



Universidad de Granada
Departamento de Antropología Social

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes de la Facultad de odontología de Poza Rica, Universidad Veracruzana.

Saralina Ruiz Carús

Directora de la Tesis
Dra. Nuria Romo Avilés

Tesis Doctoral-32 Créditos

Granada, 2008

A mis Padres

A mi Hermano Ramón

A Jorge

A Jorgito, Sarita y Luis

AGRADECIMIENTOS

Para la realización de esta tesis he contado con apoyos personales e institucionales. Gracias al Dr. Ramón Flores Lozano y la Mtra. Margarita Vela, al Mtro. Octavio Ochoa. A mi Codirector el Dr. José Manuel Velasco Toro, A las autoridades del Sindicato de Maestros(FESAPAUV), en especial al Ing. Juan Roberto Mateos Crespo, al Mtro. Banda.

A las Autoridades de la Dirección de Desarrollo Académico, a la Mtra. Leticia Rodríguez Audirac, al Psic. Mauricio Aguirre, las Licenciadas Pati Luna y Olguita Sobrino, al Lic. Manuel López, la Sra. Marcela, y el joven Daniel Fernández.

A mis amigos/as que conocí en Granada, Carmen Castilla, Gloria, Maricarmen Fernández, sus padres y sus sobrinos. Mis amigas asturianas Noelia, Mónica y al Dr. Iñaki Márquez. A mi amiga Dra.Eugenia Gil. Mis amigos/as de la Residencia Carmen de la Victoria: Eecham, Wong, Natalia, Meli, Isaac, Ding, Ismael, María, Isaac y Cristina. Mis amigas las investigadoras Cecilia y Liliana de la Universidad de Luján, Nélica y Lidia de la Universidad de Neuquén, Argentina.

A la Dra. Nuria Romo Avilés, Directora de mi Tesis Doctoral por ayudarme a abrirme camino en esta maravillosa aventura de la investigación. Gracias a su hija Elina y Jorge su esposo.

Mi especial agradecimiento a todos y todas los/as personas entrevistadas y autoridades que confiaron en mí y me hicieron partícipe de aspectos de su vida personal y laboral, y me permitieron compartir momentos muy valiosos en distintos períodos de la investigación. Gracias por su tolerancia.

A mi Familia en Cantabria y Llanes, Asturias. A mis amigas del Colegio Motolinía por su amistad de tantos años. A mis compañeras/os de trabajo de la Facultad de Psicología, en especial a la Mtra. Mireya Cruz Ruiz, el Mtro. Felipe Reboredo Santes y la Dra. Zaida Lladó de Bacre.

INDICE

| | |
|---|----------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPITULO I CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL | 9 |
| 1. Posición de las mujeres mexicanas en el entorno del trabajo y la familia. Antecedentes del estudio de la conciliación | 11 |
| 2. Conceptos de Trabajo, Tiempo y Conciliación | 16 |
| 2.1 Concepto de trabajo | 16 |
| 2.2 Concepto de tiempo | 18 |
| 2.3 Concepto de conciliación | 21 |
| 3. Perspectiva de Género y Desarrollo Económico | 23 |
| 3.1 Lo privado y lo público..... | 23 |
| 3.2 Concepto de género | 28 |
| 3.3 Perspectiva de género..... | 38 |
| 3.4 Género y desarrollo | 41 |
| 4. Los roles en conflicto y negociación del tiempo..... | 44 |
| 4.1 Los roles | 44 |
| 4.2 Negociación del tiempo | 48 |
| 4.3 Conflicto, negociación, tiempo, conciliación..... | 50 |
| 5. Antecedentes de la conciliación..... | 55 |
| 5.1 Conciliación | 56 |
| 5.2 Referentes jurídicos de la conciliación en México | 60 |
| 5.3 Estrategias de conciliación | 64 |
| 6. Las mujeres ante el trabajo: situación internacional..... | 68 |
| 7. Situación de las mujeres mexicanas en la familia y el empleo..... | 71 |
| 7.1 Datos estadísticos sobre la familia mexicana | 73 |
| 7.2 Parentesco-familias con jefe o jefa | 74 |
| 7.3 Población económicamente activa de mujeres..... | 74 |
| 7.4 Tiempo que emplean varones y mujeres en actividades domésticas .. | 75 |
| 7.5 Trabajo doméstico y asalariado | 78 |

CAPÍTULO II METODOLOGÍA: OBTENCIÓN DE DATOS 81

| | |
|---|-----|
| 1. Introducción | 83 |
| 2. Recolección de datos | 87 |
| 2.1 Características sociodemográficas y económicas de la muestra | 90 |
| 3. Entrada al campo | 94 |
| 3.1 Apariencia, estilo y lenguaje | 95 |
| 3.2 Edad | 96 |
| 3.3 El efecto del sexo | 96 |
| 3.3.1 Relaciones con personas del mismo sexo | 97 |
| 3.3.2 Relaciones con personas del sexo contrario | 98 |
| 4. Problemas y dificultades en el desarrollo del trabajo de campo | 99 |
| 4.1 Obtención de confianza | 99 |
| 4.2 Problemas asociados al desarrollo del trabajo de campo | 99 |
| 5. Reciprocidad y confidencialidad | 100 |
| 6. Análisis de la información | 101 |
| 6.1 Los códigos | 103 |
| 6.2 Las categorías | 107 |

CAPÍTULO III RESULTADOS 111

| | |
|--|-----|
| 1. Resumen general de los casos presentados | 113 |
| 2. Elección de los casos, que nos aportan y el interés por estudiarlos | 132 |
| <i>Margarita: Añoranza de un amor familiar</i> | 135 |
| <i>Thelma: Aspiración intelectual</i> | 158 |
| <i>Mariana: La familia es primero</i> | 170 |
| <i>Elizabeth: En busca de seguridad económica</i> | 191 |
| <i>Arcelia: Vivir por y para la familia</i> | 205 |
| <i>Valentín: Humildad y perseverancia</i> | 223 |
| <i>Fernando: Igualdad de ingresos</i> | 237 |
| <i>Marcos: No soy machista</i> | 254 |
| <i>Emilio: Trabajo por gusto</i> | 271 |
| <i>Mario: Trabajo y disciplina</i> | 286 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| CAPÍTULO IV CONCLUSIONES | 307 |
| CAPÍTULO V BIBLIOGRAFÍA | 325 |
| CAPÍTULO VI ANEXOS | 345 |
| Anexo 1 | 347 |
| Anexo 2 | 349 |
| Anexo 3 | 350 |
| Anexo 4 | 354 |
| Anexo 5 | 355 |

INTRODUCCIÓN

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En esta tesis presentamos una investigación etnográfica en la que analizamos las relaciones de género entre varones y mujeres que al intentar conciliar su vida familiar y laboral (Flores, 1982), se enfrentan a una serie de conflictos de roles (Billing, 1984; Deaux, 1984), por no negociar convenientemente su tiempo, ya que tienden a priorizar una esfera sobre la otra y esto es más sobresaliente en las mujeres que son quienes más concilian sus roles de madre, esposa, ama de casa y trabajadora asalariada (Blanco, 1989), que en los varones que tienden a valorizar más su rol de trabajador sobre sus roles de padre, esposo y contribuyente en actividades extradomésticas. En México, esta situación está presente desde que la mujer ha salido del hogar por diversas razones, y se ha insertado en el mercado de trabajo (Cordera, 2005). Aunque, a diferencia de otros países, no existe un modelo de conciliación a favor de las mujeres que permita una distribución equitativa de las cargas de trabajo doméstico y extra doméstico (Quezada, 2006). Hemos utilizado la perspectiva de género, que nos permite englobar las desigualdades económicas, socioculturales y de poder, entre varones y mujeres, ubicados/as en diferentes clases, grupos étnicos, etapas de su ciclo de vida y posición en los sistemas de parentesco (De Oliveira y Ariza, 1999).

Las relaciones que se establecen entre varones y mujeres se identifican en el ámbito familiar, social, académico, político, como relaciones de género, relaciones que se tornan en ocasiones difíciles en los diferentes contextos donde se manifiestan (García y De Oliveira, 1994). Aún con toda la preparación académica que puedan tener varones y mujeres estudiosos/as dedicados/as a la docencia y la práctica privada, constantemente enfrentan situaciones que aquejan y disminuyen su potencial humano, para vivir en plenitud su vida cotidiana. Esto debido a la participación económica de las mujeres en su ámbito nacional y regional y las condiciones desiguales que imperan en la intimidad de los hogares mexicanos y en los espacios laborales (Encuesta Nacional sobre el uso del Tiempo, 2002).

El estudio de la conciliación de la vida familiar y laboral es un tema relevante que se ha estudiado en México y se conoce con otros términos como:

Introducción

relaciones de género, equidad de género, compatibilización, vida privada y vida pública, conflicto de roles, vinculación familia-trabajo y trayectorias vitales y laborales, ha sido ampliamente estudiado por investigadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Colegio de México (COLMEX). Como: Fátima Flores Palacios (1982), Mercedes Blanco (1989), Orlandina de Oliveira y Brígida García (1994), Joaquina Palomar (1997), Teresita de Barbieri (1984) y Martha Lamas (1986).

Por otro lado en España existe un trabajo serio y bien documentado realizado por: Teresa del Valle (1991), Cristina Borderías (1994), Cristina Carrasco (1991), Soledad Murillo (2001) y Regina Torns (2004).

Estas investigadoras mexicanas y españolas, han estudiado a las mujeres en el espacio universitario y las dificultades por las que atraviesan para conciliar su vida familiar y laboral (Flores, 1982). También aportan que las mujeres para realizar el trabajo remunerado tienen que apoyarse en uno de los familiares cercanos o empleada doméstica (García y de Oliveira, 1994; 1984). Además que la división sexual del trabajo sigue rigiendo los hogares mexicanos, y difícilmente los varones desean compartir corresponsablemente con sus cónyuges las responsabilidades de la casa y el cuidado de los hijos/as (Guttmann, 1996).

A partir de aquí revisaremos la posición que ocupa la mujer y el varón en el entorno mexicano, de acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), las mujeres representan el 51.2% de la población del país, con una edad media de 23 años y una tasa de fecundidad que ha bajado a 3.2 hijos en áreas rurales, y 2.2 en las ciudades (INEGI, 2000).

Otro informe del INEGI muestra, que la familia es el ámbito en el que interactúan personas relacionadas entre sí por lazos de parentesco, por sanguinidad, afinidad, costumbre o legales. En ella se establecen, obligaciones y derechos entre sus miembros, con peculiaridades para cada uno de ellos dependiendo del sexo, edad y posición en la familia (INEGI, 2005).

Con base en las relaciones de parentesco de sus integrantes, las familias se clasifican en dos grandes grupos: las nucleares (que se conforman por la

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

pareja conyugal, y los hijos/as o por el jefe/a con sus hijos/as. Las no nucleares (que se conforman por un hogar nuclear con otros parientes y/o no parientes del jefe o jefa).

En México, el 37.5 por ciento de la población femenina es económicamente activo mientras 62.5 por ciento no lo es. De cada 100 mujeres ocupadas 62 son asalariadas, 24 trabajan por su cuenta, 12 no reciben pago alguno y sólo 2 son dueñas de negocios. Comparativamente con las proporciones de los hombres asalariados y de quienes laboran por su cuenta son semejantes a los de las mujeres, pero la gran diferencia se encuentra en la gran cantidad de patrones o dueños, la cual en ellos se triplica (INEGI, 2005).

Podemos destacar que en la Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo, la participación de los varones en el trabajo doméstico es de 50.8%, y de las mujeres de un 98.8%, es decir, que ellas emplean casi el 100% de su tiempo al trabajo doméstico, mientras los varones sólo la mitad del tiempo. Así el número de horas semanales que invierten ellos en el trabajo doméstico, es de 9 horas, y las mujeres es de 39 horas a la semana. Muestra que el promedio de trabajo doméstico y extradoméstico por estado conyugal, es para las mujeres de un 64.91%, y de 54.94% para los varones. Lo cual viene a confirmar que es la mujer quien sigue abarcando el trabajo doméstico y extradoméstico, sin contar con apoyo de su esposo y otros integrantes de la familia (Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo, 2002).

Con estos datos, nos atrevemos a plantear que definitivamente son las mujeres quienes siguen llevando la carga doméstica pesada en muchas familias mexicanas, aunque con sus variantes de aquellas que tienen el auxilio o el apoyo de parientes cercanos, o empleadas domésticas (Blanco, 1989; García y de Oliveira 1994; 1984). Porque en algunas familias de clase media, a pesar de poder pagar el servicio, no las obliga o convence a tener ayuda, por la experiencia que han tenido con el personal contratado. O bien cuando los hijos/as se van a estudiar aumentan los gastos económicos, y aparentemente disminuye el trabajo en casa o se sigue pensando que el trabajo doméstico no tiene valor ni reconocimiento por parte de los varones y que su colaboración sigue siendo limitada (Pichio, 1992).

Introducción

A pesar de las estadísticas a nivel nacional que indican la discriminación de las mujeres en la incorporación al mercado de trabajo, y de datos que se han aportado desde la perspectiva feminista y cualitativa que muestran el sentido de las mujeres, son aún limitadas las estrategias que se generan para sobrellevar las largas jornadas de trabajo familiar y remunerado (Standing, 1983; Bonilla, 1998).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema al que se enfrentan todos los días el profesorado de la Facultad de Odontología de Poza Rica, es cómo conciliar su vida familiar y laboral, que más que conciliar, sólo compatibilizan (Prieto, 2006; Torns, 2004; Durán, 2004). Ya que el organizar sus tiempos adecuadamente les permitirá abarcar todas las actividades planeadas para ese día, y de las cuáles es responsable en su trabajo y en su familia (De Singly, 1999). Estas son situaciones que pasan con mucha frecuencia y que alteran el sistema de vida del profesorado. Pero no sólo los/las afecta lo relativo al hogar, sino también el trabajo en la Universidad, los compromisos asumidos, la carga diaria de trabajo, la presencia frente a grupo, las reuniones de trabajo, y el avance de la carrera profesional donde varones y mujeres tienen un especial desempeño, que tiene que ver con la distribución del tiempo que invierten en cada una de sus actividades.

El conflicto de la conciliación se suscita, cuando la pareja por motivos de su trabajo, no puede o no quiere responsabilizarse de las actividades que a él o ella, le corresponden compartir (Carrasco, 1991; Pichio, 1992). En la sociedad patriarcal tanto los varones como las mujeres han ido evolucionando, pero siguen pensando que las decisiones del cuidado de los hijos/as y lo relativo a los quehaceres de la casa son cosas que les competen a las mujeres, que aun trabajando, su sitio es y seguirá siendo la casa. La división del trabajo sigue rigiendo a los hogares mexicanos, y el hombre sigue siendo proveedor y la mujer ama de casa y profesional. Y aunque existen estrategias que se utilizan y que pueden resultar, no vienen a resolver el problema de fondo (Bimbi, 1999).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

A veces las actividades del trabajo se empalman con las de casa, y resulta que en un mismo día se tiene que asistir a una junta de trabajo con el Director de la Facultad, y una junta de la escuela de los hijos/as en el mismo horario. El sólo hecho de pensar que llegará tarde, o no asistirá a uno de esos eventos, y más tarde el reproche de su esposo y/o de sus hijos/as por no haberse coordinado bien, puede deteriorar la salud y crear malestar, pues genera un estado de tensión al tratar de buscar una solución para quedar bien en ambos espacios (Billing, 1984; Deaux, 1984). Existen medidas tendientes a negociar el conflicto de la conciliación (Tobio, 1995). Ya que a través de los distintos roles que asumen varones y mujeres ocurre el conflicto de los mismos, debido al sinnúmero de responsabilidades en que éstos y éstas se encuentran inmersos/as (Balbo, 1987). Existen medidas tendientes a negociar el conflicto de la conciliación (Tobio, 1995). Pero no se han aplicado al ámbito docente mexicano.

Todas estas contradicciones nos han generado distintos interrogantes sobre la conciliación de la vida familiar en las y los docentes de la Facultad de Odontología de Poza Rica. Estas situaciones que viven los/as docentes genera en ellos/as situaciones de estrés, de conflicto, de cargas de trabajo que no están equitativamente repartidas, responsabilidades y cuidado de los hijos/as que se asumen a medias y no en su totalidad y que se derivan de la asunción de los distintos roles que tienen que enfrentar en su vida familiar y laboral, ser docentes, esposos/as, padre/ madre, hijo/a, contribuyente en las actividades domésticas (Blanco, 1989). Aunque lo recomendable serían medidas o estrategias de conciliación (Standing, 1983; Bonilla, 1998) que buscan una mejor calidad de vida individual, en pareja y a nivel comunitario, a partir de ir formando en las nuevas generaciones una cultura del reparto de actividades (Lamas, 2006), y donde los varones tengan una participación inminente en el tiempo particular, familiar y libre (Bimbi, 1999). El realizar una jornada de trabajo, donde el ingreso sea suficiente para cubrir las necesidades de la familia, y tener más tiempo libre para invertirlo en la familia (Bimbi, 1999). El resolver prioritariamente los asuntos de la familia y administrar mejor el tiempo (Del Valle, 1991), porque valorar el trabajo es importante y una satisfacción tenerlo (Comás, 1995; Borderías y Carrasco 1994).

Además de los apoyos que subyacen de políticas sociales que planean los organismos gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales y que

Introducción

consecuentemente vendrían a favorecer la inserción de los y las docentes en el entorno familiar y laboral.

Por otro lado hemos desarrollado nuestro trabajo de investigación en varios apartados, primeramente hacemos referencia a la Introducción de nuestro trabajo. El Capítulo I, aborda todo lo referente a la posición de las mujeres mexicanas en la familia y el trabajo, los conceptos de trabajo, tiempo y conciliación, lo privado y lo público, los roles, la negociación del trabajo, el conflicto de roles, la situación de las mujeres mexicanas en la familia, estudios previos sobre la conciliación en México, datos estadísticos, y por último las estrategias de conciliación. El Capítulo II se encarga de describir la importancia de la metodología en nuestro trabajo investigativo iniciamos por la introducción, la recolección de datos, las características sociodemográficas y económicas de la muestra, la entrada al campo tomando en cuenta la apariencia, el estilo y el lenguaje; la edad; el efecto del sexo, los problemas y dificultades en el desarrollo del trabajo de campo, la reciprocidad y confidencialidad y por último el análisis de la información y de la forma como se han construido los códigos y las categorías estudiadas. El Capítulo III, parte central de nuestra investigación muestra los resultados que se obtuvieron, a través del análisis y discusión de los códigos y las categorías. Los distintos casos de varones y mujeres que con sus valiosos discursos enriquecieron estos resultados. En el Capítulo IV, presentamos las conclusiones que nos han permitido verificar y constatar la actuación de las mujeres y los varones en su vida familiar y laboral, la conciliación de ambas esferas, y las medidas o estrategias que proponen. En el Capítulo V bibliografía, se incluye todo lo relacionado con los diversos autores/as que se mencionan a lo largo de todo el trabajo de tesis. Capítulo VI, se han incluido algunos instrumentos utilizados para la recopilación de datos en nuestra investigación. Como anexos al trabajo.

Capítulo I

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Posición de las mujeres mexicanas en el
entorno del trabajo y la familia

Conceptos de trabajo, tiempo y conciliación

Perspectiva de género y desarrollo económico

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

1. Posición de las mujeres mexicanas en el trabajo y en la familia. Antecedentes del estudio de la conciliación en México.

El panorama que se presenta en los años 80 as, da cuenta de la difícil situación que viven las mujeres docentes universitarias al intentar compatibilizar su vida familiar y el trabajo universitario, destacando también la división del trabajo doméstico que caracteriza a los hogares mexicanos cuando las mujeres desempeñan los roles de madre, esposa y ama de casa (Flores, 1982;Blanco, 1989).

Siguiendo este orden de ideas, en los 90 as, se le da mayor importancia al trabajo doméstico y las relaciones de género dentro de la familia, resaltando que la jornada de trabajo es un fenómeno surgido en este siglo, donde las mujeres que se han incorporado al trabajo remunerado, continúan realizando trabajo doméstico. También se realiza la significativa participación económica de las mujeres en los ámbitos nacional y regional, sin olvidar la segregación ocupacional que las afecta, al igual que la situación personal que vive al interior de sus familias (García y de Oliveira, 1994; Palomar, 1997; García, Blanco y Pacheco, 1999).

Cabe destacar que otros estudios realizados entre los años 2002 a 2004, dan relevancia a la relación familia- trabajo desde la plataforma de trayectorias vitales, laborales y al género como el hilo conductor que las vincula. Otras aportaciones de los estudios engloban la importancia del trabajo doméstico no remunerado y sus efectos sobre el trabajo extradoméstico, la poca participación o involucramiento del varón en el tiempo dedicado al hogar y a la familia. Para finalizar se integraron otras investigaciones que resaltan el significado del trabajo y su influencia en la vida familiar y el porcentaje mínimo de mujeres que figuran en puestos académicos destacados, en una universidad pública de provincia(Blanco, 2002;Pedrero, 2004).

A continuación presentamos un análisis de las principales investigaciones que se han realizado en este ámbito en México. Un trabajo importante es el realizado por Fátima Flores en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en el cual se dan a conocer las difíciles situaciones que enfrentan las mujeres universitarias al compaginar su vida familiar y laboral. Incluyendo en su

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

estudio a académicas, administrativas y alumnas en su condición académica y extraacadémica (Flores, 1982).

Mercedes Blanco en su estudio aborda los patrones de división del trabajo doméstico: un estudio comparativo entre dos grupos de mujeres de sectores medios. El problema central que se maneja en dicho estudio, se refiere a cuáles son los patrones de división del trabajo doméstico que se dan en los hogares cuando la mujer desempeña a la vez los roles de esposa-madre-ama de casa y también asalariada. El objetivo que persigue es dar cuenta de cómo se organiza este tipo de mujer y los integrantes de su unidad doméstica- en comparación con hogares similares. Cómo la mujer que participa directamente en el mercado de trabajo resuelve la realización de las labores domésticas (que incluye el cuidado de los niños/as) cuya solución se hace posible, porque en el patrón de distribución del trabajo doméstico cuenta con mano de obra femenina, sin compartir la residencia de parientas cercanas que intervienen directamente en el trabajo doméstico. Esto hace que finalmente la ayuda que reciben las trabajadoras, no las exime de la otra parte del trabajo doméstico que sí realizan, tanto entre semana como sábados y domingos por lo que la doble jornada de trabajo se mantiene (Blanco, 1989).

Brígida García y Orlandina de Oliveira, estudiaron la relación entre el trabajo extradoméstico y los cambios en las relaciones de género dentro de la familia; donde también se explora el significado del trabajo y de la maternidad de las mujeres y su influencia sobre la vida familiar. En este estudio se advierte que cuando las mujeres asumen la actividad extradoméstica como parte de un proyecto individual o familiar, cuando la experiencia es vista como una meta, es vívida como una experiencia útil y satisfactoria, los roles y las relaciones de género pueden ser más igualitarias; en cambio cuando el desempeño laboral se toma como secundario o las mujeres no participan en las actividades económicas, las relaciones de pareja suelen mostrar mayor desigualdad, porque los varones se sienten menos comprometidos a proporcionar ayuda sus parejas (García y de Oliveira, 1994).

Joaquina Palomar, de la Universidad Iberoamericana, estudió la jornada de trabajo que sigue presente en las mujeres que se han incorporado al trabajo

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

remunerado, y continúan realizando las labores domésticas que tradicionalmente desempeñaban. Este estudio tuvo como objetivo conocer la percepción del funcionamiento familiar de un grupo de mujeres asalariadas y amas de casa en la ciudad de México.

La muestra estuvo constituida por treinta mujeres asalariadas, y treinta que no tenían trabajo remunerado. Los resultados encontrados destacan que la doble jornada favorece un conflicto de roles debido a que las mujeres se enfrentan con múltiples responsabilidades, tanto en la familia como en el trabajo (Palomar, 1997).

Ahora bien, Brígida García, Mercedes Blanco y Pacheco exponen que en México, conocen con bastante detalle cómo se han dado los cambios en los niveles y factores determinantes de la participación económica de las mujeres, a nivel nacional y regional. Las mujeres siguen padeciendo la segregación ocupacional y la discriminación laboral que las afecta. La segregación ocupacional se refiere a la exclusión de las mujeres en ocupaciones consideradas masculinas, y la discriminación laboral a las preferencias de los empleadores en contratar a varones sobre las mujeres. Esta situación que aún persiste en el medio laboral, y que afecta al sector femenino en su inserción pública, va acompañado de la persistencia de la división sexual del trabajo al interior de sus familias (García, Blanco y Pacheco, 1999).

Sin embargo, Mercedes Blanco aborda en su estudio, la vinculación entre trabajo y familia partiendo de una plataforma relativamente explorada: la perspectiva diacrónica que da cuenta de procesos a lo largo del tiempo. Esta problemática se inscribe en el enfoque teórico-metodológico conocido como curso de vida y utiliza básicamente una de las herramientas que esta perspectiva maneja: la trayectoria. El objetivo central del estudio, es analizar el entrelazamiento de algunas trayectorias vitales fundamentales (escolar, laboral, conyugal y reproductiva) en la conformación del curso de vida de un grupo de mujeres de los sectores medios de la Ciudad de México. En este proceso se pone especial atención a la trayectoria laboral con la finalidad de tomarla como eje y analizar sus interrelaciones con las otras y determinar bajo qué circunstancias adquiere preeminencia. Finalmente, conjuntando el entrelazamiento de las

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

trayectorias vitales consideradas, se propone una tipología con la intención de dar cuenta de las diferentes modalidades que adquiere la díada familia-trabajo y así poder identificar tanto las características comunes como las diferencias existentes al interior del universo aparentemente muy similar, rechazando de esta manera el supuesto de la homogeneidad por clase, género y etapa del ciclo vital (Blanco, 2002).

En otra investigación Mercedes Pedrero, destaca la importancia del trabajo doméstico no remunerado, y sus efectos sobre la participación en el trabajo extradoméstico, particularmente porque frena a las mujeres para realizar actividades destinadas al mercado laboral. Las fronteras entre lo que se considera trabajo doméstico y extradoméstico lo cual obliga a hacer una revisión conceptual permanente y a diseñar metodologías que permitan cuantificar la valoración del trabajo doméstico. La misma autora presenta algunos resultados obtenidos en México, por la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo en 2002. Se muestra la participación diferencial de hombres y mujeres en los dos tipos de trabajos y se destaca sobre todo las discrepancias en el tiempo dedicado al trabajo doméstico por los hombres y las mujeres. Los varones dedican 7.7 horas a la semana al cuidado de los menores, mientras las mujeres dedican 30 horas entre cocinar y limpiar, 14 en el cuidado de los niños y 10 más en atención a las personas discapacitadas. Las actividades en que se advierte mayor distancia entre hombres y mujeres son: la limpieza y el cuidado de la ropa (lavado, limpieza y reparación), donde las mujeres invierten 274% superior al dedicado por los varones (7.6 horas frente a 2), y la limpieza de la casa, con 229% superior (15 horas por parte de ellas frente a 4.6 de ellos) (Pedrero, 2004).

Brígida García y Orlandina de Oliveira, en su investigación destacan que aquellas mujeres con un mayor índice de escolaridad y que desempeñan actividades no manuales (sectores medios) suelen lograr un mayor nivel de autonomía, en comparación con las que tienen menos escolaridad y realizan actividades manuales (sectores populares). Este estudio propone que la experiencia laboral es la única variable que contribuye significativamente a explicar la presencia de relaciones más igualitarias en todas las dimensiones consideradas. Se encontró que en comparación con otras mujeres, sin ninguna experiencia laboral después de unirse, las que cuentan con más de cinco años de

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

experiencia disfrutan de una situación más ventajosa en varios aspectos: sus cónyuges participan mayormente en las tareas domésticas y en el cuidado de los niños. Una mujer profesionalista, en comparación con quienes desempeñan otras ocupaciones o no realizan trabajo extradoméstico, tiene un efecto significativo sobre la participación de los cónyuges en las tareas domésticas y en el cuidado de los niños (García y de Oliveira, 2003).

Cabe destacar el trabajo de Patricia García Guevara, de la Universidad de Guadalajara sobre mujeres académicas, el propósito de este estudio es conocer por qué hay un porcentaje tan bajo de mujeres en puestos directivos y cómo las pocas que logran ascender lo consiguen. Para entender la baja representación de las mujeres en puestos altos es necesario investigar la jeraquía organizacional, la estructura formal e informal del quehacer político y más aún el Sistema de Enseñanza Superior. Para ello se empleó un análisis teórico y metodológico. Entre los resultados que aporta el estudio es que hay cambios por género dentro de la universidad bajo estudio a pesar de la falta de datos estadísticos más finos. La mayoría de las entrevistadas han obtenido puestos medio altos y altos por primera vez. Ha crecido la presencia de profesoras e investigadoras. Las académicas en puestos bajos, tienen una vía importante de progreso siempre y cuando: consoliden sus carreras de profesoras investigadoras y busquen fuera de la universidad reconocimiento y experiencia (asociaciones y foros). Ya que buscar reconocimiento a nivel nacional les evita ser atrapadas en las redes institucionales, que a pesar de su modernización, sólo permiten un reducido porcentaje de movilidad dentro de las redes masculinas. Las mujeres en puestos medios altos y altos necesitan no sólo crear redes de trabajo entre ellas, sino buscar una representación real en las juntas de gobierno, aún cuando no sea claro si las redes de las mujeres tienden a reproducir una versión femenina del control masculino, o a desarrollar una dinámica más democrática. Las mujeres académicas se encuentran rezagadas en el manejo de habilidades políticas y en el desarrollo de sus propias redes de trabajo (de hombres y mujeres). Tal vez seguir el juego político informal las puede hacer visibles y abrir algunas oportunidades de ascenso (García Guevara, 2004).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

2. Conceptos de Trabajo, Tiempo y Conciliación.

En las investigaciones presentadas anteriormente se incluye el concepto de trabajo aplicado en la esfera de lo privado, y de lo público o también conocido como trabajo reproductivo y productivo, enfatizando que el primero no recibe paga, ni remuneración y no tiene reconocimiento por los miembros de la familia, y el segundo permite a quienes se desempeñan fuera del espacio familiar recibir un reconocimiento y una remuneración económica. El concepto de tiempo que se invierte en ambos trabajos, en uno no es reconocido y, en el otro, sí lo es. Destacando que el trabajo de cuidado de la familia, es un tiempo valioso para la conservación y el mantenimiento afectivo de cada uno de sus miembros. El concepto de conciliación enlaza otro de los aspectos que las investigaciones citadas aluden frecuentemente: trabajo familiar o reproductivo y trabajo asalariado o productivo.

2.1 Concepto de trabajo

El vocablo trabajo deriva del latín, con idea de sujeción y de pena. Para unos proviene de *trabs* (viga, traba), porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre y de las mujeres (Cayra Quispe, 2004). Para la Real Academia Española (1992), el origen es en latín hipotético y tardío *tripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis* (sostenido por de tres palos).

Asimismo, la Real Academia Española, entiende por trabajo como: la acción y efecto de trabajar; ocupación retribuida (Real Academia Española, 1992).

El trabajo es una actividad humana orientada a la realización de actividades que satisfacen necesidades, y puede ser realizado bajo diferentes contextos sociales (Recio, 2002).

El trabajo es una actividad propiamente humana, porque sólo los humanos, inscriben las actividades de subsistencia en un marco social y simbólico que analiza las capacidades individuales y las dota de capacidad transformadora (Comas, 1995).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Esta idea contempla al trabajo como una actividad exclusiva de los seres humanos, donde se producen bienes necesarios para su permanencia, relaciones sociales y se carga de aspectos simbólicos y representaciones ideológicas, que es fundamental a la hora de analizar los procesos productivos concretos donde actúan los colectivos en los procesos de producción, objetos, servicios, técnicas, saberes, lenguajes, relaciones sociales y valoraciones ideológicas (Téllez, 1999).

El trabajo es un elemento central de la vida social, pues no sólo contribuye desde su aportación material, a la existencia del grupo cubriendo las necesidades sociales determinadas (de producción y reproducción) sino que además desde las formas que adopta su representación ideática y simbólica (Palenzuela, 1996).

El concepto de trabajo, “se encuentra en una continua redefinición de que en diferentes contextos sociolaborales harán que cada grupo cultural defina lo que entiende por trabajo y la valoración que al mismo se le da” (Borderías y Carrasco, 1994).

Esto nos lleva a plantear la siguiente apreciación en relación al desempeño del trabajo: El trabajo no es sólo lo que hace la gente, sino además las condiciones en que realiza la actividad y su valor social en un contexto cultural determinado (Wallman, 1979).

Es importante también la conceptualización de lo que se entiende por trabajo en cada contexto específico y contemplar también la organización del trabajo, la distribución de los productos, de los servicios y de los ingresos (Del Valle, et al 2002).

La recompensa económica que ello supone, es otro beneficio para la salud de las mujeres que trabajan. Por lo que los ingresos procedentes del trabajo fuera del hogar pueden potenciar la autonomía de la mujer y por tanto su bienestar mental, reduciendo la dependencia económica y social de sus compañeros (Doyal, 1994).

Pero en el caso del trabajo remunerado, existe el techo de cristal, que es de carácter simbólico en la carrera laboral de las mujeres que les impide seguir avanzando hasta las posiciones más elevadas en todas las jerarquías

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

ocupacionales. Esta superficie superior es invisible; no hay leyes, no hay códigos que digan, explícitamente, las mujeres no pueden avanzar más allá de determinada altura en sus carreras. Existe una definición sobre el techo de cristal, que dice que es una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar; es una barrera que les impide ascender hasta los puestos jerárquicos más altos en todas las organizaciones laborales (Burín, 1996; Cassell, 1998).

Aunque también no se reconoce la sutil discriminación en altos niveles y tampoco se comprenden las barreras invisibles del fenómeno llamado “techo de vidrio”, con el cual se nombra al obstáculo no visible que impide que las mujeres lleguen a posiciones de dirección. Este freno consiste tanto en el límite que se ponen las mismas mujeres, como los mecanismos ocultos que las mismas organizaciones despliegan para detener el ascenso femenino (Lamas, 2006).

Aunque a final de cuentas el trabajo para varones y mujeres puede tener varios significados, beneficios y limitaciones, pero lo importante es cómo se valorizan socialmente los diferentes tipos de trabajo el público y el privado.

2.2 Concepto de tiempo

En relación al tiempo podemos reconocer una dimensión subjetiva del tiempo, entendida como la vivencia propia de cada persona, la manera particular como procesa cada uno, en sí, las cosas del mundo, es decir, para esta dimensión "el tiempo es subjetivo, vivido, tiene una duración interna que varía de persona a persona. El sentido interno puede estar en contradicción con el tiempo de reloj y, en comparación con él, puede volar o alargarse" (Heargraves, 1996).

El tiempo medido y pagado debe ser también un tiempo sin impurezas ni defecto, un tiempo de buena calidad, a lo largo de todo el cual permanezca el cuerpo aplicado a su ejercicio. La exactitud y la aplicación son, junto con la regularidad, las virtudes fundamentales del tiempo disciplinario (Foucault, 1993).

En el ámbito de las ciencias sociales, mediante este tipo de análisis y reflexiones, se ha “descubierto” que el tiempo es una convención o, si se prefiere,

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

una construcción socio-cultural que poco tiene de natural. Y que la perspectiva de género ha sido, en buena medida el catalizador que ha facilitado esa constatación. Y permite poner en evidencia que la redistribución de la carga total de trabajo es una cuestión que no sólo afecta a los hombres y mujeres en el seno de la familia, sino que es una necesidad política que afecta a toda la sociedad (Torns, 2001).

Por otro lado “existe un tiempo como objeto, capaz de medir y ordenar la vida social e individual, útil para ser cuantificado y observado como regulador y orientador, neutro al parecer, de las actividades sociales e individuales”. Existe otro tiempo como medida que se impone por excelencia en la primera sociedad industrial, a partir de aportaciones que utilizan el uso horario del tiempo para fijar la equivalencia entre tiempo de trabajo (jornada laboral) y precio (salario). Pues efectivamente el binomio tiempo-dinero preside la actual organización socio-productiva que va acompañada por unas representaciones simbólicas deudoras de la idea de maximizar y cuantificar los usos del tiempo (Perulli, 1994).

El tiempo no es factor externo al varón y la mujer. Forma parte de ambos, al cronometrar su vida. Aprendemos a medirlo, cuando nos percatamos que todo tiene medida: la de extensión se denomina espacio, y la cronométrica, tiempo. Este equivale, pues a medida.

Sigue diciendo la misma autora, el tiempo es de suma importancia en la vida del hombre y la mujer. Durante él, y en él, hacemos cosas. Gracias a él las alcanzamos y las perdemos. Espacio y tiempo son dos medidas-instrumentos. Si el hombre y la mujer no tuviera noción de ellos, sería un existir enraizado en la tierra y en el aire, sin movimiento propio (Arnáiz, 2005).

Por otro lado, la definición de espacio se refiere a un área físicamente delimitable bien por las actividades que se llevan a cabo, la gente que lo ocupa, los elementos que lo contienen o los contenidos simbólicos que se le atribuyen. Por tiempo se entiende las variantes de la amplitud en que se suceden los distintos estadios de una misma cosa o acontece la existencia de cosas distintas en un mismo espacio (Del Valle, 1991).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Sin embargo, tal y como afirma Hayden, los que más se han ocupado de la configuración de los espacios no han tomado en consideración la situación de las mujeres como trabajadoras asalariadas ni como trabajadoras domésticas, ni las desigualdades espaciales a las que son sometidas (Del Valle, 1991).

El espacio se limita, se jerarquiza, se valora, se cambia. Las formas y los medios que se utilicen para ello inciden en las actividades humanas, y en muchos casos sirven para separar, jerarquizar, incluir o excluir. Esto va unido a las formas como una sociedad elabora y expresa su concepción del poder, y en concreto sus sistemas de género. En este contexto, el estudio del espacio se presenta unido a las experiencias de las mujeres y los hombres y a los espacios relativos que ambos ocupan.

La interrelación entre comportamiento y espacio, hace que, por un lado, el espacio defina a las personas que lo ocupan, y por otro, que la misma presencia determine la naturaleza del espacio (Ardener, 1981). El espacio comunica, y su estudio aporta al conocimiento de los fenómenos sociales. Una forma de acceder a los significados del texto espacial es a través de las actividades prácticas que ocurren en tal espacio, y del conocimiento que éstas implican de los actores sociales (Moore, 1986).

La mujer que trabaja fuera de casa experimenta la dificultad de conjugar ritmos distintos: unos propios del calendario laboral, que suele tener referencias a tiempos cortos y largos, y otros que se refieren a las responsabilidades de la casa y la familia, que suelen ser más inmediatas. La conjunción es difícil ya que con frecuencia la descompensación y conflictos entre los distintos tiempos son evidentes sólo para la protagonista, que se orienta entre una y otra esfera del reloj social (Del Valle, 1991).

Por tanto el tiempo que invierten varones y mujeres es valioso, y lo distribuyen según sus propias necesidades.

2.3 Concepto de conciliación

La palabra *Conciliación* viene de las palabras latinas *conciliatio* y *conciliationis* y que se refieren a la acción y efecto de conciliar; a su vez, el verbo *conciliar* proviene del verbo latín *conciliare*, que implica componer o ajustar los ánimos de los que estaban contrapuestos, avenir sus voluntades, ponerlos en paz.

El verbo *conciliar* como las palabras latinas *concilio* y *conciliare* derivan de *concilium* que significaba asamblea o reunión, y que en la antigua Roma se utilizaba para denominar a una asamblea en general, y en particular a una asamblea de la plebe, donde se reunía la gente para cerrar negocios, resolver diferendos, etc. razón por la que el verbo *conciliare*, que originalmente significaba “asistir al concilio”, tomó las diversas acepciones correspondientes a estas actividades (Couture, 1976).

En el idioma inglés encontramos el término *conciliate* que proviene del término *conciliation*, que no es otra cosa que tratar que la gente llegue a un acuerdo. De igual forma en el idioma francés encontramos el término *conciliation*, en italiano es *conciliazione* y en portugués *conciliação*, términos todos que derivan de la misma raíz latina (Couture, 1976).

En cuanto a las definiciones de lo que se entiende por conciliación, estas han variado según la época y el contexto desde los cuales se ha intentado ensayar una definición completa; así, gramaticalmente, podemos definir a la conciliación como la conveniencia o semejanza de una cosa con otra, así como la avenencia de ánimos que se encontraban opuestos entre sí.

Por su parte, el diccionario de la Real Academia de la Lengua define a la conciliación como la acción y efecto de conciliar; a su vez, conciliar significa concordar, ajustar los ánimos de quienes están opuestos entre sí, aceptándose el término “componer” como sinónimo de “conciliar” para designar todo arreglo amistoso. El elemento central de esta definición radica en la avenencia de ánimos de las partes que se encuentran inmersas en un conflicto (Real Academia de la Lengua, 1992).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Otros términos que podrían considerarse sinónimos de conciliación pueden ser: negociación y mediación.

La negociación: Es el proceso por el cual, dos o más personas, ante un conflicto particular, tratan de ponerse de acuerdo y resolverlo, de tal manera que todos logren satisfacer sus necesidades por consenso, sin la intervención de terceros. Pero en la mediación como se verá, acontece una etapa de negociación directa entre las partes, dirigida por el mediador.

Se define a la conciliación como un acto que constituye un avenimiento entre partes discordes, que resuelven desistir de su actitud enemistosa (Cabanellas, 1999).

La conciliación se considera el acto que supone el arreglo de una diferencia entre dos o más personas (Ormachea, 1998).

En Estados Unidos el concepto de conciliación es conocido con el nombre de conflicto trabajo-familia.

El conflicto trabajo-familia se ha definido como "la forma de conflicto entre los diversos roles que asumen mujeres y varones, en el cual la presión del papel de los dominios del trabajo y de la familia es mutuamente incompatible en un cierto aspecto" (Rosenthal, 1964).

