variación total del fenómeno estudiado.

Análisis de datos cualitativos

Con el fin de profundizar en las variables que resultaron significativas en la fase cuantitativa, fue importante analizar a profundidad las estrategias que las profesoras universitarias emplean para conciliar las dimensiones de su vida laboral, familiar y personal; analizar el papel de la organización y de la legislación, nacional, estatal y organizacional, en la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y explicar cómo perciben el avance de la igualdad entre mujeres y hombres y cuáles son las consecuencias de conciliar que ellas han experimentado.

Resultados de las entrevistas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de las entrevistas realizadas para responder a los objetivos de este estudio. La información aquí expuesta se enfoca en la percepción que las mujeres participantes tienen acerca del equilibrio de sus diferentes roles en los ámbitos:

laboral, familiar y personal, su satisfacción entorno a los mismos, así como las estrategias empleadas para conciliar y los mecanismos legales que les ayudan a ello, desde el punto de vista laboral.

Los argumentos obtenidos se organizaron en categorías, las cuales se conformaron con base en la revisión teórica de la temática investigada, a saber: desarrollo personal, responsabilidades familiares y domésticas, vida en pareja, trabajo remunerado; pero se incorporan también elementos que las participantes fueron añadiendo durante las entrevistas.

Antes de entrar de lleno al análisis de las entrevistas, en la tabla 19 se describen a las participantes de esta etapa,

Tabla 19.

Caracterización de las participantes en las entrevistas a profundidad.

Nombre	Categoría	Estado civil	Número de hijos(as)	Ocupación de la pareja
Beatriz	Profesora de carrera de TC	Casada	2	Personal administrativo de una institución de educación superior.
Elena	Profesora de carrera de TC	Casada	2	Cargo directivo de una empresa privada.
Maricruz	Profesora de carrera de TC	Unión libre	0	Académico
Teresa	Profesora de carrera de TC	Casada	2	Empresario
Leticia	Profesora investigadora de TC	Divorciada y en pareja	2	No detalla
Guadalupe	Profesora investigadora de TC	Soltera	0	--
Sara	Profesora de carrera de TC	Casada	2	No detalla
Cinthyá	Profesora de carrera de TC	Casada	0	Empresario

Fuente: Elaboración propia.

Percepciones acerca del aspecto personal.

Por lo general, uno de los aspectos que son poco tomados en cuenta a la hora de conciliar, es aquel relacionado con la faceta personal, es decir, lo que es considerado como tiempo de ocio o como tiempo para el desarrollo personal. De hecho, la literatura revisada, en su mayoría, se concentra en las

áreas dedicadas al cuidado de la familia y de las actividades domésticas, así como lo relacionado al trabajo remunerado y productivo de las mujeres.

Durante las entrevistas, se pone en evidencia la dificultad de las mujeres para organizar su tiempo, de tal manera que les quede espacio para llevar a cabo actividades que fueran para su propio esparcimiento o para su beneficio personal exclusivamente.

Las siguientes citas evidencian lo dicho:

Beatriz: No hay el tiempo (para sí misma), es más, recuerdo que esta semana una compañera de trabajo me estaba diciendo que saliéramos a caminar en la Inalámbrica para bajar de peso y me dice: 'salimos de 6:30 a 7:30' y le digo: 'no puedo, porque esa es la hora en que tengo que ayudar a mi hijo a hacer su tarea'... siempre digo que quiero hacer ejercicio y digo que me voy a levantar más temprano, entonces si me levanto, no sé, a las 5:30, tengo que levantarme cuando menos 4:30 para que me dé *chance*, pero no puedo, no me despierto por más que quiera y a veces digo 'me voy a levantar a las cinco, aunque sea media hora que me suba a mi bicicleta', pero tampoco lo hago, me ha costado mucho trabajo, hasta ahorita [sic] no hay un espacio para que yo haga alguna actividad.

Elena: (...) yo quiero entrar a un gimnasio y no puedo, no tengo un horario para mí en el gimnasio, no se puede, porque esos tiempos son para dedicarme a trabajar la tesis, cositas de las niñas, pero yo quiero algo para mí, ya, dedicarme para mí...

Maricruz: Pues tengo la fortuna de que me involucra (su pareja) en todo, porque hay parejas en las que 'ahí te ves'...y entonces 'ahí te ves'. Pero él organiza todo y ya después me pregunta si quiero (participar) o no. A veces he relegado mis actividades personales cuando yo tenga tiempo, entonces tengo menos tiempo para mí.

Incluso, es notorio que se ha considerado que el trabajo remunerado es la causa de no tener más horas de esparcimiento y ocio, que puedan disfrutarse de manera individual o en familia o con amigos, tal como demuestra la siguiente cita.

Teresa: (...) hay momentos de crisis en los que digo: '¡ya no quiero trabajar!', '¡cómo me gustaría tener tiempo para esto o para lo otro!' y no lo tengo, o para ver una película, o para ir al cine, o para no hacer nada más...y a veces me lo doy, en vacaciones procuro dármelo, pero no siempre se puede todo lo que quisiera.

En los casos anteriores, las participantes concuerdan en que el tiempo destinado a la persona, es lo que menos queda. No obstante, otras tres profesoras mencionaron que suelen dedicar entre media y dos horas del día para llevar a cabo actividades exclusivamente para ellas; una de estas profesoras incluyó el tiempo de "arreglarse para ir al trabajo" como parte de las actividades de índole personal.

Elena: (...) media hora es para que yo me arregle y salga lista. Entonces media hora para mi arreglo personal (...)

Otras participantes, tratan de dedicar algo de su tiempo a la práctica de una actividad física individual o a citas con especialistas en nutrición y cuidado del cuerpo, aunque por diferentes razones no siempre lo logran.

Elena: En cuanto a mí, lo único que sí trato de hacer, por lo menos tres veces a la semana, es llegar en las noches, tres veces a la semana, no siempre ocurre, es subirme a mi bicicleta y hago una hora de bicicleta, ahí es donde mi esposo entra y hace tarea con ellas (sus hijas) mientras yo estoy en la bicicleta, y lo tengo que hacer porque es parte mí, de sentirme bien, si no, me empiezo a sentir mal, me empiezan a doler las piernas, me empieza a doler el cuerpo (...)

Teresa: (...) fíjate que la zumba, eso me ayuda, por eso trato de ir aunque sea una vez a la semana; ir al nutriólogo que también estoy yendo porque ya había subido mucho de peso (...), voy cada 15 días, pero el zumba creo que es el tiempo más personal que yo puedo tener y que te digo (...)

Una más prefiere dedicar el escaso tiempo que le queda para ella misma, al hábito de la lectura.

Guadalupe: (...) la lectura es algo que disfruto mucho y, pero no en mucho, digamos que sean [sic], por decir, la tarde del domingo que le dedique tal vez unas dos horas (a la semana).

También destaca quien no se refiere al tiempo personal como el espacio de su exclusivo uso, sino que integra a la familia como parte de este momento de relajación y ocio.

Beatriz: (...) nos llevamos casi todo el sábado arreglando (porque entre semana no es posible hacer limpieza de casa y ropa), a veces sí acabamos y vemos películas, entonces sí podemos decir que es algo... no para mí, (lo veo como) personal porque es para todos.

O simplemente, hay quienes se declaran agotadas y prefieren dormir antes de dedicarse a alguna otra actividad, aunque si pudieran, se dedicarían a actividades laborales, tal como se evidencia en lo siguiente.

Elena: (...) de repente siento que tengo que dormir, ya no puedo más, dejo lo que hago y tengo que dormir, pero si yo pudiera estirar la noche y que, sobre todo, que no me entre el cansancio, porque la noche es larga y durante la noche mientras duermen puedes trabajar felizmente, el problema es que estás cansada, entonces, no rindes igual (...).

También las hay quienes practican algún pasatiempo o alguna actividad que disfrutan realizar y que, sin ser el objetivo, les reditúe ganancias, pero que no la consideran como un trabajo como tal.

Cinthya: (...) sí, hago uñas, y busco hacer uñas, me promuevo con mis primas, familiares, no hago nada, es negocio, pero como sí me desestresa estar ahí con la lima y el diseño y todo eso, pues a veces a mis primas les llamo un sábado, un fin de semana y les digo: 'oye, ¿no quieres que te haga tus uñas?', '¡Sí!', casi nadie me dice que no y eso es lo que hago prácticamente porque casi no veo tele o ir al cine (...)

De igual manera, la siguiente cita da muestra del deseo que las mujeres tienen de contar con más tiempo durante el día, pero para dedicar al trabajo

remunerado, dejando fuera de consideración, aquellos momentos de libertad para hacer algo que le proporcione bienestar o de realizar alguna actividad de ocio.

Maricruz: Quisiera que el día tuviera en lugar de 24 horas, 36, porque cuando salgo de aquí (del trabajo), pues a veces no hago las 8 horas sino un poquito más (...) hay días en que mi tiempo en casa requiere que yo nada más cumpla las 8 horas e irme, pero si yo tuviera un poquito más de tiempo yo sí me quedo porque hay muchas cosas que hacer (...).

Percepciones acerca del cuidado doméstico y de las responsabilidades familiares.

Otro de los aspectos importantes en los que se ha profundizado en el estudio de la conciliación, es el relacionado con el trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares, que se refiere como aquellos roles que desempeñan las mujeres en las labores domésticas, el cuidado de los miembros de la familia nuclear y, en algunos casos, de otros dependientes familiares, y que, por lo general, son ellas las que tienen el peso principal del trabajo de cuidados, tal como se señala en la literatura revisada y expuesta en el apartado correspondiente. Un aspecto que destaca es que tales tareas nunca acaban, empiezan desde muy temprano y concluyen hasta muy entrada la noche, incluyendo los fines de semana.

Así lo mencionan las participantes durante las entrevistas:

Guadalupe: (...) por lo general, (desde primeras horas de la mañana) tengo que atender a mi hermana, a mi mamá, con cuestiones de medicación, de tomar las presiones, algunas veces inyectar a mi hermana. (Luego del trabajo en la facultad) llegar a casa y entonces cambiar el rol para ver todos los pendientes que haya de la casa, que si hay que hacer pagos, hay que hacer compras, que si toca una cita médica, lunes y miércoles tanto mi hermana como mi mamá tienen clase de natación a las 7 de la noche, entonces las llevo a su clase de natación de 7 a 8, y, ya regresando de la clase de natación, después de cenar y todo, nuevamente checar cuestiones de medicación y eso de ellas, que ellas ya pues se van a dormir y eso... es estar pendientes de ellas, de lo que puedan estar necesitando, entonces sí, lleva un poquito más (de tiempo), aproximadamente 20 horas a la semana.

Elena: (...) a la 1 (pm) interrumpo (el trabajo en la facultad) y salgo por mis hijas me llevo comida de la cafetería porque no me da tiempo de cocinar, paso a la cafetería, compro comida, voy por mis hijas a la escuela, llego a la casa de mis padres, almorzamos todos juntos incluyendo mis papás, terminando la comida hacemos tarea, adelantamos lo más que se pueda las tareas y luego las tengo que llevar a su actividad deportiva que corresponde, es a las 4 (pm), poquito antes las dejo para que yo esté checando (en la facultad) a las 4 (pm). A las 7 de la noche, salgo, voy por mis hijas a sus actividades deportivas, llego a la casa, pues cada quien se baña, terminamos de hacer, mientras mi esposo está preparando la cena, nosotras estamos terminando tareas de

la primaria y secundaria de mis hijas y en ese momento que son las 10 de la noche.

Teresa: Normalmente o cocino un día antes o a la mera hora, o sea, ya descongelé desde la mañana lo que vamos a comer y entonces lo hago. Yo cocino bastante rápido cuando son cosas sencillas, por ejemplo: pechugas, hago un arroz o spaghetti, la sopa o lo que sea. Por la tarde mis dos hijos van a fútbol, entonces en la tarde, normalmente, mis hijos tienen actividades, los dos están en fútbol (...) y entonces es dar las vueltas respectivas de eso (...) Los fines de semana a veces hago cosas de la casa que hay que pagar esto, hay que hacer esto, que el coche hay que llevarlo, y con los hijos que hay que llevarlos (...).

Si bien, el trabajo de cuidados implica estar atentas durante prolongados períodos antes y después de entrar al trabajo en la Facultad, cuando hay menores dependientes (de menos de 5 años) no existen horarios para llevar a cabo labores de limpieza, especialmente si existen problemas temporales de salud. Tal como se muestra en la siguiente cita:

Sara: Hay días buenos y hay días malos, ahorita [sic] Toñito está enfermo, entonces eso significa que son dos o tres veces (qué levantarse durante las madrugadas) y hay veces que está enfermo y se despierta y por las flemas vomita, entonces hay noches en que te toca estar trapeando y limpiando vómito y cambiándolo a media noche, y hay noches en que sólo es una vez, pero mínimo, de 'cajón' es una (vez).

Sin embargo, para las participantes ha sido determinante que las tareas del hogar, no recaigan solamente en ellas, sino que es necesario distribuir las responsabilidades con los demás integrantes de la familia, por lo que se evidencia un esfuerzo significativo por organizar anticipadamente el trabajo de los cuidados a través de hacer consciente la corresponsabilidad familiar o de pareja.

Beatriz: (...) es prácticamente entre los tres, porque hasta el más grande (de los hijos) nos ayuda, nosotros nos dividimos, 'hoy lavas los trastes tú, el otro, tú, el otro' entre los tres, menos el pequeño, el (hijo) grande lo único que hace arreglar su cuarto y a veces pasa la escoba a toda la casa.

Teresa: Mis hijos ya me ayudan a poner la mesa, entonces ellos ponen la mesa y yo me encargo de la comida y damos tiempo de que llegue mi marido (...) Cada quien en la casa agarra su ropa y la mete a su cuarto, tanto los hijos, como el papá, como yo (...).

No obstante, este esfuerzo adicional de hacer responsables y conscientes de sus deberes y obligaciones a los demás miembros de la familia, en lo que se refiere a las labores domésticas, no siempre es fácil.

Teresa: Ahora ya estoy diciendo 'laven su plato de la cena', porque todas las mañanas me encuentro platos sucios y lo tengo que lavar, son pocos, pero eso no es lo que me molesta, me molesta que no tengan la delicadeza de corazón de que, si terminaste de comer, dejes tu plato

cuando lo puedes bien lavar, eso es educación y consideración hacia las otras personas, no porque yo no lo pueda hacer.

Lo que sin duda tiene un peso muy importante en el momento de que todos asuman su responsabilidad dentro del trabajo de cuidados, son los patrones de comportamiento aprendidos como parte de una educación tradicional y machista.

Teresa: Ayer en casa de mi papá, mi papá estaba diciéndome cosas de que por qué la niña y el celular, y estaba mi marido al lado, y mi marido: 'dígaselo a su hija', o sea yo soy la responsable. Como digo, yo siempre me tengo la culpa de todo, no sé cómo le hacen, pero siempre la responsabilidad de la casa y de los hijos recae en mí...

Y, por supuesto, el factor financiero que es determinante para que estas obligaciones domésticas sean cubiertas por los mismos miembros de la familia (en caso de precariedad) o puedan ser llevados a cabo por servicios de terceras personas, sean familiares o no, pero con la remuneración correspondiente por esos servicios, es decir, pagar a terceros por las actividades domésticas y de cuidados.

Sara: Entonces también esa cuestión de cómo se resuelve, cómo resolvemos la vida, o sea la vida laboral y personal una mujer, también tiene que ver con la cuestión económica.

Teresa: Juan y yo manejamos nuestro dinero como que de manera independiente, aunque sí hay una división de qué vas a pagar tú, qué voy a pagar yo, pero él no me da el dinero, es como decir: 'tú vas a

pagar luz, agua, el súper y teléfono y yo voy a pagar gas, a la señora que viene a arreglar la casa y no sé qué otra cosa’.

Es así que, la visión general de las mujeres respecto al trabajo doméstico y de cuidados es que los demás miembros de la familia, en especial de la pareja, sigue siendo en pleno siglo 21 de ‘ayuda’ y no de *corresponsabilidad*:

Leticia: (...) en casos críticos sí acudía a mi pareja y mi pareja me *apoyaba*...

Elena: (...) mi esposo también se levanta, atiende perros, me *ayuda* a veces con los *lunch* (...) el sábado que son más para cuestiones domésticas, ahí es mi esposo quien nos echa la mano (...) Que de repente tengo junta de padres de familia en la escuela de mis hijas, que no ocurre... ocurre dos veces al semestre cuando mucho y, a veces, mi esposo me *apoya* también.

Beatriz: Llego a mi casa y la parte de cena de mi hijo ya me la adelantó mi esposo, ya me *ayudó*.

Aunque también es posible aprender nuevos patrones de comportamiento, independientemente si la herencia cultural obliga, a través de un ejercicio consciente y compartido de que el trabajo doméstico y de cuidados, no ‘pertenece’ a las mujeres exclusivamente, sino también a todos y todas quienes conforman una familia. Sensibilización que, desde luego y, como se ha mencionado, corresponde a las mujeres.

Cinthya: El hombre, yo creo que está aprendiendo a involucrarse más en los aspectos del hogar de manera general, claro que a mí me ha tocado un hombre multifacético que no tiene ningún reparo en hacer las cosas de hogar, entonces no creo que sea una cuestión de biología, de sexo, sino que es una cuestión aprendida, una cuestión de género, que les enseñemos desde pequeños a compartir responsabilidades...

Sara: No es te *ayudo*, es me *ayudas* ¿a qué? si son tus hijos, ha cambiado y por eso vemos mujeres que trabajan y no como excepción, sino como más común, antes yo creo que sí era como una excepción una mujer que pudiera sacar todos los roles y llevarlos bien, como estar bien con un matrimonio, estar bien con los hijos y aparte ser exitosa académicamente. Hoy en día yo creo totalmente que sí se puede dar y que estamos viendo muchísimos casos de gente que puede estar jugando con todos esos roles, pero responde a un cambio cultural, social y muchísimo en cómo estamos creciendo a los hombres.

Para las mujeres, resulta preciso y fundamental establecer acuerdos con sus parejas acerca del cuidado de los dependientes, así como de la distribución de las labores domésticas. El cumplimiento de dichos acuerdos deriva en una relación sólida, basada en el compañerismo y el apoyo mutuo:

Beatriz: Ahorita me siento muy bien con mi pareja, porque hemos logrado ayudarnos, a veces, nos dividimos los trabajo, si vamos a lavar vamos juntos porque antes lavaba en mi casa, en cambio ahora vamos a lavandería y solo son dos horas y rentamos las lavadoras, secamos y

guardamos y vamos juntos y muchas cosas las hacemos juntos, si vamos al súper vamos juntos, llegamos, yo lavo el baño, él cocina, normalmente él cocina, a mí la verdad no me gusta cocinar (...) cuando yo estaba recién casada yo hacía todo y decía 'yo hago todo, nadie me *ayuda*, nadie me *apoya*' pero ahora me siento bien, en cuestión de tiempo él me *ayuda* y hacemos lo mismo prácticamente en la casa...

Teresa: Él saca la basura y paga la luz, el agua y todos los servicios, y de la ropa, también me *ayuda* al pasarla o cada quien en la casa agarra su ropa y la mete a su cuarto, tanto los hijos, como el papá, como yo, en esos aspectos. Y, cuando se echa a perder un coche que ya es más allá de lo que puedo resolver, entonces ya él mete la mano, si no, es mejor que cada quien lo haga, es tu coche, tú velo, tú ve tus servicios, tú ve todo.

Cinthy: (...) estamos organizados, por ejemplo, a él no le gusta mucho lavar trastes, así que yo soy la que lava los trastes y él trapea, barre y trapea la casa; la ropa, normalmente la lavo yo, pero sí voy a tener una semana sumamente fuerte, con que yo se lo programe: '¿sabes? esta semana no me va a dar chance de lavar la ropa, ¿la puedes lavar tú?' 'está bien, la lavo el jueves' y ya él se organiza.