Otra manera de definir el conflicto trabajo –familia es buscando la manera de reducirlo, a través del cuidado que se tenga para manejar o controlar el estrés (Rotondo, 2003).

Ahora bien, en relación a lo que se ha revisado anteriormente, nos podemos dar cuenta que la conciliación se ha vinculado con el campo mercantil y de derecho, no así a la problemática que existe con la incorporación de la mujer profesional y proveedora que busca el mismo trato y la igualdad de condiciones que el varón proveedor, ya que hoy por hoy ambos se insertan en el espacio de lo privado y lo público.

En esta investigación utilizaremos conciliación como una estrategia destinada a la resolución de conflictos por la vía pacífica, mediante la negociación

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

directa entre las partes involucradas.

3. Perspectiva de género y desarrollo

3.1 Lo privado y lo público

La división del trabajo sigue marcando diferencias en el modo de vivir de varones y mujeres en México, corresponde a ambos buscar una mejor manera que más que dividir, sume las voluntades de ellos/as y sus familias.

La familia es imprescindible y, en la medida en que lo es, sus conflictos, no se cuestionan a fondo. Sólo se intenta, superficialmente que no desaparezca porque su desaparición sería trágica, impensable. La familia pertenece al ámbito de lo privado (Camps, 2000).

Asimismo, la representación de una sociedad dividida en dos esferas de acción: “la pública y la privada”, sobre todo en las reflexiones académicas derivadas de los movimientos feministas aclarando que la propuesta feminista incluye ambas esferas: la privada es decir, aquella que transcurre en el ámbito de lo doméstico, y la pública, es decir, aquel espacio que genera ingresos, la acción colectiva, el poder. Ese espacio en donde se produce y transcurre la historia (De Barbieri, 1984).

Así que la incorporación de las mujeres a la esfera pública, ha sido una de las mayores revoluciones sociales producidas en el entorno de las democracias occidentales. Esto ha provocado un proceso de ruptura de la tradicional dicotomía pública- privada (Nuño, Laura, 1999).

Los ejes que entrelazan lo público y lo privado, pero agregándole un tercer ingrediente, el reparto de las tareas, en el espacio familiar. Las mujeres que entrelazan códigos de la inteligencia doméstica y competencias profesionales, lo público y lo privado, la casa y la familia y que soportan el peso de una asimetría en el reparto de las tareas dentro de la organización familiar (Boccia, 2002).

No obstante, centrarse en lo que hacen los hombres y las mujeres, plantea

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

la cuestión de la división sexual del trabajo y la división de la vida social en esfera doméstica y pública. La primera reservada a la mujer y la segunda al hombre (Moore, 1991).

Con la división del mundo en esferas públicas y privadas, se asignó también una serie de atributos no sólo de conducta, sino de valoración diferente a estos ámbitos. “Así, mientras al hombre históricamente se le ha ubicado en el espacio público, y se le ha establecido el papel de proveedor de los recursos materiales para el sostén familiar, a la mujer se le ha vinculado con la maternidad y, por lo mismo, le ha correspondido la responsabilidad de la crianza de los hijos/as, constituyéndose el espacio doméstico como el ámbito fundamental de su realización. Ambos mundos son considerados como complementarios y estancos: complementariedad que no implica igualdad, ya que está basada en una relación jerárquica” (Vázquez, 1986).

De manera que la segregación ocupacional y la discriminación, al igual que las inequidades que aún persisten en la división sexual del trabajo al interior de las familias, y del ambiente del trabajo asalariado, son una realidad. La participación laboral no ha traído los cambios fundamentales que muchos(as) han postulado en la condición de subordinación femenina (García y de Oliveira, 1994).

Así pues, las mujeres eran desde siempre reinas del hogar y se han convertido en reinas del sistema educativo, dos reinados con poca gloria, y con más problemas que virtudes; lo que trae de fondo el tipo de ideología reinante en la sociedad actual, que es fruto del conservadurismo que nos remite a situaciones de dominación y exclusión de la mujer de la vida pública y que además contribuye al sometimiento de éstas bajo la dependencia de los varones (Carrasco Galán, 2004).

Así, la afirmación de que el lugar de la mujer está en la casa se sustenta en símbolos imbuidos de significados de inclusión, intimidad, protección, separación. Pero a su vez se le ve alejada de aquellos espacios donde se llevan a cabo las decisiones principales y que son más públicas, decisiones que van a incidir directa o indirectamente en la forma como la mujer defina su vida personal y doméstica. Todo ello ha llevado a que la presencia de la mujer resulte extraña en

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

el espacio público y a que tenga que luchar por conquistar aquello que se le ha quitado sin haber tenido ocasión de ocuparlo(Del Valle,1991) .

Asimismo, las mujeres privatizan a veces el espacio público al relacionarlo con la esfera de lo doméstico y al asumir comportamientos más propios de lo privado que de lo público. Los hombres, al contrario, publicitan lo privado y con frecuencia usurpan aquello que reconocen como válido y que pueden capitalizarlo fuera de su contexto originario (Del Valle, 1991).

Sin un replanteamiento simultáneo del trabajo asalariado y del trabajo doméstico, tenemos la tentación de analizar el reparto sexual del trabajo en función del peso de las cargas domésticas y familiares que pesan de manera desigualitaria sobre las mujeres (Le Feuvre, 2000).

“El individuo se inscribe diferencialmente en el orden social y en la relación de poder en función de su aparecer genérico” y, en esa medida, los papeles genéricos no sólo presentan una vinculación al orden social de los sexos por la división del trabajo, sino que canalizan la adaptación social de los sujetos a ese orden (Mena, 1987).

La doble participación de las mujeres en el mercado laboral y en el trabajo y responsabilidad del hogar que originalmente se definió como doble trabajo y posteriormente como doble presencia, actualmente se ha denominado doble presencia-ausencia para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social (Carrasco, 1991).

Un aspecto del doble trabajo y del doble rol tal, como se han enfocado hasta ahora, es que la esfera productiva y el mercado laboral, por un lado, y la esfera reproductiva y la familia, por otro, exigen a las mujeres prestaciones, comportamientos y proyectos radicalmente distintos, hasta el extremo de llegar a obligarlas, a veces, a optar de manera más o menos definitiva por una esfera o por otra (Picchio, 1992).

En muchos países americanos, las mujeres enferman más a menudo que los varones. Se podría considerar que esto se debe a la doble carga que

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

soportan; el absentismo se explicaría en parte por la propia enfermedad de la mujer, y en parte por la enfermedad de los hijos/as, generalmente la tarea de cuidar a los hijos/as cuando están enfermos, recae sobre las madres (Messing, 2002).

Cuando las relaciones de pareja son simétricas, las mujeres pueden liberarse en parte de la doble jornada de trabajo, lo cual les permite establecer un compromiso más estable con el mercado de trabajo y dejar de considerar su aporte como complementario al ingreso familiar, replanteando con ello la vinculación familia-trabajo, es decir la posibilidad de corresponsabilizar (Matthaei; Brown, 1982).

Las ideas y las representaciones que se atribuyen a las supuestas habilidades diferenciadas e innatas a las mujeres y a los hombres: las funciones de reproducción se asocian a lo femenino, que incluye el desarrollo de actividades no remuneradas y sin reconocimiento social como la crianza y la educación de las y los hijos/as, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes y de adultas mayores (rol productivo); y las funciones de reproducción a lo masculino, cuyas actividades son valoradas y remuneradas, generan poder, autoridad y estatus (Instituto Nacional de las Mujeres, 2005).

En sí, la incorporación de la mujer al mundo laboral, no ha supuesto profundos cambios en la forma de concebir el trabajo y el hogar, y no ha habido las transformaciones oportunas ni en la vivienda ni en la ciudad para favorecer el reparto del rol o papel. La incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha supuesto una aproximación entre el mundo laboral y el doméstico y la mujer se ha partido en dos (Román Rivas, 1998).

Algunas autoras como Massolo, han señalado que lo ideal sería para varones y mujeres que la labor manual e intelectual de los quehaceres domésticos y el cuidado de los niños sean percibidos como actividades humanas deseables para ambos, al igual que la labor manual e intelectual de la vida pública sean actividades potenciales deseables para varones y las mujeres (Massolo, 2004). La masculinidad y la femineidad son simplemente parciales, pero

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

combinables expresiones de sistemas del símbolo humano, formas de dividir el trabajo social y las identidades y conductas individuales (Harding, 1986).

Existe por otro lado la necesidad de feminizar al hombre y a la sociedad en su conjunto. Es preciso que ciertas actitudes y valores de la vida privada invadan la vida pública. El afecto y el cariño que sólo la familia puede dar. No la mujer: la familia. A esto se refiere el feminizar al otro: exigirle que haga lo que han hecho las mujeres durante mucho tiempo (Camps, 2000).

En tanto que las diferencias de género no ocultan sólo el doble trabajo de las mujeres, sino también, más insidiosamente, la gran cantidad de energías femeninas que absorben sus compañeros para estar en condiciones de soportar las contradicciones del trabajo asalariado (Pichio, 1992).

Pero la diversidad de género va más allá de la división sexual del trabajo. Es sobradamente conocido cómo en las últimas décadas se ha producido una importante incorporación de las mujeres al trabajo asalariado (Brunel y Moreno, 2001).

Por ejemplo, en México, el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico depende en buena medida de su inserción al mercado laboral, aquellas que trabajan para el mercado dedican 30.45 horas a la semana al trabajo doméstico y al cuidado de los niños/as, en tanto las mujeres dedicadas exclusivamente a estas labores dedican alrededor de 50 horas en estas acciones. Lo cual no ocurre lo mismo con los hombres, sobre todo aquellos que realizan trabajos asalariados, quienes apenas emplean 9 horas a la semana, en tareas domésticas, tiempo casi idéntico al que emplean los que no trabajan fuera de casa (López, 2002).

La doble jornada o la corresponsabilidad o su misma ausencia no se analizan, sino que enseguida se alega la falta de "responsabilidad" de la mujer, que tiene "la culpa" de no poder con todo sin ayuda y sin cansarse (Valls, 2001). Así, a pesar de la sobrecarga que significa la doble jornada de trabajo, la mayoría de los estudios coinciden en señalar que el estado de salud de las mujeres con un trabajo remunerado es mejor que el de las amas de casa (Rohlf et al, 2000).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

No obstante, la doble jornada, es un término equivalente a la división del trabajo porque ambas tareas de producción y reproducción, se dan en la esfera pública y en la esfera privada, aunque ambos son poco reconocidos, la realización o ejecución de uno de ellos, sí le permite obtener un beneficio económico. La doble jornada consiste en realizar el trabajo doméstico además del trabajo remunerado (Sugiyama, 1998).

Es un fenómeno que ha surgido durante el siglo XX, y se presenta en las mujeres que se han incorporado al trabajo asalariado y continúan realizando las labores domésticas que tradicionalmente desempeñaban. Favorece el conflicto de roles debido a que las mujeres se enfrentan con múltiples responsabilidades, tanto en la familia como en el trabajo (Palomar, 1997).

Al final de cuentas, las consecuencias del entrecruzamiento que se da entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado van desde la carga física y emocional de la doble jornada, pasando por una restricción brutal de sus posibilidades de desarrollo personal, de sus vidas afectivas y sociales, hasta llegar a la vulnerabilidad laboral que supone faltar al trabajo para resolver algún problema doméstico o familiar (Lamas, 2006).

Así que el espacio privado en el que viven las mujeres y los varones, sigue siendo el lugar donde ellas enfrentan una serie de responsabilidades, que sigue eximiendo a los varones de ese compromiso que también debe de involucrarlos.

3.2 Concepto de género

El género constituye una categoría relacional, en el sentido de que se remite a las relaciones entre hombres y mujeres, y es asimétrico, dada la desigual conexión de mujeres y hombres con el género. Se destaca la importancia de los aspectos culturales de las relaciones de género y en ambos casos demuestran que el género forma parte de la experiencia personal vivida en el lugar de trabajo e interviene en la construcción de las subjetividades (Beechey, 1987).

Dentro del feminismo se afirma que el género es una categoría fundamental en la que el significado y el valor están asignados a cualquier cosa

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

existente en el mundo; se trata de una forma de organizar las relaciones sociales humanas. Es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida (Bustos, 2001).

Las historiadoras feministas han utilizado el concepto "género" para referirse a la organización social de las relaciones entre los sexos, conscientes de la necesidad de introducir categorías analíticas nuevas y propiciar cambios metodológicos que transformen a los paradigmas históricos tradicionales. Al mismo tiempo, la nueva historia de las mujeres requiere de un análisis de la relación no sólo entre la "experiencia masculina y femenina" en el pasado, sino también la conexión entre la historia pasada y la práctica histórica actual (Scott, 1999).

Nuestra reflexión parte de las condiciones de vida de trabajo de las mujeres europeas a lo largo de la historia considerando tanto las actividades realizadas en el ámbito doméstico como, fundamentalmente, su incorporación al trabajo asalariado y a la educación, en el mundo contemporáneo (Ballarín et al, 2000).

Por lo que en esta tesis llevamos a cabo un estudio basado en las relaciones de varones y mujeres que intentan conciliar su vida familiar y laboral. Ya que estudiar sólo a las mujeres, hubiera sido algo muy limitado, por lo que es muy acorde que la construcción del conocimiento sobre la situación de las mujeres necesita de dos trabajos: estudiar las posiciones de sexo y estudiar las posiciones de género (Izquierdo, 1992).

Así, la categoría de género no es instrumento "de y para las mujeres", es decir, analizar las condiciones de vida de las mujeres, necesariamente implica estudiar la realidad de los varones y las complejas relaciones que se desarrollan entre los sexos (García, 1997). Y especialmente, descubrir los elementos de cambio y continuidad y los momentos de transformación de estas relaciones (Ortiz et al, 2000). Ya que resulta interesante como las relaciones de género en el ambiente familiar y laboral se entrelazan y pueden tener distintas manifestaciones.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

El género permite contemplar a los sexos como entidades sociales, políticas y culturales superando las limitaciones del concepto de sexo, que parece referir a algo natural, primario, esencial y aparentemente sometido a escasas transformaciones históricas. Género es un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas en las que se sitúa de forma diferente y casi siempre desfavorable a las mujeres con respecto a los varones (Ortiz, 1997).

El concepto se utilizó en una doble vertiente, por un lado, como contraste con el término sexo, con la intención de separar la construcción social del hecho biológico y por otro lado, como categoría de análisis para comprender la organización social de la diferencia sexual (Ortiz et al, 1999). El concepto de género nació, desde el principio con la voluntad de superar las limitaciones del concepto sexo como algo natural, primario y esencial, constituido según hoy lo entendemos a partir de la carga cromosómica, en su proceso de configuración como concepto analítico se refleja el interés por encontrar universales que explicaran la dominación (Ortiz, 2002).

El concepto de género y la desigualdad de género son la vía a través de la cual incidimos socialmente, damos cuenta de la situación de la sociedad cuando la sociedad es sexista. El género sería un instrumento de conocimiento con el cual se separa con fines analíticos la desigualdad y las diferencias sexuales. El objetivo es determinar los aspectos sociales en que se manifiesta el sexismo, así como la intensidad de la determinación sexual (Izquierdo, 1988; 1992).

Así pues, a pesar de que el término género se ha generalizado en su uso, el contenido que se le da es extraordinariamente diverso, cuestión que no debe, extrañar, pues, aún de un modo remoto, se refiere a la desigualdad social de las mujeres. Esa consistencia de plastilina del concepto género podría hacernos sospechar una extraordinaria falta de rigor terminológico, cosa muy parecida a lo que ocurre cuando se utiliza el concepto clase; sin embargo, lo que evidencia es que el conocimiento es una forma de poder. Y son relaciones de poder las que se ponen en juego en la definición de los conceptos con los que nos referimos a la desigualdad social de las mujeres (Izquierdo, 1998).

El concepto de género no es equivalente a ser hombre o ser mujer (de

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

hecho hablamos muchas veces de género masculino y femenino), sin tener siempre en cuenta que es un concepto relacional, que son las relaciones de género y sus cambios dentro de diferentes contextos las que nos deben preocupar, así como las diferencias en las realidades e intereses dentro de los colectivos masculinos y femeninos (Esteban, 2001).

Por otro lado, es interesante ver como la hegemonía masculina sobre el sistema de símbolos había colocado a las mujeres en una posición desventajosa. El monopolio masculino de las definiciones sobre el mundo, sobre lo que era importante o no lo era, de los conceptos para explicarlo, permanecieron a lo largo del tiempo como una capacidad exclusiva de los varones. Y esas definiciones, esas metáforas de género, han representado al varón como la norma y a la mujer como la desviación; al varón como un ser completo, y a la mujer como un ser inacabado y sin autonomía (Martínez, 2000).

Sin duda, el género es el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (Benería y Roldán, 1987).

Aunque también diversos estudios ponen de manifiesto cómo las relaciones de género han desempeñado un papel clave en las relaciones de poder y en la estructura social, de manera prácticamente universal (Del Valle, 1993). La categoría género, es una construcción simbólica en la que se intentan englobar las relaciones entre varones y mujeres (Roca, 1996).

Nuestras observaciones en el campo, nos han permitido formarnos una idea del compromiso que tienen hombres y mujeres de salir adelante, en el marco de su situación económica y política que esto conlleva. Ya que muchas veces tienen que sacrificar el hogar, la familia en aras de tener un mejor sueldo, y una

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

mejor promoción laboral. Nos damos cuenta también que son las mujeres, las que más se sacrifican, y quiénes en busca de satisfacer, a la familia y los requerimientos del trabajo laboral, en ocasiones alteran su ciclo de vida, desvelándose por períodos prolongados, omitiendo alguna de sus comidas, justificando que no tuvieron tiempo para hacerlo, y poder sacar adelante el trabajo apremiante que tienen que resolver en la casa, o en el ámbito universitario.

Por tanto, seguimos presentando los distintos conceptos que nos aportan destacadas estudiosas, y analizar y confrontar sus ideas, nos permitirá encontrar el concepto que explique nuestro objeto de estudio, donde varones y mujeres conviven en el contexto privado y público.

Por ejemplo, argumenta Thurén, en Europa que la antropología considera que género viene de la gramática, se construyen categorías de sustantivos que se consideran masculinos o femeninos o neutros u otros géneros, como si esta abstracción fuera una clasificación natural. Por esa razón es necesario llamarlo género y es necesario estudiar la situación de la mujer en la sociedad, y estudiar a los varones, pero como una categoría cultural. Y si nuestro interés está centrado en la opresión de una de las categorías, de uno de los géneros, es necesario estudiar las relaciones entre los géneros. Descubrir el tipo de relaciones, la opresión y cómo se reproduce, qué formas toma, cómo se explica y como se legitima. Pero si queremos estudiar una opresión, se refiere a poder, y el poder siempre es una relación (Thurén, 1993).

En Estados Unidos la generalización del concepto ha provocado la neutralización de los sexos, esto es, el uso extensivo e indiscriminado de género por sexo, ha provocado el encubrimiento de las relaciones de poder y, con ello, la ocultación de la dominación (Scott, 1990).

Algunas estudiosas como Butler, consideran que el género esencializa las diferencias masculino/ femenino. Destacando la relación entre sexo y género y que el "feminismo debió tener cuidado de no idealizar ciertas expresiones de género que, a su vez, dan lugar a nuevas formas de jerarquía y exclusión". Realiza un acercamiento genealógico a las categorías sexo y género tratando de

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

investigar los intereses políticos que subyacen a su creación. Deconstruye el concepto naturalizado de identidad de género al considerar que la categoría sexual y natural “mujer” es construida a partir y a través de un dispositivo de relaciones sociales dadas. Piensa que tanto el sexo como el género son construcciones sociales. Ante la pregunta que ella misma se formula acerca de si ¿Existe un género que las personas tienen o se trata de un atributo esencial que una persona es?, considera que “el género es el medio discursivo/ cultural mediante el cual la naturaleza sexuada o un sexo natural se produce y establece como prediscursivo” (Butler, 2001).

Butler, entiende al género y al sexo como una relación, como un proceso histórico y antropológico que cristaliza en un contexto determinado. No es, por tanto, una cualidad fija de la persona sino que se debe entender como una variable fluida y cambiante y lanza un reto a la crítica feminista que “debe explorar las afirmaciones totalizadoras de una economía signficante, pero también debe ser autocrítica respecto de los gestos totalizadores del feminismo. Ya que entiende que la división dicotómica masculino/ femenino cierra las posibilidades de la elección en la opción sexual y con ello la posibilidad de la diferencia y de resistencia (Butler, 2001).

Siguiendo con Butler propone romper los límites de la identidad forzada dejando abierta la posibilidad de la reinención. De manera que una visión esencialista del género considera al cuerpo como un mero instrumento o medio con el que una serie de significados culturales se expresan, o en palabras “el cuerpo aparece como un medio pasivo sobre el cual se inscriben los significados culturales o como el instrumento mediante el cual una voluntad apropiadora e interpretativa determina el significado cultural”. Así que la idea de que los cuerpos son, en sí mismos, una construcción y pueden generar capacidad de resistencia (Butler, 2001).

La palabra “género” adopta diferentes significados no sólo en distintas épocas, también según el contexto en que se utilice “Las palabras como las ideas y las cosas que ellas significan tienen historia”. Las palabras forman parte del lenguaje por el que se construye el sentido y se organizan las prácticas culturales, de ahí la importancia de analizar el significado de los términos de modo histórico y

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

contextual (Scott, 1984). Define las relaciones de género a partir de dos proposiciones: por un lado el género es el elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas en las diferencias percibidas entre los sexos y por otra parte, el género es la primera forma de percibir las relaciones de poder que son representadas, de un modo general, como naturales e inmutables (Scott, 1991).

Se mencionó después la existencia socio-histórica de los géneros que se denomina sexo-género, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive empíricamente, por tanto es necesario usar el género como categoría de análisis. La apuesta fuerte es para quiénes afirmaban que el saber de las mujeres transformaría los paradigmas de las disciplinas (Benhabib, 1990). “Las mujeres en la historia implica la redefinición y ampliación de nociones tradicionales de significado histórico” (Scott, 1992). Sin embargo, esto es posible aplicarse a toda disciplina “cuando las mujeres entran a formar parte del cuadro, ya sea como objetos de investigación o como investigadoras, se tambalean los paradigmas establecidos. Se cuestiona la definición del ámbito de objetos del paradigma de la investigación, así como sus unidades de medida, sus métodos de verificación, la supuesta neutralidad de su terminología teórica o las pretensiones de universalidad de sus modelos y metáforas”, y es que las aportaciones feministas (de las que el concepto de género es de las más importantes, pero no la única) en las áreas de conocimiento hacen tambalearse los obsoletos paradigmas que se manejan (Benhabib, 1990).

Otra definición de género, hace una distinción entre la diferencia biológica y la desigualdad socialmente construida, mientras que el concepto de relaciones sociales buscó marcar un giro entre mirar a mujeres y hombres como categorías socialmente aisladas y mirar las relaciones sociales a través de las cuales se constituían mutuamente como categorías socialmente desiguales.

Las relaciones de género son un aspecto de relaciones sociales más amplias y, como todas las relaciones sociales, se constituyen por medio de las reglas, normas y prácticas a través de las cuales se distribuyen recursos, se asignan tareas y responsabilidades, se otorga valor y se moviliza el poder.

En otras palabras, las relaciones de género no operan en un vacío social,

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

“son producto de las maneras en que las instituciones se organizan y se reconstruyen en el tiempo” (Kabeer, 2000).

En el caso particular de las mujeres, pueden señalarse las situaciones injustas y de desigualdad, las asimetrías de género que las colocan en lugares de subordinación y de silencios. En adición a lo dicho, debe considerarse la capacidad de transformar las problemáticas de la vida cotidiana, la posibilidad y la capacidad de participar y decidir en los procesos que tocan directamente la misma (Alfonso, 2000).

De los diferentes conceptos que se han mencionado hasta este momento, considero importante situar a los personajes estudiados/as como parte de ese conglomerado de las relaciones de género que se dan al interior de las instituciones académicas y de salud, que se caracterizan por un marcado androcéntrismo, la discriminación y las marcadas desigualdades. Esa situación se generaliza también en la elección de las profesiones, sobre todo las que son eminentemente femeninas como la odontología, la psicología o la enfermería.

El término de profesiones sanitarias engloba a todas aquellas que desarrollan una actividad de algún modo relacionada con la salud de las personas. Como el caso de la enfermería, la odontología y la medicina. Pero como sucede para el conjunto del trabajo laboral, la participación femenina en estas profesiones está marcada por dos procesos que han coexistido en el tiempo: su exclusión durante siglos de las más cualificadas (medicina, odontología y otras) y su segregación laboral en el resto, una segregación que ha funcionado no sólo limitándolas a otras profesiones (enfermería) que son marcadas como femeninas (Ballarín et al , 2000).

En lo relacionado con las profesiones sanitarias, numerosos trabajos ponen de manifiesto la distinta participación en ellas de las mujeres, la segregación en determinadas carreras y especialidades, es alta. Esto pone de manifiesto el androcentrismo de la ciencia médica y las desigualdades de género en la práctica profesional (Ortiz et al , 2000).

Ortiz argumenta, las mujeres dedicadas a las profesiones sanitarias, han tratado de construir una identidad profesional que de significado a su trabajo,

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

poniéndolo en íntima conexión con las demás facetas de su vida, buscando un equilibrio entre su práctica profesional y su papel social. Aunque concluye diciendo: podemos decir que los valores y las relaciones de género dentro y entre las profesiones sanitarias son un elemento fundamental para definir la práctica y la estructura de las mismas (Ortiz, et al 2000).

El punto de partida es la discriminación de género: el no reconocimiento social al trabajo de las mujeres y la consideración de que un trabajo feminizado tiene menor prestigio. "La sociedad considera que si ellas pueden ser enfermeras o maestras, cualquiera lo puede hacer, y esto lleva a una subvaluación social que no es real porque el trabajo en estas áreas, como el que realizan las psicólogas, odontólogas, es tan importante como el que hace un neurocirujano o un urólogo" (González Marín, 2001).

A partir de este contexto de análisis, se utiliza la expresión: "androcentrismo en la ciencia" para explicar que, en su mayor parte, la ciencia actual está construida desde el punto de vista de los hombres, punto de vista que se convierte en medida de todas las cosas.

El androcentrismo puede llevar a formulaciones absurdas, cuando en el análisis de la realidad se tiene únicamente en cuenta aquello que han producido los varones: por ejemplo, en el análisis económico el concepto trabajo queda definido a partir de las características del trabajo considerado masculino en nuestra sociedad, de tal manera que el trabajo doméstico no es valorado como productivo, e incluso, a menudo, se pone en duda si es realmente trabajo la comprensión de algunos fenómenos estudiados.

En México, el género es un concepto que si bien existe desde hace cientos de años, en la década de los setenta empezó a ser utilizado en las ciencias sociales como una categoría con una acepción específica" (Lamas, 1986).

En Latinoamérica se considera que es un concepto muy relacionado con el feminismo académico, esto no significa que sea un instrumento "de" y "para" las mujeres. Analizar las condiciones de vida de las mujeres implica estudiar la realidad de los varones y las complejas relaciones que se desarrollan entre los sexos (Burin, 1996). Pero también se dice que el mundo de la mujer, como mujer

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

es distinto al del hombre (Arnáiz, 2005).

Podemos resumir lo concerniente al género: es una categoría relacional que alude a las relaciones asimétricas, la clase social, la etnia y la cultura a que pertenezcan. También se refiere a la organización social de la relación entre los sexos, a través de la conexión entre la historia pasada y la actual.

Por lo tanto, el género es un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas que sitúan en forma diferente y desfavorable a las mujeres respecto a los varones, ya que dichas relaciones en el contexto universitario, en algunos casos, las mujeres viven situaciones de discriminación, opresión y exclusión por parte de las autoridades universitarias.

Asimismo el género se asocia a una forma de poder y se convierte en un instrumento de conocimiento que separa o distingue los fines analíticos de la desigualdad social y las diferencias sociales. Esto se demuestra claramente, en las posiciones jerárquicas que ocupan los varones en los distintos puestos de dirección, secretarías académicas, jefaturas de carreras, secretarías sindicales locales y regionales y demás cargos de mayor o menor jerarquía. Por lo que la realidad que se vislumbra en el interior de estos espacios universitarios, promueve y facilita el acceso de los varones, pues prevalece la idea no sólo en los altos directivos, sino aún en algunas mujeres, de que son ellos los únicos proveedores en el hogar del sustento económico, y sus cónyuges del cuidado y atención de los hijos/as. Ignorando que hay un importante sector de mujeres que trabajan dentro y fuera del hogar y que también son proveedoras del sustento familiar y económico, y con su presencia en el espacio laboral universitario, acrecientan su independencia económica, personal y psicológica. Además de contar con los apoyos domésticos que les permitan una vida saludable y exitosa.

Pero cabe resaltar, que la definición más completa es la de Teresa Ortiz, que considera al género como un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas en las que se sitúa de forma diferente y casi siempre desfavorable a las mujeres con respecto al a los varones. Quizá porque aquí se mezclan esas tres vertientes o sistemas, y sitúan a la mujer en una posición desventajosa en relación al hombre.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

3.3 Perspectiva de género

La perspectiva de género esta basada en la teoría de género y se inscribe en el paradigma teórico histórico-critico y el paradigma cultural del feminismo (Lagarde, 1999), esto implica una mirada ética del desarrollo y la democracia como contenidos de vida para enfrentar la inequidad, la desigualdad y los aspectos de género prevalecientes. En otras palabras, la perspectiva de género es una toma de posición política frente a la opresión de género: es una denuncia de sus daños y su destrucción y es, a la vez, un conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas. La creciente utilización de la perspectiva de género en la elaboración de interpretaciones, diagnóstico y políticas públicas, ha permitido, en efecto, la visibilización de las mujeres y de la problemática que las envuelve así como lograr avances en la emancipación femenina. Pero, además, ha traído cierto desgaste, debido a una tendencia reduccionista de los alcances de esta perspectiva, y muchas distorsiones. A ello ha contribuido el uso unilateral de la perspectiva en el análisis exclusivo de las mujeres y en intentos de incrementar su participación, su empoderamiento, la satisfacción de algunas necesidades y el acceso a recursos (Izquierdo, 1998).

El orden social es una máquina simbólica que ratifica la dominación masculina, lo que se expresa en la división social del trabajo en la que los hombres siguen dominando el espacio público y a las mujeres se les confina al privado. Esta distinción puede transformarse con el empoderamiento de las mujeres que rompen con la estructura preestablecida y transforman el sistema de dominación (Bourdieu, 2000).

La experiencia es frecuentemente equiparada a la experiencia personal, con la atmósfera, con los sentimientos que una mujer experimenta en una situación determinada. Sin embargo, el valor de la experiencia reside en tomar la vida real como punto de partida, tanto en su dimensión subjetiva concreta como en sus implicaciones sociales (Mies, 2002).

En todas "las experiencias de las mujeres ofrecen los nuevos recursos con los que cuenta la investigación, y si la investigación parte de lo que aparece como problemático desde la perspectiva de las experiencias de las mujeres, la

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

consecuencia es que la investigación tiende a diseñarse a favor de las mujeres (Harding, 2003).

Es por ello que se considera importante realizar estudios desde lo que se ha llamado una “perspectiva de género”, lo que se entiende como un enfoque y una mirada que cuestiona las prácticas y las relaciones sociales preestablecidas y desde la que se pueden replantear temas de vital importancia como son los roles y aspectos básicos de la vida social, para que se reconozca el papel de las mujeres en los diferentes procesos del desarrollo.

La perspectiva de género implica ir más allá del estudio de las mujeres y de la incorporación del variable sexo en los análisis. Requiere de la utilización de un concepto relacional de género que englobe las desigualdades económicas, socioculturales y de poder, entre hombres y mujeres, por un lado, y entre las propias mujeres y los propios hombres ubicados en diferentes clases, grupos étnicos, etapas de su ciclo de vida y posición en los sistemas de parentesco.

Como se trata, además de un concepto multidimensional que articula aspectos socio-estructurales y socio-simbólicos, las desigualdades de género se manifiestan tanto en el acceso y control diferencial de recursos (físicos, socioeconómicos, socioculturales y políticos), como en las concepciones del mundo, el proceso de individuación y la construcción de identidades (De Oliveira y Ariza, 1999).

Por tanto, las vivencias y experiencias de las mujeres y los varones, en el ámbito del trabajo y la familia, simbolizan la sustancia vital de la perspectiva de género en los temas inherentes a ellos, la visión de género describe claramente el cuadro: la experiencia cotidiana de odontólogos/as y su desempeño en actividades privadas y públicas.

Para autoras como Massolo, destaca la importancia de una mirada de género a la vida concreta y compleja de las mujeres, sin excluir edad, clase social, etnia, religión, preferencia sexual, etc. Asimismo considera que es en la vida real donde se encuentra la trama de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, la desigualdad, la discriminación y la violencia de género (Massolo, 2004).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Por otro lado la Cuarta Conferencia Internacional de Naciones Unidas, celebrada en 1995 en Beijing, China, significó un cambio importante en el paradigma de género y de desarrollo. Esto motivó, a que una de las estrategias de la plataforma de acción fuera la de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas nacionales, situar los asuntos de género en el centro de las decisiones de políticas institucionales y la asignación de recursos económicos. Por tal motivo, México se comprometió a transversalizar el género en la planeación del desarrollo, e integrar una perspectiva de género en sus planes, políticas, programas y proyectos (Cos, 2003).

Luego entonces a pesar de las enormes dificultades a las que se han enfrentado las personas que buscan que el género se vuelva un aspecto central en la planificación del desarrollo, pocas personas en el interior de los gobiernos o las agencias de desarrollo han analizado las dificultades y oportunidades para integrar la perspectiva de género y generar conocimiento. El desarrollo es, o debería ser, una tarea basada en el conocimiento. La importancia de conocer lo que funciona y por qué funciona, es esencial. El trabajo que llevaron a cabo Carolina Moser y Caren Levy en la Unidad de Planeación del Desarrollo en Londres en los años ochenta, para desarrollar una nueva metodología reiterativa y de planeación participativa ha tenido mucha influencia y ha sido muy utilizada por los promotores del género en muchos países (Kanji, 2003).

Sin embargo, la situación que prevalece en México es que el gobierno decida actuar seriamente ante la discriminación laboral de las mujeres, implica también que esté dispuesto a revisar sus conceptos de justicia laboral desde una perspectiva de género. Ya que en nuestro contexto todavía permeado por valoraciones y estereotipos sexistas, derivados del género, se requieren programas gubernamentales que ayuden a eliminar y dirigir la discriminación laboral de las mujeres, la diferencia sexual y tome en consideración los problemas del género(Lamas, 2006).

Sigue diciendo la misma autora, en México maximizar el desempeño de las mujeres en el mundo laboral requiere abordar no sólo las cuestiones relativas a la diferencia sexual y el género, sino también asumir el desafío de construir una nueva cultura del trabajo y de la seguridad social(Lamas,2006).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Por tanto, con la intención de resumir este apartado, nos queda claro que la perspectiva de género pretende generar la elaboración, interpretación diagnóstica, y las políticas públicas que han permitido la visualización de las mujeres y de la problemática que las envuelve. Precisamente es esta perspectiva de género la que nos ha permitido adentrarnos al terreno de las relaciones de género de los y las docentes de la Facultad de Odontología de Poza Rica y mirar hacia el interior de los espacios de trabajo donde convergen y tienen similitudes y diferencias con compañeros y compañeras de trabajo, directivos y directivas, al igual que a través de los distintos momentos de convivencia y acercamiento que nos permitieron explorar su vida personal, familiar y su relación de pareja en esos dos espacios significativos en el que transcurre su vida familiar y laboral.

3.4 Género y desarrollo

Decir que el fin de las políticas públicas debiera ser aumentar el bienestar de las personas corrigiendo las desigualdades y garantizando a todas y todos un nivel de vida aceptable. Ahora bien, en términos generales se puede hablar de nivel de vida aceptable o satisfacción de necesidades básicas, la concreción de estas y la forma de implementar estrategias que conlleven a su consecución será responsabilidad de cada sociedad. En España, el mantenimiento de la concepción mujer-ama de casa, queda reflejado en la escasa importancia otorgada a las políticas específicas que contribuyen a que las mujeres y hombres puedan participar en condiciones análogas en el mercado laboral. Es de hecho que la compatibilidad entre los dos tipos de trabajos no se reconoce como un problema social, por tanto, son las propias mujeres a nivel individual que deben buscar la solución si desean tener un trabajo asalariado (Carrasco, 1997).

Países como Francia han priorizado la política de protección social, sobre todo en la distribución horizontal entre familias con hijos y/o hijas y las familias sin hijos/hijas, mientras que la política británica ha prestado una mayor atención a la distribución vertical entre las clases sociales (Lewis, 1994).

Por otro lado, la ausencia de género en el trabajo, es inseparable de relaciones de dominación y opresión. Esto es en otras palabras, la segregación en

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

el trabajo no sólo se limita a distribuir hombres y mujeres en situaciones diferentes si no más bien consagra en todas las situaciones y en todos los sitios, relaciones desiguales y jerarquizadas (Kergoat, 1993).

Evidentemente, todas las luchas no desembocan necesariamente en la formulación de reivindicaciones tan radicales. Sin embargo, al introducir la exigencia de igualdad que va en contra de una opresión de varios miles de años y que incita a cuestionar el conjunto de las relaciones sociales, las trabajadoras contribuyen ciertamente con su actuación, en el marco de una transformación de la sociedad (Messing, 2002).

Se destaca que hay más de 50 países en el mundo desarrollado y en los países en desarrollo, donde se han llevado a cabo iniciativas de presupuestos con enfoques de género, de algún tipo. “Una iniciativa de presupuestos con enfoque de género plantea numerosos retos para la administración y para los distintos departamentos” porque esta iniciativa se lleva a cabo en el contexto de un enfoque transversal para lograr la igualdad de género. La transversalidad o *mainstreaming* –una estrategia cuyo objetivo es integrar la igualdad de género en el proceso de política transversal- “no encaja bien en un enfoque neutral y objetivo de las políticas económicas” (Fitzgerald, 2003).

Esta estrategia del *mainstreaming*, consiste en evaluar sistemáticamente las diferencias entre las mujeres y los varones desde el punto de vista de los recursos, las reivindicaciones, la situación y las condiciones en el marco de las diferentes políticas. Esto implica, fundamentalmente, una evaluación de la legislación de las directivas, de los programas de acción y de las estadísticas desde la perspectiva de las diferencias entre los sexos (Messing, 2002).

Por tanto es necesario abogar a favor de políticas que intenten reconocer la diferencia feminista, en relación al trabajo de cuidado que realizan las mujeres, frente a las políticas encaminadas a promover la igualdad con los hombres, especialmente respecto al trabajo asalariado (Scott, 1988; Bacchi, 1990; Lister, 1995; Lewis, 1994).

Asimismo, es de vital interés dar cuenta de las conexiones existentes entre los cambios socio-demográficos y la desigualdad social y de género persistente

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

en América Latina. Para eso exploramos, y comparamos los resultados de diferentes estudios que nos indican hasta qué punto dichas transformaciones son una expresión de los grupos más necesitados, de las desigualdades entre hombres y mujeres (García y Rojas, 2002).

Para ello la Organización Internacional del Trabajo propone las siguientes alternativas para mejorar el desarrollo de las mujeres en el trabajo:

1º Para mejorar la calidad del trabajo de las mujeres que trabajan en general, y el aumento de la productividad de empresas a cargo de mujeres en particular, se necesitan poner en marcha programas para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos productivos (información, tecnología y crédito).

2º Ampliar su acceso a servicios financieros expeditos, y apoyar la innovación y transferencia tecnológica, poniendo especial atención en el acceso y uso por parte de las mujeres de las tecnologías de información y comunicación y desarrollando esfuerzos especiales por cerrar la brecha de género en el área digital.

3º Poner en marcha acciones para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en general, lo cual implica revisar la normativa legal, mejorar el ejercicio de sus derechos y la cobertura de la seguridad social, y promover su organización. Se destaca que tales políticas y medidas deberían formularse a través del diálogo social. La legitimidad social de las políticas respaldadas por el consenso alcanzado a través de la participación de los actores involucrados permitirá que estas se conviertan en auténticas políticas de Estado que superen los efímeros límites de un período de gobierno.

4º En este marco, se necesita promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en las organizaciones sociales e instancias del diálogo social. También es necesario incorporar las demandas de igualdad y de conciliación entre la vida laboral y familiar en las agendas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en las negociaciones y convenios colectivos (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

La situación en México, en relación a la importancia del movimiento

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

feminista, radica en que exige cambios sociales, presiona al estado a modificar sus actividades discriminatorias a través de políticas públicas, haciendo visible sus necesidades. Uno de sus principales logros, junto con organizaciones civiles y mujeres especialistas, fue elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Distrito Federal (PIOM). Este tuvo como finalidad impulsar una política pública de equidad que cruzara transversalmente, conciliara y enlazara el conjunto de acciones institucionales, para fomentar acciones afirmativas que compensaran las inequidades económicas sociales y culturales, que revalorizaran y apoyaran las actividades realizadas por las mujeres (Ocaña, 2004).

Aunque para muchas estudiosas la independencia económica no es garantía de la autonomía de las mujeres, es más importante lograr mayores grados de autonomía e independencia subjetiva y real, para poder llevarla a la práctica. Sin embargo la realidad que rodea a la mujer, es que teniendo el control de sus ingresos, no ha logrado una autonomía total (Coria, 2003).

Podemos concluir que en México, existen comunidades urbanas y rurales en donde se ha desarrollado un trabajo comprometido e intenso, con la participación de académicas/os destacadas/os que con autoridades de distintos niveles de Gobierno, han logrado sacar a la luz pública el trabajo callado, invisible, de mujeres de diversos estratos sociales, que a través del impulso de estrategias, han buscado minorizar la doble o triple carga de trabajo de estas mujeres, u optimizar su inserción en el mercado laboral. Buscar a través de esos apoyos sociales, políticos, económicos y educativos, crear y favorecer no sólo la independencia económica, sino trabajar sistemáticamente la independencia subjetiva.