Sara: Y un sábado es de cajón que se ponen dos o tres lavadoras, se limpia la casa, entonces eso lo hacemos entre Antonio y yo, ya sabemos que mientras uno está con los niños el otro está sacando, metiendo ropa, tendiendo o, generalmente, Antonio se encarga de los niños y yo

estoy como que tendiendo ropa o doblando y bajando ropa, trapeando mientras él los está distraendo (...). Entonces todo el tiempo estamos negociando y hemos llegado a acuerdos de: martes y jueves te tocan los biberones, porque yo también estoy cansada, y lunes y miércoles [sic], hemos llegado a esos acuerdos...

Percepciones acerca de la vida en pareja.

Por otro lado, a pesar de algunas de las parejas 'funcionan' bien como bina en lo relacionado con el cuidado de la familia y de las obligaciones domésticas, adicional al tiempo que se dedica al trabajo remunerado, existe una factura inevitable para la mayor parte de las parejas, que consiste en olvidarse de ser 'novios' y convertirse en padres, madres, cuidadoras(es), lavaplatos, enfermeras(os), etc., es desempeñar todos los roles, menos el de pareja, dicho en el aspecto romántico puramente.

Elena: Como novios, no puedo hacer eso hoy, porque entre otras cosas, más que otras cosas, por la tesis, entonces, esas cosas, de salir con mi marido e ir al cine son otras cosas que quiero retomar, porque eso lo hacía antes de hacer la tesis.

Beatriz: No, no hemos dejado un momento para nosotros (...) ...a veces, decimos que hay que darnos un espacio a nosotros dos como pareja, pero se nos va el tiempo y sí lo hemos dejado solo en los niños, porque antes el tiempo que teníamos era mucho menos que ahorita [sic].

Teresa: Eso no, fijate que es la parte que está más descuidada, es la parte que venía pensando que está más descuidada porque hace tiempo creo que salíamos un poco más seguido.

Sara: No, porque como te decía, tiene un costo pedir ayuda, tiene un costo pedir el apoyo de mis papás, ni modo que el sábado yo les diga: 'resulta que queremos ser novios y nos vamos al cine'.

En el caso de las participantes que mencionaron no tener hijos o dependientes familiares que demanden horas de atención y cuidados, el tiempo dedicado a hacer vida en pareja, es al regresar del centro de trabajo, cuando conversan y conviven, pero es principalmente en fines de semana, cuando hay tiempo para salir por las noches y compartir un momento de diversión y ocio.

Cinthya: (...) y en la tarde (de los sábados) viene (llega a casa) mi esposo, normalmente descansamos un rato y salimos en la noche.

Maricruz: A veces el día que a lo mejor tomamos el viernes o sábado es para estar conviviendo un rato más, tomar algo, ir a algún lado, convivir un poquito más y es acostarnos más tarde, pero, porque sabemos que no nos tenemos que parar temprano.

Destaca lo importante que es, para las participantes, reconocer que la vida en pareja resultó ser uno de los aspectos que median mejor ante las demandas de tiempo requeridas por las responsabilidades domésticas y las laborales, como refieren respecto de su satisfacción.

Beatriz: En pareja (...) me siento muy contenta, aunque a veces chocamos y tenemos diferentes opiniones (...)

Maricruz: (...) pues la vida en pareja está bien, nada más mediar un poco esa presión de movernos todos juntos porque de cierta manera me gusta más la soledad, la independencia, entonces lo he sufrido de esa forma (...)

Cinthy: (...) falta el crecimiento de la familia, yo con mi esposo que es mi familia el día de hoy y así lo entiendo, tenemos buena comunicación, buena organización, ya llevamos 11 años de casados, si algo le faltara a esa familia es crecimiento de número de integrantes, porque perros tenemos dos así que ya no más (...) hay organización, hay división y hay mucho respeto en hobbies.

Aunque también hay opiniones que enfatizan haber descuidado la vida romántica, como se ha comentado.

Teresa: Eso no, fíjate que es la parte que está más descuidada, es la parte que venía pensando que está más descuidada, porque hace tiempo creo que salíamos un poco más seguido.

Percepciones acerca del trabajo remunerado.

El ser trabajadoras remuneradas es el rol al que las participantes le dedican más tiempo, según lo declarado por ellas mismas durante las entrevistas. Reportan pasar alrededor de 8 horas diarias trabajando en las Facultades de adscripción (lo cual es el tiempo reglamentario según la Ley

Federal de Trabajo mexicana), y en algunos días o períodos especiales, el tiempo dedicado a ello ronda las 50 horas semanales, considerando solamente aquel tiempo que pasa en el lugar de trabajo.

Guadalupe: (...) llegar a la facultad a las 7 de la mañana, más o menos, y empezar con las actividades del día (...) hasta las 4 de la tarde.

Elena: Mi horario de entrada es de 7:15 a 13:00 y luego entro otra vez a las 16:00 y vuelvo a salir a las 19:00.

Maricruz: (...) a veces no hago las 8 horas sino un poquito más.

Beatriz: Y si tengo mucho trabajo me he quitado de aquí, de la facultad, nueve de la noche, es lo más tarde que me he quitado (entra a las 10 horas).

Teresa: (...) yo creo que sí hago las 8 horas completas, a veces un poco más.

Durante ese tiempo, se llevan a cabo varias tareas entre las que destacan la docencia, el trabajo administrativo, lo relacionado con proyectos de investigación y su respectivo trabajo de campo, la dirección de tesis, las reuniones académicas, el servicio a la comunidad, entre otros.

Maricruz. (...) Mis actividades aquí ¿qué son?, bueno dar clase, estar pendiente, por lo regular, cada semestre me toca un laboratorio, entonces estar pendiente de qué prácticas me tocan en la semana, porque hay que planear, aunque ya sé hacer las planeaciones de las

prácticas, pero hay que checar que esté todo el material; ver lo de las clases, la planeación de clases, aparte yo tengo un área en el laboratorio de farmacología y de ahí me encargo del laboratorio de farmacología, del mantenimiento de bacterias y de hongos que tenemos. También tengo unos estudiantes de voluntariado, estar al pendiente de las actividades de ellos, porque ellos me ayudan en el laboratorio y lo que se requiera aquí, hacer investigación, revisión de literatura, que si hay juntas pues asistir a las juntas (...).

Elena: Generalmente tengo dividido [sic] la mañana, cuando no me toca clase, en cuestiones nada más de la coordinación (...) asuntos de CONACYT, asuntos de los estudiantes, de su trayectoria escolar y así me voy dividiendo el día. Cuando tengo clase, pues sí de repente llego y me dedico a organizar mi plan de sesión o lo dejo organizado un día antes, entro a dar la clase, etc. (...) trato de que, en la tarde, como son menos horas, me dedico más a cuestiones académicas, revisar materiales, trabajar en mis materiales didácticos para mis clases de posgrado y de licenciatura, a veces leer una tesis, a eso me dedico por las tardes.

Esta multiplicidad de roles y de tareas, propicia que muchas veces no se concluya durante las 8 horas (o más) diarias que se pasan en el centro escolar y se tenga que llevar el trabajo a casa.

Beatriz: (...) si tengo algún otro pendiente del trabajo que me quedó, lo hago en mi casa, a veces me duermo tarde, me duermo a la 1 (a.m.), a

las 2 (a.m.), dependiendo de (...) Me ha tocado en casa, depende del trabajo que tenga, a veces he trabajado, me he dormido a las dos de la mañana y empiezo a las 11, cuando ya se durmieron mis hijos, no sé, una, tres horas.

Guadalupe: (...) pues si todavía me quedan pendientes de trabajo y eso pues avanzar un poco más, aproximadamente como a las 11 o 12, depende de cuánto aguante el cuerpo.

Teresa: Sí, se trabaja mucho en casa, por ejemplo, ahorita tengo que supervisar residencias y esas te las mandan al correo y esas hay que hacerlas.

Lo que en realidad se debe más al compromiso sentido de las mujeres con la institución y sus respectivas administraciones y a la importancia que le otorgan a su empleo *per se*.

Teresa: (...) a mí me ayuda muchísimo, trabajar en una escuela como esta, aunque si hay alguna clase o alguna junta, o está la semana de la dependencia yo tengo que tener la disposición del horario y no puedo poner peros y yo lo sé. Entonces ya acomodo toda mi vida en función de eso.

Elena: (...) los jefes que tengo ahorita me han dado siempre facilidades para moverme, tampoco me he aprovechado de eso, porque he tratado de que, si pido las horas, devuelvo las horas, esa es una parte.

Compromiso que, en opinión de las participantes, es correspondido por la administración de las dependencias en las que laboran.

Elena: (...) yo creo que tengo mucha apertura aquí en la facultad, cuando de repente se nos cruzan actividades que no están planeadas, como por ejemplo una junta en la iglesia, por la primera comunión de mi hija, y a fuerza tienen que ir los papás, por ejemplo, a las 18:00 de la tarde, entonces yo pido permiso y sí me dan.

Beatriz: Sí, sí he tenido el apoyo, normalmente aquí trabajas ocho horas y distribuyes tu tiempo, o sea puedes venir a las ocho de la mañana y salir a la una, regresar a las cinco y salir a las ocho, que en el caso ese es mi horario real pero la secretaría administrativa te da la oportunidad de que si quieres llevar tus horarios corridos, lo puedes hacer, entonces si tengo que salirme a veces, por ejemplo, esta semana tengo laboratorio de tres a ocho, cinco a ocho, me es más fácil irme a mi casa, termino de almorzar y me siento con él una hora a hacer su tarea y regreso a la facultad.

Teresa: (...) la verdad es que aquí han sido muy considerados con mi horario de dejarme salir a ir a buscar a mis hijos y todo.

Cinthya: (...) A mí hasta el día de hoy, lo que he vivido en carne propia y lo que he visto con mis otras compañeras es que hay completo diálogo y posibilidad de hacer estas cuestiones (acomodar su horario o salidas en función de sus necesidades personales).

En el mismo sentido, también destaca la opinión generalizada que el género de la parte supervisora inmediata no resulta un obstáculo a la hora de conciliar, sino que es parte del apoyo que se recibe por parte de la dependencia y que también va en función al tipo de relaciones interpersonales que se establezcan entre las académicas y sus jefes(as) inmediatos.

Guadalupe: (...) yo no lo veo tanto que sea hombre o mujer, si no en función ahí, entra un poco la relación que tengas con ese jefe y la afinidad que puedas tener con ese jefe (...) porque me han tocado jefes hombres muy sensibles, que te dicen 'no, ni te preocupes, resuelve y ya después vemos que pasará' como me ha tocado jefes hombres de 'no , porque te vas' y lo mismo pasa con las mujeres, he tenido jefas mujer, que han sido súper sensibles, accesibles, de decir 'no mira, ni te preocupes, ni regreses, no te preocupes porque haya que regresar horas o lo que se, el trabajo puede esperar y esto' y me ha tocado mujeres que dicen 'si, ese tu problema, aquí el trabajo es esto y esto hay que sacarlo'.

Cintha: Sí, precisamente ahora tenemos secretario administrativo y tuvimos secretario administrativo el año anterior, ya cambió, sin ninguna cuestión de que sea alguna cuestión de sexo o de género, no hubo ninguna limitante, ni restricción diferente.

También hubo opiniones encontradas acerca de si el género del jefe(a) inmediato es una facilidad u obstáculo para conciliar o más bien se debía a su estilo de liderazgo y su capacidad de gestión.

Elena: (...) jamás, jamás, jamás, en los 4 años que fue mi jefe me preguntó '¿a qué hora vas y a qué hora regresas?', lo mismo pasa con el jefe que tengo ahorita [sic] (...) le pido permiso y me dice 'adelante', le hablo por teléfono y le aviso 'pasó esto, no voy a llegar a tal hora, voy a llegar a esta hora', 'no hay problema, estamos en comunicación, cualquier cosa me marcas'; nunca me preguntan '¿ya estás viniendo?' nunca me presiona. A diferencia de las jefas que tengo, por ejemplo, cuestionamiento también, y sí, de repente había la llamada de '¿a qué hora llegas? ¿te falta mucho?' ahí sí, o sea, no sé si tenga que ver con el género o con la personalidad o con gestión (...)

Beatriz: (...) No sé a qué podría atribuir pero cuando yo entré a trabajar el director era el Dr. Escobedo y ellos eran más estrictos, ellos colocaron mi horario, yo no podía mover, allá era un horario, se tenía que cumplir, de ocho a una y de cinco a ocho y como estaba yo lejos pues ahí me quedaba, a fuerza, entonces... en cuestión de tiempo sí te devolvían el horario, no sé, entra la administración, hace mucho tiempo que quería entrar, la Dra. Andrea es mujer, pero yo no lo atribuyo al sexo, lo atribuyo a que cómo es la primera vez que toma la dirección, tratan de (...).

Adicionalmente, resulta importante destacar el hecho de que algunas participantes reconocen haber sentido presión por parte de la institución (y otras de tipo externo como el CONACYT) de cumplir con ciertas expectativas, de retrasar planes de desarrollo personal para ocuparse del profesional, posponer la maternidad, lo que impacta negativamente en su salud.

Sara: (...) hoy por hoy queremos estudiar, CONACYT no te da ningún privilegio, ni siquiera privilegio derecho si te embarazas, claro, quieres estudiar, pero resulta que sí te embarazas, ¿por qué hemos retrasado la maternidad? No ha sido por gusto, es porque vivimos en una sociedad que no ha reglamentado apoyar el ser mamás, ser mamá es una vergüenza cuando estás estudiando, porque no lo vas a terminar, CONACYT no te va a dar ningún privilegio, casi casi 'ven carga a tu chiquito', entonces ¿cómo no vamos a retrasar la maternidad si la maternidad no está bien vista en el ambiente académico y laboral y mientras eres estudiante?

Leticia: (...) sí fue bien agotador, de hecho, terminé la maestría, sólo fueron dos años, si hubieran sido más no sé qué hubiera pasado. Terminando ese tiempo, no sólo yo, sino muchas de las compañeras mujeres tuvimos crisis o de salud o de estrés, fue muy terrible, agotador, porque para nosotras representaba un reto muy fuerte hacernos cargo de lo de siempre, más lo de la maestría, fue agotador verdaderamente.

Elena: No, yo sí me he enfermado, yo creo que sí me he enfermado, no es solo percepción, porque, por ejemplo, últimamente me tuvieron que hacer unos estudios así bien complejos que nunca me esperé y yo sé que todo esto viene a raíz de que no estoy durmiendo bien, de que estoy nerviosa, de que estoy estresada, de que estoy presionada porque quiero terminar mi tesis, las cosas no están saliendo como yo las planeé, entonces cuando las cosas no salen como yo las planeo, me empiezo a

poner... No lo demuestro a lo mejor, trato de que todo sea ecuánime, pero por dentro sé que me estoy lastimando.

Teresa: Cuando me dediqué al doctorado descuide mi físico, bueno eso hace tiempo que lo vengo descuidando, pero más allá, yo me di cuenta porque comía cualquier cosa, no me cuidaba en eso y si eso me daba placer al comer, lo hacía.

Por otra parte, se encuentra el aspecto relacionado con el desarrollo profesional, que para el caso de las académicas lo constituyen los estudios de posgrado, que, si bien puede ser considerado como parte de la realización personal, tiene un impacto directo en el empleo y que muchas veces, la decisión de iniciar una maestría o doctorado, tiene como origen la petición de la dependencia por aumentar la habilitación de su planta académica.

Elena: (...) hoy por hoy, doctorado, eso es lo que me apremia y apura, por eso me urge terminarlo, la verdad yo me embarqué solita, por eso no puedo echarle la culpa ni a la universidad, ni a la facultad, ni a nadie, porque me lo ofrecieron y yo dije que sí, así que yo me embarqué solita y me tengo que, tengo que apechugar (...).

En congruencia, las académicas destacan que las implicaciones de su rol laboral, en concreto, las horas extra que se pasa en el centro escolar, llevar trabajo a casa, tratar de rendir ante las exigencias del puesto, tener complicaciones de salud por estrés, sentir que hay carencias (estabilidad laboral, reconocimiento de los organismos financiadores o de la misma institución), entre otras, las lleva a sentirse medianamente satisfechas en ello.

Teresa: Mira, es diferente el puntaje, si fuera global creo que sería un 8, pero si fuera en diferentes partes, por ejemplo, en la parte laboral yo creo que 9 ahorita [sic], puedo estar siempre mejor, la verdad, todavía hay cosas que me hacen falta.

Beatriz: Podríamos decir que, del uno al diez, en el trabajo un ocho, porque aún me faltan muchas cosas.

Guadalupe: (...) en la parte laboral, en la cuestión, por ejemplo, de las clases, de repente esa sensación de decir, 'chispas, sí estoy dando mi clase, pero podría ser todavía mejor mi clase', pero ya no tengo el tiempo para buscar más cosas o para hacer otras cosas, entonces te quedas con esa sensación de decir 'chispas' o estás haciendo un proyecto y 'chispas, me gustaría hacer más de mi proyecto' pero pues ¿a qué horas? ya no tengo más horas del día para hacerlo (...) que hay muchos detalles que en el camino de repente sí te frustran ¿no? pero el trabajo en sí, lo que uno [sic] hace lo disfruto...

Maricruz: (...) en el trabajo sí me siento satisfecha pero no completa, ¿por qué? porque aquí tengo varias metas y lo ideal es que tenga yo tesis, todavía no los tengo, pero me estoy perfilando. Pertenecer al SNI, yo ya pertenecía al SNI; sin embargo, tuve algunos problemas por mi adscripción en ese momento y me lo retiraron. Cuando entré aquí, quise volver a inscribirme nuevamente, pero desafortunadamente en la categoría de candidatos ya no se podía por mi edad, entonces tenía que llenar los rubros para subir al nivel 1, y ahorita después de dos años creo

que ya estoy lista y me voy a inscribir de nuevo a ver si tengo la fortuna de que me dejen.

Aunque también hubo quien opinó sentirse completamente satisfecha con el rol laboral.

Cinthya: En lo laboral yo creo que estoy en un 10, hago lo que me gusta, desempeño las funciones con las que creo que soy capaz de desempeñar, veo plan de vida y carrera en la Universidad y eso es algo sumamente motivante, hay una posibilidad de crecimiento y de desarrollo, por lo que el día de hoy digo que estoy en un 10 tanto en la parte institucional como en la parte del consultorio.

Como punto relevante en el desarrollo de esta tesis, fue importante ahondar en las estrategias que las mujeres emplean para conciliar sus roles, así como en los mecanismos de apoyo legales conocidos por ellas, que favorecen la armonización de dichos roles. En primer término, tenemos el uso de la agenda para planificar las actividades que se llevarán a cabo en el día a día, de manera semanal, o como es el caso de una académica, durante todo el semestre:

Guadalupe: (...) uso la agenda, pero la agenda se escribe con lápiz porque en cualquier momento se puede borrar se puede cambiar ¿no? y antes me costaba mucho hacer eso, si ya estaba así, así tenía que ser. Eso es parte del costo de esto, de ir aprendiendo en la vida que bueno, uno planea, pero en el camino las cosas pueden ir tomando otro rumbo y

de depender pues también hay que dejarse llevar por ese rumbo que las cosas van tomando (...).

Cinthy: (...) yo sí ando mucho con agenda y si trato mucho de programar, hago al inicio del trabajo en la universidad, porque el trabajo en la universidad sí permite llevar una agenda y que se vaya cumpliendo una agenda en tiempo y forma (...) entonces yo trabajo con plan de trabajo que se hace para seis meses que se hace desde antes de salir del semestre, se planea lo que se va a hacer en el departamento, los productos que se van a entregar, los talleres o las intervenciones que se vayan a hacer (...) eso me permite estar un poco más organizada, ver qué se cumple porque de repente uno pone muchas cosas en la agenda, pero como el 60 o 70% se cumple.

Por otro lado, las redes de apoyo familiar y no familiar (amistades, principalmente, femeninas) no remuneradas, juegan un papel primordial para que las profesoras puedan equilibrar su rol de trabajadora con las responsabilidades familiares:

Guadalupe: (...) mi mamá, ella cocina entre semana, de hecho, creo que de las actividades de casa y hablo de lo más fuerte es la que ella se dedica. Porque, además, ella disfruta mucho el cocinar y esto, entonces, y es una actividad que la mantiene ocupada

Sara: (...) no hay manera de ser académica y mamá sin apoyo, del esposo y de gente extra, entonces ahí nos apoya mucho mi mamá y mi suegra (...) No me imagino cómo sería estar resolviendo ahorita o con

un horario laboral sin la ayuda, hay que hacer lo imposible, sacar adelante un trabajo como este, un trabajo académico y ser profesora de universidad sin la ayuda que tengo.