4. Roles en conflicto y negociación del tiempo

4.1 Los roles

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, rol: significa papel, carácter, cometido o función que desempeña una persona (Real Academia de la Lengua, 1992).Autores como Billing (1987) mencionan que la noción de rol, en su

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

traducción como papel, evoca una metáfora dramática, dada su referencia a la representación de guiones previamente escritos. Tanto los guiones como los papeles, son representados en escenarios o situaciones determinadas, donde adquieren una relevancia y una función específica, y además tienen un carácter relacional y contextual (Billing, 1987).

El concepto de rol viene del ámbito de la sociología y la psicología social, y se aplica de manera general para destacar las regularidades esperadas u observadas en la vida en sociedad, los artificios que son necesarios para su coordinación, lo cual implica un patrón preestablecido por medio del cual las personas se inscriben en lo social (Goffman, 1959).

Son tantos los roles que varones y mujeres desempeñan cotidianamente, en particular son las mujeres las que llegan a conflictuarse y causar en ellos/ellas: alteraciones en su sistema nervioso, estrés, insomnio, síndrome crónico de fatiga, dolores de cabeza, gastritis, colitis, tabaquismo, alcoholismo y demás trastornos que pueden afectar su tranquilidad y su estancia en el espacio laboral y familiar. Pudiendo llegar a tener serias repercusiones uno sobre otro (García Mina, 2003).

Pero particularmente son ellas las que tienen que cargar con la responsabilidad de la casa y del trabajo porque el varón con dificultad aceptará su corresponsabilidad, él creció con la idea de ser proveedor y la mujer quien le sirva, aun sabiendo que ella aporta un ingreso a la economía familiar, y que al igual que él es proveedora.

La inserción de la mujer en el trabajo cambió por completo los roles de la mujer y el hombre, esto lo dijo recientemente la directora de la Comisión de Equidad y Género en México. También mencionó que la mujer se estresa más, tiene un cansancio permanente, por los diferentes roles que asume (Quezada, 2006).

La mujer como sujeto social ha añadido a su rol tradicional el de trabajadora en el mercado laboral. Es decir, la asunción de los nuevos roles y responsabilidades derivadas del trabajo puede hacernos suponer que se haya producido algún tipo de cambio en las relaciones familiares (Prior, 1997).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

El interaccionismo simbólico sostiene que la adopción de papeles desempeñados por otras personas son una parte importante del desarrollo psicosocial de niños y niñas, quienes a través del juego, aprenden a ponerse en su lugar, asumir distintos puntos de vista. De manera que aprenden a tomar parte en la acción conjunta que caracteriza las relaciones sociales, coordinando su comportamiento con el de otros, en base a reglas mutuamente concertadas que devienen expectativas (Mead ,1934).

Así, el rol que juegan niños y niñas, en la interiorización de roles “si bien desde temprana edad en el seno de la familia aprendemos los significados sociales del uso del tiempo, convertido en tarea”. Los roles se sirven de un eficaz discurso social repleto de recomendaciones sobre comportamientos masculinos y femeninos. Así las acciones de “no hagas”, “no toques”, “ten cuidado” se van interiorizando y transformando en futuras formas de comportamiento (Murillo, 2001).

Sigue diciendo la autora, niñas y niños presencian en el hogar una distribución de tareas y de conductas, que no son neutras, sino generizadas. Observan en la madre, organizar un espacio íntimo, donde su tiempo en singular apenas se visibiliza, aunque tengan otras actividades de tipo remunerado. Y ven en el padre la misma dosis de responsabilidad, en un espacio fuera del recinto doméstico, el espacio laboral, porque su condición de proveedor parte de una dedicación temporal fuera del hogar (Murillo, 2001).

Además la misma autora expresa, “nuestra primera socialización no cuenta con mensajes explícitos”. “La cotidianidad no se piensa, se actúa”. De ahí proviene su fuerza, porque ninguna persona congela su vida para reflexionar sus acciones, simplemente sigue las pautas aprendidas. Pero curiosamente ocurre que las mujeres pagan un fuerte tributo cuando sienten que “delegan” sus responsabilidades, porque el sentimiento de culpa no tarda en aparecer, seguido de una sensación de extrañeza, de perplejidad por no adaptarse a “lo que otras mujeres hacen”. Una incertidumbre que no se resuelve apelando a los condicionamientos sociales, sino que se inscribe en el estrecho marco de lo personal, como si fuera un déficit individual y no una poderosa pauta estructural (Murillo, 2001).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Para Susana Velásquez (2000), son distintos los roles que asumen las mujeres, en ellos realizan distintas actividades y funciones que realizan con responsabilidad, por ejemplo:

a) Rol maternal o rol de madre: se focaliza en las actividades de las mujeres como creadoras, cuidadoras y socializadoras.

b) Rol ocupacional o laboral: se centra en el espacio doméstico y extradoméstico.

c) Rol conyugal o de esposa: surge de la posición de la mujer como pareja de un hombre para una multitud de objetivos, tales como la procreación, la satisfacción sexual, etc.

d) Rol doméstico o de ama de casa: los términos “ama de casa” y “trabajadora dentro del hogar” son reemplazados por el de “rol doméstico”.

e) Rol de parentesco o de hija: es el que se desempeña en las relaciones familiares (madres, hijas, abuelas, etc.).

f) Rol en la comunidad: los aspectos más sobresalientes de este rol incluyen la participación en organizaciones comunitarias tales como Religiosas, partidos políticos, bienestar de la comunidad, organizaciones de mujeres, etc.

g) Rol de jefa de hogar: se define por la acción que desempeñan las mujeres que son el sostén económico de su familia, así como por su papel definitorio en la toma de decisiones y en la responsabilidad de la vida cotidiana de su familia.

h) Rol individual o personal: incluye aspectos de la vida referidos al desarrollo personal, la autoexpresión, el sentido de autonomía, el uso del tiempo libre y de búsqueda de oportunidades y de privacidad.

Para esta autora, las expectativas sociales en relación con el desempeño de roles inciden, en cómo las mujeres se poseionan de esa

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

imagen de sí mismas, adecuando sus comportamientos a los modelos instituidos socioculturalmente (Velázquez, 2000).

Entonces, podemos decir que ya desde pequeños o pequeñas, el marco de referencia es distinto para unos y otras. Las conductas y los roles que adquieren los niños son distintas a las de las niñas, al igual que las normas o reglas que nos rigen a las mujeres y a los varones. Pero los roles o papeles que representamos varones y mujeres serán valorados de distinta manera. Por lo general, los juicios hacia las mujeres son inflexibles y de poca consideración y reconocimiento a pesar de que también son proveedoras, y hacia los hombres siempre se justifican sus ausencias en la casa, y su dedicación de largas horas en el trabajo. De la esfera pública o en el trabajo remunerado.

4.2 Negociación del tiempo

En México el tiempo que las mujeres de clase media, han dedicado a las labores de lo privado está obteniendo un reconocimiento público importante, ya que ese tiempo precioso, ignorado durante muchas décadas no fue visto ni reconocido en otros momentos históricos.

Esa perspectiva de tiempo nos sirve además para poner de manifiesto la existencia de lógicas distintas que rigen el tiempo de trabajo asalariado, y el tiempo del trabajo doméstico. El primero se rige por una lógica diacrónica, lineal y fácilmente objetivable mediante el horario. Mientras que el segundo se mueve por una lógica sincrónica, difícil de precisar sin la percepción subjetiva de la experiencia vivida cotidianamente, sólo visible a través del ciclo de vida femenino, ya que tal como manifiestan los estudios del tiempo de trabajo, las tareas y los tiempos cotidianos no sólo son distintos para los hombres y para las mujeres sino que esos análisis ponen en evidencia una nueva dimensión de la desigualdad de género: el uso desigual del tiempo (Torns, 2001).

Los varones y las mujeres pasan parte de su vida interpretando distintos roles, que han ido incorporando y haciendo parte de su práctica cotidiana. Sus relaciones de género, se van estructurando en función de ciertas reglas de

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

actuación, que en ocasiones son más flexibles para los varones que para las mujeres, porque para ellas exige mayor presencia en el hogar y en el trabajo laboral, mientras que para ellos el hecho de ser proveedores justifica sus ausencias en el hogar, y su poca o nula participación en el apoyo de las actividades de los/as hijos/as y el quehacer doméstico.

Respecto a los roles y negociación del tiempo “el poder político, por su parte, no conoce estas cuestiones más que de lejos y la pareja, ya hemos visto, no es ciertamente el lugar de negociación dentro del cual se podría encontrar una respuesta”. Estos problemas permanecen en el universo de lo individual y, por eso, se piensa que sólo se pueden dar respuestas de forma individual: ser más eficaces, aplicarse más, esperar que vengan días mejores (Medá, 2000).

En el ámbito de la producción feminista italiana un referente obligado son los textos de Balbo titulados: *El tiempo de cuidado* (1987) y *El tiempo de la vida* (1991) que nos permiten acercarnos al debate que posibilitó el anteproyecto de ley italiana conocido bajo el lema “las mujeres cambian los tiempos”¹

Así, a la teoría de roles hay que añadirle la teoría del individualismo, dado que en toda negociación son dos sujetos los que se comprometen a fundar nuevos pactos. Una vez que se define el problema a tratar, se está en disposición de buscar soluciones, y se comienza el proceso de negociación. Primero, es necesario que la negociación se produzca entre dos sujetos y no entre dos roles. Cuando el tiempo no se regula, y oprime, deberán ser tema de negociación al objeto de flexibilizarse (reparto de tareas, distribución del tiempo libre, del familiar, del particular) como parte de una nueva estrategia familiar, segundo, es necesario pasar del intercambio a la reciprocidad. La reciprocidad actúa como una regla de interacción. La reciprocidad es un tipo de relación social que adquiere sentido porque primero no se basa en el intercambio, segundo las transacciones que se producen no son equitativas. Por estas razones, es necesario visualizar las interacciones basadas en la reciprocidad, y entrar en un espacio emergente,

¹ Véase (Balbo, 1987; 1991 en C. Carrasco, 1997). Sus textos mencionan “un tiempo que había que relacionar con esos trabajos y que era obligado ampliar hasta completar el tiempo de vida, desechando un concepto de tiempo sólo considerado como horario. Porque ese tiempo de vida, así visto, resulta crucial para apreciar y revalorizar la presencia y las actividades de las mujeres adultas en las sociedades urbanas industrializadas.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

como la negociación entre los géneros (Murillo, 2001).

También se recomienda mejorar la medida del tiempo, y propone una revisión teórica del concepto tiempo para lograr una mejor visualización de las desigualdades de género. Se reclama medidas del tiempo que contemplen el análisis de la duración y experiencia, mediante historias de vida capaces de testimoniar el ciclo de vida y del proyecto que lo rige. Propone analizar la memoria y las estrategias individuales a lo largo de generaciones, para ser capaces de romper el simplismo de la dicotomía entre tiempo de trabajo asalariado y no asalariado (Bimbi, 1999).

Bimbi plantea tener en cuenta las relaciones de autoridad que subyacen en la organización de las relaciones de género, mostrando cómo el poder que las preside disminuye más lentamente que las relaciones paterno-filiales o las que se dan en la actualidad, entre personas jóvenes y adultas. Ya que sólo así podrá alcanzarse una visión del tiempo capaz de mostrar la diacronía del tiempo productivo y la sincronía del tiempo reproductivo.

Y por último, propone medidas que muestren la doble presencia del trabajo femenino, como un horizonte positivo para ser tomado en cuenta por todas las personas adultas en el escenario de la vida cotidiana. Esto sería lo más destacable, que no sólo se muestre la realidad del trabajo doméstico y extradoméstico, sino que las nuevas generaciones vayan creciendo en la cultura del reparto de actividades, de su participación inminente en el tiempo libre, familiar y particular (Bimbi, 1999).

Por tanto, podemos concluir que si no existe una negociación del tiempo y reglas de actuación claras de los actores involucrados en las relaciones de género, se pueden generar situaciones de conflicto, que obstaculicen aspectos como el reparto de tareas, la distribución del tiempo libre familiar y particular y seguir marcando las desigualdades de género.

4.3 Conflicto, negociación, tiempo, conciliación

En nuestras sociedades existe una desventaja en las mujeres cuando

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

asumen roles no aceptados socialmente. En este caso el hecho de tener que ser fuertes tanto física como anímicamente para sobrellevar las adversidades que se les presentan al trabajar en el espacio público. Esto representa una revolución en ambos espacios, puesto que se rompe con la idea tradicional de que las mujeres deben permanecer en su hogar y aceptar las decisiones masculinas. Esto implica que los roles se trasformen al punto de que las mujeres lleguen a ocupar cargos que antes no les eran permitidos y que lleguen a ser cuestionadas.

Se ve claro “que, en la medida en que las instituciones que promulgan las normas sobre el tiempo no han evolucionado y donde no ha habido un nuevo reparto de papeles, de alguna manera, las mujeres han añadido, más allá de su papel de responsable de las tareas domésticas y familiares, el de trabajadora en activo, teniendo que hacer compatibles, ellas solas, las diferentes tareas y tiempos” (Medá, 2000).

Para autoras como Carrasco (1991), el conflicto de roles surge “cuando las mujeres pasan a realizar los dos trabajos y viven en su propio cuerpo la enorme tensión que significa el solapamiento de tiempos y el continuo desplazamiento de un espacio a otro (Carrasco, 1991).

Asimismo Antonella Pichio (1992), expresa que el conflicto de roles ocurre cuando el trabajo doméstico de las mujeres repercute sobre su trabajo asalariado y constituye la raíz de las diferencias entre hombres y mujeres (Pichio, 1992).

En relación al conflicto de roles, otra estudiosa expresa, que la capacidad de desenvolverse en el marco de estas relaciones conflictivas depende la identidad de las mujeres y su capacidad de concebir vías posibles, de integración, para escapar a los esquemas dados (Balbo, 1987).

De tal manera que las responsabilidades familiares pueden constituir un impedimento cuando es alto el conflicto, entre las demandas de trabajo y las demandas de familia. A menudo las mujeres cargan sobre las espaldas responsabilidades familiares, tensiones y desventajas en el mercado de trabajo, que tienden a afectarlas más que a los hombres (Galhardi, 2006). Aunque finalmente el nuevo escenario bajo el cual se desenvuelve la mujer en la actualidad, es su incorporación al mundo laboral y un mayor nivel educativo

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

(Magaña y Hernández, 2002).

Esto obliga a pensar, en un primer momento, que en vez de centrar el análisis en los obstáculos, éste se realice alrededor de la acción de las mujeres, valorándolas cuanto son capaces de ser para sí mismas, y cuanto desarrollan su voluntad de ser. Permite reconocer su contribución a la vida económica, social y política, en un proceso en el que, al autovalorar su esfuerzo, la mujer se valoriza a nivel social, es decir se legítima (Tarrés, 1993).

Otros autores/as resaltan que cada vez más mujeres parecen interesadas en compaginar o alternar el desempeño de diversos roles o papeles, familiares, maternos y profesionales, por lo que el conflicto de roles, ha recibido especial atención en su caso. En la metáfora teatral o dramatúrgica, el conflicto de roles se puede caracterizar, como una situación en que un actor tiene que aparecer en escena en dos papeles a la vez (Billing, 1984; Deaux, 1984).

Estrechamente vinculada a la noción de conflicto, existe la de conflicto de roles, que en las mujeres está relacionado por un lado con los diversos roles esperables de ellas y, por otro con las propias expectativas de sus propias vidas (Burín, 2000).

Por otro lado, negociar es inevitable y las mujeres no se dan cuenta de eso: los varones, en cambio, lo tienen muy claro en general. La importancia que tienen los conflictos, ya que estos los expresamos a través del cuerpo, porque la mente y el cuerpo no están separados, es una unidad. Y lo que no tenemos claro en un sentido, aparece en el otro (Coria, 2004).

Entre los roles que una mujer representa día a día, está su rol de esposa, el cual lo vive desde cierto grado de conflicto y contradicción subjetiva con importantes costos psicológicos. Estos puntos de contradicción, deben de avanzar hacia la búsqueda de mayores oportunidades de equidad entre los géneros (Fernández, 2005). El conflicto está presente, porque las mismas mujeres han internalizado tales expectativas, lo que las lleva a vivir conflictivamente el cumplimiento de los diversos roles de género (Burín, 2000).

Por otro lado cuando la mujer asume su rol de ama de casa, dedica

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

determinado número de horas a las labores domésticas, entre ellas lavar la ropa, comprar comida, preparar alimentos y limpiar la casa; horas dedicadas al cuidado de los/as hijos/as; horas dedicadas a otras labores domésticas secundarias. Aunque en el rol de la mujer que trabaja, se espera que los miembros de la familia deben colaborar en la realización de las tareas domésticas, distribuirse los quehaceres del hogar, tener más responsabilidades en casa y cumplir con los roles que se les ha asignado (Sugiyama, 1988).

Más sin embargo en los roles o papeles familiares, que son los de esposa y madre, descansan en la reciprocidad y en la división del trabajo. Así como las áreas de particular relevancia para el conflicto de roles o papeles, están orientados hacia la repartición de las responsabilidades domésticas (Bonilla, 1998).

Aunque en otras investigaciones realizadas muestran que la tranquilidad familiar, está directamente relacionada con la percepción de un reparto equitativo de las responsabilidades en el hogar (Dancer y Gilbert ,1991). Lo destacable y equitativo sería, que la esfera de lo doméstico antes exclusiva de la mujer pase a ser un ámbito de colaboración y ayuda mutua, donde la consecuencia lógica de esta nueva situación produjese una redistribución total de papeles (Prior, 1997).

Pero las mujeres van asumiendo roles o papeles adicionales fuera del hogar, y su nivel de implicación, dentro del mismo no ha cambiado significativamente con relación al de sus compañeros (Leslie et al, 1991).

En cuantos a los roles que representan las mujeres, el rol o papel social que menos ha cambiado es el de madre, pues, con independencia de su situación laboral, éstas asumen la responsabilidad principal de la crianza. Y añade que a la mujer en su rol de docente, le ha tocado vivir la experiencia de desempeñarse en la docencia y la investigación pero priorizando su labor maternal y dejando en segundo término el desarrollo de la carrera profesional (Flores, 1982).

La mujer independiente, activa y profesional, que se mantiene en el mundo del trabajo a lo largo de la vida, es un modelo que produce admiración, éxito profesional, ganar dinero, reconocimiento publico, es una “supermujer” en síntesis de lo masculino de lo femenino (Tobio, 2003).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Luego, entonces, una mujer puede ser excelente negociadora para defender los intereses de otro, porque ahí no se siente egoísta, al contrario, se siente altruista, por otro lado sí tiene que defender los propios entra en conflicto interno con el ideal maternal que dice que tiene que ser altruista con todo el mundo, ya que de una mujer se espera siempre que sea buena, como una madre altruista y abnegada. Por eso muchas mujeres tienen problemas para negociar los intereses propios, porque van en contra de su ideal maternal (Coria, 2004).

Ambos roles o papeles requieren de un tiempo de dedicación, concentración y esfuerzo mental; de una organización sistemática del tiempo y del trabajo profesional. Para estas mujeres es difícil continuar sus estudios de postgrado o especialización, lo cual a veces las coloca en una posición de desventaja, para las promociones laborales. (Flores, 1982).

Es también fundamental recuperar, reconocer los recursos con que cuentan las mujeres, en lugar de pensar, de pensarnos, en lo que carecemos, en lo que no tenemos. Esta idea tiene un fuerte contenido político, pues significa observar a la mujer no sólo como una protagonista que moviliza recursos económicos, educativos, culturales o políticos, sino también concebir a la sociedad como una estructura de oportunidades (Tarrés, 1993).

Por lo tanto, no siempre se puede hablar de conflicto o incompatibilidad de roles, entre otras razones porque ha sido reconocido desde hace mucho tiempo, que algunos trabajos son más compatibles que otros con la gestación y la crianza de los/as hijos/as (Standing, 1983).

Algunas estrategias para reducir el conflicto entre múltiples roles o papeles, pueden variar, entre otras cosas, en función de cómo se distribuye el tiempo entre las distintas tareas, limitando por un lado la función laboral, o la función familiar (Bonilla, 1998).

Resumiendo este apartado podemos puntualizar que son diferentes las circunstancias en que se ven envueltas las mujeres, a pesar de los conflictos que pueden emanar: como el reproche constante hacia su trabajo, el descuido de sus actividades familiares y domésticas, las salidas a su trabajo en momentos que deberían estar con su familia, sacrificar horas de sueño por realizar un trabajo

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes
académico, percibir un salario superior al de su cónyuge, entre otras cosas.

Si nos centramos en las docentes universitarias que desempeñan roles en lo privado y en lo público, esto conlleva una doble dedicación y concentración. Avanzan en la carrera académica sorteando una serie de situaciones que se acentúa más cuando los/as hijos/as son pequeños/as y/o se tiene la responsabilidad de personas dependientes.

5. Antecedentes de la Conciliación

La auténtica conciliación, consistiría en hacer realidad las nuevas definiciones de la mujer, del hombre y de la relación entre ambos a través de su relación con las actividades de trabajo y las de cuidado que aún sean un referente lejano (Prieto, 2006). Ante la imposibilidad de conciliar, sólo se compagina (Durán, 2004). Y ante la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral en las circunstancias actuales, son las mujeres quienes suelen encargarse de compaginarlas; para ellas compaginar, significa casi siempre acumular, con permanentes arreglos. Pues al parecer, se da por supuesto que los hombres no tienen vida familiar que conciliar (Torns, 2004).

Por ejemplo, algo que nos ayuda a despejar dudas, en torno a esa supuesta conciliación que sólo parece incluir y considerar a las mujeres y a los hombres no parece tomarlos en cuenta. Al respecto se dice: que el tiempo que emplean padres y madres a la crianza de sus hijos e hijas es distinto y desigual. El estudio llevado a cabo por Singly muestra que ese tiempo es visto como continuo por las madres y discontinuo por los padres. (Singly, 1999).

Torns y Singly nos llevan a pensar en la inviabilidad de la idea de conciliación. Ya que, a su parecer, ocultan la división desigual de ese tiempo de trabajo (de cuidado y atención a los hijos/as) y no permiten un reparto efectivo de esas responsabilidades familiares. Encerrados en esa misma lógica, los padres no tienen ideas concretas sobre compartir, las tareas domésticas en nuestra sociedad son intangibles y poco valoradas. Tras estas argumentaciones, se demanda que la conciliación sea valorada por políticas orientadas a transformar la

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

manera de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas (Torns, 2004; Singly, 1999).

Siguiendo en este orden de ideas, donde varones y mujeres invierten tiempos distintos en el cuidado de los hijos/as, y de acuerdo a estos/as teóricos/as son ellas las que más concilian. Si bien otras científicas sociales revisan históricamente el concepto de conciliación, aparecido en el siglo XIV, bajo la acepción de acercamiento de mundos contrarios y que ha llegado hasta nuestros días amparado, incluso por la Organización Internacional del Trabajo.

Autoras como Durán, Torns y Singly proponen el rechazo del término. El motivo en el que se sustentan es que la palabra en sí no tiene por qué cuestionarse, sí debe sustituirse, por qué lleva implícita una idea mítica de concordia y equilibrio que oculta el conflicto derivado de la división sexual del trabajo. Anotan que la idea de reconciliación, supone muchas veces negar la necesaria dinámica de transformación, en este caso, de las relaciones sociales entre los sexos (Durán, 2004; Torns, 2004; Singly, 1999).

Resaltamos en este apartado que si bien existen leyes que promueven la conciliación, el cambio de actitud debe de provenir de quienes conforman los hogares, se debe negociar en la intimidad de los mismos. Cobra importancia la diferencia en los tiempos de cuidado, que dedican los padres a los hijos/as, porque ellos dan por hecho, que son las madres las indicadas para hacerlo, y evaden su responsabilidad, se concretan a su aportación económica. Coincidimos en la factibilidad de cambiar el término conciliación, por dar la idea de que ambos cónyuges, contribuyen de manera simétrica en sus roles de padre/madre, esposo/a, y contribuidor/a del apoyo doméstico.

5.1 Conciliación

Este acercamiento nos permite concretar que, aunque exista voluntad de ambas partes, siempre van a estar de por medio los patrones conductuales, las historias de vida de cada uno/a de los participantes en este estudio. Aunado al machismo que se vive en sociedades patriarcales como la nuestra, donde sigue imperando el dominio del hombre sobre la mujer. Esto también tiene relación si la pareja de los personajes estudiados son además profesionistas y trabajan en una

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

empresa o institución o son amas de casa dedicadas al hogar únicamente.

Por ejemplo, en España, el hombre mantiene su rol casi intacto, más la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer, lo cual no significa que ésta abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar sino que de hecho asume un doble papel: el familiar y el laboral (Carrasco, 2001).

En ese mismo sentido se ha observado que las mujeres por diversos motivos, han querido buscar fuera de su hogar, ciertas actividades que les permitan obtener un ingreso adicional al de su esposo; ya que cada vez son más, las mujeres interesadas, en compaginar o alternar el desempeño de diversos papeles, familiares, maternos y profesionales. (Bonilla, 1998)

Por lo regular los cambios en la estructura espacial de los sitios donde se mueven las mujeres, suelen afectarles más a ellas, dado que precisamente tienen necesidad de articular cotidianamente distintas funciones (Borja y Castells, 1997).

En Europa, el Estado francés ha considerado, que la conciliación de las responsabilidades familiares con la actividad laboral formaba parte de los temas que debían ser objeto de atención por parte del gobierno. Por el contrario, los sucesivos gobiernos británicos han considerado que las medidas adoptadas por las familias para atender a sus miembros dependientes son un asunto privado que sólo les concierne a ellas (Lewis, 1994).

El trabajo laboral de las mujeres está tan desmigajado o corresponden tanto a horarios incompatibles con la vida familiar que han hecho insoportable con su conciliación con la vida profesional (Medá, 2000). En particular, en aquellos casos en que se reconocen los dos trabajos de las mujeres, el doméstico y el asalariado, sigue sufriendose un estrabismo que lleva a conceder mayor importancia a uno u otro (Pichio, 1992).

Sin embargo otra autora enfatiza que cuando las mujeres de clase media empiezan a estudiar y a entrar en el mercado laboral se empieza a visualizar el conflicto de los tiempos de los trabajos. En un sitio exigen la eficiencia y en el otro la relación, dos cuestiones complicadas de conciliar (Carrasco, 2004).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Las medidas de conciliación laboral y familiar no han alcanzado la efectividad deseada, en parte debido a la posición secundaria de las mujeres respecto a la actividad laboral (y al carácter eminente contributivo junto a nuestro sistema de protección) y en parte a la falta de apoyo político a medidas efectivas que permitan la ruptura de las pautas convencionales de la división sexual del trabajo (Salido, 2001).

Sin duda, en algunas mujeres es difícil mantener un modelo mixto que combina en proporciones iguales la opción por priorizar la vida profesional sobre la familiar frente a la consideración de la salida al mundo profesional como complemento a los ingresos del varón, nos encontramos con una situación de degradación en el empleo y una tensa vida familiar (Ramos y Romo, 1998).

Más sin embargo, el proceso de conciliación ha exigido a las mujeres desarrollar distintas formas de resistencia individual, adaptaciones y elecciones diversas. En cambio los varones, continuarán con su dedicación prioritaria y muchas veces exclusiva al trabajo asalariado. Tal vez se consolida una nueva situación en que la mujer realiza los dos trabajos, en lo familiar y lo laboral, y los hombres continúan con su participación unidimensional en el trabajo asalariado (Carrasco, 1997).

Ahora bien, la situación que se vive en México, no es distinta de otros países europeos y americanos, donde existen instancias gubernamentales que promueven constantemente la equidad de género a nivel público, al igual que la promoción del empleo y la capacitación de las mujeres. Pero la realidad mexicana es que el hombre sigue adoptando el papel de proveedor, y la mujer aunque trabaje y sea también proveedora, sigue en su papel de ama de casa, responsabilizándose del cuidado de los hijos/as y de la casa. El apoyo que proporciona el cónyuge en casa no es equitativo, ya que en muchos casos está supeditado a situaciones como alguna enfermedad o incapacidad. Aventajando otros aspectos como el machismo, la violencia familiar, y la poca atención al cuidado de la salud.

Las presiones de un ambiente de trabajo cada vez más competitivo combinado con la falta de apoyo por las responsabilidades familiares están

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

llevando a conflictos considerables y tensiones para los trabajadores y trabajadoras, profesionistas o no, que intentan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares (Galhardi, 2006).

En la Comisión de Género y Equidad, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una funcionaria menciona: “que en un estudio realizado con una muestra de 1982 mujeres mexicanas, la mayoría de los hombres están de acuerdo en que la mujeres trabajen fuera de casa, pero no aceptan compartir las tareas domésticas, ni cuidar y educar a los/as hijos/as”. Se establece: que el hombre asumió que como él provee y mantiene, entonces tiene más derecho a recibir atenciones de su pareja. Sin embargo, cuando ambos salen a trabajar se empiezan a dar los problemas en el matrimonio y con la familia, porque no hay acuerdos de quién maneja el dinero, cómo y quién hace las tareas domésticas, cuál cuidará los hijos y atenderá las tareas o juntas de escuela, o al enfermo de casa o discapacitado. La inserción de la mujer en el trabajo cambió por completo los roles de la mujer y el varón en casa, y ha generado una serie de conflictos cuando no hay acuerdos. Aún cuando la pareja trabaja, en muchas ocasiones no termina con la mala situación económica de las familias, porque ella no gana igual que el hombre; no hay convivencia entre ellos y con los hijos/as. Se percibe un mayor estrés y cansancio permanente (Quezada, 2006).

No obstante, el papel de la nueva mujer en la sociedad es otro, es necesaria e imprescindible su presencia en el ámbito de las empresas y su aportación es útil; en los hospitales, escuelas, universidades, fábricas, empresas privadas, instituciones oficiales entre otros lugares, en los que se valora y tiene una destacada participación.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar y laboral no es una tarea fácil, pues implica adoptar varios roles, que difícilmente varones y mujeres llevan a cabo. Durante el camino pueden ocurrir muchos tropiezos, que no permitan su consolidación, su ascenso y éxito laboral.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

5.2 Referentes jurídicos de la conciliación en México

El origen de la conciliación tiene lugar en aquellas sociedades que cansadas del uso de la violencia, buscaron medios pacíficos para solucionar las controversias que surgían a su interior; así, participaron los jefes de familia, los ancianos, parientes y amigos que mediante la persuasión hicieron que las partes en conflicto arreglaran sus diferencias, llegando a acuerdos y conciliación (Pinedo Aubian, 2004)

La conciliación tiene referentes jurídicos por ejemplo en México, con el fin de que la legislación secundaria estuviera de acuerdo con el espíritu igualitario expresado en la Constitución Mexicana, se reformaron los preceptos del Código Civil Mexicano, dichas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de enero de 1954. Estas reformas se refieren al artículo 164 que establece “que los cónyuges están obligados al sostenimiento del hogar”, “las cargas deben de distribuirse de común acuerdo”; “sus derechos y obligaciones son iguales para ambos”. En el artículo 168 se especifica que “el marido y la mujer deben tener autoridad y consideraciones iguales” y que “de común acuerdo deben resolver lo relacionado al manejo del hogar, a la formación y educación de los/as hijos/as”(Código Civil Mexicano, 2006).

La prohibición de toda forma de discriminación, prevista en el artículo 1º constitucional; la igualdad jurídica de la mujer y el varón, consagrada en el artículo 4º de la Constitución Mexicana de 1917. Y en la Constitución del Estado de Veracruz en los artículos 4 y 6 (Constitución Mexicana, 2006; Constitución de Veracruz, 2007).

Aunque en México no existe una Ley, estos artículos contenidos en el Código Civil Veracruzano en sus artículos 4 y 6 y el Código Civil Mexicano en sus artículos 1º y 4º, que se derivan de la Constitución de 1917, máxima Ley que protege los derechos de los y las mexicanos/as, establecen las bases para generar, impulsar las actuales propuestas en materia de conciliación (Código Civil Mexicano, 2006; Código Civil Veracruzano, 2006).

Aún así, con este panorama legal reconciliador, no existe la aprobación clara en materia de conciliación, como la reforma a la Ley Federal del Trabajo en

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

1995 y 1997 (Ortiz, 2005). Hay un evidente déficit institucional en la materia. Las leyes, los reglamentos son insuficientes para enfrentar esta cuestión (Cordera, 2005). Por lo que urge la creación de un nuevo modelo de conciliación vida familiar/vida laboral, para lograr la igualdad de oportunidades (Ortiz, 2005).

Entonces, es necesario conocer los avances en materia de conciliación que existen en otros países, y que pudieran ser de utilidad para aplicarse en nuestro país. En México es necesaria la creación de un nuevo modelo de conciliación vida familiar/vida laboral, para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en ambos campos, afirma la directora general de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para atender esta problemática adversa entre la familia y el trabajo se buscará establecer un modelo de conciliación, políticas públicas y planes de acción (Quezada, 2006).

Sin embargo, en el Código Civil Mexicano, los artículos 164 y 168, el Código Civil Veracruzano en los artículos 100, 102 y 103, esbozan lo relativo a las cargas que se deben de distribuir de común acuerdo, al igual que las responsabilidades y cuidado de los hijos/as. Aspectos destacables que ya se abordan en detalle en los apartados anteriores, y que son el sustento teórico de nuestra investigación, pero que es necesario enlazarlos con los avances en materia jurídica, para que se formulen posteriormente planes de género y desarrollo y políticas públicas, que coadyuven a desarrollar un modelo de conciliación propositivo para lograr igualdad de oportunidades y resolver la problemática entre la familia y el trabajo (Código Civil Mexicano, 2006; Código Civil Veracruzano, 2006).

En nuestra entidad veracruzana contamos con la Epístola Matrimonial Veracruzana (2006), de reciente creación, que vino a sustituir a la de Melchor Ocampo (1859) que marcaba obediencia, sometimiento y la fidelidad que la mujer le debía al esposo, haciendo omisión a los derechos de equidad. Que resaltaba el papel del varón como proveedor, y la mujer como encargada de administrar y cuidar los bienes de la casa.

En la actual Epístola Matrimonial Veracruzana sobresalen los siguientes aspectos:

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

1. *El matrimonio es una relación que surge del amor y se consolida con el compromiso mutuo, cuyos elementos indispensables son el respeto y la tolerancia.*

2. *Tiene el significado de ser fieles y respetar la individualidad de cada uno, al compartir la vida con lealtad.*

3. *Como la base de la familia y de la sociedad, el matrimonio debe trascender como ejemplo de comprensión, consideración y corresponsabilidad.*

4. *Colaborar como pareja en la creación de una sociedad en la que el hombre y la mujer convivan en armonía. Sean defensores de los principios de igualdad, equidad y justicia.*

5. *Recordar que el ejercicio de los derechos sociales y culturales, económicos y patrimoniales representa el principio del respeto y la relación armónica entre los seres humanos. De ser el caso, deben ser la madre o padre, que guíen a sus hijos con el ejemplo de su amor, transmitiendo valores en forma tierna y respetuosa.*

6. *Ser conscientes de que la cooperación en las actividades cotidianas, así como la educación de las hijas y los hijos es responsabilidad de ambos.*

7. *Al guiar el matrimonio de esta manera habrán conservado su hogar con la satisfacción de tener a su lado al amor de su vida. La sociedad veracruzana sabrá que han cumplido el más noble de los compromisos: hacer de la vida en común una alianza insoluble que la preserva.*

Dicha Epístola toma en cuenta la Iniciativa de Ley de Equidad de Género para Veracruz. Su autora es una destacada pozarricense, que participó en la Convocatoria Estatal para formular una nueva Epístola para nuestro Estado. La misma ha sido leída en ceremonias civiles, a partir del 15 de septiembre de 2006.

En otro orden de ideas en el Congreso del Estado de Veracruz, se presentó ante la Comisión de Equidad, Género y Familia, una iniciativa que busca en primer lugar la protección jurídica de la mujer, en segundo lugar que la violencia hacia la mujer o la violencia basada en el género, es consecuencia de una

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

marcada problemática social, llegando a considerarse esta situación como un problema de salud pública y una inminente violación a los derechos humanos. La iniciativa de la Ley de Equidad de Género, próximamente será presentada en el seno de la Legislatura del Estado para su aprobación y puesta en marcha (Sexagésima Legislatura del Estado de Veracruz, enero de 2005).

Entre otras acciones se llevó a cabo el Quinto Foro Regional de Consulta para la Elaboración de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres que tuvo como sede el Palacio Legislativo, en la Ciudad de Xalapa, Veracruz. La diputada y presidenta de la Comisión Permanente de Equidad, Género y Familia del Congreso del Estado, expresó: “La igualdad es la igualdad de todas las personas que está siempre sobre cualquier otro principio o valor, por tanto ninguna norma jurídica puede ir contra la dignidad humana”, durante el Quinto Foro Regional de Consulta para la Elaboración de la Ley de Equidad de Género e igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Estos Foros han tenido por objeto recabar las inquietudes, sugerencias y propuestas de la ciudadanía veracruzana para incorporarlas a la Iniciativa de Ley en la materia y presentarlo ante el Pleno del Congreso del Estado (Secretaría de Gobierno de Veracruz, junio de 2006)

En el Estado de Veracruz con el consenso de todas y todos los/as veracruzanos/as, se pretende que exista una verdadera igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos y todos los sectores. Para ello se está trabajando en una propuesta de Ley que regule y haga efectivo los principios de equidad e igualdad entre las mujeres y los varones, en el cual se sigan los lineamientos básicos que orienten al Estado hacia el cumplimiento de dichos principios en el ámbito público y privado (Iniciativa de Ley de Equidad de Género, 4 de noviembre de 2006).

Más sin embargo existen movimientos importantes de mujeres que forman parte de ONG´s (Organizaciones No Gubernamentales) y trabajan en programas de beneficio social para ellas, también existen propuestas en Organizaciones Gubernamentales que aún no han sido aprobadas por el Pleno de la Cámara de Diputados/as, y se espera su aprobación para consolidar la mayor participación de mujeres y varones en el ámbito laboral en la búsqueda de mayores apoyos y

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

beneficios sociales. Como es el caso de la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1995 (que aún en 2007 no ha sido aprobada), y en 1997 el Partido de Acción Nacional (PAN), propone una iniciativa de ley con perspectiva de género que habla de los derechos de las mujeres en sus responsabilidades, pero no concibe a la mujer como una ciudadana, que tiene derechos. En el punto de las responsabilidades familiares, se incorpora la idea de compartir con los esposos las tareas domésticas, los permisos escolares, la corresponsabilidad en las tareas domésticas (Quezada, 2006).

Se puede agregar un problema adicional en esta perspectiva de la posible conciliación familia-trabajo, en el caso de México. Al parecer no estábamos preparados para esta entrada masiva de la mujer al trabajo, que en nuestro caso se da en los últimos veinte años (Cordera, 2005).

Una propuesta que tiende a favorecer las relaciones de género en el Estado de Veracruz es la nueva Ley que aprobó la creación del Instituto Veracruzano de las Mujeres, el cual buscará propiciar un cambio en las condiciones de vida de las mujeres. Entre las funciones de dicho Instituto estará promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten una cultura de equidad de género y que al mismo tiempo elimine los obstáculos para el pleno goce de sus derechos, además de implementar políticas públicas que favorezcan el desarrollo integral de las mujeres. Asimismo realizar un diagnóstico integral de la situación de las mujeres, en coordinación con la sociedad civil e instituciones académicas públicas y privadas. Esta nueva ley se deberá impulsar en coordinación con los ayuntamientos, la creación de Institutos Municipales de las Mujeres para establecer las políticas, acciones y programas tendientes a propiciar la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra las mujeres (Iniciativa de Ley para la creación del Instituto Veracruzano de las Mujeres).

5.3 Estrategias de conciliación

Muchas de las estrategias que pueden ayudar a las mujeres a resolver sus problemas de conciliación, proceden de iniciativas o programas establecidos por los Gobiernos en turno, pero en coordinación con grupos de mujeres

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

feministas que buscan mejorar el bienestar de las mujeres y sus familias.

Una importante iniciativa comunitaria presentada en 2000-2006 por España a la Unión Europea, es la iniciativa EQUAL, la cual integra elementos valiosos para fines de nuestro estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. A continuación se describen algunos de los aspectos más sobresalientes de dicha iniciativa:

Podemos mencionar la lucha contra la discriminación y la desigualdad de hombres y mujeres en el ámbito del empleo. El fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. La búsqueda de la conciliación de la vida familiar y laboral. Otro aspecto importante es la incorporación de la corresponsabilidad en la iconografía de los libros de enseñanza de niñas y niños. Por último promover el cambio de actitud sobre la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral y los roles de hombres y mujeres en el ámbito doméstico (Iniciativa Equal en Artazcoz, 2002).

En tanto, se destaca que las medidas o estrategias que facilitan la permanencia de las mujeres en su trabajo, son sin duda la posibilidad de tener acceso a guarderías, que puedan ser cómodamente pagadas por las familias, y que el tiempo estipulado para el cuidado de los niños/as fuera utilizado por la madre (como ocurre en la actualidad en más del 95% de los casos), y también por el padre. Aunque se hace nuevamente referencia a la Ley sobre la conciliación de la vida familiar que contempla esta posibilidad, el hecho de que sea opcional y excluyente para uno de los miembros de la pareja, influye en que se reproduzca la clásica división sexual del trabajo, esto es la separación entre el espacio público para los varones, y el espacio público y privado para las mujeres (Frutos, 2002).

La siguiente propuesta realizada por Constanza Tobio (1995) acerca de la conciliación plantea una serie de objetivos claros para que se identifiquen los principales ámbitos de las estrategias de conciliación.

Respecto del ámbito privado de la familia: la promoción de una participación más equilibrada en las tareas domésticas y responsabilidades.

La promoción de la conciliación en el ámbito laboral: es decir, la

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

adecuación de las estructuras y organización del empleo a la vida familiar y social.

El desarrollo de los servicios comunitarios necesarios para el cuidado de los/las personas dependientes.

La integración de otras políticas o iniciativas con incidencia clara sobre las oportunidades de conciliación (Tobio, 1995).

Reflexionando lo anterior es necesaria la corresponsabilidad en el trabajo y en el hogar, el trabajo a tiempo parcial o la utilización de recursos comunitarios para el cuidado del hogar como las guarderías, los servicios de atención domiciliaria o las residencias de ancianos. Aunque esta modalidad de empleo se considera a menudo una de las soluciones más efectivas a corto plazo para combinar el trabajo doméstico y el extradoméstico (Artazcoz, 2002).

Otros autores creen necesario para la consecución de objetivos, estrategias que giran en torno a los conceptos de reciprocidad y redistribución: compartir y redistribuir el empleo, incrementar la flexibilidad en los horarios laborales y de los servicios, mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Propuestas que inciden mayoritariamente sobre el sector público, pero que no pueden sustraerse a lo privado (Ramos y Romo, 1998).

Así, observamos que mientras muchas iniciativas o propuestas deben ponerse en práctica a partir de decisiones gubernamentales, existen también comportamientos como el cambio de actitud en los hogares, respecto a la corresponsabilidad de actividades, que debe transformarse en una práctica cotidiana y permanente. Además, se considera que las mujeres son tan capaces y responsables como los varones y el hecho de ser mujeres trabajadoras y académicas, les permite conjugar dos responsabilidades, y compaginar la familia y el trabajo.

Pero siguiendo dentro de la temática de conciliación, nos interesa mostrar el panorama presente en México, que es donde se centra nuestro objeto de estudio, pues existe un avance sustantivo de mujeres que ya no quieren quedarse en casa, prefieren prepararse y buscar un empleo. A la vez echar mano de un

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

sinnúmero de maniobras para salir adelante, de las responsabilidades que representan la familia y el trabajo. Los siguientes estudios realizados con varones con el objetivo de estudiar, muestran lo siguiente:

En un estudio cualitativo donde se entrevistó a profesionistas de diferentes sectores sociales de la ciudad de México. Los resultados encontrados muestran que “ayudan”, pero no necesariamente “comparten” las responsabilidades domésticas, aunque sus esposas desempeñen actividades remuneradas (Vivas, 1996).

Otro estudio cualitativo muestra a través de entrevistas a varones profesionistas y de sectores populares de la ciudad de México, que la visión masculina en el ámbito doméstico se concibe como un rol exclusivamente femenino y el rol de proveedor es concebido típicamente masculino. Además los hombres expresan, que cuando las mujeres trabajan en actividades extradomésticas, ellos colaboran en las tareas de la casa, no porque les corresponda hacerlo (Guttman, 1996).

El siguiente trabajo investigativo muestra, que existen los condicionantes familiares que inciden en el trabajo femenino extradoméstico, y subrayan la necesidad de considerar además del estado civil, la edad y el número de hijos/as, el abanico de estrategias que las mujeres casadas pueden utilizar para combinar sus roles o papeles de ama de casa, madre y trabajadora. En esto se hace se hace hincapié en la presencia de otra mujer en el hogar además de la esposa o jefa, y los ingresos de los otros miembros de la familia (García y de Oliveira 1994; 1984).

Estas autoras sugieren las siguientes estrategias:

a) El apoyo de los hijos e hijas adolescentes u otros familiares que viven en el hogar.

b) La búsqueda sistemática de apoyo no residencial: familiar, de amigos y vecinos.

c) La utilización de guarderías y servicio doméstico remunerado, cuando están disponibles y se cuenta con los recursos para cubrir sus costos.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

d) *La adaptación del horario de trabajo y del tipo de actividad extradoméstica realizada con las responsabilidades domésticas* (García y de Oliveira, 1994; 1984).

Por otro lado se proponen otras estrategias más eficaces para las mujeres que presentan trastornos de la vida cotidiana entre ellas se menciona: cuestionamientos críticos a su cotidianidad, menor exigencia en las actividades diarias, propuestas de redistribución de los roles familiares, etc., que actuarían positivamente sobre sí mismas y sobre su medio (Burín, 2000).

En un estudio sobre mujeres trabajadoras en Rio Blanco, Veracruz, se observó que la vida laboral se interrumpe para casi todas las mujeres con el matrimonio y los hijos/as. Para aquellas que al casarse, tuvieron hijos/as, y no abandonaron la actividad laboral por completo, sí cambió el carácter de esta actividad. Durante ese lapso las mujeres trabajaron irregularmente, utilizando su ingreso para complementar el gasto familiar y satisfacer las necesidades extras. La posibilidad de regresar a una vida laboral plena no estaba descartada (Necoechea, 1988).

Las estrategias anteriormente presentadas al igual que los estudios realizados en nuestro país, alientan la posibilidad de que puede conciliarse lo privado y lo público; pero cabe destacar el cambio de actitud de los varones que apoyan de manera limitada, en ausencia de sus mujeres. Lo complaciente para ambos sería una estrategia permanente no sólo en sus ausencias, sino siempre y con el apoyo y la disposición de todos/as los/as miembros/as que integran la familia.

6. Las mujeres ante el trabajo: situación internacional

El panorama que viven las mujeres en países norteamericanos y europeos no son distintos a las experiencias que se viven en México, a continuación presentamos temas de la familia y el trabajo en su importante inserción, y los esfuerzos que hacen para sobrelivir.

En la actualidad está razonablemente aceptado en el ámbito de las

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

ciencias sociales que la hoy denominada perspectiva de género ha permitido iniciar un proceso de revisión del concepto de trabajo que ha culminado en la consolidación de una acepción más amplia del mismo (Borderías, Carrasco, Alemany, 1994).

Para Torns (2001), el concepto de trabajo incluye la actividad laboral junto al trabajo reproductivo o doméstico/familiar. El concepto de trabajo procede de aquellos análisis que dan cuenta de un nuevo objetivo de estudio el trabajo de las mujeres adultas que viven en sociedades urbanas industrializadas. Ella propone que esto tiene que ver con una serie de ausencias y de relaciones de subordinación, suficientemente alejadas de las vivencias cotidianas de la mayoría de las personas que formulan los análisis sobre el trabajo doméstico/familiar que son las mujeres adultas de clase media (Torns, 2001).

Asimismo Lewis (1994), en lo referente a la carga del trabajo doméstico, expresa que “las feministas siempre se han planteado dos grandes interrogantes: (a) cómo valorarlo, (b) cómo lograr un reparto más equitativo del mismo entre hombres y mujeres” (Lewis, 1994, pp. 25).

El trabajo doméstico no es simplemente la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para satisfacer las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros. Se espera que gracias al trabajo de las mujeres, la relación alienada que estructura el sistema de producción y el sistema social se invierta en el seno de la familia o, al menos, que ésta absorba sus conflictos (Picchio, 1992).

Picchio propone “las diferencias en el grado de colaboración de los hombres, las variables cruciales no son tanto el hecho de tener un trabajo remunerado o el número de hijos o hijas, sino sobre todo la clase social y el nivel de instrucción”. Los hombres de clase media y más instruida ayudan más en casa. De todos modos, se trata de una ayuda siempre muy limitada, rígida y en las tareas que ellos deciden (Picchio, 1992).

Por lo tanto es necesario analizar el espacio percibido y la implicación de las estructuras objetivas en la significación del espacio. Este espacio significativo es construido a través de las representaciones culturales de los individuos; al

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

mismo tiempo, ellos tienen la capacidad de reestructurar esas representaciones mediante la práctica cotidiana, una de esas prácticas es el trabajo doméstico, el cual implica tareas de aseo de la vivienda, de elaboración de comida para consumo de los miembros de la familia, procesos de negociación y de establecimiento de redes familiares para su realización (Bourdieu, 1997).

Por otro lado, en España, el 80% de las mujeres, declaran que su cónyuge no realiza ninguna tarea doméstica. Un 60 % de los hombres que participan de vez en cuando en el trabajo doméstico se encargan de la compra, apenas un 30 % de los hombres ayudan de vez en cuando a limpiar la casa o guisar. Mientras que las mujeres se encargan de la mayoría de las tareas y tienen que “coordinar” la ayuda de los distintos miembros de la familia (Le Feuvre, 2000).

En definitiva, el trabajo destinado al cuidado de la familia tiene otro contexto social y emocional que el trabajo asalariado y satisface necesidades emocionales y sociales que no son sustituibles”. Sin embargo, estas actividades no valoradas, actividades que incluyen la alimentación, el afecto, y, en ocasiones, aspectos poco agradables repetitivos y agotadores, pero absolutamente necesarios para el bienestar de las personas y de la sociedad (Carrasco, 2001).

En este sentido, la experiencia cotidiana de las mujeres es una negociación continua en los distintos ámbitos sociales como cuidadoras responsables de los demás y como trabajadoras asalariadas con todas las restricciones y obligaciones que ello significa que se traduce en la imposibilidad de sentirse cómodas en un momento construido según el modelo masculino (Picchio, 1994).

Por lo que al estudiar las repercusiones de la doble jornada sobre la salud de las españolas, “quedarse en casa no parece que en el futuro sea la mejor opción para la mayoría de las mujeres y desde el punto de vista de la salud, tampoco es lo deseable”. Ya que muchos estudios han mostrado un peor estado de salud en las amas de casa en comparación con las mujeres que tienen un trabajo asalariado (Artazoz et al, 2000)..

Esta autora comenta, que el trabajo doméstico es como la jornada interminable, no está reconocido socialmente e implica tareas físicas pesadas y poco gratificantes. Por el contrario el trabajo asalariado proporciona a la mujer

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

una red de relaciones sociales (Artazcoz et al, 2002).

Por ejemplo en Canadá, la parte esencial del trabajo doméstico lo realizan las mujeres. Los datos disponibles relativos a la utilización del tiempo muestran que el tiempo “fuera del trabajo asalariado” se distribuye de modo muy desigual y que las mujeres le dedican mucho más tiempo que los hombres (Messing, 2002).

De manera que podemos darnos cuenta, que el problema de la no valoración del trabajo doméstico en su relación con el trabajo asalariado, parece reproducirse en distintos países del mundo como Canadá y Estados Unidos con quienes nuestro país por su cercanía geográfica, mantiene relaciones políticas, económicas, sociales y culturales importantes, como el Tratado de Libre Comercio. Pero también el no reconocer las importantes tareas que realizan las mujeres, es una situación prevaleciente en países europeos, concretamente con España, con quien nuestro país ha establecido importantes negociaciones que han abierto el mercado de trabajo para las mujeres, sobre todo en el rubro de las Instituciones Bancarias y otros ámbitos comerciales.

7. Situación de las mujeres mexicanas en la familia y el empleo

Por otro lado después de recorrer el panorama internacional, ahora describiremos lo que ocurre en nuestro país. En nuestro estudio sobresalen dos aspectos relevantes en los/as sujetos participantes de esta investigación que son: la familia y el empleo, donde transcurre su vida cotidiana.

En primer lugar iniciamos con la familia, que es el espacio donde nuestras entrevistadas/os tienen la responsabilidad de los/as hijos/as y el cuidado de la casa, actividades que generalmente no tienen un reconocimiento, por llevarse a cabo en el espacio privado, y que no tienen una remuneración económica (Chávez, 2005). En segundo lugar, nos referiremos con más detalle al empleo de los/as participantes quienes dedican parte importante de su tiempo en realizar actividades que implican responsabilidad, pero que además de tener un reconocimiento por llevarse a cabo en el espacio público, son remuneradas.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Entonces, en diferentes investigaciones llevadas a cabo en México se ha visto cómo se organiza el trabajo doméstico, si existe ayuda de la familia, si hay una mayor o menor dificultad de la distribución de la carga doméstica entre los integrantes, si la mujer prioriza y primero cumple con el cuidado de los hijos y el cuidado de la casa, y después en su trabajo fuera del hogar.

Esquivel (2004) menciona, que la organización del trabajo doméstico al interior de la familia, hace posible su realización sustentándolo en aspectos como: el número de integrantes, el ciclo familiar y el espacio de la vivienda. Considerando también la influencia que ejerce la distribución del trabajo doméstico, el espacio, la doble jornada femenina y el nivel escolar (Esquivel, 2004).

En otros estudios realizados, se ha encontrado que es difícil desempeñarse en la carrera profesional cuando se tiene una familia; sin embargo, sí existe ayuda de la familia para realizar el trabajo del hogar, las mujeres pueden ser más independientes y dedicarse a su desarrollo profesional y hasta personal (Vásquez, 1985).

En otras investigaciones se mantiene que “El trabajo doméstico se lleva a cabo con mayor o menor dificultad, dependiendo de la distribución entre los integrantes, la carga doméstica que asume la mujer y las condiciones físicas de la vivienda”. Esta posición de dejar a las mujeres todas las actividades relativas al hogar, sin la participación efectiva de los miembros de la familia, las coloca en desventaja y más cuando ellas acuden cotidianamente a realizar un trabajo asalariado (Magaña, 2004).

En un estudio realizado por Bueno (1992), se encontró que la mujer debe cubrir primero sus responsabilidades tradicionales (cuidado de los hijos y el cuidado de la casa) y después considerar las posibilidades de realizar actividades fuera del hogar. El hombre a su vez cumple con el rol de jefe de familia, de proveedor, pero rara vez acepta nuevas obligaciones, especialmente si son de carácter femenino. El varón espera que la mujer lo apoye y comparta con él los problemas relacionados con el campo laboral, pero él por lo regular no está dispuesto a colaborar con las labores del hogar. (Bueno, 1992).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

El siguiente trabajo realizado por Teresita de Barbieri, resalta la participación del esposo en las tareas de la casa como son: “limpiar, lavar, hacer las compras de la comida, planchar la ropa, y el cuidado y transporte de los niños”. Los resultados de este trabajo indicaron, que los varones casi nunca asumían responsabilidad por éste tipo de trabajo, pero sugerían que realizaban más tareas domésticas, cuando sus esposas o compañeras participaban o tenían un trabajo asalariado (Barbieri, 1984).

Relacionando el estudio anterior nos damos cuenta que existe una marcada diferenciación en éste sentido, y encuentran que la participación masculina es muy escasa y esporádica en los quehaceres de limpieza, lavado, y planchado de ropa, alimentación y similares, pero relativamente más importante en la esfera del cuidado de los hijos-hijas (Casique, 2001).

Se confirma en el siguiente estudio que según la percepción de las mujeres, la participación de los varones en las tareas de la casa era de un 27%, en tanto el involucramiento masculino es de un 38.4% en el cuidado de los/as niños/as y en su transporte (García y De Oliveira, 2003).

Esto nos permite afirmar que las mujeres en México continúan sin apoyo y participación de su cónyuge, aunque ellas se dediquen al trabajo domestico y asalariado. Porque ellos aparte de darse cuenta del exceso de trabajo de sus esposas, suelen percatarse de su cansancio pero no logran sensibilizarse y tomar las riendas, apoyar y ser corresponsable en su participación en el hogar.

7.1 Datos estadísticos sobre la familia mexicana

Según datos del INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), el avance educativo de las mujeres, su inserción masiva al mercado de trabajo, y la disminución de la fecundidad, son aspectos que han modificado el paisaje hogareño de manera sustancial. En relación a las mujeres ellas representan el 51.2% de la población del país, y una edad media de 23 años, una tasa de fecundidad que ha bajado a 3.2 hijos en áreas rurales, y 2.2 en las ciudades (INEGI, 2000).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

7.2 Parentesco-familias con jefe o jefa

Los datos presentados en el informe del INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) muestran que la familia es el ámbito en el que interactúan personas relacionadas entre sí por lazos de parentesco por consanguinidad, afinidad, costumbre o legales. En ella se establecen, obligaciones y derechos entre sus miembros, con peculiaridades para cada uno de ellos dependiendo del sexo, edad y posición en la familia (INEGI, 2005).

Este último ejercicio censal registró en México 22.3 millones de hogares, donde las familias con jefe pasaron de 12.9 a 16.9 millones y aquellas con jefa de 2.3 a 3.9 millones. Con base en las relaciones de parentesco de sus integrantes, las familias se clasifican en dos grandes grupos: las nucleares (que se conforman por la pareja conyugal, y los hijos/as o por el jefe/a con sus hijos/as. Las no nucleares (que se conforman por un hogar nuclear con otros parientes y/o no parientes del jefe/a o por el jefe/a y otros parientes donde puede haber no parientes (INEGI, 2005).

7.3 Población económicamente activa de mujeres.

En nuestro país el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), de acuerdo a sus estadísticas muestra que el 37.5 por ciento de la población femenina es económicamente activa, mientras 62.5 por ciento no lo es. De cada 100 mujeres ocupadas 62 son asalariadas, 24 trabajan por su cuenta, 12 no reciben pago alguno y sólo 2 son dueñas de negocios. Comparativamente con las proporciones de los hombres asalariados y de quienes laboran por su cuenta son semejantes a los de las mujeres, pero la gran diferencia se encuentra en la gran cantidad de patrones o dueños, la cual en ellos se triplica (INEGI, 2005).

Se observa que en parejas donde el varón es menor de 30 años, por qué es la edad donde el varón es productivo y prevalece la forma de organización donde sólo el hombre trabaja y es proveedor en un 72%, y son relativamente bajos los porcentajes de casos en que ambos lo hacen, cuando cuentan con un

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

familiar cercano o empleada doméstica en un 21.5%, y en que sólo ella labora en un 5.1%.

Cuando el hombre tiene de 30 a 49 años predominan las parejas dónde sólo él trabaja en un 64.7%, y se registra la proporción más alta en que ambos lo hacen en un 28%.

Sí el varón tiene 50 años o más, el porcentaje donde sólo el hombre trabaja es el más bajo en un 52% y en un 29% ninguno de los cónyuges participa en el mercado laboral, pero se registra un 14.4% en que ambos trabajan (INEGI, 2005).

7.4 Tiempo que emplean varones y mujeres en actividades domésticas

En la siguiente tabla se aprecia el tiempo que destinan varones y mujeres al trabajo doméstico. El porcentaje de participación, y promedio de horas dedicadas semanalmente al trabajo doméstico, estos datos se pueden consultar en la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2002 (Veáse tabla 1).

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Tabla 1. Reparto de las actividades domésticas y tiempo invertido en las familias mexicanas

| Actividades del trabajo doméstico | Hombres | | Mujeres | |
|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | Porcentaje de participación | Promedio de hrs. semanales | Porcentaje de participación | Promedio de hrs. semanales |
| Trabajo doméstico | 50.8 | 9.00 | 98.8 | 39.48 |
| Cuidado de familiares | 5.9 | 9.42 | 53.8 | 23.48 |
| Lavar y planchar ropa | 8.5 | 1.42 | 95.5 | 8.30 |
| Preparar los alimentos | 18.4 | 4.06 | 94.9 | 14.30 |
| Limpiar la casa y lavar los trastes | 9.8 | 2.12 | 91.1 | 5.12 |

Fuente: INEGI .Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2002. Base de Datos. México, 2003.

Estos datos muestran que la participación de los varones en el trabajo doméstico es de 50.8%, y de las mujeres de un 98.8%, ellas emplean casi el 100% de su tiempo al trabajo doméstico, mientras los varones sólo la mitad del tiempo. Así el número de horas semanales que invierten ellos en el trabajo doméstico, es de 9 horas, y las mujeres es de 39 horas a la semana. En la participación en el cuidado de familiares, ellos emplean un 35.9%, y ellas un 53.8%. Convirtiendo esto a horas semanales, ellos destinan 9 horas, y ellas 23 horas al cuidado de familiares. En la actividad de lavar y planchar ropa, ellos utilizan un 8.5%, y ellas un 95.5%, en otras palabras, que las mujeres realizan casi en su totalidad esa labor, y los varones apenas su contribución es muy pequeña. Las horas destinadas de ellos es apenas de 1 hora, y de ellas de 8 horas.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En la preparación de los alimentos los varones emplean un 18.4% y las mujeres un 94.9%, sobresaliendo una vez más ellas. El número de horas que ellos utilizan es de 4 horas a la semana, mientras ellas emplean 14 horas semanales.

Por último en la tarea de limpiar la casa y lavar los trastes los varones participan un 9.8%, y las mujeres un 91.1%, observamos que son ellas las que más invierten su tiempo en estas actividades. Ellos emplean sólo 2 horas semanales, mientras ellas emplean 5 horas a la semana.

Por lo tanto son las mujeres quiénes siguen llevando la carga doméstica pesada en muchas familias mexicanas, aunque con sus variantes de aquellas que tienen el auxilio o el apoyo de parientes cercanos, o empleadas domésticas. Porque en algunas familias de clase media, a pesar de poder pagar el servicio, no las obliga o convence a tener ayuda, por la experiencia que han tenido con el personal contratado. O bien cuando los/as hijos/as se van a estudiar aumentan los gastos económicos, y por consiguiente disminuye el trabajo en casa. Por lo que recurren en menos medida a la ayuda externa.

También en la gráfica podemos observar, que en las demás actividades existe una desigualdad notable, entre mujeres y hombres. Lo cual propicia que no sólo desplieguen un esfuerzo físico y mental al realizarlas, sino que es digno de tomarse en cuenta que las mujeres aparte de trabajar en el hogar, están realizando un trabajo asalariado.

Asimismo las medidas del tiempo que pasan hombres y mujeres en labores domésticas probablemente no incluyan la infinidad de tareas insignificantes “que no me quitan tiempo”, que realizan las mujeres de manera automática y natural como pegarle un botón o rebanarle la fruta al marido, vaciar los ceniceros, doblar la ropa mientras ve la televisión, o preparar el desayuno; cosas pequeñas sin duda, pero que los hombres no hacen (Castañeda, 2002).

La visión que se tiene de la familia se sustenta en estereotipos, en donde el modelo de vida familiar se circunscribe a la familia nuclear típica, organizada bajo la tradicional división del trabajo, en que el varón es el proveedor de los recursos materiales necesarios para la reproducción del grupo, y la mujer es la encargada

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

de los cuidados de la familia y del trabajo doméstico. En México, la familia nuclear es conformada por el padre, la madre y las/os hijas/os (Becker, 2000).

Aunque actualmente las nuevas familias, en donde la posición del varón y la mujer en la actual sociedad productiva y demandante de la participación de ambos como proveedores, no sólo en la vida familiar, sino teniendo una activa vida laboral donde conjugan su tiempo, representan y encarnan varios roles, sufren asumiéndolos y acaban conflictuándose, hasta conseguir un alivio para sus males buscando alguna solución a través de la conciliación.

7.5 Trabajo doméstico y asalariado

Así, por ejemplo, podemos observar que en la última Encuesta Nacional de Empleo, el promedio de trabajo doméstico y asalariado por estado conyugal, para las mujeres es de 64.91%, y para los varones 54.94%. En edades de 30 a 49 años, se registra un 28%, que es la proporción más alta en que ambos trabajan. Si el varón tiene 50 o más, el porcentaje que se registra es de un 14.4% en que ambos trabajan (Encuesta Nacional del Empleo, 2004).

Esto coincide con lo que señala el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) el cual considera: que el trabajo doméstico consume tiempo en el que hay desgaste físico y mental en beneficio de los miembros de la familia, por el cual no se recibe remuneración y en muchos casos no es reconocido. Casi todo el trabajo doméstico es realizado por mujeres. En este participan casi todas las mujeres y la mitad de los hombres en pareja (INEGI, 2005).

Esto explica que la mujer sigue realizando el trabajo doméstico y asalariado. El trabajo doméstico exige tiempo y desgaste físico y no hay remuneración ni es reconocido. La edad productiva de varones y mujeres en el trabajo asalariado es entre los 30 y los 49 años de edad.

Con lo cual se viene a confirmar que los problemas de conciliación se dan más en edades adultas porque la proporción de parejas donde el hombre trabaja, es mayor y se presenta la proporción más alta en que ambos cónyuges trabajan.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Con esta visión expuesta en el marco teórico nos damos cuenta de la urgente necesidad de seguir estudiando la conciliación, para mejorar una realidad injusta que siguen viviendo las mujeres en México, lo cual ha quedado reflejado en las cifras anteriores, ya que se considera que no se le ha dado la importancia que debiera, porque aunque la mujer ha abierto fronteras en el trabajo asalariado, no se le ha dado el reconocimiento que merece por la labor desarrollada en el hogar, este sigue siendo invisible y no remunerado.

Después de revisar en el marco teórico los distintos conceptos que nos permiten entender la temática de la conciliación, una vez conocidos y analizados los antecedentes nos encontramos en condiciones de plantear nuestras preguntas de investigación y nuestros objetivos.

Las preguntas de investigación que han guiado nuestro trabajo son:

¿Qué estrategias utilizan para conciliar varón y mujer profesional el conflicto familiar-laboral?

¿Cómo se establecen las relaciones de género, en función del tiempo y el espacio, el trabajo y la conciliación?

¿Organizan su tiempo y su jornada de trabajo, priorizando su vida familiar o laboral?

¿Cuáles son los roles o papeles que representan los/as docentes en el espacio privado y público y pueden causar conflicto y malestar?

Nuestro objetivo general:

Estudiar el caso de la Universidad Veracruzana analizando las estrategias de los varones y mujeres de la Facultad de Odontología, para abordar su conciliación de la vida familiar y laboral.

Capítulo I.- Conciliación de la vida laboral

Nuestros objetivos específicos:

Conocer como se establecen las relaciones de género, en función del tiempo y el espacio, el trabajo y la conciliación.

Distinguir como organizan su tiempo y su jornada de trabajo, priorizando su vida familiar o laboral.

Diferenciar los roles o papeles que representan los/as docentes en el espacio privado y público y pueden causar conflicto y malestar.

Capítulo 2

METODOLOGÍA: OBTENCIÓN DE DATOS

Recolección de datos

Características sociodemográficas y
económicas de la muestra

Entrada al campo

Análisis de la información

1. Introducción

Conciliar la vida familiar y laboral es el objetivo de varones y mujeres que desarrollan diariamente una o varias actividades en su hogar o en su trabajo, y enfrentan serias dificultades tanto en un caso como en el otro.

Este es uno de los motivos que hace necesaria la investigación en este campo, con la finalidad de conocer los distintos momentos que acompañan a esta conciliación de la vida familiar y laboral. La investigación etnográfica es una oportunidad privilegiada de acceder a ambientes humanos, como este que, en muchas ocasiones están cerrados a otras metodologías de investigación.

Esta tesis se sustenta en un trabajo investigativo con varones y mujeres que diariamente concilian su vida familiar y laboral, realizado en la Facultad de Odontología de Poza Rica, Veracruz. El trabajo de campo se fue integrando con las aportaciones de los y las participantes de este estudio y de directivos de la Unidad de Ciencias de la Salud de la Universidad Veracruzana. Y la revisión de otros estudios realizados en España, Estados Unidos y México. Países donde pudimos conocer el avance en materia de conciliación, como se conoce en España y México, y conflicto familia-trabajo en Estados Unidos.

Este trabajo se inició desde el año 2003, donde a partir de ahí, se establecieron las bases, y se dio continuidad hasta concluirlo en 2007.

En este tiempo he utilizado distintas técnicas de investigación con el fin de obtener información cualitativa sobre los y las participantes de esta conciliación de la vida familiar y laboral, en uno de sus entornos como el laboral, donde pasa gran parte de su vida y lo compatibiliza con momentos de descanso que son aprovechados para convivir con compañeros/as de trabajo y alumnos/as. Y en su hogar donde conviven espacios de trabajo, compatibilizando con estados de ocio. Es en estos espacios donde la cultura de la cual forman parte los involucrados/ as en el estudio, manifiestan claramente sus normas y valores que los/as rigen.

Los métodos utilizados para estudiar a este grupo de docentes han sido directos, a través del contacto personal con ellos y ellas. Ha sido permisible utilizar la etnografía en ambientes laborales, para llegar a este grupo.

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

La etnografía no consiste sólo en hacer entrevista, observaciones o análisis de contenidos, sino en realizar estas y otras operaciones (cualitativas) con la intención de ofrecer interpretaciones de la cultura (Wolcott, 1993).

Es decir, la etnografía, debe plasmar al mismo tiempo “una visión íntima” y una “fría evaluación”, esto es un reto tan grande como adquirir la perspectiva adecuada y hacer la evaluación desde el primer momento (Geertz, 1989).

Por otro lado, el desarrollo de la técnica de observación participante, ha sido esencial para las siguientes fases de nuestra investigación: la recolección de datos, entrada al campo, problemas y dificultades en el desarrollo del trabajo de campo, reciprocidad y confidencialidad y análisis de datos. Ya que esta técnica, nos permitió el acceso al grupo de varones y mujeres para conocer como concilian lo referente a la familia y el trabajo. Siendo de gran importancia el establecimiento de la confianza para que se pudiera acceder a otras nuevas conexiones que se fueron abriendo durante el desarrollo de la observación participante.

En el sentido lato del término, la observación hace referencia a la acción de advertir, examinar o recuperar la existencia de las cosas, hechos o acontecimientos mediante el empleo de los sentidos, tal como se dan en un momento determinado. La observación es un modo “natural” de adquirir conocimientos... Buena parte de lo que aprende la mayoría de la gente a lo largo de la vida es una combinación de la observación y el ir avanzando en conocimientos y experiencias mediante “ensayo y error”. Por otro lado, las decisiones que se toman son, una buena parte, una combinación de la observación y sentido común (Ander Egg, 2003).

La observación participante “es una técnica de investigación empírica diseñada para trabajar directamente sobre el terreno, sobre el lugar en el que se desenvuelve la vida real”. Como su nombre indica, lo que se pretende al practicarla es observar desde la participación en aquello que se observa. Observar desde la participación implica, al menos, dos ejercicios: el de la participación y el de la observación (San Martín, 2003).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

La obtención del acceso se reviste de una serie de estrategias y recursos interpersonales que todos nosotros tendemos a desarrollar en el transcurso de la vida cotidiana (Hammersley y Atkinson, 1983).

De manera que la observación participante me ha permitido acceder a los espacios donde trabajan de lunes a viernes, los/as involucrados en este estudio como: los salones donde imparten sus clases diariamente, conocer sus horarios, las materias, las clínicas, los materiales, las normas de trabajo, el equipo , el vestuario con el que se presentan a trabajar , todo esto ha sido de vital importancia para obtener la confianza, los contactos y el acceso a las personas y los ambientes de trabajo que han permitido el desarrollo del trabajo de campo.

Sin embargo, en general, los investigadores/as cualitativos observan, entrevistan, graban, escriben, interpretan y valoran a los grupos según su forma de ser. En este sentido los/as investigadores/as cualitativos están interesados en cuestiones de motivación y en la actualidad de las experiencias llevadas a cabo por quienes están en la situación estudiada (Eisner, 1998).

En la investigación cualitativa la observación participante, tiene mucho en común con la entrevista en profundidad. Pero “las entrevistas en profundidad son reiterados encuentros cara a cara entre el/a investigador/ra y los informantes” (Taylor y Bogdan, 1987).

Siguiendo con los mismos autores señalan que una diferencia entre la observación participante y la entrevista en profundidad es que los observadores participantes llevan a cabo sus estudios en situaciones de campo “naturales”, y los entrevistadores en situaciones específicamente preparadas (Taylor y Bogdan 1987). Ambas son importantes en mi estudio, y haberlas utilizado ha fortalecido los resultados obtenidos.

Para algunos autores/as los relatos se pueden recopilar “naturalmente”, por ejemplo grabándolas a medida que se dan durante la observación participante en el ámbito de la investigación. De manera alterna, también se pueden solicitar durante las entrevistas de la investigación.

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

Precisamente porque es una forma de discurso conocida y empleada en la interacción cotidiana, el relato es una forma obvia para los actores al hablar con extraños (por ejemplo, el/a investigador/a), para contar experiencias importantes y sus acontecimientos (Coffey y Atkinson, 2003).

Asimismo, uno de los aspectos que ha facilitado la entrada al campo y la permanencia en él, ha sido la empatía entre la investigadora y los y las sujetos de estudio, y el grado de apertura y confianza que he mantenido hacia ellos/as.

Como estudiante que me encontraba realizando una “tesis doctoral” sobre conciliación de la vida familiar y laboral, pude ser vista como persona poco amenazante, en algunos casos, y con la que fácilmente se podía establecer una buena relación. El dar confianza me ha permitido que las preguntas que les hacía, fueran contestadas de manera abierta y la información proporcionada fuera amplia en algunos casos. Cabe hacer mención que por la empatía, que se logró establecer entre los/as involucrados/as. Quizás por el hecho de trabajar en el Área de Ciencias de la Salud, el rol que adopté ha sido como miembro del grupo.

Gracias al rol activo que desempeñé en el grupo de varones y mujeres participantes en el estudio, me permitió convivir en los pasillos, en la cafetería, en el sitio donde firman su asistencia en distintos horarios por la mañana o por la tarde, en las fiestas navideñas, en las celebraciones del Día del Maestro/a, en los Foros Sindicales, en la sala de cómputo, en la sala de juntas, en la oficina del Director, en sus consultorios particulares, en el supermercado, en el banco. He participado en sus actividades cotidianas y espacios de diversión.

Las ventajas de desarrollar diversos roles como miembros del grupo que estamos estudiando, sobre otras formas de investigación, residen en que los miembros del grupo reconocen o identifican al investigador/a como uno más.

De manera que este reconocimiento permite a la persona que practica etnografía participar en las prácticas rutinarias del grupo y ser vista como uno/a más de ellos/as en sus propias experiencias (Adler, 1987; 1990).

2. Recolección de datos

El primer trabajo que presenté para obtener el Diploma de Estudios Avanzados: Las relaciones de género y el trabajo escolar de las docentes de la Unidad de Ciencias de la Salud del Campus Poza Rica- Tuxpan, Universidad Veracruzana, en 2004, me permitió abordar el tema innovador de la conciliación, con el cual he seguido adelante, encontrando que en otros sitios europeos como Francia, Inglaterra, Italia y España, principalmente, existe gran preocupación y conciencia sobre este tema. Al igual que en Estados Unidos, Canadá y México. Prácticamente desde 2003 empiezo con la exhaustiva tarea de análisis y documentación, siguiendo esto en 2004, 2005 y 2006, lo que me llevó a hacer 3 estancias en Granada,(España) que me permitieron adquirir más bibliografía, ampliar el panorama teórico-conceptual, fortalecer el trabajo etnográfico de campo y tener la posibilidad de concluir la tesis doctoral.

Como resultado de este trabajo etnográfico, realicé 5 entrevistas iniciales a docentes y 2 directivos de la Facultad de Odontología, 12 entrevistas a profundidad, a 6 varones y 6 mujeres, en 2005 (Veánse las tablas 2 y 2.1). En 2006 llevé a cabo 10 entrevistas a profundidad, a 5 varones y 5 mujeres que previamente ya había entrevistado, y regresé al campo para ampliar y enriquecer la información obtenida con anterioridad (Veáse tabla 2.2). Una de las limitaciones de nuestro estudio fue la poca disponibilidad que tuvieron dos participantes (un varón y una mujer) al no desear ser nuevamente entrevistados/as, y argumentar que no tenían el tiempo para hacerlo.

De manera que en la investigación etnográfica, los participantes se seleccionan cuidadosamente basándose en la posibilidad de que cada participante aumente la variabilidad de la muestra. Las muestras intencionales aumentan la posibilidad de que la variabilidad común de cualquier fenómeno social se encuentre representada en los datos (Maykut y Garber, 1981).

Un rasgo significativo de la investigación cualitativa es el uso del muestreo intencional (Patton, 1990) en la selección de los participantes y escenarios. Su lógica radica en seleccionar los casos en función de la rica información que aportan. Un buen participante o informante es una persona que tiene el

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

conocimiento y experiencia que el/la investigador/a precisa, tiene habilidades de comunicación, dispone de tiempo y está dispuesto/a a participar en el estudio.

En la elección de los/as participantes hubo de todo, desde personas dispuestas a participar, que tienen el conocimiento, la experiencia y el prestigio en la comunidad universitaria, y personas que siempre se mostraron reacias a ello.

El muestreo intencional es emergente y secuencial, es decir, en la medida que se obtiene información, el análisis indica qué participantes deben seleccionarse o a quiénes se debe entrevistar, este enfoque se denomina “muestreo teórico” porque permite al investigador/a construir amplias percepciones teóricas en un proceso continuo de recogida y análisis de datos (Glaser y Strauss, 1976). Otros/as autores/as prefieren el término selección basada en el criterio para referirse a este muestreo (Goetz y Le Compte, 1988)

Para integrar el tamaño de la muestra, solicitamos una lista de maestros/maestras que conforman la plantilla de la Facultad de Odontología. Esta información nos la proporcionó el Director de la misma. Encontramos en ella un documento general que no distinguía a los odontólogos/as de los médicos cirujanos, médicos con especialidad, y químicos/as que no tenían el perfil que buscábamos como investigadoras. Aquí hicimos la primera depuración.

Elegimos a quien tuviera el perfil de cirujano/a dentista, y se encontrara en un rango de edad entre 35 y 54 para mujeres y 35 y 59 para varones. Preferentemente con estado civil de casados/as y que conformaran una familia nuclear integrada por el esposo, la esposa y los hijos/as.

Una pareja de entrevistados/as nos interesó estudiarlos porque son casados y ambos trabajan como docentes en la Facultad de Odontología. Si bien no escogimos a ciertas mujeres u hombres, fue por la información que nos proporcionó el director de la Facultad, o por la relación de amistad que nos une a ellas/os, y otros/as están por jubilarse. Otro caso que se presentó fue con docentes que sus hijos/as, se encuentran fuera de la ciudad estudiando sus carreras universitarias, o ya finalizaron, y trabajan.

El muestreo finaliza cuando no se obtiene nueva información de las

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

unidades de análisis. La redundancia o saturación de información se convierten en el criterio principal para dar por finalizado el muestreo (De la Torre, 2003). Así que después de haber llegado a ese punto de saturación, hicimos 29 entrevistas en la Facultad de Odontología.

Con algunas y algunos docentes he podido establecer una buena relación de confianza, aunque con otros/as tuve dificultades para hacerlo, aun así, me proporcionaron la información que necesitaba.

Tal es el caso de un participante, que cuando supo que tenía interés en entrevistarle expresó que le desagradaba que me involucrara en su área de trabajo, condicionando su respuesta y colaboración así esta era por instrucciones de la autoridades universitarias de Xalapa, o de la Facultad de Psicología de Poza Rica.

Las veces que tuve oportunidad de observarlo en la clínica, sólo permanecía en el interior, mientras estaba ocupado. Una vez concluyendo su trabajo en la clínica, sin finalizar su horario, salía al pasillo, a platicar con algún compañero de trabajo, y a la vez aprovechar para fumarse un cigarrillo.

Las veces que estuve cercana a él, me di cuenta del enrojecimiento de su cara, como si padeciera una dermatitis permanente producto de su encerramiento en la clínica o en el sector salud, donde también estuvo trabajando. Por la tarde regresa a la Universidad, como técnico académico en la clínica, y más tarde en su consultorio particular donde se expone más tiempo a la luz artificial y al aire acondicionado.

“Me decía esto es todo lo que hago, no hay mucho que ver, ni que observar es muy simple. Mi trabajo, pero tengo que permanecer aquí y ajustarme al horario” (Notas de campo, noviembre de 2005).

Gran parte de los datos obtenidos en este trabajo, se han extraído de la información que nos han proporcionado nuestros informantes varones y mujeres a los/as que hemos entrevistado. A través de un proceso de triangulación, se ha conseguido la validez y fiabilidad necesaria.

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

Se llama triangulación a la combinación en un estudio único de distintos elementos o fuentes de datos (Denzin, 1978; Patton, 1980). En algunos casos conviene realizar un control cruzado de los datos e información obtenida a través de diferentes procedimientos de recopilación, esto es lo que se denomina triangulación (Ander Egg, 2000).

Se ha definido la triangulación, “como la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno”. Aunque el concepto de triangulación es mucho más amplio que el contenido en la definición (Denzin, 1990).

La triangulación se considera un modo de protegerse de las tendencias del investigador, y de contrastar y someter a control relatos de diferentes informantes. Aunque las notas de campo, basadas en las experiencias directas en un escenario propician los datos claves en la observación participante, otros métodos y enfoques pueden y deben emplearse en conjunto con el trabajo de campo (Taylor y Bogdan, 1987).

En el caso del trabajo de campo, las observaciones nos han servido para comprobar los datos que estaban siendo suministrados por las entrevistas.

2.1. Características sociodemográficas y económicas de la muestra

En la siguiente tabla que presento he resumido aspectos centrales que son importantes para la comprensión de los/as personajes estudiados, como son la edad, el estado civil, el lugar de nacimiento, su escolaridad, el número de hijos/as y el ingreso percibido por quincena. El criterio utilizado para ordenar a las/os participantes se hizo en de acuerdo a como se fueron realizando las entrevistas iniciales y las entrevistas a profundidad.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Tabla 2. Datos socio-demográficos

Entrevistas Iniciales- 2005

| PERSONAS PARTICIPANTES | EDAD | EDO. CIVIL | LUGAR DE NACIMIENTO | ESCOLARIDAD | NÚMERO DE HIJOS/AS | INGRESO INDIVIDUAL POR QUINCENA |
|---|------|------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------------|
| Director de la Facultad de Odontología | 55 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 1 hijo y 1 una hija | \$11,000.00 |
| Secretario de la Unidad de Ciencias de la Salud | 65 | Casado | Poza Rica Ver. | Médico General | 2 hijos | \$ 10,000.00 |
| Maestro | 35 | Casado | Poza Rica Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 1 hija | \$12,000.00 |
| Maestro | 47 | Casado | Izhuatlán de Madero, Puebla | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$12,000.00 |
| Maestro | 50 | Casado | Poza Rica Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$12,000.00 |
| Maestro | 42 | Casado | Poza Rica Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2(1 hijo y 1 hija) | \$15,000.00 |
| Maestro | 59 | Casado | Tlapacoyan, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$20,000.00 |

La tabla presenta los datos más relevantes que caracterizan a las personas que contestaron las entrevistas iniciales en 2005, como son: edad, estado civil, lugar de nacimiento, escolaridad, número de hijos/as y su ingreso económico.