Teresa: (...) tengo una santa madre y una santa suegra, la verdad, entonces ellas siempre me han ayudado en todo. Mi suegra, cuando mis hijos eran chicos (...) ella me los cuidó hasta que podían que ir a la escuela, o sea, nunca tuve que llevarlos a la guardería (...) entonces cuando yo me voy de viaje, por ejemplo, por lo del doctorado que me fui a España que por la estancia y no sé qué, la verdad es que mi esposo apoya mucho en eso, pero él apoya desde casa de su mamá, o sea, se van a vivir casi casi a casa de su mamá porque él es donde se siente mejor y ellos se encargan de todo (...) con las mamás me apoyo mucho, con las mamás de las amigas de mi hija y las mamás de los amigos de mi hijo, tengo muy buenos grupos de amigas que son mis redes de apoyo (...) Mi amiga, que es mi comadre, es con la que hago rondas, cuando ella se va de viaje yo le soluciono y cuando yo me voy, ella me soluciona (...).

Beatriz: (...) tengo un muchacho, tienen 16 años y está en la prepa dos, él va en la mañana a clase y cuando sale de clase va a casa de mi mamá, y él almuerza y después de almorzar se va a mi casa, la casa de mi mamá y mi casa está como a dos esquinas, él se va a mi casa porque la tarea, todo es por internet y que la plataforma y él se va y allá se queda. En el caso del pequeño mi mamá lo va a buscar y lo lleva a mi casa y allá lo come, almuerza, le dan su comida y se baña, el único

problema que tengo ahí es que mi mamá no me apoya en cuestión de tareas porque dice que no lo entiende (...) ahora estoy planeando llevarlo a asesorías para que más o menos lo apoyen y fue un tiempo a hacer sus tareas pero el problema ¿quién lo lleva? o sea mi mamá, llegaba a su casa, se bañaba, lo volvía a llevar mi mamá y como mi mamá tienen actividades en la tarde pues e perjudicaba, entonces si fue muy complicado.

También, contar con una persona remunerada que ayude con las responsabilidades domésticas, resulta clave para que las participantes puedan organizar mejor su tiempo en función de otras demandas:

Leticia: Sí, hay una señora que, desde hace muchos años, tiene como 18 años que me ayuda a limpiar la casa. En realidad, a mí me gusta hacerlo, me, no sé, me libera el estrés, pero ella necesita el trabajo, entonces, bueno, está bien. Dos veces a la semana me ayuda.

Guadalupe: (...) hay una persona que ayuda en la casa, normalmente se encarga de jardinería, pero cuando tiene que entrar a barrer, trapear a limpiar vidrios a hacer lo que sea, hace lo que sea ¿no? (...) hay unas actividades que están haciendo mi mamá y mi hermana, toman clases de repostería, clases de manualidades y son maestras que llegan a la casa, que bueno, son conocidas, y esto pues a mí también me da cierta tranquilidad saber que durante ese tiempo ellas están, no están solas, que están acompañadas y que están en actividad, que están con otras gentes, conviviendo y eso (...).

Maricruz: (...) tengo una persona que va dos veces por semana y sólo hace limpieza de casa, limpia el piso, los muebles, los trastes que quedan, pero ahorita tengo una casa más grande que la que tenía anteriormente y sí me ha costado mucho trabajo mantenerla como a mí me gustaría (...).

Cinthy: (...) sí tengo a una persona que va por lo menos una vez a la semana y bueno, aquí viene la parte también de que sólo somos dos, no se ensucia mucho la casa (...) más que nada en las cosas que hay que lavar porque tenemos dos perros, entonces hay que lavar las terrazas donde hacen los perros sus necesidades y los baños que es la parte fuerte, pero todo lo demás que es mantenimiento, pues prácticamente él (esposo) lo hace, él es empresario y su horario es mucho más flexible, él lo puede manejar un poco mejor.

Teresa: Mira, no todo el tiempo en la vida matrimonial la economía ha estado bien, ahorita la verdad es que ha estado mejor que en muchos tiempos y entonces eso me permite comprar la comida, pero cuando no había que cocinar en la noche o los domingos porque eso sale más barato que comprar comida (...) una persona que lava y una que plancha semanalmente, yo no tengo que lavar ni planchar, eso es una gran ayuda, si tuviera que lavar lo haría anualmente.

En cuanto a los mecanismos de apoyo legales que favorecen la conciliación, las académicas mencionaron desconocer la información relacionada con éstos:

Leticia: Pues, tengo poca información relacionada con esto, la verdad es que nunca lo he buscado.

Guadalupe: Escrito no, escrito no, y no sé si las hay, no las conozco.

Elena: No los conozco.

Beatriz: Qué yo tenga conocimiento, no, no conozco nada legal.

También se encontraron opiniones que hicieron referencia más bien a políticas establecidas por la propia universidad en función de aspectos que privilegian al hombre, tal como la afiliación médica del trabajador y su familia al servicio privado de salud, cosa que no sucede cuando la mujer es la trabajadora:

Guadalupe: (...) de manera, yo creo que un poco implícita, en muchas de las acciones que se toman y de las medidas de las instituciones, por ejemplo, la propia Universidad, toma si se privilegia el papel del hombre en relación con el de la mujer y las tareas que realiza el hombre en relación con las que estamos haciendo las mujeres.

Sara: (...) Bueno, ahorita que estamos hablando de legislación (en la universidad), algo que me molesta muchísimo y que sí creo que fue parte de otra época, la cuestión del seguro médico, la cuestión del seguro médico, sí es el hombre puede registrar a toda la familia, si es la mujer no puede registrar al esposo (...), sí agradezco muchísimo que la legislación de la Universidad te permita salir de incapacidad, o sea sí puedas trabajar porque en el seguro tienes que salir un mes y medio

antes y un mes y medio después, la Universidad tiene abierto los tiempos para los 90 días que dan de incapacidad, agradezco muchísimo que no te obliguen a salir hasta que tu consideres y que el doctor considere que ya tendrías qué salir porque un día con el bebé es un día, y tres meses con el bebé, o menos de tres meses con el bebé es una nada (...) pero sí, las leyes en general laborales de México no son las adecuadas, no es la Universidad, no es... son las leyes laborales en México que no han vislumbrado que mes y medio en el caso del seguro y dejar a tu bebé mes y medio es inhumano, y cuando volteas a ver a otros países, Canadá que da un año y se puede dividir entre el hombre y la mujer, eso es lo que está bien, ¿y nosotros dónde estamos? en el inframundo creo, entonces no es la Universidad, yo creo que es en general cómo concebimos los derechos de la mujer para que pueda ser mujer.

Resultados del grupo de enfoque.

Siguiendo con el análisis de los datos cualitativos, a continuación, se presentan la información obtenida a través del grupo de enfoque en el que participaron profesoras que pertenecen al grupo institucional de género de la UADY. Cada una de ellas fungía como representante de una escuela o facultad diferente, por lo que fue posible encontrar académicas provenientes de área y disciplinas diferentes.

Así, para efectos de personalizar a las participantes, en la tabla 20 se describen las características que permitan entender sus historias y experiencias en relación con la problemática estudiada.

Tabla 20.

Caracterización de las participantes en el grupo de enfoque.

Nombre	Categoría	Estado civil	Número de hijos(as)	Ocupación de la pareja
Sofía	Profesora investigadora de TC	Casada	3	Empleado de TC
Olga	Profesora de carrera de TC	Casada	0	No especifica
Rocío	Profesora de asignatura de TC	Casada	2	No especifica
Gloria	Profesora de carrera de TC	Unión libre	0	Empleada de gobierno
Claudia	Profesora investigadora de TC	Casada	2	No especifica
María	Profesora de carrera de TC	Casada	1	Académico
Esperanza	Profesora de carreta de TC	Casada	2	No especifica
Isabel	Profesora investigadora	Casada	0	No especifica

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que sucedió con la información obtenida mediante las entrevistas, los datos fueron analizados bajo las mismas categorías que se derivaron de la revisión de la literatura, aunque por la riqueza y profundidad de la información proporcionada, se consideró agruparlos en categorías emergentes, como se señalará en los subepígrafes a continuación.

La situación laboral y familiar como factores que permiten conciliar.

A partir de los comentarios, queda claro que para las profesoras lo que se concilia para unas, no es lo mismo que para otras, esto, en parte, debido a la situación laboral y familiar. Las citas a continuación lo reflejan:

Sofía: el (rol) de ama de casa no he tenido mucha complicación, porque he tenido personas que se han hecho cargo de todo, cocina, limpieza de casa, ropa, cuidado de los niños (...) entonces con ayuda de guardería pude, este, tener tres hijos, logré incluso, pues llegar a ser coordinadora de carrera, se acreditó la carrera y mi premio fue estudiar, irme a estudiar el doctorado.

Olga: Cuando eres soltera pues tienes más tiempo para invertir, por ejemplo, como hay un montón de actividades extra a realizar fuera del horario de tu clase, (...) hay que organizar una actividad en sábado, que hay que atender otras tareas fuera de horarios laborales, todo esto que se considera que las personas casadas que no tienen hijos, tienen tiempo para hacerlo, a mí me toca toda la transición, o sea, desde que empiezo a trabajar allá siendo soltera, hasta que me caso y no he tenido hijos, entonces, en el momento en que me caso, empiezo a ver como es más difícil que todo tu tiempo sea tu tiempo libre (...).

Un punto clave para las participantes es que las condiciones laborales no son las mismas para todas, lo que es pieza clave al momento de conciliar.

Sofía: el contrato colectivo y el sindicato (...) vacaciones, becas, guarderías, el mismo servicio médico, antigüedad ahorita, vacaciones que han coincidido con las de mis hijos, ¿no? Eso vía sindicato, pero claro, ya tiempo completo y por los años transcurridos hasta me sobran días de vacaciones.

Rocío: por la condición laboral que tengo, me ha permitido, el horario por mi categoría y esto, pues me ha permitido trabajar de lunes a viernes, de 7 y media a 3 y media, mi segundo horario y dedicarme a la, ya cuando uno sale, pues a los chicos, a la familia (...).

La conciliación depende de las negociaciones individuales que se establecen a través de las relaciones con la estructura jerárquica del centro escolar.

Las participantes hacen énfasis en la relación que se mantiene con los jefes y jefas, lo que facilita la organización de actividades laborales en función de los requerimientos especiales de la familia, en especial cuando hay una sobrecarga de trabajo.

Rocío: (...) creo que más que nada ha tenido que ver con los jefes y jefas que uno ha tenido (...).

Gloria: yo estoy de acuerdo con lo que decían las compañeras, que más de que la institución, pues depende mucho de la dirección, depende mucho de...pues los convenios que puedas hacer con las personas que están allá, pero, algo que en particular que veo yo y no hablo desde mí, sino que hablo también desde las compañeras que estamos en una

situación similar, además, es más complejo (...) si nuestra situación laboral estamos con contratos, en lugar de tener una base, ¿por qué? porque ya no es nada más conciliar o hacer arreglos de, bueno, de la flexibilidad en cómo acomodar las tareas o la flexibilidad, sino que es, si vas a tomarte ese tiempo o ese espacio, tienes que devolverlo necesariamente, o sea, tienes que ganártelo ¿no?, previamente, tienes que hacer 40 horas a la semana... 60 horas a la semana, para que yo te pueda compensar ¿no? Entonces es como 'te doy, pero me das', no es como 'te doy y ahí se queda'; entonces eso lo hace mucho más complejo todavía (...).

Tales facilidades otorgadas por el personal directivo, fomentan el espíritu de colaboración por parte de las académicas, como se pone en evidencia en el siguiente comentario:

Claudia: (...) cuando tienes esa buena relación, por cualquier motivo con las personas que están en la dirección, se van a mostrar siempre atentas y solícitas a lo que tú señalas, porque saben que en cualquier momento que ellos necesiten, lo que tú decías, la reciprocidad está presente, tú vas a acudir al llamado, ¡claro! y ellos lo saben.

En este mismo sentido, destaca un punto importante de esta problemática, de acuerdo con las participantes, y es que, para lograr la anhelada armonía entre los roles desempeñados, se requiere negociar en lo privado para avanzar en lo público, tal como se muestra en las siguientes citas:

Claudia: (...) bueno, en este caso tengo que reconocer que mi esposo me ha ayudado un montón, estem...es...la tienes que minimizar en todo momento, ¿no? Estem..Entonces, no hay como esta, o sea, tienes que ver, bueno, sí, buscar personas que te pueden ayudar, (...) las mujeres creamos estrategias de vida, construimos estrategias de vida como pedir ayudas a las suegras, a las mamás, a las tías, a las hermanas, a la vecina, a quien sea, porque tienes qué demostrar, en el ámbito de lo público, que tienes la capacidad y estamos en esa permanente demostración. Entonces, creamos lo que le denomino 'estrategias de vida' para poder conciliar...lo público con lo privado (...) quienes estudiamos género y quienes hemos estudiado cuestiones feministas y las luchas feministas, han tratado de señalar que es parte de lo mismo, lo mismo del feminismo, lo personal y lo privado están íntimamente vinculados, pero en la práctica de este sistema, es pensarlo como dos mundos o dos cosas diferentes (...).

Gloria: Creo que lo más preocupante, bueno, o sea, eso que realizas es una labor titánica y creo que todas lo vamos realizando poco a poco, pero creo que lo más preocupante es que tiene que ser una negociación individual y no debería de ser una cuestión individual, debería de ser algo colectivo, estem...porque bueno, como dice Sofía 'en mi caso, bueno, mi director', como dice Olga 'en mi caso somos mujeres', o sea, son negociaciones que vamos haciendo, en el caso laboral, de manera individual y que tiene que ver que tienes buena relación con tu director,

tu jefe, tu coordinador, porque en el momento que no tienes esa buena relación...

La educación superior es un ambiente con expectativas machistas.

Lo que es un hecho es que sin importar las negociaciones que se realicen para atender (o hacerlo a medias) las demandas generadas en cada faceta de la vida, el tipo de relación que se tenga con el personal directivo o las condiciones laborales que permiten conciliar, las participantes refirieron seguirse enfrentando a la opinión por parte de otros, que las sitúan en un peldaño inferior por el simple hecho de ser mujeres y tener a cuestas la 'responsabilidad' principal de una doble jornada.

Isabel: en esta búsqueda de la productividad, al menos en el área en donde yo me desenvuelvo, creo que hay un discurso muy fuerte, ¿no? sobre lo que uno es quien es en función de su trabajo, ¿no? Y como que esta parte de la familia parece que no es valorada para uno definirse quien es, ¿no? Entonces con esta idea de trabajar, de tener títulos, de tener premios, de tener reconocimientos, bueno, como que parece que sacrifica de manera consciente, ¿no? A la familia por querer pertenecer a ese espacio o a ese grupo y, bueno, no es bueno o malo dependiendo de cada quien, pero bueno sí te pone en una situación bastante, pues difícil, ¿no?

Claudia: (...) creo que el ámbito donde yo me desenvuelvo (...) es un ámbito muy elitista y muy exigente, y ser profesora investigadora del Centro de Investigaciones más todavía, eh... como mujer siempre te

están esperando el momento que tú falles para que digan ‘te lo dije’, en el momento que nos toca la formación y el momento que nos toca el... estem...bueno, formarnos más allá de la licenciatura, por ejemplo, muchas mujeres (en su dependencia) estaban también en el momento de la reproducción, un poco también yo, entonces eran como las apuestas a ver cuál realmente terminaba la maestría, cuál realmente terminaba el doctorado, y cómo todo el grupo de hombres eh... permanentemente ascendiendo, ascendiendo y nosotras, a ver, las que no salían del país, de la ciudad, de Yucatán a estudiar otra cosa, estem...de tontas no las bajaban por decirlo de manera decente, entonces, a...estem...tenías que demostrar tu capacidad como mujer dentro de este ámbito tan elitista de la investigación (...)

También, las participantes mencionaron que la maternidad, en el ámbito de la academia y de la investigación, las ha puesto en situación de desventaja o en el dilema de renunciar o retrasar el desarrollo profesional.

Claudia: (...) si tenías familia te voy a decir cómo nos decía mi jefe (...): ‘lo peor que puedes hacer en tu vida es tener hijos, no tengas hijos’, entonces siempre el consejo de que no tuviéramos hijos, era lo peor (...) se creía y todavía se cree que, estem...que tu capacidad está vinculada con tu maternidad, o sea, pierdes capacidad si tienes hijos. Casos, muchos casos, estem...historias que ha sucedido que, como ahorita, vamos a juntarnos a las 5 de la tarde porque la mayoría de los varones puede a las cinco de la tarde, pero yo no puedo porque tengo a mis hijos y no voy a una, no voy a dos reuniones, ‘lo siento, no te vamos a poner

en el capítulo', 'no vas a ser parte de la investigación'; entonces tienes que conciliar, tienes que ser la súper investigadora, pero, también tienes que ser la súper mamá, ¿no? O sea, porque de repente tienes que, tienes hijos pequeños que se enferman, que no se enferman, y esa parte de, estem..., esa parte de tu vida personal no se entiende para nada, bueno, al menos en el ámbito donde nosotras estamos, no se entiende y se critica.

María: (...) Y sin querer o se fueron dando condiciones diferentes con él que hace...estem...mi marido tiene un doctorado, ¿no?, él trabaja en una institución, estem...yo también, yo tengo una maestría, iniciamos el doctorado juntos, pero por estar cuidando al chamaco decidimos quién primero porque tenía más presión esto, entonces por culpa del chamaco [risas], decidimos que...como él ya tenía como una seguridad, y todo era en función del escuincle, eso es algo, bueno, entonces no teníamos quien nos cuidara al escuincle y entonces cada vez que salíamos al campo él o yo, nos lo llevábamos, ¿no?

Sin embargo, dentro del grupo de mujeres, se menciona la existencia de un subgrupo en situación de vulnerabilidad extrema: las mujeres que no tienen hijos(as), pues al considerarse "estar libres de responsabilidades", su tiempo está subordinado al tiempo de las que sí tienen.

Gloria: Y por otro lado, otra cosa que también he percibido es si no es una mujer oficialmente casada o que tienes hijos, no se considera que tienes una vida personal, ¿no? Es como 'ah, bueno', pues, si está soltera

o si no tiene hijos o si...pues 'ahí está la disposición, ¿no?' claro, también entra toda esa parte y eso lo he observado como una, no solo de la universidad sino lo he observado también de otros aspectos, en otros trabajos, que es como 'no tiene nada más que hacer', 'puede dedicarse a la chamba, ¿no?', así está la situación.

Olga: (...) se acomodan los horarios de clase a nivel semestre pensando en las personas que tienen hijos, o sea, eso sí pasa, o sea, si hay esta conciliación y este intento es porque el equipo de trabajo fuerte es femenino y entonces desde ellas se organiza así, pero entonces, acomodamos horarios de acuerdo a las que tienen hijos, entonces las que no tenemos hijos, tenemos horarios bien "feos", termino saliendo muy tarde entrando muy temprano y tienes que tener esos espacios, ¿no?

Por otra parte, se habla del rol de espectador o de juez que juegan los hombres en el trabajo ante la situación de desventaja de las mujeres, que se enfrentan a la compleja tarea de armonizar sus roles.

Olga: Mi equipo de trabajo como la cuestión de poder está en mujeres (...) pero se han generado dinámicas que no han sido muy saludables, porque a pesar de que son mujeres como las personas que han llevado como, ah, toman las decisiones importantes, o sea, desde coordinaciones, quien sigue de coordinadora, tareas importantes a hacer, como suelen hacer las mujeres, asumen que la carga del trabajo está en uno, y entonces los compañeros varones se han acomodado

muy fácilmente a que todo lo hacen las mujeres y se quejan de que no tienen poder, pero no tienen este poder porque no trabajan lo suficiente para tenerlo, entonces es como esta dinámica extrema, bueno, pues al interior y hablando un poco de conciliación de trabajo ha sido complicado porque ha habido esta visión.

Claudia: ¿Qué pasa ahora (con los compañeros hombres)? bueno, muchos de ellos ya están muy grandes, muchos ya tienen nietos, entonces de repente ya van por allá, por la vida con sus nietos, pero, han dejado escuela, y a los nuevos que están surgiendo, está sucediendo lo mismo, ¿no? esta gran presión de que tienes que ser una súper investigadora, uno. Y dos, todo premio que obtengas, estem...se debe por alguien o por algo.

La corresponsabilidad de la pareja y la socialización de la corresponsabilidad en la familia y el entorno.

Y ya partiendo de la dinámica familiar de las participantes, también se destaca el rol masculino. Por una parte, con el rol tradicional de inmiscuirse lo menos posible en las responsabilidades domésticas.

Sofía: Mi esposo no, no, nada más es mi apuntador, ¿no?

Y por otro, aquellos que han cambiado voluntariamente su sistema de creencias acerca de los roles tradicionales aprendidos.

Claudia: con mi esposo (...) él dice que se ha reeducado, porque ha tenido que aprender, bueno, él es hijo, bueno, tiene tres hermanos y su

mamá siempre le sirvió, ¿no?, entonces, imagínate que al casarse conmigo tuvo que reeducarse, ¿no?

María: Entonces, así, nos compartimos todo, mi marido por lo general, él prepara el desayuno, yo preparo la torta para todos para antes de salir o lo que llevemos, ya sea mi hijo para su escuela, a mí para el trabajo y a él también, él como tiene un horario más flexible él cocina todos los días; si no llegamos la comida ya está lista, ya está preparada; en la noche llega y nos prepara la cena, de lunes a viernes; y los sábados y los domingos me toca a mí cocinar, nada más cocinar porque él sigue preparando el desayuno y la cena, ¿no? Entonces, pues ¿qué puedo hacer? Entonces disfrutarlo [risas].

Asimismo, se ponen de manifiesto dos vertientes importantes en el plano familiar referidas a la dinámica entre sus miembros. Por un lado, lo relacionado con la socialización de los roles tradicionales de género.

Claudia: yo se lo pongo como ejemplo a mis alumnos, llegamos del trabajo, tiras la bolsa, te vas corriendo a la cocina a descongelar, a poner, mientras todos se van a su cuarto, se cambian, hacen lo que tengan que hacer y tú estás rápido, rápido, rápido, armando todo si no tienes alguien que te ayude para poner la mesa para que todos vengán a comer, todos los demás, *estem...*dejaron de trabajar y ya se fueron, por esta concepción ¿no?, o sea, aunque estés en la vida pública, las mujeres, sobre todo las madres o mujeres de la casa, luego regresan y

hacen, y tienen que seguir con el trabajo de su espacio privado, ¿no?, pero se siguen viendo como dos mundos apartes.

Esperanza: De mis “responsabilidades”, de mis tareas domésticas, ¿no?, es una cosa de que, ahorita [sic] por ejemplo, llegué a las tres de la tarde de una reunión y ahorita tenía que venir aquí a las cuatro y media, y ‘¿ya te vas otra vez?’ ‘sí, tengo otra reunión’, ‘pero, ¿qué reunión?, ¿por qué todo el día?’, y luego viene mi hijo ‘mamá, todo el día estás en la calle, ¿será posible que...?’

Sofía: mi hija es la que está sufriendo el cambio, ¿no? Porque así se ve, como futura profesionista y quiere no asumir las responsabilidades del hogar. Entonces, no hemos logrado que los hermanos lo entiendan. A mí sí me preocupa, porque en el caso de mujeres de mi familia que han estudiado y trabajado, se puede decir que yo he logrado un desarrollo. En cambio, de tres mujeres, la que sí logro una carrera, se casó y dejó de trabajar, hay con el tiempo quiso volver al ejercicio y la competencia la ha dejado fuera de buenas oportunidades.

Y, por otro lado, la socialización de los roles con responsabilidades compartidas dentro del contexto familiar, pieza clave y fundamental hacia la igualdad de género.

Rocío: Entonces, pero ya...llegar a casa, tengo dos varones ¿no? Y yo sí les he estado diciendo que no sea la mentalidad: mamá o es igual a todas las mujeres, van a hacer lo mismo, no, ¡cuidado, chicos! Y sí yo me he preocupado...es un esfuerzo, sí, a los chavos decirles, mira no

soy *chacha* y tu trabajo te toca cuando veas el bote, o sea, *estem...empezar...o sea*, enseñarles, a lo mejor pueden tener este concepto, lo ven afuera o lo escuchan o lo..., pero no, yo no se los permito que en casa vean que esto así sucede, ¿no? O sea, ya les toca a ellos, te toca hacer esto, te toca hacer esto y a mi me toca hacer esto y a él le toca hacer esto y esto, o sea marcar esas tareas, marcar esos, no es fácil, pero cuando ven mi cara de pocos amigos, entonces todos se ponen a bailar (...) yo creo que es una cuestión ya en familia y en casa, de trabajarlo, del día a día, de la convivencia, de aprender a convivir, de ser solidarios como familia, desde con papás, con hermanos, con hermanas, con hijos, con marido, con los amigos, yo creo que esto tiene que ser una cultura de...el saber, el aprender a convivir, el aprender...y comunicar también 'oye, ¿sabes qué? Estoy cansada, tengo prisa', también no quedarnos las mujeres que a veces somos así como que... ¡ah!, nos cargamos, nos flagelamos, '¡no importa, soy la mamita! No, no, no, yo creo que abnegadas y sufridas, yo creo que ya basta.

Estrategias de conciliación.

Tal como sucedió en las entrevistas, fue importante conocer la variedad de estrategias que las participantes han puesto en práctica cuando de conciliar se trata. En primer término, se mencionaron aquellas relacionadas con las prestaciones de trabajo.

Sofía: (...) con ayuda de guardería pude, este, tener tres hijos, logré incluso, pues llegar a ser coordinadora de carrera (...) el contrato

colectivo y el sindicato, para mí, vacaciones, becas, guarderías, el mismo servicio médico, antigüedad ahorita, vacaciones que han coincidido con las de mis hijos, ¿no? Eso vía sindicato (...)

En segundo término, el contar con redes de apoyo dentro de la familia.

Claudia: (...) tengo que reconocer que mi esposo *me ha ayudado* un montón (...)

Isabel: (...) no sé cómo fue la negociación con mi papá, pero él nos llevaba, nos hacía las colitas y todo. Y bueno, mi mamá era la que se iba a trabajar, y luego nos iba a buscar a la escuela y a mi mamá la veíamos súper tarde.

Sofía: (...) además de la guardería en los horarios distintos hasta mi mamá en su tiempo me ayudó (...) el contar con otras personas ha sido de gran ayuda.

Costos e implicaciones de conciliar.

Entre los costos e implicaciones que trae consigo conciliar las esferas laboral, familiar y personal, las profesoras mencionaron cuestiones relacionadas con la salud, como dormir lo necesario para reponerse de las actividades y presiones que la diversidad de roles demanda.

Olga: Entonces, por ejemplo, en esos meses uno se da cuenta que no hay un momento en que tienes tiempo de dormir, se ve como literal, ¿de dónde puedo sacar tiempo? Pues de dormir, que es de donde siempre puedes sacrificar, ¿no?

Isabel: uno lo que sacrifica, al menos muy personalmente es, yo como cansada, ¿no? Es como trabajar de lunes a viernes trabajando las 24 horas y el sábado quieres dormir, pero no, tienes que ir, a ver, o a visitar o al cine y estás tú así...[risas] y también un poco la cuestión de salud, ¿no? O sea que tuve, bueno, me hicieron una operación, pero no era de urgencia y la universidad me dijo 'no, para que te puedan operar tiene que ser un período vacacional' y el más cercano era el de Navidad y dije 'ay, no, o sea, para empezar mi familia vive en muchas partes y es algo muy tradicional que está acá y pon tú que pueda ir, pero no me quiero sentir mal, quiero aprovechar, entonces dije no me voy a operar ahorita, voy a esperar hasta el siguiente período vacacional para que yo pueda, ¿no? Entonces esas cuestiones de decir 'bueno, puedes sacrificar esto, pero no puedes sacrificar esto' es justamente un poco esta parte y también me ha tocado estar enferma, por ejemplo, una vez me dio casi neumonía y ya tenía bronquitis, andaba con la garganta afónica y jamás me dieron una incapacidad, me dijeron '¿puedes hablar?', 'pues sí, pero como que a mitad de la clase ya nadie me oye, ¿no?...

Otra implicación más es lo relativo a la cuestión de pareja y su estabilidad.

Sofía: (...) en un momento dado muchas cosas que desestabilizan una relación, ¿no?, entonces, lo que está diciendo, Claudia, la negociación, los acuerdos y los compromisos de lo que vienen siendo lo familiar (...)

También, hay otros costos que se pagan por conciliar, la falta de tiempo para la familia, para ver el crecimiento de los hijos e hijas, para embarazarse y para el propio desarrollo profesional, reforzándose la idea de que no se puede tener todo al mismo tiempo.

Gloria: En el caso de las mujeres, cada vez que hay una oportunidad, empezamos a cuestionarnos 'si voy por ello, ¿qué tengo que dejar?', ¿sí?, '¿voy por ello o me quedo con esto?', o sea, siempre es como que la pregunta, ¿subo, mejoro o me dedico? (...) Entonces para las mujeres el famoso techo de cristal, ¿no? Siempre es cuestionarnos ¿mejoro académicamente? ¿mejoro profesionalmente? ¿estudio un doctorado o me caso?, ¿ocupo una gerencia o tengo un hijo? Siempre está allá presente este cuestionamiento.

María: Yo siempre decía 'el escuincle un día nos lo va a reclamar, porque desde los cuatro meses él estuvo en la guardería', y estuvo...la guardería se convirtió en primaria, se convirtió en secundaria y después en preparatoria, pero no faltó más, hasta primaria dijo 'ya cámbiame de lugar, ¿no?', porque vivió todo el tiempo, conocía todo, era el más viejo de ahí, de la escuelita.

Isabel: Entonces con esta idea de trabajar, de tener títulos, de tener premios, de tener reconocimientos, bueno, como que parece que sacrifica de manera consciente, ¿no? A la familia por querer pertenecer a ese espacio o a ese grupo y, bueno, no es bueno o malo dependiendo de cada quien, pero bueno sí te pone en una situación bastante, pues

difícil, ¿no? Yo ahorita no tengo hijos, me acabo de casar y claro, cada vez que piensas, bueno y cuándo, ¿qué sigue para tu vida personal? no dejas de vincular qué va a pasar con la vida profesional, ¿no?

Y ante tales implicaciones, las participantes reflexionaron entorno a las condiciones a las que se llega después de conciliar.

Claudia: yo digo 'sí, podemos llegar a muchos lugares, pero ¿en qué condiciones llegamos? ¿cuáles son las condiciones', y al preguntarnos en qué condiciones llegamos, estamos viendo que hay condiciones de desigualdad, *estem...* yo puedo ser...no sé, puedo ser cualquier cosa, pero antes de hacerlo primero me autoexcluyo, me autoexcluyo porque, *estem...* por las condiciones que están sucediendo alrededor. En ese sentido, estamos viviendo en una permanente desigualdad hombres y mujeres, ¿mmm?... *estem...* y muchas veces, las mujeres que llegan a posiciones de mayor jerarquía no logran solucionar ni logran romper estos roles y estos estereotipos, ¿no?

Avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, uno de los aspectos de mayor relevancia para los hallazgos, es lo relacionado con la percepción acerca de la igualdad entre mujeres y hombres, en general.

Sofía: (...) En lo familiar, vamos a decir, en cuestiones de, vamos a decir, de responsabilidades, como que el trabajo es muy ajeno a mis obligaciones de la casa, a pesar de que tengo o he tenido ayuda de

otras mujeres, ¿no?, pero hasta que si ya comieron o si cuestiones de dormir, por ejemplo, yo tengo que ser la que verifique, ¿no? Mi esposo no, no, nada más es mi apuntador, ¿no?

Esperanza: (...) en relación a la desigualdad en el medio familiar, es muy notorio a pesar de que, bueno, Sofía habla de su caso en particular, ¿no?, y en mi caso puedo decir por muy 'open mind' que sea mi esposo y todo, de todas maneras, no puedo deslindarme totalmente de mis obligaciones o de mis ¿qué será?, ¿son obligaciones? "obligaciones", ¿no? [Risas]

Claudia: (...) bueno, yo, tal vez por todo lo que conozco, yo creo que vivimos en una profunda desigualdad, ¿no? No solo por todo lo que han señalado, sino porque...ahora sí que es como parte de la organización de la sociedad, en la cual, al estar colocados hombres y mujeres en ciertos roles, en ciertos espacios, *estem...* las mujeres no dejamos, o sea, las mujeres y los hombres tampoco han concientizado, las mujeres no dejamos este espacio de lo privado ¿mm?

Por otra parte, respecto de la igualdad percibida entre mujeres y hombres en el medio académico universitario, las participantes señalaron estar conscientes de las profundas desigualdades existentes, como se cita a continuación.

Isabel: Yo creo que, aunque podamos pensar que estamos en condiciones de igualdad porque podemos acceder a ciertos espacios, bueno, creo definitivamente que no estamos para nada en condiciones

de igualdad, porque la forma en que nos estamos insertando los puestos laborales ¿no? Pues ya decían las demás, ya venimos con unas cargas casi-casi impuestas y nada que ver, y bueno, conforme la etapa del día parece que tienes que asumir, ¿no? (...) Isabel: (...) también sería un poco interesante ver dónde están las mujeres en la universidad, ¿no? qué espacios de toma de decisiones están, hasta dónde pueden llegar ellas, ¿no? Al fin y al cabo, los que están tomando las decisiones en función de estas políticas o de esta manera de trabajar que puede dejar de ser por medio de negociaciones personales, bueno, no son personas que están sensibles o son personas que decidieron tal vez renunciar a la vida familiar o que asumen que tienen resuelta familiar porque hay otra persona, muchas veces una mujer, resolviéndoselas ¿no?

Gloria: (...) Definitivamente se están haciendo cosas, sí, pero a cuenta gotas, muy como parchando parches y muchas de las cosas que se comienzan a hacer que podrían ser muy buenas, desgraciadamente no hay una continuidad, ¿por qué? Porque se cambian administración, porque cambia el gobierno, porque se acabó el dinero, por la razón que sea no se da esa continuidad, entonces es volver a empezar de cero, volver y definitivamente todavía falta mucho.

Rocío: (...) en lo laboral, ¿en dónde están los que dieron la pauta o permitieron que este programa funcionara, ¿dónde está, de hecho, lo que están aprobando, lo que se ha manejado? Porque de verdad me ha tocado y una autoridad me acuerdo que fuimos a un evento, y las mujeres vestidas de una manera, y esta alta autoridad dijo '¡qué bonitas

se ven! Desde ahora voy a instituir que vengan vestidas así [risas]. Entonces si viendo que una alta autoridad donde este programa le compete, ¿saben qué? En verdad a mí me han dicho 'no pueden seguir perdiendo el tiempo', porque no sería justo, el grupo está trabajando, está haciendo la tarea y además, la mayoría son mujeres, ¡obvio que van a hacer la tarea! Se van a poner...o sea, ¡obvio!, ¡es su naturaleza!, pero la alta dirección es de hombres...es de hombres...y no veo que cambien los reglamentos, no veo que se cambien las...no veo que cambien...o sea, si realmente al ver el programa 'a ver señoras, ¡vengan acá! ¿qué quieren?', o sea, no lo sé...[risas], si sería la manera de realmente ver cambios más reales, o sea, que los talleres, que los cursos, que las ferias, que los días conmemorativos y ta ta ta ¡fantástico! ¡y les apoyamos y borrador y todo!, pero ya no quiero borradores, ya no quiero plumitas, ya no quiero camisetas (...).

El papel del Estado y la Universidad en la conciliación del trabajo – familia - persona.

De la misma manera, se valoran las políticas universitarias y nacionales que permiten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las cuales, en opinión de las participantes, no existen en los documentos internos.

Claudia: bueno, yo creo que la universidad no contribuye a eso, definitivamente, no está pensando en la conciliación de la vida laboral o la vida familiar, definitivamente, de hecho, (...) el modelo laboral de la universidad es bastante como ¿una empresa? Este... que lo más importante es la productividad y trata de separar muy bien entre lo que

es dentro de la empresa y lo que es de tu familia, lo que es de tu familia pues es de lo privado y no corresponde a lo público en el trabajo, entonces, (...) la universidad (...) es algo que no contempla, y (...) no están dentro de sus objetivos, ni someramente lo plantean, (...) en ningún momento establecen, en ninguno de sus lineamientos, ni en ninguna de sus líneas esta vinculación de la conciliación entre trabajo y vida laboral.

Isabel: (...) hay un documento ¿no?, el Proigualdad, que supuestamente es bueno ya el ejercicio de aterrizar ¿no? esta idea de la política transversal de género, digo, en actos concretos, y me parece que allá hay un apartado del tiempo que tiene que ver con el tema del trabajo, una de las estrategias, una de las líneas de acción es justamente hacer que las instituciones de todo tipo ¿no?, generen estrategias para autorizar estas, pues estos espacios, pero yo no creo que pueda ir a la universidad y decir: 'mira, esto dice acá y a ver qué hacen' [risas]... Fuera de esto no sé qué otra...

Gloria: no sé si han checado cuando van llegando los correos de *webmaster* y en uno de los correos, bueno, varios que nos han llegado, uno hablaba de la importancia de conciliar la vida laboral y la vida familiar [risas y murmullos], había otro de no estresarse, y había otro de la importancia de comer en la casa y me hizo gracia ese en particular porque estaba en mi oficina almorzando, abro el correo y veo, digo, como que queda la intención ¿no?, como que te mando el mensaje y ve cómo le haces, ¿no?, como que para mí ese fue el mensaje, como que

te mando el correo y pues sí suena bonito, pero una cosa es lo que te dicen y otra cosa es la realidad, ¿no?, entonces ahí está ¿no?

Para concluir, se encuentra que el programa institucional de género, obedece más a un discurso proveniente de una tendencia nacional e internacional, sin embargo, desde la percepción de las participantes, el hecho de que hayan pasado de ser un proyecto a un programa, es fruto del trabajo de 6 años atrás de “estar picando piedra y “pisando callos”.

Rocío: A mí, bueno, yo soy nueva en este grupo, eh...sí, pero viendo cuántos años lleva el grupo y por supuesto que han hecho una gran labor, yo no sé si...porque me ha tocado, que se han generado programas porque se exigen por otras instancias y entonces a la hora de hacer cierto papeleo, tienes que poner de que sí lo tienes, entonces ‘vamos juntas, fórmense y hagan como que le están haciendo, ¿no?’ pero obviamente ante este compromiso de ‘háganle pues como la gente que está comprometida’, pues lo haces no, aunque para ti fue el llenado de palomear una hojita para que te den una medalla, este grupo sí está trabajando, ¿no? Entonces veo que este grupo está trabajando, pero yo sí me cuestiono qué tanto es para que, qué tanto realmente le interesa a la institución que haya esta igualdad y veo que, en las cuestiones de reglamentos, de contratos, de consideraciones, no veo ese avance que debería de estar el avance (...)

Claudia: (...) que ya hayamos podido en 6 años nosotras, posicionarnos en un programa, eso es significativo, ¿no? A pesar de que todas

sabemos lo que hemos vivido, eso es positivo, es positivo, entonces yo digo 'todas estamos dejando nuestro granito de arena' y creo que...estem...viéndolo como el vaso medio lleno...estem, yo creo que poco a poco vamos yendo, y si todas desde nuestra trinchera vamos poniendo nuestro granito de arena yo sí predigo algún día va a ser una montaña, ¿no? (...)

En el presente capítulo se incluyeron las opiniones de profesoras de la UADY, respecto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el siguiente capítulo se discutirán y comentarán esas mismas aportaciones desde el punto de vista de la investigadora, resultado de su experiencia en este proyecto de indagación.