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

Tabla 2.1 Datos Sociodemográficos

Entrevistas a Profundidad- 2005

| PERSONAS PARTICIPANTES | EDAD | ESTADO CIVIL | LUGAR DE NACIMIENTO | ESCOLARIDAD | NUMERO DE HIJOS/AS | INGRESO INDIVIDUAL POR QUINCENA |
|------------------------|------|--------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------------|
| Margarita | 36 | Casada | Xalapa Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 3 hijos | \$10,000.00 |
| Thelma | 54 | Casada | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijos | \$ 10,000.00 |
| Mariana | 49 | Casada | Cachquatlán, Puebla | Lic. en Cirujano Dentista | 3 (1 hija 2 hijos) | \$ 10,000.00 |
| Elizabeth | 47 | Casada | Coatzintla, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijos | \$15 ,000.00 |
| Arcelia | 47 | Casada | Castillo de Teayo, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 10,000.00 |
| Celia | 42 | Casada | Poza Rica Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijos | \$10,000.00 |
| Valentín | 50 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 12,000.00 |
| Fernando | 47 | Casado | Izhuatlán de Madero, Puebla. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 12,000.00 |
| Marcos | 42 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 (1 hija, 1 hijo) | \$ 15,000.00 |
| Emilio | 35 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 1 hija | \$ 12,000.00 |
| Mario | 59 | Casado | Tlapacoyan, Veracruz | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 20,000.00 |
| Gerardo | 35 | Casado | Poza Rica Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 1 hija | \$12,000.00 |

La tabla presenta los datos más relevantes que caracterizan a las personas que contestaron las entrevistas a profundidad en el año de 2005, como son: edad, estado civil, lugar de nacimiento, escolaridad, número de hijos/as y su ingreso económico.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Tabla 2. 2 Datos Socio-demográficos

Entrevistas a Profundidad- 2006

| PERSONAS PARTICIPANTES | EDAD | ESTADO CIVIL | LUGAR DE NACIMIENTO | ESCOLARIDAD | NUMERO DE HIJOS/AS | INGRESO INDIVIDUAL POR QUINCENA |
|------------------------|------|--------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------------|
| Margarita | 36 | Casada | Xalapa Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 3 hijos | \$10,000.00 |
| Thelma | 54 | Casada | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijos | \$ 10,000.00 |
| Mariana | 49 | Casada | Cachguatlán, Puebla | Lic. en Cirujano Dentista | 3 (1 hija 2 hijos) | \$ 10,000.00 |
| Elizabeth | 47 | Casada | Coatzintla, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijos | \$15 ,000.00 |
| Arcelia | 47 | Casada | Castillo de Teayo, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 10,000.00 |
| Valentín | 50 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 12,000.00 |
| Fernando | 47 | Casado | Izhuatlán de Madero, Puebla. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 12,000.00 |
| Marcos | 42 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 2 (1 hija, 1 hijo) | \$ 15,000.00 |
| Emilio | 35 | Casado | Poza Rica, Ver. | Lic. en Cirujano Dentista | 1 hija | \$ 12,000.00 |
| Mario | 59 | Casado | Tlapacoyan, Veracruz | Lic. en Cirujano Dentista | 2 hijas | \$ 20,000.00 |

La tabla presenta los datos más relevantes que caracterizan a las personas que contestaron las entrevistas a profundidad en el año de 2006, como son: edad, estado civil, lugar de nacimiento, escolaridad, número de hijos/as y su ingreso económico.

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

3. Entrada en el campo

Al iniciar la entrada al campo se menciona que los lugares públicos pueden ser tan difíciles como los ámbitos institucionales (Karp, 1980).

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema difícil de tratar, pues tratando de involucrar a varones y mujeres en el medio de trabajo, resulta difícil, no abordar el tema de la familia. Aunque el trabajo laboral se contemple como espacio público, no deja de ser un ámbito institucional, difícil de abordar por los tiempos y formas de organizarlo, de quiénes forman parte del estudio.

Es también importante el como negociar el acceso hacia los informantes (Liebow, 1967). En nuestra investigación, negociar el acceso con varones fue más difícil y complicado que las mujeres. Ellos trabajan en la Universidad y en su consultorio privado, y muy pocas participantes compatibilizan la Universidad y el consultorio. Ya son muchas las atribuciones que tienen en sus roles como esposas, madres y amas de casa.

Asimismo se dice que es necesario saber quién tiene el poder de facilitar o bloquear el acceso, o quiénes se consideran o son considerados por los demás, como poseedores de la autoridad suficiente para garantizar o rechazar el acceso (Hammersley y Atkinson, 1983).

En nuestra experiencia para entrar al campo, fue necesario hablar con el Director de la Facultad quien nos proporcionó algunos datos que fuimos complementando con información del Sindicato de Maestros, y de la Secretaria Académica. Por parte del Director, aunque no obtuvimos su total apoyo, al menos nunca obstaculizó el acceso hacia los docentes. Más bien fueron ellos, que por la presión del mismo trabajo, no disponían de mucho tiempo para contestar las entrevistas y el ser observados/ as con muchas restricciones.

Aunque la obtención del acceso a la información necesaria, es uno de los principales problemas de la etnografía. Es necesario que la investigadora se dote de las habilidades necesarias para penetrar en el espacio de sus informantes, que al menos ellos y ellas creen que es suyo, les pertenece, y es difícil más no imposible para la investigadora poderlo acceder.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Por otro lado la experiencia en este trabajo que se ha concluido, gracias a que se han podido librar, todos los obstáculos que parecían infranqueables. Ahora nos corresponde describir los distintos momentos que se han vivido en esta investigación, pudiendo destacar los siguientes:

3.1 Apariencia, estilo y lenguaje:

La apariencia personal, la forma de vestir y de hablar son especialmente importantes para el investigador o investigadora (Liebow, 1967).

Adaptar mi forma de vestir y de hablar como los odontólogos/as, no fue un requisito indispensable, ya que mi forma de vestir, es muy similar. Ellas regularmente usan ropa cómoda, trajes de dos piezas, blusa y falda corta con sandalias o traje de saco y pantalón en colores primaverales. Ellos, pantalón de casimir y camisa de vestir, en un solo color o a cuadros, pero siempre acompañados/as de su bata o filipina blanca, o de cualquier otro color. Al menos la similitud entre mi forma de vestir y la de las mujeres me permitió sentirme segura y a gusto, estableciendo una forma de inicio de las relaciones, favorables, entre investigadora/participantes.

En las primeras fases del trabajo de campo, hubo situaciones donde las/los participantes olvidaban la cita, argumentando que me habían buscado, y como no me encontraban se habían retirado a su casa. La mayor parte de las entrevistas se hicieron en un salón de clases o en la clínica, sólo algunos de ellos/as accedieron a realizarla en mi cubículo. Observé que su manera de vestir es juvenil en algunas, y más conservadora en otras. Y ellos utilizan la mezclilla, por ser un material flexible y fresco y camisas de algodón. Como investigadora los materiales del vestuario que se usan son: algodón y mezclilla en colores cálidos de acuerdo a las temperaturas calientes, características de la región.

De la forma de adaptarse, se desprende el mensaje de que el investigador busca mantenerse en una posición marginal aceptable dentro del grupo que estudia. Buscamos el modo de acercarnos a quiénes nos parecían los personajes más difíciles de acceder, en los inicios a la clínica donde uno de nuestros

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

informantes nos decía que era muy sencillo lo que hacía, y que a veces le parecía repetitivo y aburrido, entonces abordé el tema de las vacaciones e inmediatamente el nos platicó del último viaje que hizo con su familia, de lo lindo del lugar, su arquitectura, sus tradiciones y lo rico de sus comidas.

Lo pintoresco del lugar donde se encontraba el hotel, lo alto de su tarifa, en contraste con un hostel en el que inicialmente un lugareño los había llevado. Su rostro se transformó al contarme todas las aventuras que vivió con su familia, que fue reconfortante después de una jornada de trabajo semestral intensa (Notas de campo, enero 2006).

3.2 Edad

La edad es otro aspecto importante de la investigadora en el campo (Hammesley y Atkinson 1983). Aunque para otros/as autores/as puede ocurrir en los casos en que la investigadora ya no es tan joven (Warren y Rasmussen, 1977)

Para mi, como investigadora la edad no ha sido un impedimento para acercarme a las personas que me proporcionan la información que yo deseo adquirir, para concluir mi trabajo investigativo. Al contrario, el hecho de tener una edad similar a la de varios/as participantes me facilitó tener un acercamiento y la consecución de mis pretensiones.

Uno de los entrevistados desdeña a una de sus compañeras, por el hecho de ser muy joven, y exalta el carácter de una maestra que tuvo en la carrera (Notas de Campo, junio de 2006).

3.3 El efecto del sexo

En el material escrito por antropólogas/os en el contexto del trabajo de campo, ejemplifica un número recurrente de temas que se refieren especialmente

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes al género (Golde, 1970). Algunos de los cuales han sido ampliados más adelante (Warren y Rasmussen, 1977).

Se destacan que el tema de género sólo ha salido a la luz cuando se han planteado problemas relacionales de mujeres trabajadoras de campo. Estos mismos autores escriben que el rol de las mujeres investigadoras es menos amenazante (Hammersley y Atkinson, 1983).

Sin embargo al balancear las aportaciones de los y las participantes, definitivamente creo que ellas colaboraron más que ellos. Quizá ellos sí me vieron como alguien amenazante, que venía a supervisarlos, en su quehacer cotidiano.

Así comparando el rol que cumple el género en diferentes lugares, también llama la atención sobre algunas maneras mediante las cuales, las mujeres investigadoras pueden entrar dentro de las relaciones de campo (Easterday et al, 1977).

3.3.1 Relaciones con personas del mismo sexo

No sólo la mujer investigadora encontrará dificultades en su entrada al campo, sino que otras mujeres también pueden mostrar sus recelos y hostilidad para con ella (Hammersley y Atkinson, 1983).

En mi permanencia en la Facultad de Odontología las mujeres participantes, siempre se, mostraron cooperativas, dispuestas a apoyarme. Aunque algunas de ellas si permitieron más el acceso hacia su familia, otras se mostraron renuentes.

Como el caso de una de ellas, que en dos ocasiones esperé en el Supermercado y nunca llegó, me indicó que se haría acompañar de su esposo y sus hijos y nunca nos explicó el motivo de su ausencia (Notas de campo, noviembre de 2005).

Existen investigadoras que no muestran su acuerdo respecto a la “mejor empatía” en las entrevistas con personas del mismo sexo (Reid, 1983). Aunque en los momentos en que entrevisté a las mujeres participantes, siempre hubo

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

apertura a sus espacios de trabajo en los salones, en las clínicas y obtuve información confidencial que hubiera sido difícil por otro medio.

La información sustraída en las entrevistas, observación participante y los relatos orales fue más abundante con las mujeres. Incluso con ellas me une la relación de trabajo, y de paciente también. Notándose una seria diferencia con las personas del otro sexo, en la información aportada en el trabajo de campo.

3.3.2 Relaciones con personas del sexo contrario

En relación a las entrevistas con personas del sexo contrario, el rasgo distintivo de la experiencia de la investigadora es su vulnerabilidad atribuida a la debilidad física y a su mayor exposición al acoso sexual. Pero si esa vulnerabilidad exhibe la exposición al acoso, la defensividad puede leerse como una invitación a sacar provecho de ella (Golde, 1970).

A pesar de no tener todas las posibilidades de ganar en mi relación con las personas del otro sexo, sí saqué provecho de las situaciones y los momentos tal como se fueron presentando.

En la fiesta navideña, me senté en una de las mesas de odontología y me pude dar cuenta que algunos de ellos no iban acompañados de sus esposas, y se pararon a bailar con otras personas (Notas de Campo, Diciembre de 2005) .

En algunas situaciones, las mujeres disfrutaban de ciertas ventajas en la investigación de campo (Easterday et al, 1977; Warren y Rassmussen, 1977). Entre algunas de las ventajas de mi entrada al campo, es por tener una relación de trabajo, por ser docente, y por ser mi familia, sus pacientes.

4.-Problemas y dificultades en el desarrollo del trabajo de campo

4.1 Obtención de confianza

Ganarme la confianza de los entrevistados/as no fue difícil, aunque siempre al inicio, se presentaron ciertos contratiempos por las actividades y compromisos, de quiénes participaron en el estudio.

Una de las participantes me pidió apoyo para uno de sus hijos ya que estaba atravesando por problemas escolares. Yo le recomendé a una de mis compañeras que practica psicoterapia gestalt con niños (Notas de Campo, Noviembre de 2005).

El tiempo que emplean los varones y mujeres de este estudio, gira alrededor del número de horas dedicadas a la docencia en el salón de clases, o en la clínica supervisando las prácticas de los alumnos/as, y al terminar su recorrido de un salón a otro, de una clínica a otra, corren en busca de sus hijos/as, o bien pasan al supermercado a comprar algún faltante para completar su comida del mediodía. A diferencia de los hombres que terminan sus horas de clase, o en clínica, pero para ellos la realidad es diferente, porque en casa los esperan a comer, y son atendidos por sus esposas. Después de la comida, regresarán por la tarde a impartir alguna otra materia, y después atenderán a sus pacientes en el consultorio particular.

4.2 Problemas asociados al desarrollo del trabajo campo

Entre los riesgos asociados a mi labor en el campo, destacan por ejemplo: el hecho de que varios de los entrevistados/as, quisieron que la entrevista la hiciera en el horario de una de sus materias. Por fortuna nunca se presentó el Director, que hubiera visto que el docente había encargado una tarea a sus alumnos/as, y nosotros nos encontrábamos en un salón adjunto donde estaban ellos/as.

Otro de los docentes prefirió que lo entrevistara en un salón de prácticas, y mientras él contestaba mis preguntas, pidió a los alumno/as que guardaran

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

silencio para realizar su trabajo. De vez en cuando el ruido de sus aparatos, impedía que el entrevistado escuchara con claridad las preguntas que le hacía en mi guía de entrevista. La presencia de una autoridad supervisando al docente y los alumnos/as hubiera sido perjudicial para la continuidad de mi trabajo de campo. Aunque por último me ví afectada por la falta de claridad de la entrevista, a la hora de transcribirla.

De manera que no existió la posibilidad de que el/la observador/a participante en estos contextos, estuviera en posibilidades de sufrir algún daño (Power, 1989). Sólo en alguna ocasión fui agredida de manera verbal por el Director de la Facultad, al solicitarle cierta información que sería de utilidad para mí investigación, y al no proporcionármela acudí con su apoyo técnico, al verme ahí, me pidió me retirara, y no quitara el tiempo a su empleado.

5. Reciprocidad y confidencialidad

En sitios como Estados Unidos el ofrecer un pago a los/as participantes en una investigación, es algo común. Por ejemplo muchos de los autores/as o sujetos de las historias de vida preparadas por la Escuela de Chicago recibieron pago por escribirlas (Shaw et al, 1938; Sutherland, 1937).

Aunque algunos/as autores/as opinan que el dinero puede corromper el vínculo entre el/la entrevistador/ra y el/a entrevistado/a, convirtiendo el deseable compañerismo en una relación de empleador/a y empleado/a (Taylor y Bogdan, 1987).

Por tanto en México no es una práctica adquirida, y para fines de nuestro trabajo de investigación, los involucrados/as no recibieron ninguna remuneración económica, por su información y lo valioso de su tiempo. Lo que sí queda bien claro es el agradecimiento que hice en todos los momentos que estuve con ellos/as por darme su tiempo y espacio y compartir información personal, familia, escolar y laboral, que prometí manejar de manera confidencial. Ya que algunos de los datos que proporcionaron son comprometedores y al revelarlos será con nombres ficticios para evitar identificaciones personales.

6. Análisis de la información

La transcripción de las entrevistas al igual que la observación participante y los relatos, se pudieron recopilar a medida que se avanzaba en la observación participante, en el ámbito de la investigación.

El procedimiento de análisis de las transcripciones ha estado marcado en dos aspectos esenciales. Por un lado, lo flexible en el diseño de las categorías, por el otro, la reflexión continua en el texto y en el sentido ágil de las palabras y las expresiones. La calidad y cantidad de la información de la muestra estudiada y analizada nos proporciona validez y estricto rigor a la misma.

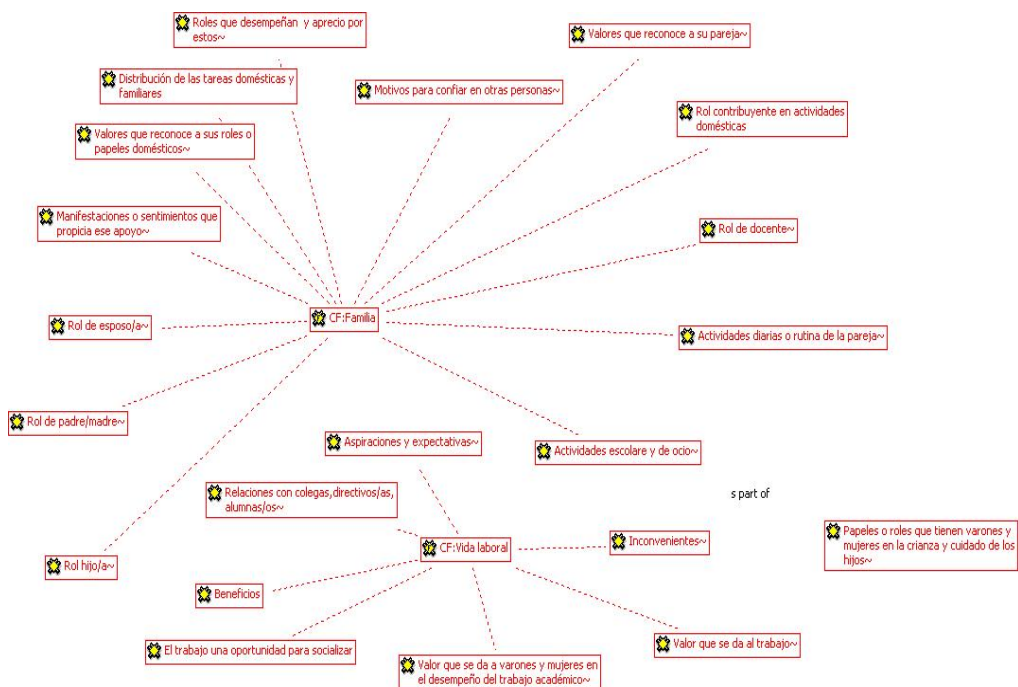
La información se obtuvo de las entrevistas realizadas, en dos momentos. Primero las entrevistas iniciales (7), y las entrevistas a profundidad (12) en 2005, y (10) en 2006. Los resultados obtenidos de las entrevistas iniciales, a profundidad, la observación participante y los relatos se han analizado en base a un sistema de codificación por categorías, informatizado en el programa ATLAS Ti, este programa nos permite trabajar datos cualitativos, haciendo ciertas operaciones que implican distintos niveles de análisis, codificación y búsquedas de palabras o categorías con mayor o menor grado de complejidad. El programa favorece la economía cognitiva ya que ayuda a manejar la enorme cantidad de datos obtenidos en las entrevistas (Muñoz, 2003).

Esto me ha permitido descubrir e interpretar el discurso que varones y mujeres emiten en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral. En las entrevistas trabajamos distintos niveles de análisis a partir de cinco categorías que fueron elaboradas previamente de acuerdo con el guión de preguntas. Ya categorizadas las entrevistas, relacionamos el significado de las categorías de análisis con las características del perfil.

Por otro lado, existen en el mercado programas de cómputo para el manejo cualitativo de los datos, a su vez parecen haberse convertido en el requisito obligatorio para todos aquellos interesados en el tema, a la vez que proliferan cursos de capacitación y/o se cuenta con programas del tipo Etnograph, Atlas Ti, Nudi st o Anthropac, por mencionar los más empleados (Mercado y Torres, 2000). Sin embargo, ciertos autores han destacado en fechas recientes que, si bien tales

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

programas ofrecen ventajas, también presentan limitaciones y conflictos (Mercado, 2000). Como ya expusimos anteriormente nos inclinamos por el programa Atlas Ti, que nos fue útil para manejar nuestros datos, pero coincidimos y reconocemos las limitaciones de dicho programa.



El programa Atlas ti facilita el análisis de las entrevistas y permite la creación de categorías y códigos y el diálogo constante con los documentos.

Por otro lado, el tiempo dedicado a las entrevistas que hicimos, tuvieron una duración entre la hora y media y las dos horas. Estas fueron transcritas de la grabadora, al procesador de textos WORD.

Para clasificar nuestra bibliografía, tanto la básica como la complementaria, nos apoyamos en el programa Procite (ISI Research Soft, California) versión 5.02 para Ms Windows. Para las citas bibliográficas².

2) Se ha utilizado el formato según las normas de la American Psychological Association ,2001.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Para fines y comprensión de nuestro trabajo investigativo, hemos agrupado los códigos por categorías, que a continuación se presentan y se define cada uno de ellos. Al iniciar el proceso de análisis de las entrevistas algunos códigos podían estar incluidos o podían estar dentro de dos o más categorías. También la ubicación de una categoría u otra, es frecuente que origine dudas y por tanto puedan ser adscritas indistintamente, a una u otra, en razón de su significado, a criterio del investigador. Esto es un rasgo de este tipo de análisis de información cualitativa.

Por este motivo hay códigos que compartían categorías integrado en una u otra, para la elaboración del análisis. En este caso: valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos, está representado en el rol de contribuyente en actividades domésticas. Los roles que desempeña y aprecio por estos, los papeles o roles que tienen varones y mujeres en la crianza y cuidado de los/as hijos/as, la poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar otra fuente de conflictos, quedaron representados en el código de rol de padre/madre.

6.1 Los códigos

A continuación presento aquellos códigos cuya significación es relevante y que por tanto van a utilizarse como herramientas de análisis en esta tesis doctoral. La definición que muestro representa la intencionalidad y el sentido del análisis y actúa a modo de delimitación del contenido de cada código. Algún código podría ser mejorado y reformulado, pero prefiero dejarlo tal como lo he aplicado.

Valores que reconoce a su pareja: “son los atributos o cualidades que reconoce o ve en su pareja”.

Valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos: “son las contribuciones que hace en sus responsabilidades familiares y sus obligaciones domésticas”.

Distribución de las tareas doméstica-familiar: “es la asignación de las responsabilidades familiares compartidas y la participación en las actividades

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

domésticas”.

Rol personal: “es el rol o papel que representa en el aspecto individual, y que se descuida o no se lleva a cabo por el cumplimiento de sus demás roles”.

Rol de docente: “es el rol o papel que representa en su práctica diaria como docente frente a grupo, o como apoyo o supervisión en las prácticas odontológicas que realizan alumnos/as”.

Rol de hijo/a: “es el rol o papel que representan en su relación con su madre y/o padre o personas dependientes, y la responsabilidad moral, económica que provoca en su vida familiar y laboral”.

Rol de esposo/a: “es el rol o papel que representa en su vida familiar que conlleva una fuerte carga económica, emotiva, social, que impacta o afecta la vida laboral”.

Rol de padre/madre: “es el rol o papel o papel que representa en su vida familiar y que conlleva una fuerte dosis de responsabilidad compartida o delegada a su cónyuge”.

Rol de contribuyente en actividades domésticas: “es el rol o papel que representa en su vida familiar de apoyo, de ayuda en las responsabilidades del cuidado y mantenimiento de la casa”.

Actividades diarias o rutina de la pareja: “son las actividades que se realizan siempre de la misma manera, y que se ajustan a horarios y jornadas de trabajo establecidas en la familia y el trabajo”.

Motivos para confiar en otras personas: “son las condiciones familiares que propician la búsqueda de personal doméstico de apoyo”.

Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo: “sentimiento que alberga el dejar a los/as hijos/as al cuidado de algún familiar, personal de apoyo doméstico o institución de cuidado”.

Actividades escolares y de ocio: “son los eventos escolares y/o de ocio importantes en la vida de los hijos/as donde concurren la madre y/o el padre”.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Valor que se da al trabajo: “es el reconocimiento que se otorga a varones y mujeres por realizar una actividad intelectual, manual en una institución universitaria reconocida”

Beneficios obtenidos del trabajo: “son las ventajas personales, sociales, económicas de realizar un trabajo docente pagado y reconocido por la comunidad universitaria y la sociedad en general”.

Inconvenientes del trabajo: “son las desventajas personales sociales, económicas de realizar un trabajo docente pagado”.

Aspiraciones del trabajo: “son los planes o proyectos que se tienen para consolidar la carrera universitaria y alcanzar mayor jerarquía y remuneración económica”.

El trabajo es una oportunidad para socializar: “es la oportunidad de relacionarse armónicamente con personas que acuden a solicitar o recibir un servicio en la clínica odontológica y/o consultorio particular”.

Relaciones con colegas, directivos/as, alumnos/as: “Es la capacidad de relacionarse y mantener una relación aceptable y/o cordial, amistosa con colegas, directivos/as y alumnos/as”.

Valor que se da a varones y mujeres en el desempeño del trabajo académico: “es el reconocimiento que se da al trabajo realizado por varones y mujeres en la Facultad de Odontología”.

Papeles o roles que tienen varones y mujeres en la crianza y cuidado de los hijos: “son las atribuciones que tienen varones y mujeres en el compromiso, cuidado y atención de los hijos/as, que por lo general se delegan a las mujeres, y causan conflicto”.

Diferenciación de roles en la práctica docente: “es el trato sin distinción, que se ofrece a pacientes, a alumnos/as que diariamente realizan sus prácticas odontológicas y son atendidos/as por el personal docente”.

Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges: “es el

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

sentimiento de apoyo, la solidaridad que él cónyuge tiene hacia su compañero/a, hijos/as por la organización de la casa, cuidado de los hijos/as y la aportación económica de su esposo/a”.

Trabajo una fuente de conflictos: “son las situaciones adversas que se crean en torno a las actividades desempeñadas por varones y mujeres en el ejercicio de su práctica laboral”.

Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos: “son las acciones negativas que se suscitan por la nula o poca participación del varón en las responsabilidades familiares y actividades domésticas”.

Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo: “son las situaciones de tensión, de malestar que pueden ocasionar crisis, y generalmente se derivan de compatibilizar la familia y el trabajo”.

Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo: son momentos de irritación, de alteración, que ante su presencia constante en la vida de varones y mujeres, pudiera generar desórdenes a nivel orgánico o psicológico.

Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral: “son las vivencias agradables o desagradables que permean la vida personal, familiar y laboral”.

Facilidad o dificultad para conciliar: “son las situaciones que facilitan o entorpecen la vía libre para llegar a acuerdos en las relaciones de varones y mujeres”.

Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo: “son los obstáculos en cuestión de tiempo que impiden, el libre desempeño de la actividad docente”.

Por su condición de varón o mujer: “son los obstáculos, limitantes que se derivan de su propia condición genérica”.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Valor que le otorgan varones y mujeres: “es el atributo que tienen varones y mujeres para hacer acuerdos o negociaciones”.

Medidas de conciliación: “son las estrategias que utilizan varones y mujeres para llegar a acuerdos, negociaciones que den como resultado una vida familiar y laboral mucho más rica en experiencias exitosas”.

6.2 Las categorías

A. Categoría: Características de la Vida Familiar:

Códigos (12)

Valores que reconoce a su pareja

Distribución de tareas domésticas.

Rol personal.

Rol de docente.

Rol de hijo/a.

Rol de esposo/a.

Rol de padre/madre.

Rol de contribuyente en actividades domésticas.

Actividades diarias o rutina de la pareja.

Motivos para confiar en otras personas.

Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo.

Actividades escolares y de ocio.

Capítulo 2.- Metodología obtención de datos

B. Categoría: Características de la vida laboral:

Códigos (7):

Valor al trabajo.

Beneficios obtenidos del trabajo.

Inconvenientes del trabajo.

Aspiraciones del trabajo.

El trabajo una oportunidad para socializar.

Relaciones con autoridades.

Relaciones de valor con varones y mujeres.

C. Categoría: Conflicto de roles

Códigos (6)

Diferenciación de roles en la práctica docente.

Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges.

Trabajo una fuente de conflictos.

Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos.

Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia trabajo.

Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia- trabajo.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

D. Categoría: Conciliación de la vida familiar y laboral

Códigos (6)

Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Facilidad o dificultad para conciliar.

Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo.

Por su condición de varón o mujer.

Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación.

Medidas de conciliación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Varones y Mujeres

Relaciones de género

1. Resumen general de los casos estudiados

El presente resumen pretende mostrar las aportaciones más significativas de los/as participantes en esta investigación. Los resultados se muestran en un esquema de categorías y códigos que se acompañan con notas y extractos de las entrevistas. Hemos intentado mostrar la riqueza de sus aportaciones y las características distintivas de varones y mujeres. Mientras que al final de este resumen se presentan los casos estudiados en toda su amplitud, con los códigos y categorías que se seleccionaron previamente, y que nos permitieron a través del colorido de sus palabras, de sus expresiones, penetrar en el espacio íntimo, privado de la familia y, a su vez, en el espacio público del trabajo laboral.

En las **características de la vida familiar** se alude al núcleo central que representan las familias en la sociedad mexicana (Chávez, 2005). La familia que nos interesó estudiar es la nuclear integrada por el padre, la madre y los hijos/as, el espacio donde convergen y pasan muchas horas de su tiempo en convivencia. La familia es el ámbito en el que interactúan personas relacionadas por lazos de parentesco. En ella se establecen, obligaciones y derechos entre sus miembros, con peculiaridades para cada uno de ellos/as dependiendo del sexo, edad, posición en la familia (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2005). Tanto mujeres como varones tienen un espacio propio, íntimo y familiar donde se viven experiencias cotidianas. Para algunas estudiosas ese lugar es la vida privada, aquella que transcurre en el ámbito de lo doméstico (Barbieri, 1984). Los hombres de clase de media y más instruidos ayudan más en casa. De todos modos se trata siempre de una ayuda siempre muy limitada, rígida en las tareas que ellos deciden (Pichio, 1992).

En referencia a **los valores que reconoce a su pareja**. Margarita dice “lo más importante de él es que es buen padre, tiene buenos valores, es cariñoso, respetuoso con los hijos y conmigo”. Mariana considera “es un tipo sumamente respetuoso, muy propio y muy tolerante, practica la solidaridad, la paz, el respeto, es un ser maravilloso”. Thelma señala “mi esposo, me inspira mucho respeto y confianza”, Elizabeth opina “mi esposo es una persona trabajadora, desinteresada, muy noble y muy confiado”. Arcelia expresa “es una persona muy

Capítulo 3.- Resultados

responsable, me respeta, es muy honesto”. Celia manifiesta “que su esposo la atiende, la respeta y hay calidad en la relación”.

Mi esposo por el tipo de trabajo sale con mucha frecuencia, pero el tiempo que está aquí me acompaña a surtir la despensa o a hacer algún movimiento bancario o el pago de la luz o el agua (Notas de campo, Celia 2005).

Entendemos que en la posición de mujeres casadas, las seis sienten admiración y respeto por su pareja. Tanto sus esposos como ellas son proveedores/as en el aspecto económico, se percibe un reconocimiento a su labor cotidiana, es decir, se sienten atendidas y tomadas en cuenta para ejercer sus distintos roles. Pero como investigadoras observamos que son sus esposos quienes eligen que actividades quieren hacer. Aquí se coincide con lo que dice Pichio, 1992, donde señala que los varones ayudan de una manera limitada y en aquellas actividades que ellos eligen.

En el caso de los varones Valentín comenta “Lo que se valora en ella es su lealtad como pareja, su apoyo como mujer y como parte de una familia”, Fernando menciona “la honestidad, la sinceridad, es amorosa y cariñosa”. Emilio y Gerardo, expresan admiración por sus mujeres, por su compromiso y gusto por el cuidado y atención de los hijos/as, como por el cuidado de la casa. Ellos han establecido el compromiso de apoyarlas a sobrellevar la carga de la casa y la familia. El discurso de Marcos expresa “Es trabajadora, responsable, atiende a mis hijos, me quiere mucho, es celosa”. Por su parte Mario opina “mi esposa tiene muchas virtudes, cocina y se esmera en hacerlo rico, hace la limpieza, es una súpermujer”. Ambos discursos reflejan una tolerancia mayúscula y excesiva a dejar que ellas abusen en el compromiso de sus quehaceres domésticos y familiares, al calificarlas como súpermujeres, sin mediar lo que pueda ocurrir en la salud de ellas por el exceso en sus funciones.

En **la distribución de las tareas domésticas** algunas estrategias para reducir el conflicto entre múltiples roles o papeles pueden variar, en función de cómo se distribuye el tiempo entre las distintas tareas, limitando la función familiar o la función laboral (Bonilla, 1998). Otras estrategias más eficaces para las mujeres que presentan trastornos de la vida cotidiana se mencionan:

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

cuestionamientos críticos a su cotidianidad, menor exigencia en las actividades diarias, propuesta de redistribución de los roles familiares, etc., que actuarían positivamente sobre sí mismas y sobre su medio (Burín, 2000). Los ejes que entrelazan lo público y lo privado, pero agregándole un tercer ingrediente, el reparto de las tareas, en el espacio familiar. Las mujeres que entrelazan códigos de la inteligencia doméstica y competencias profesionales y que soportan el peso de una asimetría en el reparto de las tareas (Boccia, 2002).

Margarita expresa “en las mañanas baja con los niños bañados, cambiados para desayunar y los lleva a la escuela”. Thelma menciona “a veces mi esposo me ayuda a lavar la ropa, mis hijos lavan los trastes en la mañana y en la tarde”. Mariana expresa “solamente una señora va los martes a planchar y a lavar, yo hago el aseo, la comida y mi esposo me ayuda, entre todos compartimos las tareas domésticas”. Elizabeth “mi esposo se levanta igual que mis hijos, él los va a dejar. Mis hijos les dan de cenar a los perros. Juntamos los cestos de ropa sucia, y los suben. Cuando estoy con cosas de la escuela, ellos se hacen de cenar”. Arcelia “a él le gusta el jardín y tenerlo limpio. Mi hija la mayor lava su ropa, sabe guisar cosas sencillas. A la menor, también le estoy enseñando, porque es la menos participativa”. Celia comenta “el domingo hago la compra de la semana, hago el reporte de todo lo que falta de despensa y planeo con mis hijos toda la semana. Si el niño va a aprender una cosa, apoyáme, unos días vas tú otros días yo”. En el caso de Margarita y Elizabeth los apoyos son más frecuentes en el sentido de que los esposos tienen un trabajo más flexible que les permite apoyar permanentemente a sus esposas, y cuentan con apoyos domésticos en casa. Thelma cuenta con un esposo que está jubilado y eso facilita que ella se desempeñe con más confianza en su trabajo remunerado. No así sucede con Mariana, Arcelia y Celia que tienen que organizarse para hacer la comida y encargarse de las actividades de la casa y de los hijos/as.

Mi esposo trata de ser lo más comprensivo posible, ya que valora el hecho de que yo trabaje y me canse, aunque en algunas cosas como mandados diarios y cuidar a los hijos son algunas de las actividades donde él no se concentra (Notas de campo, esposo de Margarita 2005).

Capítulo 3.- Resultados

En el caso de los varones Valentín expresa “No tenemos estipulado, que tal día o tal fecha algo, en el momento de la eventualidad”. Fernando comenta “mi esposa y yo compramos la despensa. Mis hijas limpian su cuarto”. Marcos menciona “a mi hija la llevo a la escuela y voy por ella, con el niño compartimos el rol de llevarlo y traerlo. El domingo comemos en algún lugar, de ahí vamos a comprar la despensa”. Mario “a mi me toca todo lo del patio, no participo dentro de la casa, por el tiempo. Sí me pide surtir algo, lo compro”. Gerardo expone “me corresponde las mamilas, prepararlas, calentarlas, dormir a la bebé. Los domingos comemos fuera y la compra en el supermercado Chedraui”.

Logro vincular mi vida familiar y laboral, gracias a que estoy dedicado al cien por ciento a mi trabajo (Notas de campo, Gerardo, 2005).

El rol personal es el rol o papel que representa en el aspecto individual, y que se descuida o no se lleva a cabo por el cumplimiento de sus demás roles. El rol individual o personal: incluye aspectos de la vida referidos al desarrollo personal, la autoexpresión, el sentido de autonomía, el uso del tiempo libre y de búsqueda de oportunidades y de privacidad (Velázquez, 2000).

Las personas pasan su vida entre lo privado y lo público, la familia y el trabajo, asumiendo distintos roles que son representados en escenarios o situaciones determinadas, que tienen un carácter relacional y contextual (Billing, 1984). Aunque también las personas ocupan su tiempo en distintos roles, dedicándoles mayor esfuerzo y dedicación más a unos que a otros (Carrasco, 1991). Aquí se entrelaza el rol personal y el tiempo definido como objeto capaz de medir y ordenar la vida social e individual (Perulli, 1994).

En los casos de mujeres, Margarita expresa “me gustaría cambiar físicamente, tener más tiempo para mi persona”. Thelma opina “para sentirme satisfecha me gustaría realizar un doctorado”. Mariana comenta “me gusta en los ratos libres hacer ejercicio, entonces por eso tengo una buena salud”. Elizabeth menciona “tengo muchas carencias, no dedico tiempo para nada mío”. Arcelia acepta “hay falta de atención a la salud y el ejercicio”. Celia comenta “como y duermo 10 o 15 minutos, entonces rindo toda la tarde”. En general ellas reconocen que hay cierto descuido en el aspecto personal, a excepción de Mariana que si lo toma en cuenta, y Celia que descansando un rato recobra

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

energías para seguir adelante.

Respecto a mi salud, no he tenido tiempo de ir con la doctora, para mi mastografía y perfil hormonal, por falta de tiempo (Notas de campo, Arcelia, 2005).

En el caso de los varones, Valentín expresa “he cumplido algunas metas, el postgrado. Insatisfecho en las que no se han cumplido, por falta de tiempo”. Fernando comenta “en mi rol personal me siento satisfecho, he sabido compaginar en la mañana en la facultad y la tarde en el consultorio. Siempre me gustó el fútbol, pero tengo años que no lo practico”. Marcos dice “hace tiempo que no camino, ni corro, al contrario me fumo de 5 a 10 cigarros diarios”.

Emilio comenta “el espacio para mí es estar con mi familia, y convivir con ella. A mis amistades las invito a la casa”. Mario formula “dedicarme a mi rancho, ir con mi señora al cine o a cenar”. Gerardo opina “no he hecho lo suficiente para mantenerme en buen estado. En cuanto a la familia darle el tiempo que se merece”.

A mi físico le otorgo un gran valor porque no he hecho lo suficiente ni lo correcto para mantenerla en buen estado, porque he abusado de muchas calorías. Actualmente he estado tratando de cuidar ciertos factores, de lo contrario no podré correr con mi hija cuando crezca (Notas de campo, Gerardo 2005).

En los casos de varones son variadas las respuestas, aunque prevalece el gusto por una actividad pero el incumplimiento de la misma por carecer de tiempo suficiente para realizarla. Excepto el caso de Marcos que atenta contra su salud al fumar en el pasillo de la facultad. Aunque sobresale la inclinación de Emilio y Mario por su familia como una prioridad. Gerardo se ha preocupado poco por el cuidado físico, pero desea estar bien para su hija.

En los casos de varones y mujeres coinciden en el factor tiempo que no es suficiente para abarcar sus dos ámbitos privado y público, por tanto descuidan el aspecto personal y social, se han alejado de sus amistades y de sus pasatiempos favoritos. Le han dado preferencia al trabajo remunerado y a sus responsabilidades.

Capítulo 3.- Resultados

El rol docente es el rol o papel que representa en su práctica diaria como docente frente a grupo, o como apoyo o supervisión en las prácticas odontológicas que realizan alumnos/as. El rol ocupacional o laboral: se centra en el espacio doméstico y extradoméstico (Velázquez, 2000). Los patrones de división del trabajo doméstico que se dan en los hogares cuando la mujer desempeña los roles de esposa madre y ama de casa y también asalariada (Blanco, 1989). Las diferencias de género no ocultan sólo el doble trabajo de las mujeres, sino también la gran cantidad de energías femeninas que absorben sus compañeros para estar en condiciones de soportar las contradicciones del trabajo asalariado (Pichio, 1992). Género es un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas en las que se sitúa de forma diferente y casi siempre desfavorable a las mujeres con respecto a los varones (Ortiz, 1997).

Margarita expresa “intento cumplir en tiempo y forma con las actividades planeadas que se establecen y apoyar a los alumnos en las materias”. Thelma comenta “cuando estoy frente a grupo, impartiendo mis enseñanzas con los alumnos”. Mariana dice “he dado lo mejor en mi papel docente, soy una maestra de buenos sentimientos, porque mi misión no es venir a torturar alumnos/as”. Elizabeth formula “me siento muy satisfecha, le pongo empeño, he tenido buen logro”. Celia opina “soy responsable del éxito de mi trabajo”. Arcelia enuncia “en el plano docente tiene uno que desarrollarse, sentirse útil y reconfortable, haciendo algo que me gusta”.

Estoy supervisando a un alumno que tiene dificultades con una restauración, adaptar un metal, porque ellos quieren que llegue de laboratorio y quede exactamente así. Tienen que adaptarlo porque puede haber cierto grado de distorsión. El siguiente alumno está haciendo sus prácticas, quiere darse por vencido, le digo que lo intente otra vez. Otro alumno está trabajando con un paciente, el trabajo es la corona total, después de varios intentos lo logra. Me encargo de que los alumnos/as después de la rehabilitación, debe colocar las prótesis (Notas de campo, Arcelia 2006).