Capítulo 6. Conclusiones, Discusión y Recomendaciones

El presente capítulo final, se estructura de acuerdo con los siguientes apartados: en primer término, se responden a las preguntas de investigación elaboradas en función de los objetivos específicos; posteriormente, se plasman una serie de conclusiones a las que se llegaron a partir de los resultados obtenidos; luego, se discute acerca de las coincidencias y diferencias entre los hallazgos y la literatura revisada; asimismo, se analiza la relevancia de este proyecto y sus posibles contribuciones a la temática. Los dos últimos apartados tienen que ver con las recomendaciones generales acerca del fenómeno de conciliar y hacia el final, se reflexiona acerca de las lecciones aprendidas por la investigadora durante la realización del proyecto.

Para verificar si se ha logrado alcanzar los objetivos de investigación planteados en el capítulo 4, se plasman las preguntas elaboradas en función de dichas metas.

¿Cuáles son las condiciones (estrategias) que facilitan u obstaculizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de las profesoras de una universidad pública del sureste de México?

Todas las participantes señalaron utilizar estrategias diferentes para poder armonizar los roles que les corresponde desempeñar, dependiendo si

son madres o no, si sus hijos(as) son menores o mayores de 15 años, si se ocupan de familiares mayores (madre, padre, tías, etc.); también se emplean estrategias diferentes a partir de su situación familiar, el género de su pareja y su estatus laboral.

Se encontró que la parte personal es un aspecto al que se le dedica muy poca atención, ya que existe una percepción generalizada de no contar con suficiente tiempo para llevar a cabo actividades de ocio o bienestar, a saber: ir al gimnasio, practicar algún deporte, ir al spa, asistir al cine, entre otros, pues las participantes señalan sentirse abrumadas por otras actividades, entre las que destacan aquellas ligadas al trabajo remunerado.

El tiempo libre del que disponen muchas veces es utilizado para cumplir con tareas pendientes relacionadas con el cuidado familiar o con responsabilidades laborales, como concluir con un trabajo de tesis doctoral; asimismo, la lectura es un hábito al que se le puede dedicar al menos 30 minutos o un poco más, siempre y cuando no sean vencidas por el sueño. No se identifican estrategias particulares que les permitan conciliar las otras esferas con el tiempo personal, solamente el hecho de saber organizarse para contar espacio para sus propias necesidades.

Respecto a las responsabilidades domésticas, las participantes señalaron que llevar a cabo dichas actividades no es posible sin el compromiso de todos(as) los(as) que integran la familia nuclear, con el apoyo de un familiar (abuelas, abuelos, tías, tíos, etc.) o con la ayuda de una persona remunerada que se ocupe de dichas actividades, entre las que destacan: el lavado de ropa,

limpieza y mantenimiento de la casa, preparación de alimentos, etc. Sobresalen dos aspectos clave para que conciliar lo doméstico con el trabajo remunerado: uno, la economía, es decir, contar con un ingreso económico que permita el pago a terceros; dos, la participación consciente de todos los miembros de la familia para lograr mantener la casa limpia y en orden. Respecto de este último punto, se hace referencia a la necesaria socialización de la corresponsabilidad como punto clave para lograr dicha participación.

En cuanto a la maternidad, sucede un fenómeno importante, en cuanto a las estrategias de conciliación señaladas en la encuesta, un número importante de las participantes sesga sus respuestas a la opción “No aplica”, lo que puede deberse a que poco más de la mitad de ellas no tienen hijos(as), ya sea porque no se han convertido en madres, o que tengan hijos(as) mayores y que ya no dependan de ellas. Sin embargo, durante las entrevistas y grupos focales, se señalan estrategias como ocupar servicios de guardería, los cuales son prestaciones otorgadas por la misma universidad para sus trabajadoras de base. No obstante, los resultados obtenidos también acusan el hecho que para ser madre hay que estar presente en la alimentación y supervisión de las y los menores. Igual de importante es que se destaca el apoyo de otros familiares o la corresponsabilidad con la pareja para ocuparse del cuidado de la prole.

En lo referente a la vida en pareja, sobresale que las participantes se han sentido afectadas al momento de iniciar una convivencia romántica y, posteriormente, de mantenerla, a causa de otras responsabilidades, principalmente de orden laboral y las relativas al cuidado de las y los menores. En el caso de las parejas que no tienen hijas(os), las estrategias para mantener

una sana convivencia tienen lugar por las noches; también platicar a la par de ir realizando quehaceres domésticos o durante los fines de semana, en los que se toman un tiempo para acudir a algún bar o restaurante. Sin embargo, al igual que sucede en la esfera personal, las profesoras suelen priorizar las demandas de otros roles, antes de dedicar tiempo a la vida en pareja.

Respecto de las estrategias empleadas para armonizar el rol de trabajadora con los demás roles, se observa que las participantes priorizan el trabajo, como se observa en el número de horas diarias que pasan en el centro de trabajo (más de 8), así como también, llevarse actividades pendientes a casa con la intención de dedicar parte del tiempo disponible en el hogar, aunque no siempre sea posible. De esta manera, las participantes muestran una dedicación y compromiso en el cumplimiento de las demandas laborales, lo que les da acceso a becas o estímulos económicos que se otorgan por el desempeño sobresaliente, lo que, a su vez, les permite pagar a personas dedicadas a las tareas domésticas y al cuidado de los menores o mayores dependientes.

Finalmente, entre las estrategias implementadas que les permiten la conciliación del trabajo con la familia y el propio tiempo personal, que además estén respaldadas o reconocidas por mecanismos legales, las participantes señalan únicamente aquellas que tienen que ver con las negociaciones particulares con la estructura jerárquica correspondiente, lo que les permite atender asuntos de casa en horas laborales. Por ejemplo, los permisos de salida en horas de trabajo y la posibilidad de tener un horario flexible.

¿Cómo contribuye la universidad y la legislación nacional/estatal a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del profesorado femenino, desde la perspectiva de las profesoras de una universidad pública del sureste de México?

Ya se ha señalado que las otras dos partes involucradas en la conciliación, además de las personas, profesoras como es el caso del presente estudio, son el Estado y las organizaciones laborales, cuya tarea consiste en proponer, desarrollar y vigilar la implementación de políticas públicas que promuevan la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal. Al respecto, los hallazgos muestran que las profesoras no conocen ningún aspecto legislativo a nivel nacional o estatal que permita específicamente un equilibrio entre el trabajo y la familia, salvo lo relativo a los permisos de maternidad y otras prestaciones que forman parte del paquete de compensación económica que otorgan las organizaciones para quienes son madres de familia, tales como la guardería o becas para las hijas(os). En el caso de quienes no tienen descendencia o se hacen cargo de mayores dependientes no señalaron alguna medida nacional que les permita conciliar, a excepción de dos personas que señalaron un programa de igualdad entre mujeres y hombres que considera aspectos relativos a la conciliación (el Proigualdad) y otra que mencionó la ayuda que brinda el CONACYT para las estudiantes embarazadas.

En cuanto al papel de la Universidad, las participantes consideran que hay un discurso muy fuerte acerca de la perspectiva de género e incluso hay un programa institucional, sin embargo, no hay nada escrito en los estatutos y

reglamentos universitarios, que en realidad atiendan y promuevan dicho aspecto, es decir, no existen políticas que permitan conciliar.

Según las profesoras, se reconoce el envío, por correo electrónico, de sugerencias que exhortan a mantener el equilibrio entre el trabajo y la familia, pero fuera de eso, no hay acciones concretas en pro de la armonización, y más allá, lo que se espera es el logro de las metas organizacionales independientemente de qué acciones se tengan que emplear para conseguirlas.

Con base en lo anterior, es posible afirmar, que la universidad no contribuye de forma explícita al cuidado y equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de su personal docente, así como tampoco hay una ley o iniciativa federal/estatal que obligue a tal cosa.

¿Cuáles son los avances en el terreno de la igualdad entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de las profesoras de una universidad pública del sureste de México?

Para las participantes, el avance de la igualdad entre hombres y mujeres es posible verlo desde dos terrenos: en el laboral y en el familiar.

Respecto del primero, se observa un dominio masculino en la estructura jerárquica universitaria, principalmente en las direcciones y coordinaciones institucionales. No obstante, también se evidencia un control femenino, en las direcciones de las dependencias, así como en los mandos medios de las mismas, especialmente si se trata de una carrera feminizada como es el caso de enfermería, educación o psicología.

El campo de la investigación también es identificado como dominio de los hombres, pues existe mucha presión por incorporarse al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), al que se le reconoce como el “club de Toby”, en alusión a una serie estadounidense de dibujos animados (La pequeña Lulú), en la que el pase de membresía para dicho club, no consistía en otra cosa que ser varón. Con tal imagen, la incorporación de las mujeres al SNI, resulta ser una tarea altamente demandante de tiempo y dedicación exclusiva, aspecto en el que las mujeres, por tener otros roles que cumplir de acuerdo con la tradicional división de trabajo, termina siendo más compleja que para los hombres.

Por otra parte, en el terreno familiar, existe una percepción más positiva hacia el avance de la igualdad entre hombres y mujeres, tal como se evidencia a través de la repartición de tareas domésticas, así como en lo concerniente al cuidado de la prole. No obstante, si bien los hombres se encuentran dispuestos a cumplir con las tareas que les corresponde, la organización, distribución y supervisión de éstas, queda en manos de las profesoras. Lo que respalda esta afirmación, es la mención de las palabras “apoyo” o “ayuda” al momento de cuestionar a las participantes en cuanto al reparto de lo doméstico y lo familiar. En concreto, sigue prevaleciendo la noción de ser las responsables del trabajo reproductivo.

Conclusiones

A partir de los resultados encontrados en las encuestas, entrevistas y grupo de enfoque, se confirma lo siguiente:

El estado familiar y la maternidad son factores que determinan qué es lo que se concilia.

Sin duda alguna, las tareas y roles que cada profesora desempeña guardan una relación directa con su estado familiar, la convivencia y el formar una comunidad de familia más amplia. En otras palabras, concilia diferente una persona que está casada o que convive en pareja a otra que se encuentra soltera. También, una persona que tiene hijos(as) se encuentra involucrada con otras responsabilidades y demandas derivadas de su rol de madre a diferencia de otra que no lo es.

Por otro lado, algunas mujeres en otras situaciones familiares, relacionadas tal vez con una familia extensa, pueden desempeñar roles de tías, abuelas, cuidadoras de adultos mayores o de los hijos(as) de personas cercanas, lo que implica que adquieran lo que puede ser responsabilidades de otros(as) como suyas, añadiendo horas de trabajo a las que ya dedica a sus roles propios.

La conciliación supone una negociación individual.

El poder armonizar el trabajo con la vida familiar y personal, depende mucho de las negociaciones que cada profesora sea capaz de llevar a cabo con su entorno, es decir, de los acuerdos individuales que establezca con las personas implicadas, ya sea una pareja, un(a) jefe(a), algún miembro de la familia extendida, con sus redes de apoyo, entre otros.

En los resultados de la investigación ha sido posible apreciar que las profesoras, para conciliar, se han visto obligadas a solicitar apoyo de familiares y amistades para el cuidado de los hijos(as), o también de contratar el servicio de terceros para las tareas domésticas. Pero, también hay otras participantes a las que no les queda más que encargarse de todo, aquí ya no se habla de conciliar, sino de sobrevivir ante una demanda de actividades extrema.

De la misma forma, está la cuestión del tiempo, el cual, al estar dividido entre varios roles, vuelve complicado realizar cambios de agenda laboral o personal, y si a eso se le añade la costumbre de algunos directivos(as) de convocar a reuniones de trabajo en horas diferentes, entonces puede llegar a sacrificarse el tiempo libre, el de crianza, el de pareja e incluso de dormir, por mencionar algunos problemas derivados. Adicionalmente, se refuerza la idea de que conciliar es una responsabilidad propia de las mujeres.

De igual manera, sobresale que la conciliación, al no ser considerada como parte de una política pública e institucional, no es vista como un derecho para que las personas puedan equilibrar el tiempo dedicado a cada una de las facetas de su vida; por consiguiente, la posibilidad de atender demandas provenientes de los roles de la vida privada, queda sujeta a la capacidad de las mujeres para establecer acuerdos que represente poder acercarse a un balance entre el trabajo y vida.

El tiempo personal o de ocio y la vida en pareja, no son más importantes que el trabajo

Es claro que, para las participantes, el trabajo remunerado les brinda la posibilidad de aportar al mantenimiento de la casa y al cuidado familiar, e incluso, les provee de recursos que les sirve para su propio sostenimiento. Tanta es su importancia y compromiso que, si tuvieran más tiempo libre, podrían dedicárselo a cumplir con las tareas laborales pendientes.

La visión romántica acerca de la vida personal y de pareja que la socialización ha construido en las mujeres desde pequeñas, es otro aspecto que ha pasado factura para las profesoras, que reconocen haberse olvidado de esa faceta para dedicar más horas al trabajo y, sobre todo, a la maternidad, para quienes se han convertido en madres. Aquella idea de ser “super madres” y “super parejas”, cede ante una realidad cada día más demandante.

El trabajo doméstico, familiar y de cuidados sigue siendo responsabilidad exclusiva de las mujeres

A pesar de que las responsabilidades domésticas son tareas que pueden repartirse entre todos los miembros de la familia, llevarse a cabo los fines de semana sin afectar la agenda de trabajo de lunes a viernes, o para algunos casos, derivar en una tercera persona a sueldo la ocupación de las mismas, sigue siendo principalmente responsabilidad de las mujeres, incluso si solo fuera para organizarlas y supervisar que se lleven a cabo.

Las participantes, por lo general, reconocen que prefieren encargarse de manera personal del cuidado de los(as) infantes, la supervisión de las tareas

escolares, la alimentación, ocuparse de los traslados a las diferentes actividades extraescolares, así como del cuidado de los adultos mayores, aun cuando la figura masculina esté presente en la vida familiar. Sin embargo, también hay profesoras en pareja que llevan a cabo estas actividades de forma corresponsable, procurando una división del trabajo familiar, doméstico y de cuidados en partes iguales.

Por otra parte, se reafirma el hecho que la concienciación y socialización de la conciliación, queda en manos de las mismas mujeres, sobre todo, cuando hay un conocimiento y reconocimiento de derechos como parte de la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, también destaca que dicha sensibilización no es fácil y requiere de un trabajo constante, principalmente con las generaciones actuales que aun crecen en medio de una dinámica familiar, principalmente de corte tradicionalista.

Lento avance hacia la igualdad de género

De acuerdo con los resultados, como se mencionó en el subepígrafe anterior, las profesoras reconocen un lento avance hacia la igualdad de género, fruto de una sensibilización consciente y constante, principalmente en el medio familiar. Sin embargo, en el terreno laboral, el discurso acerca de la equidad de género, se queda solamente en declaraciones más que en realidades concretas, a pesar que existen documentos oficiales que buscan promover la conciliación del trabajo con la familia, como es el caso del Proigualdad. En este sentido, llama mucho la atención que, salvo dos personas, las demás

participantes, no recordaron algún documento que hiciera referencia al cuidado dicha problemática, al menos al momento de llevar a cabo las técnicas cualitativas.

Por supuesto, también se reafirma la idea de que el éxito académico tiene género: masculino, por supuesto. En este sentido, queda claro para las participantes que, desde la perspectiva de sus colegas hombres, la capacidad laboral de las mujeres está subordinada a su rol como amas de casa, madres, cuidadoras, etc., a pesar que se intenta ir a la par en las exigencias laborales.

La universidad no promueve la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal que la integra

De manera unánime, pese a que se reconoció el apoyo de la estructura jerárquica inmediata en el reto de conciliar las demandas de la vida familiar y personal, las participantes descartan que la universidad promueva políticas que les faciliten dicha armonización. Y va más allá, al hacer todo lo posible para dificultar el balance entre vida y trabajo, al exigir el cumplimiento de las metas que se plasman en la planeación anual de la institución, para lo cual precisan dedicar muchas más horas que las previstas en el contrato colectivo de trabajo de la institución, lo que repercute negativamente en la salud de las trabajadoras.

Destaca en este punto que las participantes están conscientes que la universidad hace nada para cuidar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, asunto que se ha 'normalizado' en la vida institucional, incluso no pasa de ser una mera reflexión para las participantes en el grupo institucional

de género. En otras palabras, se asume la vida académica con todos los costos e implicaciones que se deriven de ella, porque de no hacerlo, se vislumbran otro tipo de consecuencias más extremas, como la pérdida del empleo.

Discusión

Uno de los aspectos que llamaron más la atención es lo relacionado con la satisfacción percibida por las participantes en la vida personal y el terreno laboral, que en el caso de las encuestas es en donde se señalaron las puntuaciones más altas (77.8% y 93%, respectivamente). Lo anterior resulta relevante si tomamos en cuenta la edad, que para este caso de las participantes en la técnica de encuesta (etapa 1) es de 36 años en adelante. Tales datos tienen sentido si se toma en cuenta lo que Idrovo y Leyva (2014) sostienen en relación a que mientras las mujeres son mayores, la percepción de satisfacción es mayor en lo relacionado con el éxito personal y crecimiento laboral.

Otro punto sobresaliente es lo relacionado con la maternidad, dimensión en la que las participantes seleccionaron la opción "No aplica", lo que puede explicarse a partir de dos hipótesis: (1) el 56% de las 73 participantes de la encuesta señalaron no tener hijos a cargo, por lo que todas las respuestas relacionadas con la maternidad pudieron sesgarse a la opción mencionada; (2) la segunda hipótesis parte de la idea de que hay un grupo significativo de mujeres mayores de 50 años, por lo que la maternidad puede representar para ellas un tema cerrado al tener hijos no dependientes. Con base en estos supuestos, se encuentran coincidencias, específicamente respecto de primer

punto, con lo mencionado por González (1997), quien señala que hay una evidente reducción de la fecundidad a medida que las mujeres ingresan a un empleo formal y de tiempo completo. Cabe mencionar que no se profundizó en las razones que llevaron a las académicas a posponer o renunciar a la maternidad, lo que supone una línea de interés para futuras investigaciones.

En la misma línea, se encontraron evidencias en los resultados de las encuestas, mismos que se fortalecieron con comentarios obtenidos en las entrevistas y grupo de enfoque, que hace considerar el sentimiento de culpabilidad que se desarrolla con la tensión cotidiana que las mujeres enfrentan al dividir su tiempo entre el empleo y la vida familiar. El siguiente comentario ilustra la afirmación mencionada:

Beatriz: (...) yo siento que abandono mucho al niño porque le cuesta mucho trabajo, el grande era más...captaba más, pero a él le está costando mucho trabajo y le digo a mi esposo que siento que lo abandono (...)

Lo anterior coincide con Vallés y Tarabini (2014), que hacen alusión a un modelo de maternidad, centrado en el feminismo de la diferencia, el cual enaltece todo lo que tenga que ver con el cuidado de los hijos, lo que ocasiona una fuerte ansiedad para las mujeres que quieren seguir adelante con su trayectoria profesional y al mismo tiempo criar a sus hijos.

Asimismo, también se encontró coincidencia con Giampino (2002) que afirma que la maternidad tiene un impacto negativo en la relación de pareja, lo que concuerda con lo señalado por las participantes, quienes consideraban

haber hecho a un lado su vida en pareja a causa de atender demandas relacionadas con el hecho de convertirse en madres.

Por otra parte, también se encuentra concordancia con Nicolson (1997), Bustos (2001) y Burín (2008) cuando las participantes dan cuenta de los desafíos de integrar una comunidad académica en el nivel educativo superior, en el cual, al igual que sucede en cualquier otra organización del tipo que sea, existe un límite intangible llamado 'techo de cristal', que funciona a modo de freno para que mujeres calificadas no alcancen puestos de la más alta estructura jerárquica de las instituciones. Tal límite es identificado y señalado por las profesoras en sus propios centros de trabajo. Sin embargo, destaca también el hecho que las propias profesoras reconocen que las mujeres se autoexcluyen de las oportunidades laborales, cuando se encuentran con la disyuntiva de crecer dentro del mundo laboral, casarse o decidir tener hijos y dedicarse a su crianza, lo que implica más una barrera "interna", como señala Padilla (2002).

En el mismo tenor, las participantes también reportan estar satisfechas con las oportunidades de trabajo y los logros alcanzados en el mismo, lo que resulta contradictorio con el punto anterior. A partir de esto, es posible afirmar que, si bien las académicas reconocen haber experimentado límites o barreras externas en sus trayectorias profesionales (Padilla, 2002), tampoco lo consideran como un lastre para el alcance de sus metas laborales. Tal contraste puede asociarse con la percepción de éxito ante un adecuado equilibrio entre los factores trabajo – familia, como lo menciona Mangels (2008).

Finalmente, los hallazgos revelan que las académicas son las responsables principales del trabajo de cuidados en el entorno familiar, pero son auxiliadas por redes de apoyo, principalmente compuestas por mujeres de su propia familia extensa o por amigas cercanas, tal como lo señalan Pérez y Del Río (2002) y como la historia del trabajo lo avala (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Relevancia y posibles contribuciones

La investigación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a nivel mundial no es nueva, tal como se ha mencionado, es una problemática de los estudios de género que ha ido despertando el interés por parte de los grupos poblacionales implicados (personas, organizaciones de trabajo y Estado). Sin embargo, la mayor parte de estos estudios han tenido lugar en otros países y en contextos muy diferentes al mexicano, y tal como es el caso de esta investigación, en una institución pública de educación superior. Su contribución se centra en los siguientes aspectos:

Relevancia normativa.

La investigación en cualquier disciplina tiene el potencial para convertirse en el marco de referencia del que se sirven los órganos decisores de cualquier tipo. En el caso de la investigación con perspectiva de género, sirve (o debería servir) como base para que el Estado desarrolle políticas públicas orientadas a incidir positivamente en la igualdad de género, como principio básico de justicia social en todos los ámbitos.

Al ser la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, una temática de género, los resultados deben servir como punto de partida para la toma de decisiones que favorezca un adecuado balance entre la dinámica intra e interpersonal de las personas que conforman las organizaciones, como lo afirman Duxbury y Higgins (2003).

En este sentido, se destaca la participación del Estado como órgano rector, formulador de la legislación que atienda la vulnerabilidad de los diversos grupos sociales y de las organizaciones de trabajo, a fin de que adecuen sus estatutos con el objeto de cuidar el bien máspreciado que las componen: las personas.

En particular, con los resultados de la presente investigación se podrían incorporar acciones encaminadas a fomentar el bienestar de su personal como parte de su Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022 (UADY, 2014), que constituye el:

“(...) marco orientador para todas las acciones, programas, estrategias y planes que realiza la comunidad universitaria, sustentado en la Responsabilidad Social Universitaria.

Contiene políticas que impulsan y orientan acciones en favor de la equidad, de una educación de calidad que reconozca las diferencias de los estudiantes, que fomente la educación de ciudadanos y profesionales comprometidos con el desarrollo sustentable global, la justicia, el desarrollo democrático, los derechos humanos, la inclusión y la interculturalidad bases imprescindibles.”

Siendo uno de sus valores la llamada Responsabilidad Social Universitaria (RSU), la universidad se ha encargado de formular su propio Modelo de Responsabilidad Social Universitaria, cuyo objetivo es “conjuntar de manera estratégica las acciones de RSU que impacten significativamente en el contexto social, económico y ambiental de la región y del país” (UADY, 2014). En dicho modelo, se plasman algunas políticas que pueden integrar a la perfección acciones concretas para contribuir al desarrollo y bienestar del personal que integra la institución, como abiertamente lo declara en el punto 9 de su decálogo “se promoverá la profesionalización y *desarrollo del personal*, así como un *buen clima laboral* en el que se privilegie la solidaridad, el trabajo en equipo, *la no discriminación, la promoción de los derechos humanos y la responsabilidad*” (p. 12), así como también como parte de la dimensión Gestión Responsable, en el ámbito social: “promover la salud y el desarrollo físico, psicológico, cultural y familiar del personal de la Universidad” y “promover el bienestar personal de los trabajadores a través de cursos y talleres dirigidos por especialistas, para el mejoramiento de su calidad de vida” (p. 23).

De igual manera, la misma Universidad, en su XIII Programa Institucional Prioritario Buen Gobierno Universitario, punto 4. Análisis de la Perspectiva de Género, se propone como objetivo “identificar y profundizar en el conocimiento de los problemas que en materia de inequidad, discriminación y derechos humanos existen en la institución, con el fin de contribuir a su superación, mediante la transversalización del enfoque a todas las actividades universitarias” (UADY, 2014).

De esta manera, tal como la misma Universidad declara en los documentos citados en los párrafos inmediatos anteriores, los resultados de la presente investigación pueden contribuir al desarrollo de políticas más concretas y específicas, puntualmente, en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que integren la organización.

Relevancia práctica.

El presente trabajo fue desarrollado con la idea de explorar qué es lo que las académicas enfrentan para encontrar el delicado balance entre el trabajo y la vida familiar-personal. Se llevó a cabo una revisión de literatura que brindara un soporte teórico-metodológico acerca de la manera en que se han llevado a cabo los estudios de conciliación en todo el mundo. Posteriormente, se diseñaron instrumentos acordes con el contexto en el que las profesoras se ven inmersas, se validaron o probaron y se perfeccionó su diseño para su aplicación final.

Es así como una de las principales contribuciones del presente proyecto, en lo práctico, es el hecho de aportar un modelo a la investigación de la conciliación adaptado a un contexto regional.

Relevancia social.

Los hallazgos derivados de la investigación acerca del conflicto entre trabajo-familia-persona, sirven como marco de referencia para la creación de iniciativas y políticas dentro de las organizaciones, así como del propio Estado en su papel de órgano rector, como ya se ha mencionado. Acciones tales como

educación de los niños desde la perspectiva de género, fomentar la crianza compartida, apoyar el desarrollo de las personas desde etapas tempranas, promover el tiempo de comida en familia, puede resultar en una sociedad con menos problemas psicológicos durante su adaptación social.

En concreto, los resultados muestran que hay coincidencias con la idea por parte de las académicas que la aplicación de medidas organizacionales que faciliten la conciliación entre el trabajo y la familia, genera un efecto positivo sobre la satisfacción en el empleo (Allen, 2001), fortalece el compromiso del personal (Kinnunen et al., 2005), disminuye los índices de rotación, además que se logra retener a las(os) trabajadores (Drago, Costanza, Caplan, Brubaker, Cloud y Harris, 2001; Estes, Noonan y Maume, 2007; Glass y Estes, 1997; Swody y Powell, 2007).

Si bien, los impactos mencionados son benéficos para los trabajadores o para las mismas organizaciones laborales, al ser vistas estas últimas como lugares ideales para trabajar, así como ser socialmente responsables. También, el tener empleados(as) libres de la tensión derivada entre trabajo y familia, incrementa la productividad y logra que los bienes o servicios que en ella se ofrezcan a la sociedad sean de mayor calidad. Esto último se convierte en un aspecto de relevancia y contribución social, pues los beneficiados indirectos de un efectivo balance entre trabajo y vida, es la sociedad en general, independientemente del tipo de organización en la que laboren.

Relevancia teórica.

Para llevar a cabo la presente investigación, se llevó una revisión teórica minuciosa en la que se tomaron en cuenta aspectos culturales y sociales, respecto de las medidas que se han adoptado en otros países como apoyo a la conciliación vida-trabajo; posteriormente, se caracterizó a la conciliación como problemática de género, se revisaron sus definiciones conceptuales y finalmente se estudiaron los conceptos asociados a esta, tales como el trabajo, la vida en pareja, la maternidad y las políticas públicas.

En la misma línea, los resultados obtenidos, permiten corroborar las teorías y los modelos asociados a la conciliación, al ser probados en un contexto local. Todo ello contribuye a formar un conjunto de conocimientos de dicha problemática, lo que permite caracterizar al fenómeno aquí estudiado de acuerdo con las características de una población específica, académica y local, como es nuestro caso.

Recomendaciones

Para la UADY.

A nivel nacional, la UADY ocupa el lugar número 22 entre las mejores universidades de México, de acuerdo con el ranking 2016 realizado por el diario El Economista y América Economía Intelligence (América Economía Intelligence, 2016). Entre los criterios que se tomaron en cuenta para calificar a las instituciones mexicanas, se encuentra lo relacionado con la calidad docente, con un puntaje equivalente al 30% de la calificación posible. Si bien el

criterio hace referencia a aspectos relacionados con el estatus académico como el tiempo completo, formación en la disciplina, grados alcanzados, entre otros, queda demostrado que uno de los factores principales para una educación de calidad es el compromiso de los docentes con la tarea. Entonces, se retoma la idea de Kinnunen et al. (2005) quienes relacionan el compromiso en el empleo con la conciliación entre el trabajo y la familia. También, lo mencionado por Duxbury y Higgins (2003) que asocian el bienestar laboral con la percepción del equilibrio entre los mismos factores mencionados.

Con base en estas relaciones establecidas como resultado de investigaciones en la temática, se puede afirmar que el desarrollo de políticas y reglamentos orientados a la promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, repercutirá positivamente en el alcance de las metas organizacionales y la competitividad de la institución ante otras del mismo calibre.

También, considerar que el personal, sea de base o de contrato, debe tener las mismas facilidades que le permitan mejorar su calidad de su vida y la satisfacción en el trabajo. De igual modo, si bien los sindicatos no son parte de la organización, también juegan un papel fundamental en el establecimiento de acuerdos que posteriormente puedan ser plasmados como parte del contrato colectivo de trabajo, por lo tanto, habría que revalorar su rol en el establecimiento de cláusulas que promuevan la conciliación.

Adicionalmente, alentar la investigación en la temática aquí estudiada por parte de la Universidad, asegura la contribución y el cuidado al clima

organizacional, además que los índices de buena salud podrán verse reflejados positivamente al disminuir el consumo de medicamentos de control, como los ansiolíticos, antidepresivos, antihipertensivos, entre otros, reduciendo, por ende, el gasto médico de tipo privado, el cual, según datos de 2013, fue de 150 millones de pesos al año. De hecho, este tipo de atención médica y hospitalaria convierte a la Universidad como la única en su tipo, a nivel nacional, en otorgar un servicio de salud de primer nivel.

Por otro lado, la Universidad tiene la posibilidad de convertirse en la primera universidad de México en establecer formalmente la aplicación de políticas que permitan el balance entre trabajo y vida familiar-personal, entre su personal. Este tipo de acciones también entrarían como parte de su declaración de su Programa Institucional Prioritario Buen Gobierno y como parte de su Modelo de Responsabilidad Social, que ya se han descrito, a fin de establecer hechos concretos más allá de los discursos con perspectiva de género como se considera hasta el momento.

Para la investigación de la temática.

Al ser la conciliación una problemática que debe ser vista desde todos los ángulos posibles, sería interesante llevar a cabo una investigación utilizando otras técnicas cualitativas como el estudio de caso, reportes reflexivos e historias de vida, ya que facilitarán la comprensión del fenómeno desde puntos de vista muy específicos o particulares.

En el caso de retomar el cuestionario “Armonización de la vida laboral, familiar y personal”, utilizado en este estudio, es preciso considerar nuevas

variables relacionadas con la problemática, a fin de contar con un modelo predictivo complementario al aquí generado.

También, es importante considerar la adaptación de los instrumentos para otros contextos, debido a que las características de la población varían dependiendo de la región o país en el que se encuentran. Por este motivo, es preciso considerar el uso del vocabulario en el que estén redactados los ítems, como sucedió en el caso del cuestionario utilizado en esta encuesta con el concepto monomarental, que si bien pudo ser entendido por el grupo al que fue aplicado, tal vez otro sector poblacional con mayor desventaja educativa no tenga claro su significado y con ello, la información obtenida pueda verse afectada.

En el caso de que fuera necesario crear nuevos instrumentos de medición, es propicio llevar a cabo su piloteo con poblaciones diferentes, a fin de verificar a través de los análisis correspondientes, si los reactivos miden lo que se pretende medir y si se agrupan en las dimensiones previstas, como en el caso del análisis factorial.

Asimismo, es preciso considerar mucho más detenidamente aspectos fundamentales como el uso del tiempo en las actividades que se concilian y la satisfacción entorno a las facetas de la vida. Esto permitirá hacer análisis más finos y establecer las variables que afectan a la conciliación, desde un punto de vista general.

Lecciones aprendidas por la investigadora

Definitivamente son muchos los aprendizajes que se han obtenido a lo largo del tiempo en que fue llevada a cabo la investigación. En primer lugar, fue necesario adentrarse a un campo de la ciencia desconocido hasta ese momento por la investigadora, como son los feminismos y la perspectiva de género. En particular, la literatura acerca de la conciliación crece de manera exponencial o tal vez es que la tecnología la pone más rápido al alcance de la población interesada en dicha problemática, por lo que la revisión supuso un límite autoimpuesto para concluir, aunque con una sensación de estar inacabada debido a la riqueza de los estudios que se encontraban día con día.

Por otro lado, el hecho de combinar enfoques y técnicas cuantitativas y cualitativas en un mismo estudio, fue determinante para llevar a cabo la triangulación de la información, lo que permitió ir validando las teorías a medida que se iban obteniendo los datos, así como contrastar los resultados obtenidos en las encuestas, entrevistas y grupo de enfoque.

En el mismo sentido, fue enriquecedor el hecho de diseñar los instrumentos adecuados para esta tesis y no tomar alguno(s) de los ya existentes para adaptarlos al contexto local. Si bien el camino para llevar a cabo esto fue más largo, pero sin duda lo que se gana es experiencia y formación como investigadora para la autora. Lo vivencial de este proceso fue que primero se hizo una revisión teórica minuciosa acerca de los elementos que hay que considerar en los estudios de la conciliación, los cuales, según el Instituto de la Mujer de España (2005) son: (1) datos demográficos, (2) lo

concerniente al uso del tiempo y al cuidado de las personas dependientes, según sexo y (3) lo relacionado a la estructura del mercado de trabajo, desde la perspectiva de género. A partir de esto, se fueron planteando las preguntas que debería contener un cuestionario, mismas que se fueron perfeccionando en la validación por expertos y a través de las pruebas correspondientes, tal como se sugiere en la teoría.

Asimismo, la experiencia ganada con el uso y práctica de las técnicas cualitativas (entrevistas y grupo de enfoque), mismas que fueron aportando datos emergentes que no se habían considerado inicialmente (en el cuestionario) como parte de esta investigación, tal como ocurrió con el tema de la salud de las académicas. Dicha información fue posteriormente categorizada como otro de los costos por conciliar el trabajo con la familia y el tiempo de ocio.

Otro aspecto que se esperaba que aportara resultados importantes, y sin embargo no lo hizo, fue lo relacionado con la maternidad, ya que fue en el grupo focal (3ª etapa) cuando las participantes abordaron el tema que ser madre entra en conflicto (muchas veces) con la búsqueda del éxito profesional, lo que ocasiona que las mujeres vayan retrasando la edad para embarazarse y criar a los hijos. Esto representa también, uno de los costos por conciliar, pero al menos, en las entrevistas y encuestas, no se reconoció abiertamente como tal.

Finalmente, la riqueza de los resultados tuvo que ver con la variedad de experiencias que cada participante tiene en relación con la armonización de

sus roles. Los aportes de las profesoras constituyen el espíritu del trabajo y permiten entender la complejidad que representa encontrar el delicado balance entre trabajo y vida familiar – personal. Al ponerles un nombre, se intenta personalizar las experiencias de modo que las personas que lean este trabajo, puedan “ver” a las académicas y no caracterizarlas como simples sujetos de investigación.

Perspectiva para la investigación

Los resultados de esta tesis se centran en las experiencias de la conciliación desde el punto de vista de las mujeres. Al inicio de la tesis se explicó el porqué de abordar únicamente la visión de las mujeres, sin embargo, dado que la perspectiva de género se caracteriza por la inclusión de todas las miradas posibles, se considera que las nuevas investigaciones relacionadas con este tópico puedan incluir las vivencias de otras personas que también concilian: los hombres, lo que enriquecería los resultados.

También, otra fuente de información la constituye la parte supervisora (jefes o jefas) de las organizaciones laborales, pues, tal como señalaron las participantes, son sus jefes quienes facilitan muchas veces los “permisos” para atender asuntos familiares y/o personales en horas de trabajo. De esta manera, se pueden caracterizar mejor las acciones que se toman por parte de las instituciones para contribuir al bienestar de su personal en relación con el tema central de esta tesis.

De igual forma, se podría replicar el estudio a otros contextos educativos, como las escuelas privadas, y ver cuáles son las semejanzas y diferencias entre ambientes escolares diversos. En el mismo sentido, otras organizaciones públicas como dependencias de gobierno e iniciativa privada pueden contribuir a la información del tópico, dado que el tipo de trabajo y la dinámica en ellas puede resultar muy diferente al que se vive en una universidad.

Otro aspecto clave, sería indagar la perspectiva organizacional, en caso de que se desarrollaran programas de conciliación en el ambiente universitario o privado. Aquí la evaluación sería al programa y se podría utilizar algún modelo con enfoque sistémico global, como el CIPP, que toma en cuenta cuatro ámbitos de la evaluación: contexto, entrada (“input”), proceso y producto, o algún otro más reciente.

Cabe mencionar que la importancia de seguir investigando en el tema de la conciliación, no solo significa el aporte al campo del conocimiento de los feminismos y la perspectiva de género, sino que también, con la debida divulgación de los resultados, es posible crear un marco para el diseño e implementación de políticas públicas orientados para apoyar el desarrollo y bienestar de las personas dentro de las organizaciones de trabajo y también para contribuir al cambio social en pro de la equidad de género.

Referencias

- Aragón, P. (2011). *¿Es posible conciliar vida personal y laboral?* Artículos y recursos empresariales. Disponible en:
<http://www.microsoft.com/business/es-es/Content/Paginas/article.aspx?cbcid=268>.
- Acker, J. (1989). *Doing comparable worth: Gender, class and pay equity*. Philadelphia: Temple University Press.
- Alarcón, I. (2012). Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad en la Ciudad de México. *Revista La Ventana*, 35, pp. 58-92.
- Alberdi, I. (2003). Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres. En *La familia en la sociedad del siglo XXI*. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid.
- Alizalde, A. y Seeling, B. (2007). *El techo de cristal. Perspectivas psicoanalíticas de la mujer y el poder*. Argentina: Lumen.
- América Economía Intelligence. (2016). Las mejores universidades de México. Ranking 2016. México: Periódico El Economista. Disponible en:
<http://eleconomista.com.mx/especiales/americaeconomia/2016/10/30/las-mejores-universidades-mexico-ranking-2016>, el 8 de abril de 2017.

Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, Servicio Navarro de Empleo, Confederación de Empresarios de Navarra y Unión Europea. (2010). Guía para PYMES en conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una herramienta para la competitividad. España: Autor. Recuperado de:

http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/1_guia_conciliacion_pymes.pdf, el 14 de diciembre de 2012.

Astelarra, J. (2005). Políticas conciliatorias conceptualización y tendencias. En L. Mora, Moreno, M. y Rohrer, T. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde género*. Fondo de Población de Naciones Unidas y Cooperación Técnica Alemana. Recuperado de:

http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/3/40283/UNFPA_GTZ.pdf, el 13 de octubre de 2013.

Babbie, E. (1988). *Métodos de investigación por encuesta*. México: Fondo de Cultura Económica.

Beauvoir, S. (2013). *El segundo sexo*. (2ª reimp.). México: DeBolsillo.

Becher, T. y Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories. Intellectual enquiry and the culture disciplines*. (2ª ed.). E.E.U.U.: The Society of Research into Higher Education and Open University Press.

Benavides, M. y Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, no. 1, pp. 118-124. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>, el 3 de marzo de 2017.

Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Revista Historia Agraria* No. 17, pp. 59-61.

Binstock, G. y Näslund-Hadley, E. (2013). Maternidad adolescente y su impacto sobre las trayectorias educativas y laborales de sectores populares urbanos de Uruguay. *Papeles de Población*, Vol. 19, No. 78, octubre-diciembre. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/112/11229719002.pdf>, el 17 de marzo de 2016.