En general las participantes de este estudio están satisfechas con su quehacer docente reflejan la responsabilidad por su trabajo pero a la vez destacan el gusto y la satisfacción por el mismo. En los casos de varones

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Valentín comenta “tratamos de dar lo mejor, hay materias que necesitan un esfuerzo adicional para comprenderlas”. Fernando comenta “el trabajo en la Universidad es un placer, es una satisfacción bonita, transmitir los conocimientos”. Marcos opina “estoy muy a gusto con mi trabajo. Respecto al horario, he trabajado mucho tiempo, de siete de la mañana a dos de la tarde”. Emilio formula “tengo alumnos/as que lo hacen bien y son muy respetuosos/as, me tratan amablemente”. Mario comenta “me siento realizado como docente”. Porque hay alumnos que dicen: ¡que bueno que fue exigente!

Es la segunda materia que cursan, llevan fija una y fija dos, unos/as vienen con la mira de una calificación, de venir a pasar, pasear a la escuela, echar novio, me siento un poco frustrado en ese aspecto (Notas de campo, Emilio 2006).

En los casos de varones resalta su gusto por el trabajo docente, pero también las peculiaridades del mismo, como la complejidad de las materias y las dificultades que encierra el trato con alumnos y alumnas.

El rol de hijo/a es el rol o papel que representan en su relación con su madre y/o padre o personas dependientes, y la responsabilidad moral, económica que provoca en su vida familiar y laboral. El rol de parentesco o de hija/o: es el que se desempeña en las relaciones familiares (madres/padres) (Velázquez, 2000). En los casos de mujeres Margarita comenta “el amor de padre siempre está y cuando él me necesite estaré”. Thelma menciona “mis padres ya no viven, me sentí apoyada por ellos cuando vivían”. Mariana “hasta el último momento mi padre me demostró su amor, mi mamá es mi fan número uno”. Elizabeth “he cumplido, tengo a mi mamá conmigo y me he hecho cargo de ella”. Arcelia “me he preocupado porque a mi mamá no le haga falta nada”

En el caso de los varones Fernando expresa “no tengo problema estoy pendiente de mi madre”. Marcos “con mi papá nunca conviví, como lo hago ahora con mi hijo”. Emilio “los domingos invito a mis papás a comer a la casa, los jueves vamos a la de ellos”. Mario “llevo flores al cementerio, con gran satisfacción, de lo tanto que me dieron”.

Capítulo 3.- Resultados

En el caso de las mujeres ellas están agradecidas por el cuidado y atención que recibieron de parte de sus padres. A excepción de Margarita que por la separación de sus padres, vivió con sus abuelos, pero mantiene la relación con su padre. Mariana, Elizabeth y Arcelia se encargan del cuidado y apoyo a sus madres, que son personas mayores y ya no cuentan con la presencia de su padre. Tanto Thelma como Mario recuerdan con cariño y añoranza la presencia de sus padres ya fallecidos, pero con mucho agradecimiento por todo lo que les dieron. En los casos de varones Valentín y Fernando, en ausencia de sus padres, están al pendiente de sus madres y muy cercanos a ellas. Marcos tiene una constante presencia en la casa de sus padres, por los apoyos que recibe de su madre, ya que comen diariamente en su casa.

El rol de esposo/a es el rol o papel que representa en su vida familiar que conlleva una fuerte carga económica, emotiva, social, que impacta o afecta la vida laboral”. El rol de esposo/a o rol conyugal surge de la posición del varón/mujer como pareja para una multitud de objetivos, tales como la procreación, la satisfacción sexual (Velázquez, 2000).

En los casos de las mujeres Margarita expresa “soy atenta cuando le tengo que servir, trato de conservar la unión con mi pareja, intento un espacio para convivir con él”. Thelma opina “me siento satisfecha, yo creo que somos una familia más o menos contenta”. Mariana comenta “soy una mujer completamente satisfecha, tanto sentimental como sexualmente”. Elizabeth menciona “trato de cumplir con todas mis obligaciones, de atender a mi esposo”. Arcelia dice “es saludable que ambos tengamos muchas ocupaciones, porque así cuando nos vemos lo hacemos con mucho gusto”. Celia “manifiesta “más que nada hemos ganado bastante en respeto, en autoestima, en calidad de relación”.

Mi esposo conduce el carrito y yo me encargo de tomar aquellos productos propios para un desayuno sano como yogurt, leche y jugos. Mi esposo toma una bolsa de kroketas, y de ahí al área de los embutidos pido jamón de pierna, después compro carne en diferentes presentaciones. Mi esposo conduce el carrito del supermercado, escoge algunos productos, y paga la cuenta (Notas de campo, Celia 2005).

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En los casos de varones Valentín comenta “tratamos de permanecer juntos cuando el tiempo lo permite, generalmente estamos todo el tiempo ocupados”. Fernando opina “salgo con mi esposa ya sea a tomar un café con sus papás, o con mi mamá”. Marcos “me casé con una persona ideal para mí, siento que está realizada como mujer, madre y profesionista”. Emilio “estoy consciente de lo que es el matrimonio, procuro darle más tiempo a mi familia”. Mario formula “tiene su carácter fuerte, por eso me gustó, me consiente mucho. Me alcahutea mucho, me quiere mucho”. Gerardo considera “tengo una esposa sumamente ordenada, quiere hacer todo. El hombre quiere llegar y ver a su esposa arreglada, bonita, y la mujer se esmera por lograrlo”

En los casos de mujeres, la mayoría coincide en que cumplen con sus obligaciones de esposas y lo saludable de que ambos tengan un trabajo, además de lo que se ha ganado en esa relación. En los casos de varones La mayoría de ellos busca un espacio para la convivencia de la pareja y de la familia. Tanto Marcos como Mario sienten haberse casado con la persona ideal que los atiende y les demuestra su cariño. Gerardo está satisfecho porque su esposa conjuga el orden de la casa con su arreglo personal, más no está consciente de todos los esfuerzos físicos y psicológicos que hizo ella para lograrlo.

El rol de padre/madre es el rol o papel que representa en su vida familiar y que conlleva una fuerte dosis de responsabilidad compartida o delegada a su cónyuge. En los casos de mujeres el rol maternal o rol de madre: se focaliza en las actividades de las mujeres como creadoras, cuidadoras y socializadoras (Velázquez, 2000). Existe un tiempo como objeto capaz de medir y ordenar la vida social e individual (Perulli, 1994). El tiempo que emplean padres y madres a la crianza de sus hijos e hijas es desigual. Ese tiempo es visto como contínuo por las madres y discontinuo por los padres (De Singly, 1999).

Margarita expresa “me he exigido a mí misma atenderlos con calidad, no tanto con cantidad, son libres de expresarse, se les atiende con respeto, con cariño”. Thelma comenta “uno trata de trabajar y cumplir sus objetivos en función de sus hijos. Para las actividades que se requieren mi esposo participa con ellos, yo casi no”. Mariana formula “ahora que son mayores la familia colabora, me siento orgullosa porque así los eduqué”. Elizabeth manifiesta “mi esposo dice que doy

Capítulo 3.- Resultados

más de lo que debo, sacrifico muchas cosas por mis hijos, soy muy apapachadora”. Arcelia dice “soy más flexible que el papá, trato llevar una buena relación con las hijas, a ellas se les debe sobreproteger”.

En los casos de mujeres la mayoría comenta tener una buena relación con sus hijos e hijas, a excepción de Elizabeth y Arcelia que coinciden en reconocer que son apapachadoras y protectoras. Thelma tiende a delegar algunas actividades de sus hijos a su esposo. Se contempla un tiempo continuo dedicado a los hijos/as, con mucho compromiso de parte de las mujeres.

En los casos de varones Valentín opina “mis dos hijas tienen carácter fuerte, una demasiado explosiva la mayor, y la menor es más dócil, es más tranquila”. Fernando expresa “mi hija menor es estupenda, mi hija mayor tenemos un poco más de choque. La chica me abraza, la mayor es más fría”. Marcos formula “terminando mis consultas voy por mi hijo. En la noche cuando llego mi hija está dormida, pero mi hijo anda bien despierto”. Emilio expresa “mi esposa como yo coincidimos en corregirla de la misma manera”. Mario manifiesta “a veces ando con ella, si mis hijas van a comprar algo me retiro, no me gusta esa indecisión. Los días que hay oportunidad, siento que puedo estar el tiempo completo con ellas”.

En los casos de varones, Valentín y Marcos coinciden en tener una buena relación con sus hijas menores, no así con las mayores. Mario busca compartir el tiempo libre que tiene con su hijo y su hija. Emilio dedica tiempo a su hija, pero conjunta esfuerzos con su esposa para corregirla. Mario le desagrada la indecisión de sus hijas, pero en sus días de asueto puede estar conviviendo perfectamente con ellas.

En nuestros resultados se observa la presencia continua de las mujeres al pendiente de sus hijos/as no sólo como madres cuidadoras que cubren necesidades físicas, sino como madres que proporcionan cariño y que apoyan en la realización de sus tareas y en momentos de enfermedad. En los varones su tiempo es discontinuo, su preocupación es el proporcionar el sustento material y económico de la familia, privando a sus hijos/as de su presencia que sólo la puede disfrutar entre comidas, al final de la jornada de trabajo o los fines de semana.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

El rol de contribuyente en actividades domésticas que representa en su vida familiar de apoyo, de ayuda en las responsabilidades de cuidado y mantenimiento de la casa. El rol doméstico o de ama de casa: los términos “ama de casa” y “trabajadora dentro del hogar” son reemplazados por el de “rol doméstico” (Velázquez, 2000). En lo referente a la carga que conlleva el trabajo doméstico, las feministas siempre se han planteado dos grandes interrogantes: como valorarlo y como lograr un reparto más equitativo del mismo entre hombres y mujeres (Lewis, 1994). El trabajo doméstico no es simplemente la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para satisfacer las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros. Se espera que gracias al trabajo de las mujeres la relación alienada que estructura el sistema de producción y social se invierta en el seno de la familia o, al menos, que esta absorba sus conflictos. Los hombres de clase media y más instruidos ayudan más en casa de todos modos se trata de una ayuda siempre muy limitada, y rígida y en las tareas que ellos deciden (Pichio, 1992).

En los casos de mujeres Margarita opina “hago lo que puedo: sirvo y recojo la mesa, recojo la ropa sucia, tiro papeles del baño, meto la ropa, a veces me toca planchar”. Thelma expresa “mi esposo nos ayuda en la cocina, el guisado, el agua, sólo en ocasiones, mis hijos también cooperan, ellos lavan los trastes, dos o tres días por semana”. Mariana manifiesta “no me da felicidad barrer, trapear, lavar y planchar, pero me da la satisfacción que vivo en el ambiente ordenado. Usualmente cocino, pero de repente mi esposo lo hace”. Elizabeth menciona “superviso la comida y cuando planchan acomodo la ropa de mi esposo y mis hijos”. Arcelia comenta “en las actividades del hogar mi esposo no tiene una participación activa, soy yo quien realiza todas las labores”.

Celia antes de salir a la compra elabora la lista junto con su hijo más pequeño, ya que su otro hijo se encuentra estudiando fuera de la ciudad (Notas de campo, Celia 2005).

En los casos de varones Valentín expresa “me toca lavar el baño, de repente ayudo en actividades culinarias, a mi esposa la acompaño al supermercado”. Fernando comenta “mi esposa está a cargo de toda la casa, nos agrada hacer la compra en los supermercados”. Marcos menciona “En casa

Capítulo 3.- Resultados

nunca realizo actividad alguna, no me gusta, no lo hago. Mi esposa barre, trapea, tiende camas, lava y plancha la ropa, solamente el día que no va la empleada doméstica”. Emilio formula “me toca el jardín, podarlo, poner bien las plantas y en ocasiones cocinar”. Mario manifiesta “barro el patio, me atiende si mi esposa está ocupada, lavo mi plato, trapeo el baño cuando termino de bañar, colaboro trayendo alguna cosa para la comida, en caso de olvido”.

En los casos de mujeres, son ellas las que siguen llevando la carga doméstica que conlleva el trabajo doméstico, no existe un reparto equitativo de las mismas. Sus esposos no valoran las actividades que ellas realizan, lo siguen considerando propio de las mujeres, por lo tanto sigue siendo invisible para ellos. Ellos elijen en que actividad colaboran.

En los casos de varones ellos realizan ciertas actividades que son de carácter placentero como cocinar, cuidar y dar mantenimiento al jardín o llevar y recoger a los hijos/as de la escuela, llevar a la familia a surtir la despensa o apoyar con algún ingrediente de la comida que se olvidó, hacer algún pago de la luz, el agua o el teléfono.

En **las características de la vida laboral**, el trabajo se considera una actividad humana orientada a la realización de actividades que satisfacen necesidades y puede ser realizada bajo diferentes contextos (Recio, 2002). El concepto de trabajo, se encuentra en una continúa redefinición de que en diferentes contextos sociolaborales harán que cada grupo cultural defina lo que entiende por trabajo y la valoración que al mismo se le da (Borderías y Carrasco, 1994). Existe otro espacio para la sobrevivencia de las personas, que ocupa una importancia trascendente en su diario vivir, pero en el cual se reconoce el quehacer de las personas y por ese desempeño, esa entrega al mismo, se obtiene un sueldo. Es el espacio que genera ingresos, la acción colectiva, el poder donde se produce y transcurre la historia, es la esfera pública (De Barbieri, 1984).

En **el valor que se da al trabajo**, la mayoría de las/os entrevistadas/os otorgan un gran valor al trabajo remunerado que realizan en la Universidad Veracruzana, pero también a su trabajo en el consultorio particular. Margarita

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

manifiesta “aporta muchos beneficios porque sobre todo uno se realiza desempeñándose en lo que le gusta, aparte de tener remuneración y prestaciones”. Thelma expresa “para mí es muy importante mi trabajo, me ha costado desde el inicio, presentar exámenes de oposición, de ir avanzando, por lo tanto doy mucho valor a mi trabajo”. Mariana “mi trabajo me da formación profesional, independencia económica, estatus social y me da satisfacción”. Elizabeth “siempre he trabajado desde antes de casarme, no podría estar sin trabajar, estar todo el tiempo, me pondría nerviosa”.

En los casos de mujeres, la mayoría de ellas coinciden en que el trabajo les da la oportunidad de formarse profesionalmente además de tener un trabajo remunerado y prestaciones. Además de tener independencia económica, estatus y seguridad en su vejez. Margarita y Elizabeth son académicas de tiempo completo y ejercen como los varones en la práctica privada. Celia es maestra por horas y trabaja en su consultorio particular.

Aporto dinero en gastos, como el colegio de mi hijo, si hace falta algún mueble en casa o algún utensilio doméstico. En lo referente a la comida, considero que eso siempre le corresponderá a él, en ese sentido no aporto para la manutención de la familia (Notas de campo, Celia 2005).

Valentín expresa “el trabajo en la escuela nos mantiene en actividad y educación continúa. La práctica privada, la trabajo por citas, para brindar la mejor atención profesional”. Fernando menciona “mi consultorio particular es la mayor fuente de ingresos. La universidad es un ingreso extra y las prestaciones que nos brinda”. Marcos manifiesta “acabé la licenciatura, a los dos años ingresé a la Universidad Veracruzana. Conseguimos nos pagara una especialidad y una maestría”.

En mi consultorio nunca me ha ido mal, me gusta realizar mis trabajos con los mejores materiales que existen en el mercado, cosas que aprendí en la maestría, entre los materiales para elaborar los puentes utilizo la porcelana y los poli vidrios. Pero eso lo hago de lunes a viernes y los sábados hago ortodoncia (Notas de campo, Marcos 2006).

Capítulo 3.- Resultados

Emilio expresa “se oye muy cretino pero para mí no es trabajo, es mi diversión, me agradan mis dos trabajos: el que realizo en la Facultad y el que hago en la consulta privada. Mario considera “es un trabajo que lo cuido, soy muy celoso con mi trabajo. Cuando uno ve lo remunerado en un mundo materialista, tiene un alto peso, tiene mucha gratificación”. Gerardo expone “el trabajo de la Universidad Veracruzana me provee una fuente de ingresos y convivencia”.

En los casos de varones coinciden con las mujeres en el sentido de que valoran el trabajo porque este les brinda desarrollo en su formación profesional, la remuneración económica y las prestaciones. Pero para todos ellos el ingreso de su consultorio particular es fundamental, pues consideran es la base de la subsistencia de su familia. Los cuatro, a excepción de Mario, son maestros contratados por horas, él es catedrático de carrera de tiempo completo, con gran experiencia en el ramo de la ortodoncia, y con una antigüedad ya próxima a la jubilación. Gerardo es técnico académico de tiempo completo.

En los casos de las mujeres cinco de ellas son catedráticas de carrera de tiempo completo, a excepción de Celia que es maestra contratada por horas, y su fuerza económica está en su consultorio particular. Elizabeth reparte su tiempo en la facultad y en su consultorio particular.

Aquí es importante destacar la inserción rápida que han tenido las mujeres en el espacio del trabajo remunerado y público, en relación a los varones. Los superan en cuanto a sus cargas académicas, sus puestos, su contratación y su remuneración económica.

El conflicto de roles, es frecuente en la vida de mujeres y varones sobre todo cuando en un mismo día se realizan diversas actividades. Por ello, en la metáfora teatral o dramaturgía, el conflicto de roles se puede caracterizar, como una situación en que un actor tiene que aparecer en escena en dos papeles a la vez (Billing, 1984; Deaux, 1984). El trabajo doméstico de las mujeres repercute sobre su trabajo asalariado y constituye la raíz de las diferencias entre hombres y mujeres y el punto del conflicto de roles (Pichio, 1992). En relación al conflicto de roles se expresa que la capacidad de desenvolverse en el marco de estas relaciones conflictivas depende la identidad de las mujeres y su capacidad para

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

concebir vías posibles, no sólo de integración, sino también vías posibles para escapar a los esquemas dados (Balbó, 1987). La doble jornada favorece un conflicto de roles debido a que las mujeres se enfrentan con múltiples responsabilidades, tanto en la familia como en el trabajo (Palomar, 1997). El término género se ha generalizado en su uso, se refiere a la desigualdad social de las mujeres (Izquierdo, 1998).

En **la diferenciación de roles** en la práctica docente Margarita expresa “Desde la dirección si ha habido limitantes, se les da oportunidad a los varones”.

Por lo general se les da mayor oportunidad a los varones, porque ellos sostienen un hogar, y nosotras percibimos un ingreso del esposo (Notas de campo, Margarita 2006).

Thelma comenta “conflictos grandes, solamente cuando no estoy a la hora de la comida por actividades de la escuela”. Mariana menciona “el trato cálido que le gusta prodigar a los pacientes de sus alumnos/as que supervisa”.

En esta materia de sacar muelas entre un hombre y ella, pues lo puedo decir de un compañero que es mi amigo, es muy diferente el trato, yo los apapacho, los acaricio, no le va a doler y él no, les dice “abra la boca y va para afuera”, entonces el ser femenino se proyecta en actitud en el trabajo, la capacidad es la misma entre mi amigo y yo (Notas de campo, Mariana 2006).

Elizabeth comenta “me gusta proporcionar orientación a mis alumnas, a que no sean dependientes económicamente de sus maridos”. Siempre a todas las alumnas que se van a casar les aconsejo que trabajen, es bueno porque el ingreso de la casa es mayor (Notas de campo, Elizabeth 2006).

Arcelia formula “he tenido confrontaciones serias con una compañera de trabajo”. De hecho está ella y otro compañero. Siempre los constantes problemas que he tenido, es con ella, en mi práctica. (Notas de campo, Arcelia 2006).

Celia comenta “no hay distinción, nosotras tenemos habilidad para la reconstrucción y ellos tienen frialdad para la extracción”.

Capítulo 3.- Resultados

En los casos de los varones, Valentín “no hace distinción entre si es hombre o mujer, aunque algunas crean que merecen un trato especial, como las maestras que son mayores de edad”. Fernando considera “que las convocatorias para tiempos completos causaron molestias”.

A partir de las convocatorias de algunas plazas de tiempos completos, se suscitaron algunas situaciones que causaron molestia, entre quiénes no fueron favorecidos/as. A mí me tocó hacer esa labor (Notas de campo, Fernando 2006).

Marcos expresa “que muchas de sus compañeras mejor deberían de irse o jubilarse. Quieren mandar y que las cosas se hagan a su modo”.

Emilio expresa que les da un trato igual a los alumnos/as, pero sobre todo a quienes son dedicados/as.

No hay diferencia entre hombre y mujer, en lo que sí hay diferencia es en la dedicación, la mujer es más dedicada que el hombre (Notas de campo, Emilio 2006).

Mario manifiesta “el trato que le otorgo a alumnos y alumnas soy parejo, les exijo a ambos. Aunque la relación con compañeros/as de trabajo es relativa, hay poca gente sincera. Casi todos/as van a buscar el camino para acomodarse”. Gerardo dice “no hay una diferencia, ambos están en las mismas condiciones de estudiar esta carrera”.

La mayor parte de mujeres y varones prodigan un trato aceptable a alumnas y alumnos, reafirman que no tienen preferencia por ninguna/o. Aunque ellas si han recibido un trato distinto y desigual al que se les da a los varones. De igual manera tratan respetuosamente a las personas que acuden a recibir un servicio por parte de las/os alumnas/os con la supervisión del docente. Las mujeres y los varones han tenido serias confrontaciones con compañeros/as y autoridades de la Facultad de Odontología.

La conciliación de la vida familiar y laboral es el acuerdo, la concertación para compatibilizar las responsabilidades de la familia y del trabajo asalariado. La conciliación se considera el acto que supone el arreglo de una diferencia entre dos o más personas (Ormachea, 1998). La auténtica conciliación

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

consistiría en hacer realidad las nuevas definiciones de la mujer, del hombre y de la relación entre ambos a través de su relación con las actividades del trabajo y las del cuidado que aún sean referente lejano (Prieto, 2006).Ante la imposibilidad de conciliar sólo se compagina (Durán, 2004).Ante la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral en las circunstancias actuales, son las mujeres quienes suelen encargarse de compagnarlas, para ellas compagnar significa acumular con permanentes arreglos. Pues al parecer se da por supuesto que los hombres no tienen vida familiar que conciliar (Torns, 2004).

En **la experiencia de compatibilizar la vida personal, familiar y laboral**, Margarita expresa “Los tres ámbitos son sumamente importantes, aunque no se cubran en su totalidad. La mujer está más entregada a lo familiar y es capaz de desempeñar su trabajo profesional. Comprender y respetar, es la manera de conciliar”.Thelma comenta “Platicamos frecuentemente y de esta manera concilio la vida familiar, laboral y personal. Para mí conciliar estos tres aspectos no ha sido difícil, debido a que me han apoyado, mis hijos y mi esposo”. Mariana expresa “se necesita un doble esfuerzo, voluntad de entrega para tratar de equilibrar las cosas, me ha llenado de satisfacción haber podido cumplir con todo y otorgo a estos roles todo el valor que merecen”.Elizabeth dice “para conciliar estos tres aspectos es necesario que la pareja piense de manera abierta, desinteresada, no egoísta y sin arranques machistas, esa es la base”.Arcelia comenta “mi vida familiar está por encima de todo, mi familia siempre le he dado prioridad”. Celia manifiesta “siempre llega el hijo que dice a tí te gusta más tu trabajo, hasta ahorita, mi familia entiende”.

Por el lado de los hombres Valentín expresa “es difícil ser padre, esposo y maestro implica situaciones que no podemos controlar pero si conciliar sin que haya desgastes”.Fernando comenta “Siento que no hay nada que conciliar, porque no están nada peleados, como que fluye una cosa con otra. El conciliar mi vida familiar y laboral no afecta mi salud, soy una persona saludable”. Marcos dice “quisiera conciliar la vida familiar y laboral, pero el problema es el tiempo. Convivo lo que puedo, no lo que debiera”. Emilio comenta “tengo bien organizados estos espacios en mi vida personal, familiar y hacer un buen papel en mi trabajo”.Mario expresa “trato de no mezclar las cosas de la escuela y del

Capítulo 3.- Resultados

consultorio y resolverlos en el espacio pertinente”. Gerardo manifiesta “la pareja somos dos y las labores son compartidas, cuidar la carga de trabajo y meter las manos también”.

En los casos de mujeres coinciden en que para desarrollarse laboralmente necesitan tener bien estructuradas sus relaciones familiares y domésticas. Tener en cuenta que el trabajo remunerado que desempeñan es gratificante para lograr una conciliación aceptable, ya que siempre están de por medio los hijos que descalifican el trabajo de la madre.

En los casos de varones, ellos son los proveedores del hogar, aún cuando su esposa sea también proveedora. Generalmente tienden a priorizar el trabajo remunerado, dejando en un segundo plano, la vida familiar y ocupándose solamente de las actividades que ellos se comprometen a realizar, en su limitado tiempo. Aunque Emilio y Gerardo coinciden en que organizan bien con sus esposas lo referente con el hogar sin descuidar las peculiaridades del trabajo remunerado.

Las medidas de conciliación son las estrategias que utilizan varones y mujeres para llegar a acuerdos, negociaciones que den como resultado una vida familiar y laboral mucho más rica en experiencias exitosas. Entre las estrategias para reducir el conflicto de roles porque han sido reconocidos desde hace mucho tiempo, que algunos trabajos son más compatibles con la gestación y la crianza de los/as hijos/as (Standing, 1983). Algunas estrategias para reducir el conflicto entre múltiples roles y papeles pueden variar entre otras cosas, en función de cómo se distribuye el tiempo entre las distintas tareas, limitando por un lado la función laboral y la función familiar (Bonilla, 1998). Se hace hincapié en la presencia de otra mujer en el hogar, además de la esposa o jefa, y los ingresos de otros miembros de la familia (García y de Oliveira, 1994; 1984). Maximizar el desempeño de las mujeres en el mundo laboral requiere abordar no sólo las cuestiones relativas a la diferencia sexual y el género, sino también asumir el desafío de construir una nueva cultura del trabajo y de la seguridad social (Lamas, 2006). Por tanto es necesario abogar a favor de políticas que intenten reconocer la diferencia feminista, en relación al trabajo de cuidado que realizan las mujeres, frente a las políticas encaminadas a promover la igualdad con los hombres,

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

especialmente respecto al trabajo asalariado (Scott, 1988; Bacchi, 1990; Lister, 1995; Lewis, 1994).

En los casos de mujeres Margarita expresa “la toma de decisiones lo platicamos entre los dos, y llegamos a un acuerdo. Las medidas o estrategias serían: que se dividieran todas las actividades del hogar para agilizar el tiempo, capacitar a todas las personas que convivimos en el hogar, para que se forme una cultura de apoyo. En mi caso, a mí me ha funcionado porque me han dado mi lugar y eso es importante. Porque lo están apoyando y uno también debe de responder”. Thelma opina “primero es necesario platicarlo con mi familia, y entender que tenemos responsabilidades y compromisos que cumplir. Con la comunicación podemos llegar a acuerdos y cumplirlos”. Mariana formula “dedicamos el mismo tiempo a la vida familiar y laboral, tratamos de cumplir en ambos lados, dedicarle el tiempo que se necesita. Todo se puede lograr a base de comunicación, es cuestión de que a tu familia les digas: voy a necesitar este espacio para esto, y en el trabajo igual, tengo un problema, bueno se negocia”. Elizabeth manifiesta “me ha ayudado mi carácter, no ando con la cara enojada, malhumorada, en ocasiones cansada en la casa. Dios me ha dado muchas cosas por eso no estoy malhumorada”. Arcelia dice “trabajamos con el apoyo de la familia, porque si la familia no estuviera de acuerdo uno no se pudiera desarrollar profesionalmente, porque mi prioridad siempre ha sido mi familia. Educar a los hombres desde chiquitos con esa mentalidad, para que el día de mañana sea fácil”.

En los casos de varones Valentín expresa “reconocer que no somos infalibles y que igual nuestra pareja no es infalible, aunque a veces no lo quiere reconocer y hacerle ver que no está bien. Recibo el apoyo de mi esposa y mi hija, y cualquier hora es oportuna para comentar acontecimientos ocurridos durante el día. Cuando estoy haciendo trabajo de la escuela, tratan de no interrumpirme”. Fernando comenta “lo recomendable sería guiarlo con precaución, comprensión, tener ciertas actitudes, platicarlo para conciliar. El diálogo es fundamental. En el caso del actual Director, ese aspecto débil podría convertirlo en fortaleza”. Marcos comenta “no tengo estrategias de conciliación, me considero esclavo del tiempo, unos vivimos para trabajar y otros trabajamos para vivir. Una estrategia, sería que en ocho horas ganara suficiente dinero, para

Capítulo 3.- Resultados

cubrir todas mis necesidades”. Emilio dice “el diálogo, porque uno es de carácter fuerte, pero me he hecho sedita. Ella nunca pelea y lejos de gritar habla más quedito, lo hacen entender por medio de la comunicación e influye mucho lo que haga uno”. Mario “hay particularidad hacia la familia y tengo que dedicarle la mayor atención, hasta que las cosas se enderezan. Administrar más el tiempo, me siento una persona afortunada en el aspecto profesional, como maestro y la vida privada”.

En los casos de mujeres Margarita y Arcelia coinciden en que las estrategias utilizadas y que han permitido su inserción en el plano laboral es porque han tenido la confianza y el apoyo de su familia para hacerlo, han sabido organizarse en su vida familiar con y sin apoyos domésticos. Thelma y Mariana están de acuerdo en lo vital de la comunicación en la familia, llegar a acuerdos, y negociar en la mayoría de las veces, aunado al factor tiempo tan importante en la vida familiar y laboral. Para Elizabeth el carácter que ella tiene es primordial como estrategia para mediar su vida familiar y laboral.

En los casos de varones, Valentín en las estrategias de conciliación resalta la importancia de poder fallar tanto él como su pareja, pero reconocer cuando ambos se equivocan, también practicar el respeto y la comunicación familiar. En cuanto a los casos de Fernando y Marcos el primero reconoce que no tiene que conciliar, porque todo fluye de manera normal, y el segundo asegura no tener estrategias de conciliación, porque él se considera esclavo del tiempo. Emilio y Mario se ubican en el plano familiar, dándole prioridad a acontecimientos que aquí se suscitan, enfatizan la importancia del diálogo y administrar convenientemente el tiempo.

2. Elección de los casos, sus aportaciones y el interés de la elección

En México después de la Segunda Guerra Mundial la mujer se incorpora de manera masiva a las actividades del trabajo asalariado fuera del ámbito familiar, a la administración pública, a la vida política, adquiere el derecho al voto y participa en forma activa en organizaciones para la defensa del bienestar propio y de su familia (Tuñón,1987). La mujer mexicana adquiere a partir de los años cincuenta,

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

responsabilidades y obligaciones adicionales a las que tradicionalmente le son asignadas en la vida familiar y empieza a asumir las llamadas dobles y triples jornadas (Palomar, 1997).

La asunción de roles en lo público mientras se mantienen los del ámbito privado (De Barbieri, 1984). Esto genera una nueva situación social en el que conciliar la vida familiar y laboral es el objetivo de varones y mujeres que desarrollan diariamente una o varias actividades en su hogar o en su trabajo, y enfrentan serias dificultades tanto en un caso como en el otro (Flores, 1982).

De manera que el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar tiene repercusiones profesionales y domésticas en las personas dedicadas a la labor docente en las Universidades. El objetivo fundamental de esta tesis fue estudiar el caso de la Universidad Veracruzana analizando las estrategias de los varones y mujeres de la Facultad de Odontología para abordar su conciliación de la vida familiar y laboral. Pero como variable de discriminación, el género, la actividad laboral de las mujeres y los varones, sus cargas o responsabilidades de los hijos y de la casa.

La búsqueda de soluciones a este problema social y la formulación de políticas públicas fue uno de los motivos que hizo necesaria la investigación en este campo, con la finalidad de conocer los distintos momentos que acompañan ésta conciliación. La investigación etnográfica en el entorno local es una de las más adecuadas para acceder a ambientes humanos, como este que en muchas ocasiones están cerrados a otras metodologías de investigación.

Esta tesis se basó en un trabajo etnográfico llevado a cabo en base a observaciones y entrevistas realizadas con una muestra de docentes y de directivos de la Unidad de Ciencias de la Salud de la Universidad Veracruzana. ¿Por qué elegimos estos casos y no otros? ¿Qué nos aportan? ¿Qué tienen de interés? Elegimos estos casos porque son profesionales de la odontología, la que tiene en sus inicios una esencia particularmente femenina con Matilde Montoya, la primera mujer odontóloga en nuestro país que obtuvo su título en 1886, y ejemplo a seguir de mujeres estudiosas que buscan desarrollarse en el espacio público universitario (Tuñón, 1987).

Capítulo 3.- Resultados

Esta carrera por sus características y atributos propios, permite adaptarla a sus necesidades de mujeres casadas, incluso ejercerla en sus hogares o en horarios en que los hijos/as están en la escuela. Lo que refleja una mayor independencia no sólo económica sino también personal, social y psicológica. Incluso se seleccionaron estos casos, por nuestro particular interés en estudiar a familias nucleares y no otros/as, que posiblemente hubieran aportado también matices enriquecedores. Además pertenecen a la clase media y media alta que en la mayoría de los casos es la más afectada por los movimientos sociales, económicos y políticos que ocurren en México, y particularmente en Poza Rica Veracruz, zona petrolera que vuelve a reactivarse económicamente por la explotación de los hidrocarburos del proyecto Chicontepec y otros posibles proyectos que están en marcha. Este auge petrolero de la explotación ocurre a partir del año 2000, y funciona a través de compañías especializadas en la industria petrolera, donde se elicitan los servicios requeridos a través de contratos múltiples que son otorgados a empresas mexicanas y extranjeras. Mejorando la situación económica de la región de Poza Rica y municipios circunvecinos, repuntando en inversiones públicas y privadas como infraestructura, servicios a la comunidad, apertura de negocios comerciales y de autoservicio, mejoras educativas para incrementar la oferta y demanda educativa y abrir nuevos espacios y plazas para docentes y para el ingreso de nuevos alumnos/as a la Facultad de Odontología de Poza Rica, así como la creación de nuevas carreras universitarias. Abriendo también el mercado de trabajo para quienes aparte de dedicarse al ámbito público de la odontología en espacios universitarios, lo hacen fuera de el, beneficiándose económicamente al ampliar la gama de clientes mexicanos y extranjeros.

De manera que los resultados de esta tesis son de máximo interés en un momento de cambio social en el que las mujeres se han incorporado a la vida pública y siguen manteniendo la máxima responsabilidad en lo doméstico aunado a la poca y limitada participación de los varones que colaboran en algunas actividades que generalmente ellos eligen, pero no porque les corresponda hacerlo (Pichio, 1992). Ya que ellos asumen que siguen siendo proveedores aunque sus esposas trabajen y a ellas les corresponde encargarse de los hijos/as y las responsabilidades de la casa (Vázquez, 1986). Además cuentan con el

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

apoyo de alguna o algunas empleadas domésticas, o de familiares cercanos (Blanco, 1989). Y tienen a su cargo personas dependientes, no sólo en el plano económico, sino también afectivo y emocional. Han padecido enfermedades como el estrés, angustia, depresión, taquicardias, alergias (García Mina, 2003), sentimientos de culpa (Murillo, 2001), derivadas de los conflictos que se suscitan en el hogar y el trabajo (Billing, 1984; Deaux, 1984).

Después de haber mostrado lo más sobresaliente de este resumen, enseguida presentamos los casos estudiados de mujeres y varones, con la intención de responder a las preguntas de investigación que nos planteamos en el inicio de nuestro trabajo. Los nombres son ficticios, han sido alterados para salvaguardar la intimidad de las personas entrevistadas. Hemos guiado nuestro trabajo de acuerdo a lo que propone Bimbi, de hacer historias de vida capaces de dar testimonio del ciclo de vida y del proyecto que los/as rige. Analizar las estrategias individuales entre tiempo de trabajo asalariado y no asalariado (Bimbi, 1999).

A continuación presentamos primero, los casos de mujeres y después los casos de varones, precedido cada caso por su perfil, en el se ha incluido una frase que la/o identifica, su edad, su lugar de origen, su escolaridad y sus ingresos. La descripción de sus esposos/as y sus hijos/as. Esto obedece al orden en que se fueron entrevistando durante el trabajo de campo.

Margarita: Añoranza de un amor familiar

Tiene 36 años, está casada, es originaria de Xalapa, Veracruz. Su escolaridad es Licenciatura en Cirujano Dentista, con Especialidad en Rehabilitación Bucal y Maestría en Prosthodontia. Sus ingresos ascienden a diez mil pesos quincenales, más los ingresos de su consultorio particular, que no precisa el monto. Su esposo tiene también 36 años, y es de Poza Rica, Veracruz, Su escolaridad es de Licenciatura en Cirujano Dentista. Se desempeña como propietario de un Taller de hojalatería y pintura, donde sus ingresos aproximados son de diez mil pesos quincenales. Tienen tres hijos que acuden a la primaria y al kinder. El día de la entrevista traía una falda larga y blusa (negra de flores), sandalias en color bronce con pedrería y su cabello recogido.

Capítulo 3.- Resultados

I. Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Para Margarita los valores que reconoce en su pareja están la atención que prodiga a sus padres, especialmente a su padre que está enfermo y padece de cardiopatías, y esto ha llevado a la pareja a vivir con los suegros. Otro aspecto es el apoyo que ha dado a los abuelos de Margarita cuando han estado enfermos, contribuyendo con dinero y medicinas. Y el apoyo permanente en algunas tareas que realizan conjuntamente con sus hijos pequeños que son tres.

Entre los valores que reconozco de mi esposo es que apoya mucho a su familia, a mis suegros, desde que era hijo de familia siempre los ayudó, iba a los mandados, cuando estaba en la universidad los llevaba de compras. Cuando las abuelitas se enfermaban él las llevaba al doctor, iba por sus medicinas, o les llevaba su despensa, la verdad siempre se ha involucrado. Ahora, cuando su papá se enferma, él es el primero en estar al tanto de la enfermedad de su padre. Parte de nuestra vida en común, son las cardiopatías de mi suegro; mí suegra siente como ha dependido de su hijo, entonces ella reflexiona “que voy hacer si él se pone mal a medianoche” “por eso está bien que vivan con nosotros”.

Otra de las cosas por las cuales valoro lo que mi esposo hace es porque no tan sólo le importa su familia sino cuando se trata de la mía accede de la misma manera; por ejemplo, el día que se enfermó mí abuelita, mi esposo me dio dinero para las radiografías, sí tenía que quedarme con mis abuelitos él me apoyaba, y dejaba encargados a los niños con sus papás para estar conmigo y llevarme donde tuviera que ir. Mi esposo ayuda en lo que más puede en el cuidado de los niños y eso es algo que valoro también porque hay esposos que no quieren ayudar en absolutamente nada. Cuando él está solo con los niños, los cambia, les da de comer, los baña, les pide que se vistan, si tienen hambre les hace algo, no precisamente guisado, pero saca del refrigerador y les hace algún platillo rápido. Les compra lo que les hace falta, los atiende, sabe las necesidades, es por ello que para mi es importante que esté a mi lado y valoro su presencia. Mi esposo participa junto conmigo en lo que él puede, ayuda en muchos sentidos, desde la crianza de los hijos, participa en la educación, en los cuidados de la casa y en todos los detalles, creo que el hombre está más cerca, y eso “hay que valorarlo”.

1.2 Distribución de tareas domésticas

La distribución de las tareas domésticas familiares, está propiamente repartida entre ella, su esposo, su suegra y la doméstica. Todo lo que es trasladar a los niños y a ella a los sitios escolares le compete a él, así como la ayuda que proporciona a los niños en el cuidado personal pero otras que podría compartirlas las delega a ella como la realización de tareas escolares. Por tanto él también evita involucrarse en tareas domésticas como sería barrer, trapear, lavar los trastes o lavar la ropa, esa las evita y no las hace por tener el apoyo de la doméstica y la realización de la comida del mediodía que es realizada por la suegra de Margarita.

En las mañanas baja con los niños bañados, cambiados para desayunar y posteriormente los lleva a la escuela. Después él se va a su trabajo y yo me voy al mío, tratamos de vernos a la misma hora para comer, luego a servirles, si él llega antes les enfría la sopa, el guisado, y sirve el agua de frutas, les pone todo en la mesa. Terminando de comer él duerme su siesta, después de descansar, se programa para salir y me deja en el consultorio, y se va al taller. Al salir del taller viene por mí al consultorio, si se requiere llevar a algún hijo al doctor él se organiza. También los lleva a realizar algún deporte, los baña, los cambia, a veces me esperan para cenar. También nos programamos y hacemos algunas compras en la tarde. Yo auxilio en lo que más puedo, cosas de los niños pues me toca más a mí. Qué se van a poner, arreglarles y guardarles, todo lo que concierne a los niños me toca a mí.

Generalmente él, los baña en la noche o en la mañana, yo los baño y cambio cuando estoy en la tarde, si van a hacer alguna actividad él los lleva. Cuando salgo de viaje porque me manden de la universidad; tengo que dejarles los uniformes que van a llevar, en caso de que se me olvide algo, a mi esposo si le cuesta trabajo y tiene razón, me está apoyando, y no le dejo organizada las cosas. Por la noche los niños tienen que dejar la mochila preparada porque mi esposo se enoja sino lo hacen, es parte de mi responsabilidad ver la ropa, acercarlos los zapatos que él va a bolear.

Hay ciertas actividades que también realiza mi esposo éstas no las hace seguido, a veces se pone a pintar, a revisar y/o reparar alguna instalación eléctrica, lava el carro, pero actividades como barrer y trapear no le gusta, tenemos una

Capítulo 3.- Resultados

doméstica que es quien nos ayuda, por lo tanto en esta ámbito no participa, solamente participa en el rol de atender a los hijos de todo a todo, darles sus alimentos, lavarles los dientes, cortarles las uñas, bolearles los zapatos, llevarlos si requieren atención médica, de todo lo que él ve, el lo hace.