Borderías, C. y Carrasco, C. (1994). Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En C. Borderías; C. Carrasco y C. Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo*. Rupturas conceptuales. Barcelona, España: Icaria: Fuhem.

Burin, M. (1996). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En M. Burin y E. Dio Bleichmar (Comps.), *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*, pp. 61-99. Buenos Aires: Paidós.

Burin, M. (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El "techo de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. En Almudena Hernando (Comp.), *¿Desean las mujeres el poder?* pp. 33-78. Madrid: Minerva.

Burín, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres.

Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/99355-159813-1-PB.pdf>, el 18 de junio de 2014.

Burín, M. y Meler, I. (2000). *Varones. Género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós.

Bustos, O. (2001). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA*, 17-18(41), 43-50. Recuperado de http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf, el 18 de junio de 2014.

Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho*, 34, 179-209. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173616611005>, el 7 de julio de 2014.

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns, eds. *El trabajo de cuidados. Historia, teorías y políticas*. Madrid: Catarata. Recuperado de: http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf, el 28 de julio de 2016.

Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. (Tesis de doctorado). Recuperado de:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5147/pco1de1.pdf?sequence=1>, el 8 de marzo de 2014.

Cea, M. (2001). *Metodología Cuantitativa*. Estrategias y técnicas de investigación social. España: Síntesis.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y de la Equidad de Género. (2008). *Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México: Acciones del Gobierno Federal 2000-2007*. México: Cámara de Diputados. LX Legislatura. Recuperado de: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DP2/2_16.pdf, el 7 de abril de 2016.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Informe Regional. Santiago: Autor. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf, el 25 de marzo de 2014.

Chang, A.; McDonald, P. y Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *International Journal of Human Resource Management*, 21 (13), 2381-2413. Recuperado de: <http://eprints.qut.edu.au/18516/1/c18516.pdf>, el 15 de abril de 2016.

Cobo, R. (2014). *Aproximaciones a la teoría crítica feminista*. Boletín del Programa de Formación, 1. Recuperado de: file:///C:/Users/user/Documents/Ale%20Baeza_Tesis/Aproximaciones-a-la-teoria-critica.pdf, el 7 de julio de 2015.

Cohen, L. Manion, L. y Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed.). E.E.U.U. – Canadá: Routledge.

Colinas, L. (2008). *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. Serie: Estudios y perspectivas. México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/32298/Serie_94.pdf, el 26 de agosto de 2013.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2015). *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015*. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686, el 10 de abril de 2017.

Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *Revista La Ventana*, 35, pp. 183-217.

Cruz, A. (2011). *Hay más científica mexicanas, pero menos equidad*. El Universal. Recuperado de:

http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=20423&tabla=primera, el 16 de enero de 2012.

Cruz, A. (2016). En 15 años se cuadruplicaron investigadoras en el SNI. Foro Consultivo y Tecnológico. Recuperado de:

<http://www.foroconsultivo.org.mx/FCCyT3/index.php/sala-de-prensa-virtual/cti-al-instante/4413-en-15-anos-se-cuadruplicaron-las-investigadoras-de-excelencia-en-el-sni>, el 9 de marzo de 2017.

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*. 18, 145-169. Recuperado de:

http://estudios.sernam.cl/img/uploads/barbieri_sobre_categoria_genero.pdf, el 29 de mayo de 2014.

De Barbieri, T. (1996). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. En L. Guzmán y G. Pacheco (comp.). *Estudios básicos de Derechos Humanos*, 4, pp. 49-83.

De Garay, A. y Del Valle, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, [S.l.], v. 3, n. 6. Recuperado de:

<https://ries.universia.net/article/view/71/257>, el 26 de marzo de 2017.

De Gómez, L. (s.f.). *La mujer en la educación superior de México*. Recuperado de: http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista21_S1A1ES.pdf, el 27 de marzo de 2017.

De Miguel, A. (s.f.). *El feminismo a través de la historia*. Mujeres en Red. El periódico feminista. Disponible en:

<http://www.mujaresenred.net/spip.php?auteur17>, el 19 de octubre de 2014.

De Val Valdivieso, M. (2003). Mujeres en la Universidad de la Edad Media al siglo XX. En Anguita, Rocío (coord.). *Mujeres en la Universidad de Valladolid* (pp. 1-38). España: Universidad de Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.

Diario Oficial de la Federación. (2006). *Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh/LGIMH_ref03_14nov13.pdf, el 6 de diciembre de 2012.

Diario Oficial de la Federación. (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Recuperado de

<http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2007&month=02&day=01>, el 6 de diciembre de 2012.

Diario Oficial de la Federación. (2012). *Ley Federal del Trabajo. Última Reforma 30-11-2012*. Recuperado de

<http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2012&month=11&day=30>, el 7 de diciembre de 2013.

Diario Oficial de la Federación. (2014). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma 10-02-2014*. Recuperado de

<http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2014&month=02&day=10>, el 8 de abril de 2014.

Diario Oficial del Estado de Yucatán. (2008). *Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Yucatán*. Gobierno del Estado de Yucatán. Recuperado de:

http://www.yucatan.gob.mx/servicios/diario_oficial/diarios/2008/2008-03-20.pdf, el 28 de marzo de 2014.

Diario Oficial del Estado de Yucatán. (2010). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán*. Gobierno del Estado de Yucatán. Recuperado de:

http://transparencia.yucatan.gob.mx/datos/2012/sepocoso/marco_juridico/Ley_Igualdad_entre_Hombres_Mujeres.pdf, el 28 de marzo de 2014.

Diccionario de la Real Academia Española. En Red

<http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=lpUyJOhYWDXX20yTxB4W>

Drago, R.; Costanza, D.; Caplan, R.; Brubaker, T.; Cloud, D.; Harris, N. (2001).

The willingness to pay for work-family policies: A study of teachers.

Industrial and Labor Relations Review, 55: 22-41.

Durán, M. *¿Cómo conciliar trabajo y familia? Un desafío colosal*. Diario El País, edición del 5 de septiembre de 2004. Recuperado de:

http://elpais.com/diario/2004/09/05/opinion/1094335211_850215.html, el 13 de octubre de 2013.

- Duxbury, L. y Higgins, C. (2003). *Work – life conflict in Canada in the New Millenium. A status report*. Canadá: Health Canada. Recuperado de: <http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf>, el 25 de julio de 2016.
- Espinosa-Miñoso, Y. (2014). Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica. *El Cotidiano*, pp. 7-12.
- Estes, S.B.; Noonan, M.C.; Maume, D.J. (2007). Is work-family policy use related to the gendered division of housework?. *Journal of Family and Economic Issues*, 28: 527–545.
- European Communities. (2007). *Reconciliation between work and family life*. Final report to the 2005 LFS ad hoc module. Recuperado de <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/eurostat/07/KS-RA-07-011-EN.pdf>, el 14 de diciembre de 2014.
- Fawaz, J. y Soto, P. (2012). Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 4 (35), 218-254. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88424573009>, el 7 de julio de 2014.
- Fernández, L. (2000) Roles de género. *Mujeres Académicas ¿Conflictos?* Trabajo presentado en el III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología. Recuperado de <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>, el 7 de julio de 2014.

- Friede, A. (2005). *Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences*. Michigan State University: Department of Psychology.
- Fuster, F. (2007). Betty Friedan. La mística de la feminidad. *Claves de Razón Práctica*, (177), 79-82. Recuperado de http://www.elboomeran.com/upload/ficheros/noticias/claves_articulo177_fuster.pdf. el 9 de agosto de 2013.
- Gamboa, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres en Red. El periódico feminista*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>, el 25 de junio de 2013.
- García, C. y Anguita, R. (2003). *Las mujeres en los sistemas universitarios. Perspectivas actuales*, en Anguita, Rocío (coord.). *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. España: Universidad de Valladolid.
- García, E. (2004). *Leyes y políticas públicas de igualdad. Experiencias regionales y nacionales. Lecciones aprendidas*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Managua, Nicaragua. (Material del Diplomado de Género, FLACSO).
- García, R. (2010). Utilidad de la integración y convergencia de los métodos cualitativos y cuantitativos en las investigaciones en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 36(1), 19-29. Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662010000100004&script=sci_arttext, el 4 de mayo de 2014.

Giddens, A. (2001). *Sociología*. (4ª ed.). Madrid: Alianza.

Glass, J.L.; Estes, S.B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23: 289-313.

Gobierno de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México.

Recuperado de: <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>, el 4 de abril de 2016.

Gobierno de la República. *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres*. Plan Nacional

de Desarrollo 2013-2018. México. Recuperado de:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101222.pdf, el 4 de abril de 2016.

González. R. (2009). Presentación: Estudios de género en educación. Una rápida mirada. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*.

Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300002, el 15 de enero de 2015.

Graña, F. (2004). Ciencia y tecnología desde una perspectiva de género.

informe de avance del proyecto "Constitución y reproducción de estereotipos masculinos en el aula". Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. UDELAR. Montevideo, Uruguay.

Recuperado de: <http://docplayer.es/25597309-Ciencia-y-tecnologia-desde-una-perspectiva-de-genero-1-francois-grana-2-julio-de-2004.html>, el 10 de diciembre de 2016.

Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma social: revista de ciencias sociales*, No. 6. Revista electrónica. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=282955>, el 3 de octubre de 2014.

Gutiérrez, V. (1968). *Familia y Cultura en Colombia. Tipologías. Funciones y Dinámica de la Familia*. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales. Bogotá: Coediciones de Tercer Mundo y Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia.

Hamui, A. y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *Revista Elsevier*.

Recuperado de:

http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09_MI_HAMUI.PDF, el 19 de abril de 2014.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2005). *Fundamentos de la metodología de investigación*. México: McGraw Hill.

Hernández, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, 13 (1), 111-120.

Recuperado de:

<http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0606120111A/26669>, el 29 de mayo de 2015.

Holmes, D. (2007). Techos de cristal: sus orígenes, manifestaciones, dinámicas y consecuencias en las mujeres. En A. Alizalde y B. Seeling. *El techo de cristal. Perspectivas psicoanalíticas de la mujer y el poder*. Argentina: Lumen.

Huerta, J. (2005). *Los grupos focales*. Recuperado de:

http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLobj-94/Grupo_Focal.pdf, el 19 de abril de 2014.

Idrovo, S. y Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben las mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). *Pensamiento y gestión*, 36. Recuperado de:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/6709/5906>, el 26 de junio de 2016.

Incháustegui, T. (2005). Los impactos de la reestructuración económica en el trabajo femenino. *Debate feminista*, 31, 78-91. Recuperado de

http://www.debatefeminista.com/descargas.php?archivo=losimp211.pdf&id_articulo=211, el 16 de enero de 2014.

Instituto Andaluz de la Mujer. (2008). *Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado de:

http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/uploads/10647_Andalucia_Guia_Conciliacion-2008.pdf, el 20 de noviembre de 2014.

Instituto de Investigaciones Sociales. (2016). *Los once tipos de familia en México*. México: Universidad Autónoma de México. Recuperado de: <http://blog.amai.org/index.php/los-once-tipos-de-familias-en-mexico/>, el 30 de enero de 2017.

Instituto de la Mujer. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: autor.

Instituto de la Mujer. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: autor.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015). *Mujeres y hombres en México 2015*. México: Autor. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101256.pdf, el 18 de enero de 2017.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (s.f.). *El trabajo de cuidados ¿responsabilidad compartida?* México: Autor. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101231.pdf, el 3 de agosto de 2016.

Instituto Politécnico Nacional (IPN). (2016). *Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género*. Recuperado de: <http://www.genero.ipn.mx/Paginas/Inicio.aspx>, el 27 de junio de 2016.

Instituto Universitario de Investigación de Género. (2015). *Las olas del feminismo*. Boletín 7. Recuperado de:

<http://ieg.ua.es/va/documentos/butlletins-2015/butlleti-7/les-ones-del-feminisme.pdf>, el 23 de marzo de 2016.

Kahn, R.L.; Wolfe, D.M.; Quinn, R.P.; Snoek, J.D. y Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York. Wiley.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285-308.

Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches. En Poelmans SAY (ed.). *Work and family: an international research perspective*. Lawrence Erlbaum, Mahwah NJ, pp 87–120

Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Horas y HORAS, pp. 13-38.
Recuperado de:
http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Unidad_Tecnica_Igualdad/Documents/Qu%C3%A9%20es%20G%C3%A9nero%20por%20Marcela%20Lagarde.pdf, el 10 de septiembre de 2013

Lagarde, M. (2008). Antropología, feminismo y política. Violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres. En M. Bullen y C. Diez. *Retos teóricos y nuevas prácticas*. España: Ankulegi.

López, A. (2007). Implicaciones del equilibrio trabajo-familia. En A. y. López.

Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual, pp. 19-37. Madrid, España: Narcea.

López, T. (2009). Beauvoir, la filosofía existencialista y el feminismo.

Investigaciones feministas, 0, pp. 99-106. Recuperado de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/viewFile/INFE0909110099A/7785>, el 7 de marzo de 2014.

López-Ibor, R.; Escot, L.; Fernández, J. y Palomo, M. (2009). Las políticas de

conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. En *Panorama Laboral 2009*. España: Universidad Complutense de Madrid. Dirección General de Empleo. Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid. Unión Europea. Recuperado de:

https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf
[95IVOuQOPeZsQSIoYCADg&usg=AFQjCNEBVA8ORGaK-N0qa-a13lLwuvSakQ&bvm=bv.77880786.d.ZGU](https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-95IVOuQOPeZsQSIoYCADg&usg=AFQjCNEBVA8ORGaK-N0qa-a13lLwuvSakQ&bvm=bv.77880786.d.ZGU), el 23 de octubre de 2014.

Lugones, M. (2011). Hacia un feminismo descolonial. *La manzana de la discordia*, Vol. 6, No. 2, pp. 105-119.

Luna, L. (1993). *Historia, Género y Política. España*. Recuperado de

<http://www.ub.edu/SIMS/pdf/HistoriaGenero/HistoriaGenero-03.pdf>, el 19 de abril de 2013.

Maestro, Á. (2013). *Feminismo marxista. Notas de un proceso en construcción.*

XVII Jornadas Independentistas Galegas "Actualización y vigencia del marxismo. Tomar el cielo por asalto". Santiago de Compostela.

Recuperado de: [http://www.rosa-blindada.info/b2-
img/FEMINISMOYMARXISMONInesMaestro.pdf](http://www.rosa-blindada.info/b2-
img/FEMINISMOYMARXISMONInesMaestro.pdf), el 9 de septiembre de 2014.

Manassero, M. y Ríos, S. (2000). Microempresas y mujeres: una aproximación al perfil de las microempresas de la ciudad de la Rioja y al nivel de participación de la mujer en el sector. En *Microempresas: Desafío del 2000. Una visión desde la Universidad.* Buenos Aires: FONCAP, S.A.

Mangels, S. (2008). *Does Balance Matter? The Relationship Between Work-life Balance and Success For Women College Presidents.* Estados Unidos de América: ProQuest LLC.

Martín, P. (2009). La cuestión de la conciliación en España. En M. Martínez (Ed.). *Trabajo y familia.* (1ª Ed.). Universidad de Murcia.

Martínez, G. y Montesinos, R. (1996). Mujeres con poder: nuevas representaciones simbólicas. *Nueva Antropología*, 15(49), 81-100.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15904906>, 24 de marzo de 2014.

Martínez, J. y Monge, G. (2007). *Políticas conciliatorias en América Latina. Una región, distintos escenarios. Trabajo y Familia para América Latina y el Caribe.* Publicaciones América Latina Genera. Universidad de Barcelona. Recuperado de:

http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1199&Itemid=366, el 14 de octubre de 2013.

- Martínez, M. (2008). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas.
- Maureira, F. (2011). Los cuatro componentes de la relación de pareja. *Revista electrónica de Psicología Iztacala* (14), 1. Pp. 321-332.
- McDonald, P.; Burton, P. y Chang, A. (2007). Sampling Choices in Work-life Balance Research 1987 to 2006: A Critical Review. En R. Chapman (ed.). *Proceedings Managing Our Intellectual and Social Capital:21st ANZAM 2007 Conference*, 1-17, Sydney, Australia. Recuperado de <http://eprints.qut.edu.au/11220/1/11220a.pdf>, el 14 de agosto de 2014.
- Meil, G.; García, C.; Luque, M. y Ayuso, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las Grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Merino, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 1-45.
- Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. España: Autor. Recuperado de http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf, el 16 de diciembre de 2012.

- Monárrez, J. (2009). *Trama de una injusticia: Femicidio sexual sistémico en Ciudad Juárez*. México: Porrúa-El Colegio de la Frontera Norte.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones*. España: Narcea.
- Olesen, V. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. En N. Denzin y Y. Lincoln (Eds). USA: Sage Publications, Inc.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2012). *Gender in Public Employment*. Autor. Recuperado de: https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/oced_-_gender_in_public_employment_23_oct_2012_0.pdf, el 25 de julio de 2016.
- Ortiz, R.; González, I.; Talamante, C.; Regueiro, P.; Tello, G.; Vélez, M. y Zúñiga, M. (2002). Propuesta de Reforma laboral con perspectiva de género. *Debate feminista*, 31, 277-312. Recuperado de http://www.debatefeminista.com/descargas.php?archivo=propue230.pdf&id_articulo=230.
- Oviaño, S. (2014). *Agotadas: las mujeres sufren el mal del siglo XXI*. Periódico El Mundo. España. Disponible en: <http://www.elmundo.es/yodona/2014/04/12/5346ac08e2704e3a548b4573.html>
- Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista La ventana*, 21. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402101>, el 23 de marzo de 2016.

Padilla, T. (2002). Desarrollo profesional femenino: La identidad de la mujer en el mundo laboral. En E. Moreno y S. Villegas. *Introducción a los estudios de la mujer: una mirada desde las Ciencias Sociales* (Coords.). España: Universidad de Sevilla.

Pérez, A. (2003). Situación de clase e inserción laboral. En A. Pérez (coord.). *Rupturas y permanencias en los roles de género. Cuando las mujeres trabajan*, pp. 70-88. Recuperado de http://www.clacso.org.ar/libreria_cm/archivos/pdf_538.pdf, el 15 de abril de 2012.

Pérez, A. y Del Río, S. (2002). La economía desde el feminismo. Trabajos y cuidados. *Revista Rescoldos* No 7. Recuperado de: <http://www.ecologistasenaccion.org/article13104.html>, el 27 de julio de 2016.

Piotrkowski, C. (1978). *Work and family system: A naturalistic study of working-class families*. New York: Free Press.

Plan Estatal de Desarrollo 2013-2018. México: Consejo Estatal de Planeación: Gobierno del Estado de Yucatán. Recuperado de: <http://www.prosoft.economia.gob.mx/organismos/docop/ESTYUC2013.pdf>, el 1 de agosto de 2013.

Universidad Autónoma de Yucatán. (2014). Plan de Desarrollo Institucional (PDI). México: Autor. Recuperado de: <http://www.pdi.uady.mx/pdi.php>, el 1 de abril de 2017.

Pleck, J. (1977). The Work-Family Role System. *Social problems*, 24, 417-427.

Portal Web de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género. En <http://www.genero.ipn.mx/Test/Paginas/Violent%C3%B3metro.aspx>, el 24 de junio de 2016

Portal Web de OMS. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/gender/es/>, el 19 de abril de 2015.

Portal Web del CEPAL. Recuperado de: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/noticias/4/44364/P44364.xml&xsl=/mujer/tpl/p1f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>, el 16 de mayo de 2015.

Portal web del Departamento de Empleo y Políticas del Gobierno Vasco.
http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conccont/es/contenidos/informacion/conc_que_es/es_info/que_es_conciliate.html.

Portal Web del Instituto de las Mujeres DF. Recuperado de: http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/que_es_eso_de_genero_19/05/15, el 8 de abril de 2015.

Quiénes somos. (2016). *Pueg.unam.mx*. Recuperado de: <http://www.pueg.unam.mx/index.php/la-institucion/quienes-somos>, el 24 de junio de 2016

Rapaport, R. y Rapaport, R.N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22, pp. 3-30.

RENIES. (2016). *Equidad.pueg.unam.mx*. Recuperado de:

<http://equidad.pueg.unam.mx/>, el 24 de junio de 2016.