Y si él realiza alguna actividad doméstica es por ejemplo que sirve el agua de frutas, pone el hielo pero regularmente se atiende él, a mí no, pero sí es muy detallista, por ejemplo: “que los niños dicen mamá, dame de comer él lo hace, mamá llévame al baño él lo hace”, él les aclara que su mamá viene llegando de trabajar, y está cansada, va a comer y ustedes ya están comiendo; o también sucede que los niños se ponen traviesos y me apoya.

Para quehaceres domésticos no le gusta nada, al terminar de comer le exijo que levante el plato, se molesta. Con mis hijos yo trabajo distinto, le digo: “hijo, quítate la ropa y ponla en el cesto de la ropa sucia”, ponte tú pijama, toma tus chanclas, sí se van a cambiar en la mañana les doy la ropa”, les digo: “la pijama me la doblan y la dejan en la cama porque todavía está limpia, “terminando de comer recoge tu plato y tu vaso”. Son actitudes que no son bien vistas por mi suegra, debido a que ella es ama de casa al cien por ciento, el tiempo de su actividad ella lo absorbe, pone y quita todo.

1.3 Rol personal

En su vida personal los momentos libres que tiene, los dedica a los hijos o al esposo. Le agradecería mucho transformar la casa, pero no se siente con ese derecho y eso también le incomoda.

De mí, hay muchas cosas que me gustaría cambiar físicamente, tener más tiempo para mi persona, cuidarme, embellecerme, darme más a mí, ya que siento que me hace mucha falta. He buscado la manera de ver el tiempo propicio, pero no puedo, son tres niños y el momento que tengo libre en realidad no es para mí, porque hay que hacer esto o lo otro con ellos o con mi esposo y es absorbente. Otra de las cosas que para mí como persona no es muy gratificante es que donde vivo no está las cosas como yo deseo, ya que vivo con mi suegra. De esa casa no me gusta el arreglo interno, ni como están ubicados los objetos, no es mi gusto. Yo no puedo pintarla, cambiarle el mobiliario porque no es mía. A veces si me han dado ganas

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

de tener una casa propia donde sea reina, y hacerle las modificaciones que yo desee.

Llevo una vida sedentaria, no me dedico mucho al deporte, de hecho cuando tengo algún tiempo, salgo a caminar con los niños al campo, ellos hacen su ejercicio, y yo camino. Aunque en los últimos tiempos he dejado de caminar, veo discos para hacer ejercicios en la casa, tengo la caminadora, tengo la bicicleta, pero no la uso o no me doy el tiempo para hacerlo. Quise implementar la dieta, pero me salió contraproducente, por no tener asesoría. Se que debo tener más organización para mí, tener más cuidados para mí. No dispongo de todo el tiempo, hay cosas que quisiera hacer por mí y para mí. Me cuesta trabajo hacer deporte, aunque sí quisiera una actividad sana y sin tanta carrera, una limitante es acostarme tarde y levantarme temprano, para hacer deporte o caminar.

1.4 Rol docente

Como docente se siente bien, le agradan en general las materias que imparte. Y también se esfuerza por no ser arbitraria con sus alumnos y alumnas establece muy bien sus parámetros desde que inician sus clases, como tuvo la experiencia con maestros que infundían miedo, no las respetaban y ella no quiere repetir la misma historia. Mantiene una buena relación con alumnos egresados y una colaboradora que le apoya en su consultorio particular.

En mi rol docente me encuentro satisfecha con las materias que imparto, y trato de llevar a cabo el programa de estudios. Me esfuerzo por no ser arbitraria, establezco bien mis parámetros, intento cumplir en tiempo y forma con las actividades planeadas que se establecen y apoyar a los alumnos/as en las materias. Mientras se estudia a veces se interponen ideas y emociones, trato de ser justa, la gente que no le hecha ganas se queda, hay que reprobarlos, pero los respeto. Cuando fui alumna tuve maestros que eran duros y nos infundían miedo. Por lo tanto esa no es la versión que quiero de mí. Conservo amistad con exalumnos como es el caso de la doctora que trabaja conmigo, es egresada de la escuela y fue mi alumna. Algunos exalumnos que veo los saludos en la calle, platico con ellos.

En el trabajo trato de cumplir, sí me llaman a una junta o se me pide un trabajo trato de esforzarme, y ser responsable, aunque sea en la noche y entregarlo

Capítulo 3.- Resultados

en la fecha indicada para no quedar mal en el trabajo. Tengo que trabajar a marchas forzadas de manera anticipada cuando me dan programas nuevos, quisiera desempeñarme mejor, preparar bien las clases, sacar copias, escanear, y hacer uso de la tecnología, pero en ocasiones, no puedo.

1.5 Rol hijo/hija

Como hija creció al lado de sus abuelos, debido a la separación de sus padres. Ella convivió poco con su padre, pero el amor que siente por él siempre estará presente. Al hablar de él despliega un gran sentimiento y está dispuesta a ir a su encuentro, cada vez que la llame.

A mis hijos les inculco que la persona que los está apoyando, su madre, su padre, sus familiares es valiosa, y que ellos también tienen que comprometerse. Como hija conviví poco con mi papá, en fechas importantes como: el día del padre, su cumpleaños, etc. Cuando ha estado enfermo, lo visito de vez en cuando, no tengo una estrecha relación con mi padre. Él está mucho con su esposa, no nos frecuenta, él no convive con mis hijos, no nos busca, ni a mí ni a mi hermana. A veces llega de visita, un día pasó al consultorio, estaba sola y me espantó, le pregunté: ¿Que pasó?, pues regularmente nunca viene, y me dice: “Hija te vine a ver, porque no he sabido nada de tí”. Le he comentado a mi esposo que no hay una estrecha relación, pero el amor de padre siempre está y cuando él me necesite estaré, tomé la decisión de hacer su vida, y lo respeto. En cuanto a mis abuelitos, me iba temprano a verlos, una hora y me regresaba, pero se empezó a complicar, entonces dejé de ir y procuro no despegarme tanto. Porque prácticamente quienes me criaron fueron ellos a la separación de mis padres, nos cuidaron a mí y a mis hermanos.

1.6 Rol de esposa/o

Margarita siente la necesidad de atender a sus esposo por sus ausencias, al ir a trabajar a la Facultad, entonces se esmera en servirle sus alimentos personalmente; le agrada que vaya a recogerla, es una parte que valora mucho, su cercanía y poder platicar con él en esos trayectos a la casa. Igual revisa sus

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

actividades, procura apurarse para darse un espacio para salir en pareja al cine o a cenar solos, sin sus hijos.

Como no estoy en las mañanas en casa, me siento con la obligación de atenderlo sobre cualquier cosa. Cumplo en lo más que puedo con mi esposo, soy atenta cuando le tengo que servir, porque en muchas ocasiones nos limitan muchas otras actividades. En la mañana les ofrezco de desayunar, sí tengo el tiempo tanto a él como los niños. Durante las vacaciones lo que se tenga que preparar lo elaboro yo, atiendo a todos en caso de que se levanten temprano. Otra de las cosas que me agrada es estarlo esperando en la Universidad, es una manera que cuido mucho estar con él, “me dice yo voy por ti” y eso lo valoro y no cambio esa situación de que él quiera recogerme. Luego en los matrimonios existe el desapego, la mujer por un lado y el hombre por otro, y yo trato de conservar la unión con mi pareja. Intento hacerme un espacio para convivir con él, reviso mis actividades diarias de manera que nos veamos para poder salir, y así poder fortalecer nuestra relación de pareja. Al mediodía trato de llegar a la comida para atenderlos. Nos ponemos de acuerdo para comer juntos, si pueden los niños nos esperan, sino comen con los abuelitos.

Entonces a mí me toca atenderlo, servirle todo en la mesa él me ayuda con el hielo y sirve el agua de frutas, él la prepara. Hay que tener bien puesta la mesa, que no falte nada para comer. Si acaso mi esposo se levanta por las servilletas, él siempre me dice sírvenme otro poquito, o tráeme esto, no tengo esto, él todo lo pide sentado. Con los niños actúa de diferente manera, él les dice “tú mamá ya está sentada párate y ve a traer un vaso, tú mamá ya está comiendo párate y tráele un plato, “o párate a traer las servilletas”, definitivamente él no lo hace, pero a los hijos los quiere cambiar.

1.7 Rol de Padre/Madre

Como madre su exigencia es tratarlos con calidad, ya que por condiciones de su trabajo extradoméstico no puede dedicarles cantidad. Al llegar a la hora de la comida, ella se encarga de un niño y su esposo de otro para enfriarles la sopa. Reconoce que los hijos cuestan e implican dedicación, pero sí se comparten los cuidados en pareja, la carga se disminuye.

Hay madres que nunca trabajan y están a tiempo completo con los hijos, a

Capítulo 3.- Resultados

veces se pierden detalles, pero yo me he exigido a mí misma atenderlos con calidad, no tanto con cantidad, porque también así crecí. El otro día pensé “algo tengo que hacerles para que ellos se sientan contentos” que aunque no guise, pero les inventó alguna comida rápida como los sándwiches guisados. A mí me toca darles a los niños junto con él porque son tres, enfriarles la sopa, ver que tomen el agua de frutas. Al terminar de comer, mis hijos van a hacer sus tareas, él se encarga de un niño y yo del otro y los supervisamos en sus tareas. Tengo que dedicarles tiempo a los niños, ver tareas, organizar, dirigir, les inculca uno que respeten, que dejen organizado, que dejen lo que ya se hizo, que colaboren en el hogar. Trato de estar al pendiente de lo que vaya surgiendo, porque no es color de rosa, los hijos cuestan, implican dedicación, como mamá veo que no les falte nada, que estén bien, que lleven su formación, que tengan las actividades que requieren, estar al pendiente de que coman, de que estén aseados, bañarlos cambiarlos, reviso que se pongan la pijama, que se laven los dientes. En los horarios que a mí me corresponden estoy al pendiente de que estén bien, que sientan que estoy con ellos, trato de aconsejarlos, de escucharlos y estar al pendiente de lo que se vaya suscitando.

A veces no puedo estar con ellos, pero busco apoyo, procuro que tengan lo mejor, diversión, educación, y que no les haga falte nada. Gracias a Dios estoy satisfecha con lo que ellos tienen, son libres de expresarse en la casa donde vivimos, de pedir lo que quieran comer, que se les atienda con respeto, con cariño. La vida es tan corta, y tengo tres hijos que mi tiempo y esfuerzo van a estar enfocados a sacarlos adelante, hacerlos productivos. Yo siento que si regaño a mi hijo, él tiene que escucharme para que él me entienda, pero usualmente mi suegra está presente cuando les llamó la atención a ellos y participa, y le digo “permítame voy a hablar con el niño”.

Cuando la empleada doméstica me llega a fallar, la prioridad es atender a los niños, porque lo he aprendido a raíz de todo lo que he vivido, me gusta cuidarlos, darles de comer, ya una vez que están atendidos, que no tengan hambre, que no tengan sed, que no quieran ir al baño. Trato de proporcionarles las atenciones que requieran, no las puedo evadir. Trato de estar al pendiente de ellos, para mantener estabilidad, y las cuestiones domésticas vienen siendo algo secundario.

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

Como contribuyente en actividades domésticas no hace una actividad concreta, realiza lo que puede en el limitado tiempo que está en casa. En ausencia de su suegra, las actividades se intensifican y por tanto aumentó su carga de trabajo, de responsabilidades aún teniendo el apoyo de su esposo y de la doméstica.

En la casa trato de avanzar en la mañana con lo que más puedo, no me dedico a hacer una actividad específica hago lo que puedo: sirvo la mesa, recojo la mesa, recojo la ropa sucia, tiro papeles del baño, doblo la ropa, meto la ropa, no estoy lavando, a veces me toca planchar. Ahora que se fue mi suegra, estuve haciendo dos actividades más, lavaba de noche, planchaba a la hora que podía. Me corresponde hacer los desayunos o la cena. Nada más recalentar o hacer algo, para que los niños vean, me dicen “Hay mamá te quedo bien rica la comida, y eso me motiva”.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Las actividades diarias o rutina inician a temprana hora, su esposo colabora llevando a los niños a la escuela. En ocasiones le toca preparar un desayuno ligero, pero si ella sale temprano, su esposo se encarga de todo. La despensa se va rellenando en la semana, porque a Margarita le corresponde adquirir los alimentos que se consumen en el desayuno y en la cena.

Mi esposo se levanta a las siete u ocho de la mañana, se baña, saca su ropa del cajón. Si yo estoy ahí, baño y cambio al mayor y lo ayudo a vestirse o él se viste, le preparo su lonche y mi esposo lo lleva a la escuela; yo me levanto, empiezo a ver que me voy a poner, si hay algo que no es de la habitación lo bajo, veo que vamos a desayunar, por lo general es algo ligero, cuando entramos a trabajar es menos posible preparar algo más elaborado. Cuando estoy por las mañanas, tengo que hacer las cosas, pero cuando me voy temprano a la escuela, él hace todo. Este semestre que entra, él va a hacer todo. Después de que va a dejar a los niños a la escuela se va a abrir el taller, va a supervisar al personal, revisa que refacciones o que indicaciones hay de reparaciones de los vehículos, habla con sus trabajadores,

Capítulo 3.- Resultados

se pone de acuerdo, distribuye trabajos, supervisa, se va a comprar refacciones, hace depósitos al Banco y a algunas compañías. Más tarde está pendiente para recoger a los niños y estar enterado a que hora salgo para venir por mí.

En las mañanas mis hijos compran el lonche, y al mediodía mi suegra guisa y ella va a comprar el mandado en la mañana. Nosotros compramos lo que es el mandado: la leche, y la cena para los lonches. Ella se encarga de la comida, la muchacha que nos ayuda apoya en el quehacer de la casa, y atender a los niños, a veces plancha y lava. Entre mi esposo y yo compramos, vemos que hace falta para un determinado período del día, por ejemplo para la cena o el desayuno, y mi suegra compra lo del mediodía: la comida fuerte, el guisado, las sopas todo eso y nosotros para el desayuno y la cena, porque así lo tenemos dividido. Vamos a la compra, en demanda de lo que se va acabando, se acaba la leche, se acaba el cereal, no tenemos la costumbre de rellenar así la despensa pero lo que se va terminando, lo que es la comida, las carnes es del diario. El mandado el único día que vamos es el domingo, al mercado de la veintisiete, a comprar fruta y verdura, es el día que yo puedo más, salimos a desayunar y ya compramos todo para la comida y la cena. Por la tarde, ya fuera de las responsabilidades laborales, dedico mi tiempo a actividades que salgan extra de los niños: que tenemos que ir a comprar algún material, uniforme o alguna actividad que tengamos que desempeñar en las tardes.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos que ha tenido para confiar en otras personas, es por el compromiso que tiene en su trabajo extradoméstico, por ello ha tenido que apoyarse en su suegra, y su empleada doméstica, es tan importante su presencia que cuando llega a fallar altera la dinámica familiar y se crea un caos en su ausencia.

Cuando estoy trabajando entro a las siete de la mañana, me voy antes que ellos. La rutina continúa, le toca a la empleada doméstica o a mi suegra, ellas se encargan de apoyar. Por cuestiones laborales yo tenía que dejar a mis hijos, el ir a trabajar requiere dejarlos y entonces tuve que confiar en mi suegra y en la empleada doméstica para que me apoyaran. En la distribución de las tareas domésticas y familiares, por lo general casi siempre con la empleada doméstica. Siempre estoy

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

tratando de llegar, y estar en el lugar que me corresponde. Platico con mi suegra, que no los deje ver tanta televisión, que los ponga a jugar, o a hacer otra actividad.

Con mi suegra coordino que es lo que quiere mi esposo de comer. Por lo general ella se encarga de la comida, porque tanto mi esposo como los niños son antojados, y les toma su parecer para elegir lo que quieren comer. A mí también se me pregunta que se me antoja o que se le antoja a mi suegro. Gracias a Dios tengo quien me ayude, me apoya la empleada doméstica y mi suegra, ellas me ayudan en el cuidados de los niños. Pero es complicado cuando no está, porque estamos dependiendo casi de ella, la eficiencia del aseo sí se requiere.

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo, es en el sentido de que no se siente mala madre, pero sí tiene remordimiento de conciencia por no estar con ellos y dedicarles más tiempo. Aunque ella se haga pedazos, siempre queda la culpabilidad. Al varón no le queda ese sentimiento como a las mujeres.

Yo con mis hijos no me considero mala madre. Si me remuerde la conciencia por no estar con ellos, en los momentos importantes. A veces tengo remordimiento por no estar con ellos, como lo hacen muchas mamás. Siento que los niños si exigen atención de uno, hay madres que nunca trabajan y están a tiempo completo con los hijos, a veces se pierden detalles. Me remuerde la conciencia, pero a la vez me siento satisfecha. Yo veo que hay mamás que están todo el día con los hijos y que no mueven un dedo. Los maltratan, les gritan, les pegan, no se preocupan por ellos. Yo me hago pedazos y trato de que mis hijos tengan lo mejor. Sí algo falla en el hogar el remordimiento es grande, al varón no le pesa la culpa, como a uno. Yo no les puedo dedicar el tiempo que requieren para salir adelante.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Las actividades escolares no son apoyadas en su totalidad por su esposo, pues no revisa correctamente las tareas de sus hijos, en ocasiones les permite que dejen tareas pendientes y luego los regaña. El prefiere llevarlos a alguna actividad deportiva, llevarlos al doctor, o a clases de regularización por las tardes.

Capítulo 3.- Resultados

Es en realidad ella, cansada del trabajo la que apoya a sus hijos en esos menesteres.

En realidad hay muy poca participación de mi esposo en actividades escolares, por ejemplo el revisar las tareas de vez en cuando, pero no las revisa correctamente, creo que no le interesa y deja que los niños lo hagan como sea, la verdad no revisa a conciencia, luego se los lleva a la oficina, y dejan tarea pendiente muchas de las veces, los regaña.

Al rato ya no hicieron la tarea y no hay un apoyo verdadero, y lo único en lo que me apoya es cuando los lleva y los trae a una actividad, cuando se enferman o están regularizándose y la maestra propone que tenga que ir una tarde y mí esposo lo lleva, pero él no se fija si están haciendo la letra chueca, si están respetando el cuadro, a mí me toca revisar que tengan su tarea bien hecha. Definitivamente soy yo la que más trata de integrarse con ellos, les compro libros de juegos, que para mí es bonito porque estamos conviviendo, y mi esposo por lo general busca descansar. Mi esposo hace su siesta, ellos no se duermen, si los deja uno andan haciendo travesuras, entonces trato de integrarlos, buscar una actividad para que ellos estén bien, ellos son niños, ellos siempre van a estar gritando y haciendo travesuras. En cuanto a las distracciones que tenemos como familia son ir a los centros comerciales por la compra y los domingos a veces vamos a almorzar o cenar fuera. Una que otra vez llevamos a los niños al parque, cuando hay suficiente tiempo.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

El valor que le da al trabajo es importante por los muchos beneficios que le aporta como el sueldo que recibe y sus prestaciones. Es un beneficio con el cual favorece a su hogar. Tiene muy claro el tiempo que tiene que permanecer en su trabajo y las responsabilidades que este conlleva. Incluso cuenta con el apoyo de su esposo cuando tiene que ausentarse de la ciudad.

Aporta muchos beneficios porque sobre todo uno se realiza desempeñándose en lo que le gusta. Aparte de tener remuneración y prestaciones, la verdad, valoro

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

mucho mi trabajo. Es importante para mí el desempeño de mi profesión, pues es una contribución para mi hogar. Sé que tengo que trabajar ocho horas y sé cuantas horas tengo que estar en mi cubículo, cuántas horas frente a grupo y tengo muy claro lo que voy hacer. Cuando salgo comisionada a Xalapa o a Veracruz por parte de la escuela, mi esposo me apoya mucho, y me dice “Hay que cuidar el trabajo, sí te están mandando tienes que cumplir, te tienes que capacitar”, está complicado encontrar un buen trabajo.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Entre los beneficios que ha recibido del trabajo es el de tener una superación personal, capacitarse y elevar su autoestima. El trabajo remunerado le permite sentirse útil y tener la capacidad de enfrentar retos entre otras cosas. Los beneficios que ha obtenido son muchos. Sobre todo, mejoró notablemente su situación económica. Ya que el trabajo de su esposo, por ser su propio patrón, no tienen ingresos fijos, sino etapas buenas y etapas difíciles y ahora con los ingresos fijos de ella le da una mayor estabilidad económica y emocional.

En lo personal la superación, se capacita uno mejor, una mejor autoestima, me proyecta con más seguridad, son muchas cosas que ofrece el trabajo. Salir, estar activo, sentirse útil, estarse preparando, enfrentar retos todos los días, crecer en muchos aspectos, para mí es bonito porque todo nos va formando de manera integral, es saludable. Mi esposo ve los beneficios para los hijos, te cambia la vida, se ve la diferencia no al cien por ciento, pero sí beneficia. Tener un trabajo y percibir un salario para mí, ha sido un beneficio al interior de mi casa, para tener una mejor situación económica para mis hijos, para mi hogar. Comparto gastos con mi esposo, tengo más libertad de hacer compras que yo decido, pero no me ha redituado en otro sentido.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes son que tiene mucha inquietud por llevar a cabo las actividades cotidianas de sus programas de trabajo, pero no cuenta con el equipo, el mobiliario, y el cubículo propio para realizarlas. Ha tenido que impartir

Capítulo 3.- Resultados

una materia por la tarde, en un horario que alteró toda su organización familiar, para completar su carga académica como docente de tiempo completo. También se ha alejado de familiares y amistades, por estar completamente dedicada al trabajo laboral y al cuidado de sus responsabilidades familiares.

La mayoría dicen que por parte de la dirección no hay el apoyo, la organización incluso hay imposición de deberes y de obligaciones que no se coordina, se cumple a medias lo que es administrativo. He tenido la intención de hacer otras actividades, no cuento con la computadora ni la impresora, me topo con pared. También uno de los inconvenientes para el desarrollo de mi trabajo, ha sido la materia de Prótesis, he tenido que buscar apoyo, y ha sido una barrera para mí. Implica mucha responsabilidad para la formación de los alumnos.,el que el horario no sea acorde a las necesidades personales, pero a veces si lo apoyan a uno, pero a veces no se puede hacer cambios. El semestre pasado asistí de mañana y tarde y eso no me agradó porque me quitaba tiempo el desplazarme en dos horarios, el matutino y el vespertino. Descuidé las actividades de mis hijos. Por lo anterior yo llegaba en la noche a mi casa y les cambiaba la rutina a mis hijos, eso es lo que me molestaba.

En la clínica aprendes como sería estar trabajando contra reloj, eso sería el inconveniente, porque viene el turno de los asistentes. No hay todo lo que debería en cuanto a material, no hay el equipo y el instrumento adecuado y no se le da el mantenimiento adecuado.

El trabajo es una lucha constante, pero también es donde he perdido mis relaciones sociales, amistades, familiares por el hecho de que estoy demasiado entregada a el. Un inconveniente permanente, es acostarme tarde y levantarme temprano, para hacer deporte o caminar.

2. 4 Aspiraciones del trabajo

Sus aspiraciones son seguir estudiando y capacitándose, ya que hay muchos docentes que están por jubilarse y no tienen interés en seguirse preparando. Ella desea prepararse para hacer más contribuciones a la escuela que la formó, y que, por tanto, la Facultad siga creciendo con gente preparada y comprometida. Se siente afortunada por contar con el apoyo de su esposo, para

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

seguir adelante en esta encomienda personal que tiene.

Seguir creciendo, capacitándome, estudiando, porque la educación demanda mucho cambio y actualización; seguir adelante, desempeñarme en las cosas que vaya adquiriendo, las comisiones y las actividades que me deleguen tratar de cumplirlas. En la universidad se está dando un cambio, hay muchos maestros que se están jubilando, se está presentando una situación en que los maestros que están por salir tienen menos energía, menos interés, observo que se generan lugares para desempeñarse. No quiere decir que aspiro a ser directora o secretaria académica pero sí contribuir lo mejor posible para que la escuela crezca o siga adelante, lo anterior está en nosotros los docentes, porque así como ellos formaron parte de un Consejo Técnico, una Secretaría, una comisión determinada, ahora nos toca que nos brinden el apoyo para realizar actividades, de este tipo. Uno quiere todo, realizarse como esposa, profesionista y madre, tengo el apoyo de mi esposo, de mis suegros para poder confiarles a mis hijos. La necesidad de trabajar, de superarnos, de salir adelante, de proveer un poco más de educación, vestido o de gastos, nosotros tenemos mucha demanda de gastos.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

El trabajo significa la oportunidad para relacionarse con otras personas, pero no un sitio para escalar y alcanzar una posición social. Se siente satisfecha por las amistades que ha logrado tener en el tiempo que se ha desempeñado, primero, como docente de asignatura y después en la reciente adquisición de su plaza después de participar en el concurso de oposición.

Al trabajo vamos y hacemos amistades, nos relacionamos pero no le veo el caso tener amistades de la sociedad. Si se desempeña y conoce a otras personas, pero no es un ámbito social, yo no le veo el interés de conocer a fulanita para subir y cada quien en su lugar.

2.6 Relaciones con autoridades

Las relaciones que mantiene con directivos son favorables con el primer director y la primera directora porque sintió sus beneficios, con la segunda

Capítulo 3.- Resultados

directora no se vio beneficiada pues por su embarazo no le permitió que trabajara, y con su actual jefe adopta una actitud preocupante porque el trabajo es excesivo.

Como alumna de la Facultad de Odontología, me tocó la gestión de un director y una directora. Con la segunda mujer directora también tuve mis detalles, la situación de mí embarazo no me aceptaba, no puedo decir del desempeño de cada uno de ellos, en su momento los juzgaron y cada quién tiene sus cualidades, mucha gente dice: “tal directora no hizo nada” o “que la primera directora fue muy brillante” o “que el primer director, tenía mucha autoridad”, “que fue muy bueno, pero cada quién tiene su forma de ser”. De las direcciones que yo admiro fue la del primer director y la segunda directora, quizás cuando yo estudié sentí beneficios de ellos. Con el actual director también se preocupa, busca aportarles a los muchachos, pero es mucho, es demasiado trabajo. Y con la segunda directora “todo mundo decía que no hizo gran cosa, que no hizo nada”, pero a mí no me tocó, yo sólo hacía mi trabajo, sólo recuerdo que no quería que trabajara.

2. 7 Relaciones de valor con varones y mujeres

El valor que les da a varones y mujeres en su trabajo académico es favorable en alumnos y alumnas, ya que opina que ambos son capaces. Pero también tuvo a un grupo de alumnas muy emprendedoras que pudieron ir al verano Científico. Con sus compañeros hay cierta apatía en cuanto a tener un espacio propio para trabajar, porque en el caso de los varones su entrada principal por ser proveedores se encuentra en su consulta privada, aún así también hay compañeras que se desempeñan al exterior también.

Hay alumnos y alumnas muy capaces, hay algunas chicas que son inteligentes y dedicadas esto se da en los dos sexos, me han tocado grupos donde las mujeres no mueven un dedo, y grupos donde los varones están adelante, o es un hombre y una mujer la pareja. Acostumbran trabajar en equipo, pero se coordinan para comprar su material; en el semestre pasado dos o tres alumnas fueron las que mejor se desempeñaron por convicción propia, porque independientemente los varones hicieron su esfuerzo, pero ellas hicieron su máximo esfuerzo, se fueron al verano científico, alumnas emprendedoras, dedicadas. Los

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

alumnos nunca faltaron, terminaron con el esquema normal; ellas terminaron antes, ese fue el grupo de sexto semestre. Todo mundo cumple porque salen con la preparación que se requiere y se van complementando con los saberes de cada maestro, cada quien cumple con su rol a su manera.

En cuanto al valor del trabajo de mis compañeros docentes puedo decir que es un trabajo en equipo, cada quien da su materia y entregamos, yo si hago la observación de que hay un poquito de desgano. Yo creo que la universidad está cambiando, nosotros no tenemos áreas ni cubículos, para la Facultad de odontología no ha llegado el momento, no se ha creado el espacio; ningún maestro de los que ya tienen años, tiene su cubículo ni su computadora. Veo en que situación estamos, en psicología, en enfermería, están organizadas, tienen áreas propicias, porque han visto que la necesidad de la Facultad es esa y para cumplir con sus funciones tuvieron que hacerse de espacios.

Aquí no, no tenemos eso y tampoco se promueve porque implica más responsabilidad, aquí podríamos decir que es igual en mujeres y varones porque dicen yo tengo mi consultorio “yo aquí no me voy a estar, a tal hora me voy, si no vino fulana yo no sé, ya no se hizo la junta y luego nos vemos”.

Entonces los hombres tienen que cuidar la consulta privada, porque de ahí sale para la casa, pero también sale de la escuela. Cuando ven que tú luchas por algo, y se logra ver el desempeño de tú trabajo, si cambia la manera de cómo te ven tus compañeros, cambia, pero ha cambiado para bien.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

Ella asume que no toma partido y no favorece ni a los varones ni a las mujeres, prefiere ser justa pues ante todo reconoce ser madre y procura mejor orientarlos cuando andan mal en sus calificaciones. Pero en la dirección parece ser que sí hay cierto favoritismo, en el sentido que ellos siguen siendo proveedores principales en sus hogares.

A mí lo que me mueve, como son grupos y hay un grado durante la formación de saberes, mejor yo no tomo partido, ni con las mujeres, ni con los hombres; Trato

Capítulo 3.- Resultados

de ser justa, nunca favorezco ni a hombres ni a mujeres. Trato de promover eso y orientarlos cuando ellos van mal, pues también soy madre y no todo es perfección. Desde la dirección que nos rige, si ha habido limitantes en el ámbito laboral, por lo general se les da mayor oportunidad a los varones, porque ellos sostienen un hogar, y nosotras percibimos un ingreso del esposo. En esta práctica que estoy realizando son más alumnos varones que mujeres y son ellos los que más solicitan mi apoyo. Durante la realización de esta práctica los pacientes atendidos son cuatro mujeres y un varón y seis alumnos y cuatro alumnas.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

La opinión que tiene sobre el trabajo que realiza ella y su cónyuge es reconocido por los dos. En cuanto al de ella, reconoce que pueden hacer más actividades, aporta en su casa y hace una mayor contribución, además de tener oportunidad de opinar.

Yo creo que es un beneficio mutuo, se pueden hacer más cosas, cumplir con más objetivos a menor tiempo. También proveo la casa y puedo opinar, y aún si no trabajara mi opinión cuenta, sin embargo podemos contribuir en más cosas. El esfuerzo que hace mi esposo por aportar al hogar es indispensable, el esfuerzo que yo hago que se haga valer, nadie es más esa es mi manera de pensar.

3.3 Trabajo: una fuente de conflictos

El trabajo es una fuente de conflictos en ciertos momentos de su vida en el hogar, sobre todo cuando ella dice a su esposo que saldrá fuera por motivos del trabajo, esto hace crisis y se conflictúa con su esposo. Pero ella sabiamente en lugar de pelear, busca la comunicación por la vía pacífica.

Cuando es cuestión laboral estricta que tengo que salir de la ciudad, nunca me discute, pero a veces hace drama de que me voy fuera. Son cosas que el antepone porque son responsabilidades que tengo que cumplir. Busco más la comprensión que tener el conflicto.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

La poca participación del varón puede ser una fuente de conflictos, sobre todo cuando viene cansada de trabajar y busca la comprensión de su esposo. Ella asume que tiene la responsabilidad y la carga de la casa, y que se compromete más la mujer que el hombre. Su esposo apoya en el cuidado de los hijos, pero de actividades de la casa no. En ausencia de Margarita colabora más, al estar ella prácticamente le delega todo.

A veces por las carreras le digo vengo llegando “ayúdame”, “yo voy hacer esta actividad”, trato de ser calmada. Se lo explico de manera que entienda que yo trabajo. Dado que tengo las responsabilidades de todo. Ayuda en algunas actividades domésticas, pero en el quehacer específicamente de la casa no hace nada, una labor doméstica, que él barra, que trapee, que sacuda, y no lo hace. El nos guía, manda y dice: “vas a hacer esto, el otro y nada más”, pero él no hace ninguna actividad doméstica. A veces la mujer se compromete más y el hombre no, es más sensible al cuidado de los hijos. Ellos se van conformando de varios aspectos: afectivo, deportivo, cultural, aparte de su desarrollo académico. Los hijos están creciendo y necesitan otras cosas. Por su parte el hombre está distante, aunque lo lleve ya inmerso porque fue formado por una mujer. El hombre no tiene la capacidad de transmitir y cuidar esos detalles.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo, suelen ocurrir por los horarios distintos que tienen y el compromiso que ella ha contraído como trabajadora asalariada. Lo cual los contrapuntea y llega a causar molestias, enojos y reproches. De igual manera cuando el tiene que recogerla y ella se retrasa, por cuestiones mismas del trabajo, y eso es incomprensible para él, y acaba haciéndole sentir mal y reprobando su conducta.

Sí llegamos a tener ese tipo de fricciones, incluso si yo tengo que estar a las ocho y él se quiere tomar más tiempo, también le llega a molestar. Él puede llegar a las diez a su trabajo, mientras que yo tengo que llegar a esa hora. En lo emocional,

Capítulo 3.- Resultados

la molestia, pues nos enojamos y llego a reprocharlo. Entramos en polémica porque el compró una camioneta y la está utilizando, yo me traía al trabajo el carro de mi suegro, pero mi suegro ya regresó.

Otra situación que se presenta es cuando algo falla en el taller y tenía que estar ahí y estaba conmigo, él me lo hace ver, y me dice: “te digo que ya tienes que manejar”, “ya tienes que venir sola”, “ya no puedo con esto”. Él tampoco se siente a gusto de hacerme así. Otra de las manifestaciones es que los niños no desempeñan la misma conducta si los cuida otra persona. A veces siento que pierdo el control, me incomoda que si yo no lo juzgo, otra gente si lo haga y sea más severa.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Entre las manifestaciones físicas y emocionales que llega a tener pues es el enojo, la desesperación y la incomprensión, pero al contrario también siente la emoción de que va a recogerla en un momento, son básicamente sentimientos encontrados, que le causan una dependencia hacia su esposo. Reconoce que su esposo es calmado pero cuando no le salen las cosas como esperaba, entonces explota y dirige hacia Margarita su malestar.

El enojo, desesperación, a veces incomprensión y en el fondo la emoción de que va a llegar. Entonces ese tipo de fricciones se llegan a presentar e incluso cuando me tengo que salir a las 9 o 9:30, porque los alumnos no se van. Él me dice “tú tienes que tener autoridad, establece tus horarios, tú sales a las nueve. A veces a él le pasa me dice “voy a ir por ti a tal hora” y me tardo quince minutos o más con el director, o me retraso por alguna otra razón, y me dice “ya me hiciste perder el tiempo” “mira que hora es”, y así. Quizás es absurdo pero así nos hicimos, es una dependencia que crea uno. En el fondo la emoción de que va a llegar; disfruto cuando platico con él, de esa manera le hago entender que lo estoy esperando y apoyando, no sé son muchas cosas. Él casi siempre es pasivo, se van alargando las cosas y cuando algo no le sale bien como él quiere explota, porque a veces deja, delega responsabilidades y actividades a su personal. El conciliar la vida en familia y el trabajo, me afecta al final de la jornada, me siento físicamente cansada, pero emocionalmente tengo mis dudas, pues siempre he tenido la sabiduría de buscar cuáles son mis fallas, me gusta reflexionarlo, creo que eso es saludable, querer ser

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

mejor, vigilar las fallas de uno para ser mejor, para dar lo mejor y me gusta el compromiso. Ese es mi desgaste, pero no al extremo de que yo me sienta culpable, mal o fracasada, siempre tengo esa idea, estar pensando que quiero ser mejor.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

Su experiencia en compatibilizar la vida personal, familiar y laboral entiende que no es fácil conciliar esos tres aspectos de la vida, está de acuerdo que la mujer aunque se entregue al cuidado de la familia, también puede desempeñarse en el plano profesional. Quisiera vivir independiente con sus hijos y marido, porque la misma situación de vivir con sus suegros ha implicado una adaptación de hábitos que en ocasiones hace difícil el entorno familiar.

Los tres ámbitos son sumamente importantes, aunque unos se cubran casi en su totalidad. Otros se descuidan, porque es difícil conciliar esos aspectos de la vida. La mujer está más entregada a lo familiar, es capaz de desempeñar su trabajo profesional. Aquí hay una situación compleja, por mi parte como toda mujer o madre sí quisiera tener mi casa, porque es difícil vivir con otra familia, esto implica compartir muchos aspectos, hábitos de ellos, hábitos de nosotros, la influencia de los suegros sobre los hijos. Lo de la casa pasa a segundo término, ésta genera gastos y además no me puedo deslindar de la responsabilidad que tenemos con mis suegros. Entonces mantener otra casa como que no lo concibo, por el apoyo que hemos recibido de ellos. El trabajo de la escuela tiene horarios establecidos y me apego a ellos, trato de desempeñarme en ese tiempo y como tenemos una hora para tal actividad, de esa manera no se interrumpe ninguna otra actividad. No trabajo en la mañana en el consultorio, nada más en la tarde y parte de la tarde la dedico a los niños. A veces organizo un día a la semana para ir al consultorio, también voy un día sí, y un día no, o junto a todos mis pacientes para una fecha determinada.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

No ha sido fácil conciliar porque se pierde el contacto con la gente cercana

Capítulo 3.- Resultados

como serían familiares y amigos. Ansía estar un día sentada amablemente platicando, como cualquier ama de casa normal. Pero el estar casada implica asumir varios roles, y lo importante es priorizar en ese momento que es lo requiere más nuestro cuidado y atención. Porque reconoce que el asumir varias responsabilidades sí conduce a la creación de conflictos, y sólo el diálogo, podrá suavizarlos.

No es fácil sinceramente, se pierde mucho el contacto exterior. Está uno inmerso en las obligaciones, porque hay que cumplir en el trabajo y en la casa. He perdido contacto con mis amistades, con mi familia, no puedo gozar de una mañana sentada amablemente platicando. Observo amas de casa que se van a platicar con sus amigas, no dispongo de su tiempo. A veces el egoísmo lo corrompe a uno hay gente que pelea, que no está satisfecha.

El único detalle es que cuando uno se casa tiene que desempeñar otros roles, otras actividades que a pesar de que uno quiera o ame su carrera tiene que marcar prioridades, es una carrera como cualquiera muy celosa. Por lo general nunca me disgusto con él, siempre hay un diálogo, le establezco mis necesidades para que él me comprenda, para que él me apoye. Entonces en la casa yo no discuto, por lo general siempre analizo, porque uno sí tiene conflictos al asumir tantas responsabilidades, pero no se establece un pleito por mi trabajo, sino que hay un diálogo siempre, es lo más sano.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Las dificultades que provienen de los horarios o las jornadas de trabajo han causado muchos malestares. En la primera ocasión el horario mixto, el ir mañana y tarde le causó problemas con su esposo y sus hijos. Y el tiempo de trabajo de su esposo que implica horarios distintos y flexibles por ser su propio patrón, en tanto ella se debe ajustar a los horarios establecidos por su tipo de contratación.

En el semestre pasado hubo insatisfacción por el horario mixto, siempre había dado clases en el turno matutino. En las tardes me dedicaba al consultorio y a mis hijos. Cuando me otorgaron la plaza de tiempo completo tenía un horario que no me agradaba, y en este semestre voy a tener un horario matutino. Cuando tengo actividades en medio de ese horario es cuando no le gusta, por eso se generó lo del

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

carro. Él necesita supervisar a los trabajadores y lo que se vaya necesitando. Es una situación distinta el tiempo que él tiene disponible, y yo lidiando en casa y el trabajo.

4.4 Por su condición de varón o mujer

En su condición de mujer, asume que es la sociedad la que impone a la mujer en el espacio privado, y cuando logra liberarse, se sale de ese patrón establecido que la ha encasillado. En su caso el ser mujer es asumir más la responsabilidad de los hijos y la casa que el varón, atender a su marido por la sencilla razón de que ella no guisa, y no está en casa.

La sociedad impone a la mujer en este ámbito y sí se libera como que sale de ese formato. Aunque yo me sienta plena, aparentemente segura de lo que estoy haciendo, que coordine y domine todo. En mi caso a pesar de que me ayuda, no puedo acostarme y que me cuiden los niños. Quizá por el hecho de ser mujer, y asumimos más que el varón la responsabilidad de los hijos y de la casa. Yo creo que la función es más de uno, somos más protectoras, somos consejeras. Como mamá es el ámbito que más cuidamos. Yo me siento con la obligación de que hay que atender al marido, y como yo no guiso ni estoy en casa me siento incómoda, también es una manera de que el vea que es importante para mí, y lo tenga que atender a mis posibilidades. A veces es el papel que le toca a la mujer, la responsabilidad del hogar, y cuando uno trabaja no puede cumplir al cien por ciento, con sus roles o papeles. Su mamá si ve que él se va a parar, ella corre y quiere que se siente, si ve que se para se preocupa. Es algo muy normal para mi observar que: “los varones son más descuidados en este sentido y tal vez un poco más desorganizados”. Si encuentro diferencias importantes entre la conducta de los varones y las mujeres. Encuentro más habilidades en ellas, son más dedicadas y cuidadosas.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

El valor que le otorgamos las mujeres, los varones a la conciliación es de compromiso, de cuidado, de integración con sus hijos y sobre todo de disponer

Capítulo 3.- Resultados

tiempo valioso para ellos. Tanto ella como su esposo se esfuerzan diariamente por darle lo mejor a sus hijos y por mantenerse unidos.