Robles, A. (2003). Formas y expresiones de la familia. En L. Eguiluz, A. Robles, J. Rosales, A. Ibarra, M. Córdova y J. Gómez. *Dinámica de la familia. Un enfoque psicológico sistémico*. México: Pax México.

Romero, M. (2009). La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. En M. Romero y A. Merino, ed.), *La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha*. España: editorial Bomarzo.

Saavedra, M. (2003). Mujeres y hombres frente al trabajo. Acerca de sus representaciones sociales. En Pérez, Ana (coord.). *Rupturas y permanencias en los roles de género. Cuando las mujeres trabajan*, pp. 89- 97. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ces-unne/20121212035712/cap6.pdf>, el 6 de diciembre de 2014.

Salkind, N. (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.

Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). *Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento informativo y propositivo de la LXI Legislatura*. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la

Equidad de México. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/ceameg/armonizacion_laboral_familiar.pdf, el 1 de marzo de 2017.

Sánchez, A. (s.f.). *Académicas en la UNAM. Desafíos para su incursión en el Sistema Nacional de Investigadores*. Recuperado en:

http://www.saree.com.mx/unam/sites/default/files/SANCHEZ_B3.pdf, el 10 de abril de 2017.

Sánchez, C. (2008). Genealogía de la vindicación. En E. Beltrán, V. Maquieira, S. Álvarez y C. Sánchez (eds.). *Feminismos debates teóricos contemporáneos*. España: Alianza.

Scarone, M. (2014). Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Revista Región y Sociedad*, No. Especial 4.

Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v26nespecial4/v26nespecial4a6.pdf>, el 4 de diciembre de 2015.

Secretaría de Economía. (2014). *Acuerdo por el que se aprueba el Programa Nacional de Protección a los Derechos del Consumidor 2013-2018*.

Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Economía. Recuperado de: <https://goo.gl/rX3123>, el 12 de abril de 2017.

Sin Embargo, periodismo digital con rigor. (2014). *Revista SD. 7 tipos de familia que prevalecerán en México*. Mayo 24. Disponible en:

<http://www.sinembargo.mx/24-05-2014/985852>

Sinoway, E. (2012). No, You Have Can't It All. *Harvard Business Review*, 90, 10, 111-114. Recuperado de:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3d85bf88-af69-4d6a-996e-0334ff441dbe%40sessionmgr113&vid=4&hid=114>, el 7 de diciembre de 2012.

Suplicy, M. (1996). Novos paradigmas nas esferas de poder. *Estudos feministas*, 4, 1. Recuperado de:

<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/10112009-013925suplicy.pdf>, el 7 de abril de 2014.

Swody, C.A.; Powell, G.N. (2007). Determinants of employee participation in organizations' family-friendly programs: A multi-level approach. *Journal of Business and Psychology*, 22(2): 111-122.

Tashakkori, A. y Tiddlie, C. (2002). *Handbook ode mixed methods in social and behavioral research*. E.E.U.U.: Sage Publications Inc.

Tommasi, W. (2001). El trabajo, entre la necesidad y la libertad. Sentido del trabajo para quien lo ejecuta. En A. Butarrelli, G. Longobardi, L. Muraro, W. Tommasi e I. Vantaggiato. *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*. España: Narcea S.A. de Ediciones.

- Ugarteburu, I., Cerrato, J. y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo / familia en interacción y conciliación trabajo / familia. *Lan Harremanak*, 18, 1, pp. 17-41.
- Universidad Autónoma de Yucatán, UADY. (2010). *Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020*. México: Autor.
- Uribe, P. (2010). Los hogares unipersonales: nueva tendencia en la estructura familiar. *Tend. Retos*, No. 15, pp. 57-68.
- Valadez, B. (29 de agosto de 2011). *El trabajo doméstico no remunerado es un obstáculo para el desarrollo*. Diario Milenio, Sección Política.
Recuperado de
<http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/8183edcfa9d393bc94c9b2852f17211c>
- Vallés, N. y Tarabini, A. (2014). Tener hijos lejos de la mística de la maternidad. *Aula de Infantil*, 77, pp. 37-40. Recuperado de:
<https://amapatrampolin.files.wordpress.com/2014/12/tener-hijos-lejosde-la-mistica-maternidad.pdf>, el 16 de enero de 2017.
- Vásquez, C. (2005). Las nuevas tipologías familiares y los malestares interrelacionales que se suscitan en ellas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte [en línea]*: Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194220381002>, el 26 de enero de 2016, el 14 de octubre de 2016.
- Vázquez, R. (2010). *Género y Posgrado*. México: Plaza y Valdés Editores.

- Villaseñor, M.; Martínez, L. y Valero, L. (2013). *Desarrollo de la mujer académica en la educación superior mexicana*. Trabajo presentado en el 5º Congreso internacional de Educación, 2º Congreso Latinoamericano de Ciencias de la Educación y 4º Coloquio Prácticas docentes con apoyo de las TIC. Recuperado de: <http://fch.mxl.uabc.mx/eventos/me5cie/cd/20144.PDF>, el 14 de junio de 2014.
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en Mujeres profesionales de la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 4 (38), 50-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88430445004>, el 8 de marzo de 2017.
- Zúñiga, M. (abril, 2005). La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo. *Debate feminista*, 31, pp. 111-130. Recuperado de <http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/lainvi213.pdf>, el 7 de marzo de 2017.

Anexos

Anexo I.

Cuestionario “Armonización de la vida laboral, familiar y personal”

Mérida, Yucatán, noviembre de 2015

Estimada profesora:

Como parte del proceso de formación doctoral que me encuentro realizando en el programa "Investigación Educativa para el Desarrollo del Currículo y de las Organizaciones Escolares", de la Universidad de Granada, España, actualmente estoy llevando a cabo el proyecto de investigación denominado "**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la perspectiva de mujeres universitarias mexicanas**". Parte de los objetivos de dicha investigación, están planteados al inicio del cuestionario que se adjunta (ver siguiente página), mismos que se pretende responder con los ítems planteados en él.

De esta manera, respetuosamente **solicito su valiosa colaboración** para contestar el cuestionario "*Armonización de la vida laboral, familiar y personal*", cuyo tiempo de respuesta es de aproximadamente 30 minutos. Cabe destacar que toda la información que proporcionada, será manejada de forma estrictamente confidencial y con fines exclusivamente académicos.

Sin otro particular, agradezco la gentileza de su atención.

Atentamente

Doctoranda Silvia Alejandra Baeza Aldana
Facultad de Educación
Universidad Autónoma de Yucatán

<input type="checkbox"/> Por horas (menos de 40 horas)	
7. Años de antigüedad en la dependencia:	
<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 21-25
<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 26-30
<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> Más de 30
<input type="checkbox"/> 16-20	
8. Número de hijos/as a tu cargo exclusivamente (en caso de estar divorciada):	
<input type="checkbox"/> 1	
<input type="checkbox"/> 2	
<input type="checkbox"/> 3	
<input type="checkbox"/> Más de 3	
<input type="checkbox"/> No tengo	
9. Número de hijos/as en custodia compartida (en caso de estar divorciada):	
<input type="checkbox"/> 1	
<input type="checkbox"/> 2	
<input type="checkbox"/> 3	
<input type="checkbox"/> Más de 3	
<input type="checkbox"/> No tengo	
10. Personas o familiares a tu cargo:	
<input type="checkbox"/> Padre/madre	
<input type="checkbox"/> Parientes mayores	
<input type="checkbox"/> Otras. Especifique: _____	
<input type="checkbox"/> No tengo	
11. Tipo de hogar en el que vives (puedes marcar más de una):	
<input type="checkbox"/> Hijas viviendo con los padres	
<input type="checkbox"/> Unipersonal	
<input type="checkbox"/> Monoparental	
<input type="checkbox"/> Monomarental	
<input type="checkbox"/> Pareja sin hijos/hijas ni mayores dependientes	
<input type="checkbox"/> Con hijos/hijas menores de 15 años sin mayores dependientes	
<input type="checkbox"/> Con hijos/hijas menores de 15 años y mayores dependientes	
<input type="checkbox"/> Otros tipos de hogares: especifique, por favor: _____	
12. En caso de tener pareja, situación laboral de esta:	
<input type="checkbox"/> Trabajador/a de tiempo exclusivo (Más de 40 horas a la semana)	
<input type="checkbox"/> Trabajador/a de tiempo completo (40 horas a la semana)	
<input type="checkbox"/> Trabajador/a de tiempo parcial o por horas	
<input type="checkbox"/> Empleado por cuenta propia	
<input type="checkbox"/> No trabaja	
<input type="checkbox"/> No tengo	
13. ¿Cuál es el nivel educativo de su pareja?	
<input type="checkbox"/> Primaria incompleta	<input type="checkbox"/> Licenciatura
<input type="checkbox"/> Educación primaria	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Educación secundaria incompleta	<input type="checkbox"/> Doctorado
<input type="checkbox"/> Educación secundaria	<input type="checkbox"/> Posdoctorado
<input type="checkbox"/> Bachillerato inconcluso	<input type="checkbox"/> No tengo
<input type="checkbox"/> Bachillerato	
<input type="checkbox"/> Carrera técnica	

II. Escribe una X en la casilla de la opción que represente tu grado de acuerdo o desacuerdo en la lista a continuación, con base en la siguiente escala.

0. *No aplica*
 1. *Totalmente en desacuerdo*
 2. *En desacuerdo*
 3. *De acuerdo*
 4. *Totalmente de acuerdo*

Ítems	0	1	2	3	4
14. Me falta tiempo libre para las actividades que disfruto hacer sólo para mí (leer, ir al cine, viajar, etc.).					
15. Desearía tener más tiempo para dedicarlo al cuidado de mi persona (ir al spa, salón de belleza, nutriólogo, gimnasio).					
16. Es posible organizar mi tiempo para disfrutar con las personas que amo (hijos/hijas, amigos/amigas, pareja, etc.).					
17. Tengo tiempo disponible para realizar algún deporte.					
18. Me siento satisfecha por los logros alcanzados como persona (tener buena salud, ser disciplinada en mi cuidado personal, etc.)					
19. Llevo a cabo mis actividades domésticas sin ayuda.					
20. Toda mi familia participa en las labores de limpieza, cuidado y mantenimiento de la casa.					
21. Contrato a una persona para mantener mi casa limpia y en orden.					
22. Realizo trabajo doméstico en mi casa antes y/o después del trabajo.					
23. Dedico muchas horas de mi tiempo libre para el trabajo doméstico.					
24. He llegado tarde al trabajo por realizar labores domésticas en casa.					
25. He decidido no tener hijos por decisión personal.					
26. He postergado la maternidad por priorizar mi desarrollo profesional.					
27. Personalmente me encargo de la alimentación, aseo y cuidado de mis hijos/hijas.					
28. Es prioridad para mí apoyar el cumplimiento de las tareas escolares de mis hijos/hijas.					
29. Ser madre ha afectado de alguna manera el desarrollo de mi carrera profesional.					
30. Asisto a las reuniones escolares programadas por las escuelas de mis hijos/hijas, incluso cuando coinciden con mi horario de trabajo.					
31. Requero de una organización educativa para el cuidado de mis hijos/hijas.					
32. Requero de la ayuda de un familiar o persona remunerada para el cuidado de mis hijos/hijas.					
33. Me siento satisfecha con el tiempo de atención que les dedico a mis hijos/hijas.					
34. Mi pareja es prioridad para mí.					
35. He pensado que a mi pareja actual le afecta que yo gane más.					
36. Mi pareja y yo aportamos de manera equitativa para el sostenimiento de la casa (50%-50%).					

Ítems	0	1	2	3	4
37. Mi pareja y yo aportamos de manera proporcional a nuestro salario para el sostenimiento de la casa.					
38. Mi pareja me ha dicho que debo dedicarme más tiempo a estar en casa.					
39. Mi pareja y yo nos encargamos del cuidado de los hijos/hijas.					
40. En algún momento de mi vida he postergado una vida en pareja a causa del trabajo.					
41. En algún momento de mi vida, mi relación de pareja se ha visto afectada a causa del trabajo.					
42. Me siento satisfecha con la vida en pareja que tengo actualmente.					
43. Mi crecimiento profesional se ha visto afectado por dedicar más tiempo al cuidado de mi familia.					
44. He podido estudiar un posgrado sin sentir que he afectado mi vida personal y familiar.					
45. Permanezco más tiempo en mi centro de trabajo del establecido en mi horario laboral (más de 40 hrs/semanales).					
46. Tengo las mismas oportunidades laborales que mis colegas hombres.					
47. He gozado de estímulos económicos debido a mi nivel de desempeño.					
48. Mi trabajo es mi prioridad.					
49. En el trabajo me desconecto de todo lo demás (preocupaciones y responsabilidades familiares y de pareja).					
50. Me llevo / he llevado el trabajo a casa.					
51. Converso de mis asuntos de trabajo con pareja y/o amigos/as.					
52. Me siento satisfecha por los logros alcanzados en el aspecto profesional.					
53. Tengo flexibilidad de horario laboral.					
54. Tengo o he tenido prestaciones destinadas al cuidado de los hijos (becas, seguro de gastos médicos, etc.).					
55. En mi trabajo las políticas de equidad de género favorecen a las mujeres con: horario abierto, trabajo en casa, etc.					
56. Mi jefe(a) inmediato me otorga permisos especiales para atender situaciones familiares.					
57. Las políticas a favor de la igualdad y la equidad forman parte de un discurso oficial de la institución, en el que las mujeres no tenemos beneficios reales.					
58. Pienso que tener una jefa ayudaría más a entender las situaciones por las que atravesamos las mujeres para equilibrar el trabajo, la familia y el tiempo para nosotras mismas.					

59. ¿Considera que reparte de forma equilibrada el tiempo dedicado a sus necesidades personales, familiares y laborales?

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> A veces sí y a veces no	<input type="checkbox"/> No lo sé / no lo creo
-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------------------------	------------------------------------------------

60. Indique el número de horas *semanales* que dedica a las siguientes tareas:

Tareas	Número de horas dedicadas
Trabajo remunerado	
Trabajo doméstico	
Cuidado de los hijos y/o personas dependientes	
Atención al resto de la familia	
Tiempo personal	

Observaciones o notas para la investigadora:

Gracias por hacer un espacio de tiempo para contestar esta encuesta. Debido a que el estudio que estoy realizando también considera entender mejor las experiencias de las profesoras universitarias al momento de equilibrar las diferentes tareas de su vida, llevaré a cabo entrevistas a profundidad con las profesoras que accedan a participar en la segunda parte de este estudio.

Si te encuentras interesada en seguir participando, por favor, escribe tu nombre y tus datos de contacto en el siguiente espacio. Me encantará escuchar tu experiencia:

¡Muchas gracias por tu valiosa colaboración!

Anexo II.

Guion de entrevista

Guion de entrevista

1. Describame un día común de lunes a viernes. Y uno en fin de semana.
2. ¿Cómo distribuye su tiempo entre las actividades de trabajo, las de trabajo doméstico en casa, las del cuidado familiar, la convivencia en pareja y las destinadas a su persona? Mencione el número de horas dedicadas a cada aspecto.
3. ¿Cuáles son las estrategias que emplea para lograr armonizar su tiempo de trabajo con el de casa y el utilizado para su propia persona?
4. ¿Qué tan frecuente es el pensamiento de querer tener más horas para hacer los pendientes? ¿Cómo se siente al respecto?
5. ¿Cree que es diferente el manejo del tiempo entre hombres y mujeres? ¿En qué es diferente? ¿Le sucede a usted?
6. ¿Para quién considera que es más fácil la cuestión de compatibilizar los tiempos, para los hombres o para las mujeres? ¿Por qué?
7. ¿Conoce qué medidas de conciliación laboral, familiar y personal se promueven en la Universidad?
8. ¿Qué tan sensibles son las autoridades de su centro de trabajo cuando se trata de dar permisos especiales relacionados con cuestiones personales o de casa, en especial a las mujeres?
9. ¿Sabe si dentro de las leyes y reglamentos universitarios, existen aquellas que promueven la conciliación? ¿Puede mencionar algunos?
10. ¿Qué tan satisfecha se siente con su vida? ¿Qué tanto ha afectado el número de horas que es necesario dedicar al trabajo a tus otros aspectos?
11. ¿Considera que las mujeres podemos tener “todo”? ¿Por qué sí o por qué no? ¿En qué consiste el “todo” desde su perspectiva?

Anexo III.

Apertura, guion de preguntas y hoja de observaciones para el grupo de enfoque

Grupo de enfoque

Buenas tardes y bienvenidas a nuestra sesión. Gracias por tener un tiempo para participar en esta. Me llamo Alejandra Baeza y soy responsable de esta investigación. Hemos considerado que ustedes, por la experiencia que tienen en el tema de género, pueden hacer valiosas contribuciones en el proyecto al que hoy han sido convocadas a participar.

El propósito del estudio es analizar las implicaciones que tienen para las profesoras de la Universidad el fenómeno de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La información que nos provean será muy importante y enriquecerá el desarrollo de esta investigación. A razón de ser fiel a sus comentarios, nos es preciso grabar un audio o video de esta sesión, para una posterior transcripción ¿autorizan ustedes dichas grabaciones?

Queremos enfatizar que en esta actividad no hay respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes puntos de vista. Siéntanse con la libertad de expresar su opinión, aun cuando esta difiera con la que expresen sus compañeras.

Se les pide que por favor hablen alto. Estaremos grabando sus contribuciones, ya que no queremos perdernos ninguno de sus comentarios. Si varias participantes hablan al mismo tiempo, la grabación se perderá, por eso mismo estaremos llamando a cada una por su primer nombre; sin embargo, el informe final no los incluirá para asegurar la confiabilidad. Tengan en cuenta que estamos tan interesadas en los comentarios negativos como en los positivos. De hecho, en algunos casos, los comentarios negativos son aún más útiles que los positivos.

Nuestra sesión durará una hora y media aproximadamente, y no tomaremos ningún receso formal. Colocaremos tarjetas en la mesa al frente de Ustedes, para que nos ayuden a recordar sus nombres.

Para dar inicio a nuestra sesión, leeré a continuación un breve extracto de una investigación nacional llevado a cabo por una empresa privada. Les pido sean tan amables de escucharme con atención.

De acuerdo con el estudio Felicidad y Trabajo, realizado en 2012 por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable, la gente feliz con un equilibrio entre su vida familiar y profesional presenta mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las organizaciones, a partir de esto mi primera pregunta es: ¿cómo la Universidad contribuye a que se logre lo anterior, comenten sus experiencias?

Guía de preguntas para el grupo focal

1. ¿Qué concilian las mujeres?

2. ¿Qué leyes, reglamentos, normativas y políticas, a nivel nacional, estatal y universitario, conoces que te permitan conciliar?
3. ¿Cuál es tu opinión acerca del estado actual de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar en nuestro contexto?
4. ¿Cuáles son las estrategias y medidas que les han permitido conciliar?
5. ¿Qué trae consigo (implicaciones) la conciliación para las mujeres?
6. ¿Qué consideran hay a futuro (en general) para esta problemática tomando en cuenta el estado actual de la igualdad entre hombres y mujeres? ¿y a nivel universitario?

Análisis de grupo focal

0. De acuerdo con el estudio Felicidad y Trabajo, realizado en 2012 por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable, la gente feliz con un equilibrio entre su vida familiar y profesional presenta mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las organizaciones, a partir de esto mi primera pregunta es: cómo la Universidad contribuye a que se logre lo anterior, comenten sus experiencias.

Resumen Breve / Aspectos claves	Frases notables

1. ¿Qué concilian las mujeres?

Resumen Breve / Aspectos claves	Frases notables

2. ¿Qué leyes, reglamentos, normativas y políticas, a nivel nacional, estatal y universidad conoces que te permitan conciliar?

Resumen Breve / Aspectos claves	Frases notables

3. ¿Cuál es tu opinión acerca del estado actual de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar en nuestro contexto?

Resumen Breve / Aspectos claves	Frases notables

4. ¿Cuáles son las estrategias y medidas que te han permitido conciliar?

Resumen Breve / Aspectos claves	Frases notables