Comprometerse tanto el esposo como la esposa, la familia que lo ayuda a uno. Trato de cuidarla lo más que puedo, integrarme como puedo con los hijos, dedicarles tiempo, cuidarlos. A pesar de mis compromisos, me esfuerzo porque tengan lo mejor, al igual mi esposo procura mantenernos unidos.

V. Medidas de conciliación

Las medidas de conciliación son que al momento de tomar decisiones ambos opinen, y busquen llegar a un acuerdo que beneficie a los dos. Importante sería que se dividieran las actividades del hogar, sobre todo cuando la mujer es una profesionista sería recomendable que todos los miembros de la familia se capacitaran para ir formando una cultura entre los miembros de la familia.

Para la toma de las decisiones lo platicamos los dos, él me dice lo que él quiere y yo también opino, entre los dos llegamos a un acuerdo y por lo general buscamos algo que a los dos nos convenga, por el bien de los niños. Las medidas o estrategias serían que se dividieran todas las actividades del hogar, y de todo tipo, para agilizar el tiempo, hacer eficientes a los niños, los dos capacitarlos e involucrarlos, la pareja o todas las personas que convivimos en el hogar, para que se les forme una cultura tanto a los niños como al esposo. Comprender, respetar, es la manera de conciliar, aunque se ve frecuentemente que se agrede a la mujer, que él hombre no ayuda, incluso maltrata y arremete, en un ambiente nocivo; la mamá que está en contacto con los hijos, salen lastimados. En mi caso, a mí me ha funcionado porque me han dado mi lugar y eso es importante; he buscado salir adelante, me esfuerzo pero moderada, porque hay quienes buscan libertad y se vuelve libertinaje, y la verdad perjudica. Porque lo están apoyando y uno también debe de responder.

Thelma: Aspiración intelectual

Tiene 54 años, está casada, es originaria de Poza Rica, Veracruz. Su escolaridad es Licenciatura en Cirujano Dentista, con Especialidad en

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes
Parodncia y Maestría en Salud Pública. Sus ingresos ascienden a 10 mil peso quincenales. Su esposo tiene 53 años, y es de Poza Rica, Veracruz, Su escolaridad es Médico Cirujano. Es jubilado del Hospital de Petróleos Mexicanos, sus ingresos aproximados son de doce mil pesos quincenales. Tienen dos hijos, ambos se encuentran estudiando la preparatoria. El día de la entrevista traía un traje de dos piezas pantalón y saco azul eléctrico. Usa cabello corto pintado en color rubio cenizo.

I. Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

A Thelma, su esposo le inspira respeto y confianza, también el respeto que le tiene a ella y a su familia. Su esposo busca la unión y cualquier ocasión para estar reunidos.

Yo siento y pienso que mi esposo, me inspira mucho respeto y confianza, sobre todo es lo que más le valoro, por ejemplo puedo platicarle cualquier cosa y siento que me escucha eso para mí es importante, y el respeto que me tiene a mí y la familia. Entonces él intenta que la familia sea unida, nosotros tratamos de comer juntos, desayunar juntos, nos damos tiempo a pesar de todas las actividades laborales que tengamos que hacer.

1.2 Distribución de tareas domésticas

Ella se organiza con su esposo y con sus hijos, un día lavan y otro día planchan. Sus hijos apoyan lavando los trastes que utilizan, y arreglando sus cuartos.

Para las tareas domésticas nos organizamos, un día se lava ropa y al otro día se plancha, sólo cuando salimos los fines de semana se reorganizan los días de planchado y lavado, a veces mi esposo me ayuda a lavar, mis hijos me ayudan a lavar los trastes en la mañana y en la tarde. Ahorita que están de vacaciones, cambiamos las actividades o los roles, yo estoy en un curso ínter semestral, ellos

Capítulo 3.- Resultados

se quedan en casa a hacer las actividades que les corresponda.

Es necesario un poco más de apoyo, pero tratándose de mis hijos es suficiente, arreglan sus cuartos que para su percepción está bien, pero para mí no lo dejan como yo.

1.3 Rol personal

Thelma expresa que se siente satisfecha, pero le hace falta algo que sería realizar un doctorado.

Sí me siento satisfecha, pero creo que hacen falta cosas. Bueno, para sentirme totalmente satisfecha me gustaría realizar mi doctorado, pero realmente no me he marcado bien el objetivo para realizarlo.

1.4 Rol docente

Para ella es muy importante su rol docente, especialmente cuando está con sus alumnos/as y les está compartiendo sus experiencias y sus enseñanzas.

Especialmente cuando estoy frente a grupo, impartiendo mis enseñanzas y trabajando con los alumnos/as.

1.5 Rol hijo/hija

Sus padres ya no viven, pero cuando los tenía trató de estar junto a ellos.

Mis padres ya no viven, pero sí me sentía apoyada por ellos, trataba de que los momentos que pasábamos juntos fueran con tranquilidad y convivencia.

1.6 Rol de esposa/o

Expresa sentirse satisfecha, considera que son una familia más o menos

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

contenta.

.Me siento satisfecha, yo creo que somos una familia más o menos contenta. Tengo dos hijos, dos adolescentes, uno de ellos el más grande va a estudiar fuera nada más los fines de semana, y él menor va a la preparatoria.

1.7 Rol de padre/madre

En su rol de madre, considera que trata de trabajar y cumplir sus objetivos en función de la atención que les otorga a sus hijos.

Como madre uno trata de trabajar y cumplir sus objetivos en función también de sus hijos. Ellos se dedican solos a sus tareas, para las actividades que se requieren mi esposo participa con ellos yo casi no, más mi esposo participa con ellos.

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

En su hogar, se reparten las actividades, sus hijos se encargan de lavar sus trastes y su esposo colabora en la elaboración de la comida y el agua.

No lo dividimos entre todos incluyendo a mi esposo, nos vamos repartiendo actividades mis hijos también cooperan, ellos lavan los trastes, 2 o 3 días por semana. En ocasiones almorzamos y/o comemos fuera de la casa. Mi esposo siempre está dispuesto a hacer cualquier cosa, a veces nos ayuda en la cocina, el guisado, el agua, pero sólo en ocasiones.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Respecto a sus actividades domésticas, estas se dividen entre ella y su esposo, reconoce que quien realiza más tareas es su esposo, él colabora más.

Las actividades domésticas las dividimos entre los dos, correspondiéndole más a mí esposo, más que a mí, aunque también yo no me quejo, pero regularmente yo desarrollo menos actividades, él colabora bastante. Primeramente estar pendiente de los hijos, se organiza para desarrollar las diferentes actividades,

Capítulo 3.- Resultados

como pagar la luz, teléfono y el agua.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos que tuvo para confiar a sus hijos a otras personas, fue por el trabajo. Pero al fallarles el apoyo de las empleadas domésticas, su hermana tuvo que apoyarlos.

Nosotros como pareja hemos sido muy independientes, siempre nos estamos apoyando, cuando mi esposo estaba en México trabajando, y los niños eran más pequeños las domésticas me dejaron plantada, fueron malas experiencias; tenía que apoyarme en mi hermana, debido a que no podía dejar de ir a la escuela, es la razón por la que perdí confianza en las domésticas.

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

En su momento cuando eran pequeños sus hijos, contó con el apoyo de su hermana. Pero ahora considera que la responsabilidad de los hijos se la deja en parte a su esposo.

A veces soy comodina, digo es más fácil para mí dejarle el trabajo a mi esposo, pues siento que mis hijos se identifican más con el papá, por ejemplo si tenemos alguna discusión, el hijo mayor está pendiente de lo que hacemos, siempre se inclina por el papá, al igual que el menor, a lo mejor si tienen razón, pues la mayor parte del tiempo se lo dedico a la escuela, aunque estoy poco tiempo, estoy con ellos.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Expresa que acompaña a sus hijos, salvo que ellos se lo pidan, ya que es su esposo que se encarga de practicar algún instrumento con su hijo mayor.

Es raro, solamente que ellos me requieran los acompañe a alguna actividad. Mi esposo se está enfocando un poco más hacia el hijo mayor porque está

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes estudiando en una escuela de música, a él también le gusta la música y practica con su hijo, en la batería o el piano.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

El trabajo es importante por lo que le ha costado participar en exámenes de oposición.

Para mí es muy importante mi trabajo, me ha costado desde el inicio, presentar exámenes de oposición, de ir avanzando, por lo tanto doy mucho valor a mi trabajo.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Los beneficios en el sentido que repercute en los hijos, al ver el ejemplo de su madre que ha estudiado y se supera.

Yo siento que muchos, porque de alguna manera repercute en los hijos al ver que su mamá ha estudiado y sigue superándose. Por lo tanto me siento muy satisfecha de mi trabajo.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes considera que no tiene, lo que existe son fricciones debido a que todos/as desean ascender laboralmente.

Inconvenientes no, solamente hay ciertas fricciones en el trabajo, debido a que todo mundo quiere ascender por lo tanto hay competencias, pero nada más.

Capítulo 3.- Resultados

2. 4 Aspiraciones del trabajo

Sus aspiraciones las orienta hacia el deseo de seguir estudiando y actualizándose.

Entre una de mis aspiraciones me interesa seguirme actualizando en los periodos ínter semestrales. Como por ejemplo me interesa seguir perfeccionando el inglés.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

El trabajo significa la oportunidad para superarse, para relacionarse con los maestros/as y con los alumnos/as.

Más bien es una oportunidad para superarme, la relación social se da con los maestros, y de manera más estrecha con los alumnos y pacientes que asisten a la clínica, pero no creo que sea la parte fundamental.

2.6 Relaciones con autoridades

Entre ella y el director no hay una buena comunicación. Considera que él es sólo una figura que cuando concluya su período, seguirá siendo como ellos/as.

Entre el director y yo no hay comunicación, pero no por el hecho de que él es hombre y yo mujer. .El director es sólo una figura, puesto que cuando termine vuelve a ser como nosotros, a veces creemos las personas que el tener un puesto de autoridad nos hace grandes, como para quitar la propia conciencia a los demás.

2. 7 Relaciones de valor con varones y mujeres

El valor que les otorga a varones y mujeres en su trabajo académico, es que son responsables. Ella ha visto la participación destacada tanto de hombres como mujeres.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En la carrera de odontología hay más mujeres, no sé porque, pero muchas mujeres sí tienen responsabilidad en cuanto a su carrera, al igual que los varones. Creo que no es cuestión de género, pero la carrera puede ser para los dos. He visto la participación de mujeres destacadas al igual que de varones.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

En la diferenciación de roles en la práctica docente, para ella todos los alumnos/as son iguales. Sin embargo en la profesión odontológica, las mujeres son más responsables. Al inicio de clases se le dificultó relacionarse con sus alumnos/as.

Para mí los alumnos son iguales tanto hombres como mujeres, más sin embargo yo siento desde mi punto de vista docente, que las mujeres somos más responsables para este tipo de profesión.

Al inicio de clases sí me fue difícil relacionarme con los alumnos, no es nada fácil. Cada alumno/a es diferente, mi deber es atenderlos/las a todos/as pero a veces no te das la oportunidad para escucharlos/as, porque cada uno/a tiene sus problemas.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

Ella comenta que su esposo es una persona buena, le ayuda en la educación y problemas de los hijos. Como es jubilado tiene mayor tiempo para su familia. Su esposo es muy responsable y cuidadoso.

.Mi esposo es una persona buena, él me ayuda mucho en la educación y problemas con mis hijos, es jubilado y por tanto, ahora tiene más tiempo de estar con nosotros; me apoya en los mandados que se tengan que hacer, por ejemplo: traer algo para la comida, llevarme a hacer la compra. Cuando de plano yo no puedo ir por mis hijos, va él a recogerlos, ya que nosotros acordamos que él los llevaba y yo los pasaba a traer a la escuela. En cuanto a la vida laboral de mí

Capítulo 3.- Resultados

esposo, yo sólo puedo decir que él era muy bueno haciendo su trabajo, la verdad es muy responsable y cuidadosa de todo, aparte de que lo considero un buen ser humano.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

Para ella el trabajo no es una fuente de conflictos en su vida hogareña, pero considera que el trabajo ejerce presión cuando no se organiza como se debiera y genera conflictos.

Cuando llegaba él del trabajo yo le decía “ahora tú tienes que disfrutar a tus hijos”, “ahí te los dejo”, y él lo hacía de buena manera, aunque llegaba cansado de trabajar los bañaba y los atendía en todo lo necesario. Pero yo creo que tanto el trabajo como la vida familiar ejercen una presión cuando no se organiza debidamente y conlleva a estar en conflicto, en primera instancia la actitud y la manera de relacionarnos.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

En la participación de su esposo en las actividades domésticas, considera que no es poco sino la necesaria y suficiente para apoyarla, así que cree que la participación del varón en actividades domésticas no es para ella una fuente de conflictos.

En este caso no es poca participación de mi esposo, sino la necesaria y suficiente para apoyarme en las horas que por cuestiones de mi trabajo, yo me encuentro fuera y trata de sustituir en parte las cosas que no puedo realizar. Y esto en realidad no es para mi y mi esposo una fuente de conflictos, sino más bien con los hijos que no quieren realizar las actividades que tienen encomendadas.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos en que se presenta el conflicto familia trabajo, no han sido graves, y se siente mal por llegar tarde a la hora de la comida, pero reconoce que es preferible a que cada quien coma por su lado. Comenta que en los accidentes que han sufrido sus hijos, se encontraba trabajando en la escuela, pero afortunadamente su esposo ha sido de gran apoyo.

Conflictos grandes no, solamente en cuanto a que si no estoy a la hora de la comida por actividades propias de la escuela, me esperan para comer todos juntos, me siento mal pero es preferible así, a que cada quien coma por su lado.

Otro conflicto sucedió cuando mi hijo el menor se accidentó, yo estaba en la escuela, pero afortunadamente lo resolvió todo mi esposo. El fue a la escuela de mi hijo y como es médico, él lo curó. Me enteré hasta que llegue a casa. El hijo mayor tuvo un accidente en casa se fracturó, fue en la tarde, fuimos con el especialista y lo atendió, pero no recuerdo haber faltado a la Facultad, mi esposo es un gran apoyo y no trata de presionarme para que esté presente en los acontecimientos ocurridos.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Entre las manifestaciones que padece Thelma, está por un lado la situación que vive con su hijo mayor y por el otro el curso de inglés inter semestral, ambas situaciones le ocasionan inquietud y estrés.

Está situación que estoy padeciendo con mi hijo me causa un poco de estrés; quiero resolver todos los problemas que se nos presenten, quiero quedar bien con todos, en el trabajo y en mi casa, pero no es posible a veces, entonces sí hay estrés. En una ocasión acudí con un profesional que nos orientara para manejar la conducta de mi hijo, fui con un psicólogo, sentimos que nos hacía falta su ayuda, esto fue con mi hijo el mayor, ahora quiero asesorar a este chamaco de lo que estaba comentando anteriormente.

Lo que sí me causa inquietud, es algo nuevo, por ejemplo, este curso de inglés que estamos tomando, sí me pone inquieta debido a que no he tomado

Capítulo 3.- Resultados

cursos anteriores, y me causa estrés.

IV.- Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

En su experiencia en compatibilizar, considera que se trata de organización y comunicación lo cual hace frecuentemente.

Yo creo que se trata sólo de organización, platicamos mucho entre nosotros y vinculamos ciertas experiencias. Incluso mis hijos van con su papá a la escuela o donde me encuentre, y me esperan. Platicamos frecuentemente y de esta manera concilio la vida familiar y la vida laboral y personal.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

Para ella no ha sido difícil conciliar ha contado con el apoyo de su familia, aunque algunas veces tienen disgustos, han podido conciliar dándose tiempo y espacio de convivencia para estar juntos.

Para mí conciliar estos tres aspectos no ha sido difícil, debido a que me han apoyado, mis hijos y mi esposo, en lo que respecta a mi vida laboral y mi vida familiar. Hemos tratado de darnos el tiempo suficiente y el espacio de convivencia para estar juntos, algunas veces tenemos disgustos como en cualquier familia, más sin embargo logramos conciliar, y en mi vida personal trato siempre de ser mejor.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Para ella y su esposo no tienen dificultades, ya que tratan de sobrellevarlo por que es un punto clave para la conciliación. Le preocupan los domingos porque el lunes entra a las siete de la mañana y se despierta temprano.

Puedo mencionar que para mí o mi esposo, no tenemos dificultades que provienen de la organización de horarios y jornadas, porque ese es un punto clave para la conciliación.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Los únicos días que a mi me preocupan, y que no duermo, son los domingos, porque al otro día entro a las siete de la mañana y siento que me voy a dormir y me despierto desde temprano. Mejor me paro a leer o haber que hago, no me gana la flojera. Esto me sucede solamente los domingos y los lunes que mi entrada es a las siete de la mañana.

4.4 Por su condición de varón o mujer

Thelma opina que no debería haber desigualdad, pero existen algunas creencias que las mujeres tienen que seguir haciendo actividades referentes al trabajo doméstico y los varones a su condición de proveedor del hogar y cuando se invierten estos papeles es cuando subyacen los problemas de exclusión.

Desde mi punto de vista no tendría porque haber desigualdad, pero sin embargo hay ciertas creencias, en que uno tiene que hacer cosas propias de mujeres, “estar metida en casa o haciendo algo que le corresponde a uno”, y el hombre siempre tiene que ser el proveedor, y cuando se invierten esos patrones es cuando empieza el problema por ejemplo, en mi caso “no voy a guisar en mi casa”, se va a ver mal, lo va a tomar a mal la sociedad más que nada.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

Opina que existen varones que apoyan en el hogar, facilitando tener una vida más amena, pues existe un reparto más justo de actividades. Acepta que se da una buena conciliación en su familia y en sus compañeros/as de trabajo.

Pues, hay hombres que sí apoyan y hacen la vida más amena, porque hay un reparto de actividades, en el caso mío sí hay una conciliación, y creo que en el caso de mis compañeros de trabajo también.

V. Medidas de conciliación

Las medidas de conciliación para ella, es tener una comunicación abierta

Capítulo 3.- Resultados

en la cual se den a conocer las responsabilidades y compromisos a cumplir.

Yo creo que primero es necesario platicarlo con mi familia, y entender que tenemos ciertas responsabilidades y compromisos que cumplir, porque si no los cumplimos que vamos hacer. Creo que con la comunicación podemos llegar a un acuerdo pero todos.

Estableciendo un compromiso de las actividades que cada uno tengamos, pero la cuestión es cumplirlas. Por Ejemplo si mi hijo el menor que es el que más sale, me dice "voy a jugar con mis amigos" le contesto que sí, pero tienes que llegar antes del anochecer y si llegas más tarde, al otro día tendrás que lavar los trastes. De esta manera sí no cumple con llegar al anochecer, ya sabe que tendrá algo que hacer al otro día.

Mariana: La familia es primero

Tiene 49 años, está casada, es originaria del Estado de Puebla. Su escolaridad es Licenciatura en Cirujano Dentista con Especialidad en Rehabilitación Bucal y actualmente cursa la Maestría en Prostodoncia y un Doctorado en Didáctica en la Universidad de Granada. Tiene otros estudios de Licenciatura en francés y Licenciatura en Pedagogía, hizo una Especialidad en el ámbito de la Pedagogía y una Maestría en Educación. Sus ingresos ascienden a diez mil pesos por quincena. Su esposo tiene una edad de 55 años, es originario de Tempoal, Veracruz. Tiene una escolaridad de Médico Cirujano con Especialidad en Cirugía Vasculor Periférica y otra Especialidad en Cirugía General. Tienen una hija y dos hijos. Sus ingresos ascienden a veinte mil pesos por quincena. En el momento de la entrevista vestía una falda blanca y blusa roja, al igual que su bolsa y sus accesorios color rojo, lleva el cabello recogido, su andar es apresurado y su semblante agradable.

I. Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Para Mariana entre los valores que reconoce a su pareja es que él

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

significa todo, siente admiración primero por él, y después un gran amor que ella manifiesta sentir hasta hoy en día, con la misma intensidad con que inició.

Es que mi esposo, es mi amor, yo le reconozco esa inteligencia con la que nació, porque lo que le hables él sabe, parece que trae una enciclopedia o una memoria Ram, es un tipo brillante, sabe muchísimo, yo lo admiro mucho; cuando lo conocí antes de amarlo primero lo admire, luego me enamoré de él, la amistad para él es importante y me ha enseñado a valorarlo en todas sus dimensiones, es muy amigo de sus amigos y muy amigo mío, es un tipo sumamente respetuoso, muy propio y muy tolerante, práctica la solidaridad, la paz, el respeto, es un ser maravilloso. Mis suegros decían de mi esposo es un hombre muy amado, porque cuando sus hermanos ya estaban en la Universidad nació él, fue el último hijo que tuvo mi suegra, y lo adoraban, lo criaron lleno de amor. Y con la información de todos sus hermanos es un tipo brillante y es bueno, yo admiro en él que sabe hacer excelentes amigos.

1.2 Distribución de tareas domésticas

El gran valor que despliega en las actividades de la casa derivada de sus otros múltiples roles que representa. Asume que se siente bien en su rol de doméstica, se auto motiva al hacerlo y el esfuerzo que invierte se ve recompensado por la figura esbelta y bien cuidada que tiene. Lo importante de todo esto es que su familia valora notablemente la energía y cuidado que pone en las cosas relativas al hogar y al caudal de actividades que hace en el día.

Yo reconozco que aparte de ser profesionista me gusta hacer el aseo de mi casa cuando tengo el tiempo, yo trapeo, barro, tiendo camas, saco la basura, lavo trastes, y cuando lo hago siempre me motivo a mí misma y digo “por eso soy delgada, por eso me veo bien”, pero gracias a ese ejercicio, me hecho porras, a lo mejor me engaño, pero no me siento frustrada, me siento bien con mi rol de doméstica. Creo que si hay un reconocimiento a las actividades que hago y que hacemos en conjunto. Una vez no sé a donde me fuí, llegué, y les digo “ya me voy otra vez, al fin y al cabo, siento que pueden estar sin mí”, porque ellos marchan igual sin mí. Para mí, la verdad, mi esposo es muy bueno.

Capítulo 3.- Resultados

Existe en su familia un gran sentido de cooperación por parte de todos sus integrantes de la familia, su hijo, su hija y su esposo. No cuenta con el apoyo fijo de una doméstica que esté ayudándoles de lunes a viernes. Sólo acude una señora que los martes, les plancha la ropa a todos. Reconoce que es a lo único que no hace por el calor agobiante que caracteriza a la ciudad.

No hay distribución de tareas, me dice mi hija “mami ya barrí toda la casa”, bueno yo la trapeo, cada quien hace lo que ve o lo que necesita hacer, nadie tiene obligaciones, lo único que cada quien hace como condicional es tender su cama, pero de lo demás como vayan viendo, si hay trastes van y los lavan. Solamente una señora va los martes a planchar y a lavar. Yo hago el aseo, hago la comida y mi esposo me ayuda, entre todos compartimos las tareas domésticas, lo único que procuro siempre es que la comida esté lista, pero cuando yo no puedo, mi esposo la hace.

1.3 Rol personal

Ve su vida personal desde dos planos el de las relaciones humanas, la convivencia y su estrecha cercanía y amistad con un amigo del trabajo, quien murió recientemente y la dejó seriamente triste y consternada. Además de su inserción en la vida deportiva que le da el sustento para construir su vida familiar, profesional y laboral, y reconocer que a los cuarenta y tantos años de edad, la vida se mira de otra manera y empiezan a presentarse ciertas limitaciones.

El rol personal me permite ver desde otra perspectiva como sería la vida de mujeres y varones, a quien vamos a admirar, mi mejor amigo en esta Facultad era un hombre, toda la vida nos quisimos mucho como amigos, compartíamos todo, y era hombre. Durante mi vida he jugado básquetbol, voleibol, he nadado, patinado, hace dos años fui campeona estatal de 100 metros planos en salto de longitud, me gusta mucho en los ratos que tengo libres hacer ejercicio, entonces por eso considero que tengo una buena salud. Se necesita mucha disposición, mucha entrega a lo que hago, todo lo hago con pasión, claro que ya con los 40 y tantos años, ya no es lo mismo, hay ciertas limitaciones.

1.4 Rol docente

Como docente ha sido un trabajo de entrega, de dedicación, que lo ha vivido desde su condición de docente de asignatura y ahora ya en su rol docente de tiempo completo, la exigencia es mayor y el compromiso que asumió también por el tiempo que debe permanecer en la Facultad. El trato que les da a sus alumnos/as es de apertura, de confianza, no hay una barrera entre ella y sus alumnos, sino una gran comunicación que facilita su relación en el espacio tanto de las aulas como las clínicas a y b, donde se realiza la parte práctica que es el complemento de los contenidos teóricos que se revisan teóricamente.

Yo como persona he dado lo mejor en mi papel docente, pero eso era antes de que fuera de tiempo completo, ahora estuve de una a tres de la tarde en la bienvenida de los alumnos de nuevo ingreso; tuvimos una junta de bienvenida con los tutorados tan formal que el Director les habló de una manera estricta, continuando la Doctora Tutora ,y posteriormente les habló el Secretario Académico, entre las cosas que les dijo que tuvieran cuidado en no destruir las unidades dentales que son nuevas, indicándoles también que se abstuvieran de fumar en el área de clínica, todo esto lo expreso en forma autoritaria. Por mi parte hice uso de la palabra, y les dije que soy una maestra de buenos sentimientos, porque mi misión no es venir a torturar alumnos/as.

1.5 Rol hijo/hija

Como hija a diferencia de muchas otras mujeres y varones, tuvo una infancia muy feliz, llena del amor de sus padres, hermanos y hermanas, su padre fue su amigo, su consejero y su guardián. Por su parte su madre, le transmitió a ella y sus demás hermanos/as, su entusiasmo por vivir y la dedicación a los estudios.

En mi rol de hija me siento huérfana porque me falta mi papá, pero he sido una hija muy querida hasta el último momento mi padre me demostró su amor, su añoranza, no todas las hijas pueden decir eso, mi mamá es mi fan número uno. Salíamos mucho con mi papá cada ocho días, de excursión, no tengo recuerdos de enfermedad, mi mamá nunca fue una señora enferma ni quejumbrosa nada de eso, ahora se hizo enferma de grande, mi mamá tiene 73 años pero antes no, era muy

Capítulo 3.- Resultados

cantarina y dicharachera, alegre, amiguera, salidora, mis papás procuraban que estuviéramos contentas y que fuéramos felices. Más, sin embargo, para la familia fue un momento difícil ahora que murió mi hermano, mi cuñada me pidió que yo rezará un rosario, su primer rosario estando él ahí, que yo lo despidiera de su casa, fue difícil.

1.6 Rol de esposa/o

Como esposa siente que ha cumplido con su rol, además se siente muy feliz y satisfecha en todos los sentidos, aunado a las atenciones que recibe de su esposo, como sobar sus pies al final de una difícil jornada de trabajo. También la orienta y la aconseja, pero en lo referente al examen de oposición para obtener la plaza de tiempo completo, ella ya había tomado la decisión de participar, ahora sopesa la carga de antes y la que tiene ahora. Cuando por cuestiones del trabajo extradoméstico no tuvo tiempo de cocinar, es aceptable por su familia comprar comida rápida.

No creo que podría hacer otra cosa soy feliz con el papel de esposa y creo que lo cumplo bien, me siento tranquila soy una mujer completamente satisfecha, tanto sentimental como sexualmente. Todas las noches, encrema mis pies, ninguna de mis amigas me ha contado de un marido que le sobe así. Mi esposo me procura y aconseja, le había prometido no participar en el concurso para el tiempo completo, lamentablemente cuando él habló conmigo ya me había inscrito y estaba a medio proceso; me hizo ver muchas cosas y me decía yo no quiero que participes porque eres una buena maestra, el tiempo completo no lo necesitas, tienes una plaza como maestra de asignatura. Cuando se me hace tarde en la Facultad y me sucede esto, compro comida ya preparada en cocinas económicas, yo siempre tengo que llegar a dar de comer, mi esposo sabe que cuando sale del hospital va a encontrar comida, eso es lo que a él le gusta.

1.7 Rol de Padre/Madre

Como madre por muchos años pudo tener dos trabajos en la primaria y en la Facultad, y poder así conjugar su tiempo con sus roles de esposa, madre y ama

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

de casa. La flexibilidad que tuvo en sus horarios de trabajo, cuando sus hijos eran pequeños le permitió estar cerca de ellos y atenderlos en su tiempo libre y continuar preparándose profesionalmente.

Cuando mis hijos eran pequeños me dedicaba mucho a ellos y el trabajo que tenía en la mañana estaba a dos cuadras de la casa, me permitía amamantarlos a media mañana, iba y venía a la casa, y a la vez tenía tiempo de cambiar el pañal. Ahora que son mayores toda la familia colabora, por ejemplo hoy me dieron una clase a las siete de la mañana, entonces me vine rápido y cuando llegué ya estaba tendida mi cama, mi hija la tendió, y me siento orgullosa porque así los eduqué. Cuando por motivos de la escuela o de mis estudios tengo que salir de la ciudad, mis hijos siguen haciendo las cosas aunque no les diga, y mi hijo menor me dice “cuando tú estás aquí, esto es un hogar”, “la casa es diferente, no nos gusta cuando tú no estás”.

En mi rol de madre me siento como pavo real, soy madre de más de dos prodigios, mis hijos son excelentes muchachos; en la calle me reconocen que soy la mamá de estos tres chicos maravillosos, y me siento muy contenta que son buenos como personas, como estudiantes, son buenos amigos, soy mamá cuervo definitivamente. Como madre creo que la forma de educar a los hijos, es de orientarlos a como uno quiere que sean, el hecho de verlos formarse, sus primeros pasos, su preparación, que sean independientes, que viajen, que realicen ciertas actividades solos. Es un trabajo que hemos hecho mi marido y yo, ya que nosotros los cuidamos, los encauzamos, los vigilamos, los acompañamos, somos los proveedores de lo que necesiten en la escuela y hemos siempre visto lo que nos conviene como familia. Mis hijos son muy responsables y además nos queremos mucho y nos apoyamos en todo.

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

Realizar las actividades domésticas no la hace feliz, pero le da la tranquilidad de vivir a ella y su familia en un ambiente limpio, higiénico y ordenado, donde su esposo colabora con la realización de la comida durante los períodos inter semestrales, pero ella es la que se ocupa de la comida y los quehaceres domésticos.

Capítulo 3.- Resultados

En mi rol participante de actividades domésticas, no me da felicidad barrer, trapear, lavar y planchar, pero me da la satisfacción que vivo en el ambiente ordenado que yo quiero vivir, a mis hijos no les falta nada ni a mi marido tampoco, en esas cuestiones tan mundanas pero alguien las tiene que hacer, lo único que no soporto es planchar por los calores. Luego en la noche, es cuando saco basura, trapeo, sacudo; un día barro, otro sacudo, otro trapeo, otro día lavo. En el caso de mi esposo, él dice en la noche voy a guisar para mañana ya no hacerlo, por ejemplo ahorita es la semana que no hay clases estos días en la Facultad, y él sigue sin tener clases porque tiene primer semestre y todavía no se aparecen los alumnos. Aunque usualmente yo siempre cocino, pero de repente él lo hace cuando se le apetece algo. La semana pasada dijo que iba a guisar, compro lomo de puerco y lo preparó a la que no sé que, pero estaba riquísimo.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

En sus actividades diarias o rutina de la pareja, ella entra a la Facultad a las siete de la mañana, en un horario que nunca había tenido, pero que le fue impuesto por el Director, para completar su carga académica de tiempo completo. Su esposo encamina sus actividades en diferentes escenarios: el hospital, la Facultad de Medicina y su consultorio particular. Queda poco tiempo para la convivencia familiar con los hijos, y está queda relegada a los fines de semana donde van de compras y aprovechan para surtir la despensa.

Nos levantamos temprano como alrededor del cuarto para las seis, nos bañamos, nos arreglamos, desayunamos muy ligero, usualmente nada más el cereal con leche, él se va al hospital y yo a la Facultad; ahora entro a las siete de la mañana y salgo a las doce y media a esa hora me voy a la casa, doy de comer y entro a las cuatro de la tarde a impartir mis clases y salgo a las ocho de la noche. Mucha gente no me cree todo lo que he hecho en esta vida porque soy muy inquieta, pero además duermo poco, por ejemplo me pueden dar las once de la noche para que termine lo que estoy cocinando para mañana. En cambio cuando mi esposo ya se encuentra impartiendo sus clases en la Facultad de Medicina, su horario es muy difícil él trabaja de siete a una de la tarde en el Hospital de PEMEX, dispone para comer de tres a cuatro de la tarde, entra de cuatro a seis a la Facultad y va al consultorio de seis a ocho de la noche, regresando de ocho a nueve de la noche a

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

impartir otra materia.

En la casa por ejemplo cada quien tiende su cama, recoge su ropa y se pone en la lavadora automática, la señora plancha los martes que viene, cada quien bolea sus zapatos, mi hija lava los platos de la comida, mi hijo lava los de la cena, yo lavo los del desayuno porque ellos se van antes que yo. Yo barro y ellos trapean o al revés, mi hija sacude los muebles, los fines de semana cortamos el jardín, pero más bien tenemos una comunidad donde cooperamos todos, porque si alguien ve el cesto de ropa lleno van y la lavan, si hay algo que limpiar lo hacen sin que se les mande y no es que quiera presumir pero mi casa es absolutamente limpia y ordenada. Todos vamos a hacer la compra de la semana, regularmente vamos a Soriana, Chedraui y Fábricas de Francia, nos sirve de paseo, en cuanto a la lista no soy tan ordenada y además no tenemos limitación en nuestra compra, en la cuestión administrativa estamos muy mal administrados, las cuentas las pagamos entre los dos, ya que las tarjetas están mancomunadas y así compartimos los gastos y yo jamás podría decir cuanto me gasté en este día, en esta semana, en este mes. Gastamos lo que necesitamos gastar y todavía sobra, pero no tenemos una organización.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos que tuvo para confiar en otras personas se limitó a que sólo vigilaran a sus hijos, entretenerlos con una sonajita, pero todo lo demás ella se encargaba como bañarlos, cambiarlos y alimentarlos, ya que no permitió por nada del mundo que otra persona se ocupara de sus hijos, reitera son mis hijos, no de la doméstica.

En la tarde trabajaba de cuatro a cinco únicamente, incluso mi hijo el mayor anduvo en la clínica de la Facultad en la andadera, en el triciclo, alguna vez lo conocieron aquí, pero casi siempre tenía yo una persona que me ayudara a entretenerlos. Yo me encargué mucho de ellos, porque hay gente que dice “ya la muchacha le dejó los hijos bañados”, no hombre yo no soy capaz, son mis hijos no de la muchacha, la muchacha estaba ahí para ayudarme, muévele la sonajita, ponle la bicicleta, llévalo, soy una súper mamá. Ellas me ayudaban más que nada a vigilarlos mientras yo estaba haciendo la comida o haciendo labores de la casa, si tuve personas pero jamás nadie me bañó un hijo o me levantó un hijo, era nada más

Capítulo 3.- Resultados

para jugar con ellos, para cuidar que no se cayeran. La persona que los cuidaba se quedaba a eso a vigilarlos, no tenía que alimentarlos, ni cambiar el pañal, a las doce y media ya estaba de regreso

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo son de admiración hacia aquellas mujeres jóvenes, que la misma necesidad las hace que busquen una guardería en la que puedan tener confianza para dejar a sus hijos, mientras ellas se desarrollan laboralmente y reciben a cambio un salario. Situación que ella no consideró necesario, porque tuvo a su alcance trabajos con horarios flexibles que le permitieron atender lo prioritario que eran sus hijos, y en segundo lugar el tiempo dedicado al trabajo trayendo como consecuencia hijos buenos, dedicados y estudiosos.

Bueno yo manifiesto sentimientos de impotencia y a la vez de superación, impotencia cuando se tiene que dejar a los hijos al cuidado de otra persona, ya sea niñera, abuela, tía, o empleadas de una guardería y satisfacción cuando estás sacrificando el tiempo que debes dar a tus hijos y familia por tus propios sueños y anhelos, y con ello poder desarrollarnos como madres y profesionistas. También me causa admiración el hecho de saber que en la actualidad las mujeres podemos superarnos y sentirnos orgullosas y admiradas por nuestro esfuerzo. Y puedo decir que me siento contenta porque los resultados de muchos de nuestros esfuerzos se reflejan en los hijos, los míos son buenos muchachos.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Participó en todas las actividades escolares de sus hijos y su hija y de esparcimiento también; precisamente por su horario flexible que se ajustaba perfectamente a sus necesidades de una madre al cuidado de su hija e hijos pequeños.

En todas las que he podido participar, es chistoso porque en todas las fotografías que tenemos siempre estoy ahí, el día de la madre, el día del padre, ahí

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

estuve ¿Cómo le hice?, ¿Quién sabe?; en las tardes siempre los llevé al béisbol, al fútbol, al ballet, a todo lo que iban mis hijos, también los llevaba a nadar, luego los jueguitos esos querían subirse en el carrusel y ahí estoy dando vueltas alrededor para que mis hijos se divirtieran, yo creo que por eso me quieren mis hijos.

II.- Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

El valor que le da al trabajo es fundamental por todo lo que implica formación docente, profesional, estatus, independencia económica todo esto que ha obtenido a través de la constancia, la insistencia y la tolerancia y la empatía con sus alumnos/as. Un ingrediente esencial en el trabajo es hacerlo con alegría, entusiasmo y responsabilidad.

Mi trabajo lo valoro en todo lo que es porque me da la formación como profesional, independencia económica, un estatus social importante, un reconocimiento tanto de los alumnos como de los pacientes, lo valoro como algo muy importante en mi vida y me da mucha satisfacción. La preparación y la experiencia que tengo en el trabajo la he adquirido a través de la constancia, la insistencia, la tolerancia, todo esto lo he aprendido al estar aquí en esta Facultad, porque no me regalaron nada. Cada semestre al inicio de clases pienso y reflexiono que muchos maestros estamos nerviosos de que ya vamos a entrar a trabajar, y nos preguntamos ¿Qué alumnos nos irán a tocar?, ¿Cómo serán?, y nunca nos hemos puesto en los zapatos de ellos y pensar, ¿Cómo me va a ir en la Facultad?, ¿Iré a poder?, y a medida que nosotros hagamos esto los vamos a entender, que nuestro primer día del trabajo requiere de toda nuestra alegría y de todo nuestro entusiasmo.

El trabajo me da una satisfacción personal, social, me da una independencia de la que hablaba que no es fundamental en mi vida, porque he visto que hay mujeres que de repente se quedan viudas y jamás en su vida han trabajado, estudiaron pero nunca trabajaron, de repente se quedan en el limbo y no saben ni que hacer y les entra una frustración enorme y es cuando dicen “debí de haber trabajado”, entonces estoy absolutamente a favor de que la mujer debe de trabajar aunque esté casada, todas mis cuñadas de los dos lados trabajamos. En mi trabajo he procurado siempre ser muy responsable no he quedado mal hasta ahorita, mis

Capítulo 3.- Resultados

reportes los entrego, si tengo que hacer oficios los entrego, si tengo que entregar calificaciones las entrego, soy una persona en ese sentido ordenada.

En la Facultad he sido maestra de asignatura, y en el 2006 adquirí una plaza de académico de tiempo completo, me agrada la profesión pienso que la desarrollo como debe ser y además me encanta el trabajo que realizo en la Facultad. Entonces hay que hacerse a la idea de que nosotros tenemos que hacer las cosas con mucha disposición y pasión, debido a que cuando uno ama su trabajo cualquiera que este sea, lo hace de la mejor calidad posible. Porque éste me ha permitido un margen de seguridad más amplio y más económico para que mis hijos estén mejor, y apoyar económicamente a mi madre que es viuda, me permite viajar, seguir estudiando y pagarme mi maestría y doctorado. Tengo la alegría de tener un trabajo flexible porque no es de veinticuatro horas. En una ocasión fui al psiquiatra porque pensé que estaba loca, pero al estar loca no quiere uno seguir a estas alturas aprendiendo más, teniendo proyectos ,planes y queriendo comerse el mundo, fue muy curioso porque el psiquiatra le dijo a mi esposo ¿No será que a ella no le gusta trabajar?, no creo, porque el problema es ese, que a ella le encanta trabajar, por lo tanto necesita entonces un día que tenga más de 24 horas porque estas horas no le alcanzan para tantas actividades.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Entre los beneficios importantes que ella ha recibido es que cambió su rutina de trabajo y su ingreso monetario gracias a la adquisición de la plaza de tiempo completo. El apoyo que tiene de las autoridades de la primaria, donde ha trabajado por espacio de casi 30 años. Al inicio en la Facultad tiene pocas horas de clase y el tiempo era poco, por consiguiente era reducido el tiempo que estaba fuera de casa.

En días anteriores presenté el examen de oposición para la plaza de tiempo completo, gracias a Dios lo gané. Aún con lo que me había aconsejado mi esposo de que no participara en el examen pues lo hice y afortunadamente me asignaron la plaza de tiempo completo. Durante el tiempo que fui maestra de asignatura en la Facultad mi carga de trabajo incluía esta y la de la escuela primaria, aunque ahí siempre conté con el apoyo de las autoridades que fueron condescendientes conmigo y tuve esa suerte, me tocaron buenas autoridades. Al principio en la

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Facultad tenía muy poquitas horas y no era tanto el tiempo que estaba fuera, ya con el tiempo fui haciéndome de más horas y llegue a tener treinta y dos horas.

Para mí el tener un trabajo en la Universidad, me da una seguridad, una seguridad para que en determinado momento sí falta mi esposo o si nos separamos puedo seguir adelante en la vida con los mismos planes que tenía. El hecho de haber estudiado odontología, lo veo como una de las ventajas el permitirme desarrollar mis capacidades profesionales, entonces todo esto me permite sentirme definitivamente independiente y capaz de darme mis satisfactores, de repente se me antoja un pastel y me lo compro.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Entre algunos de los inconvenientes de ganar el concurso de oposición, significó algo distinto para ella, por los trámites que se han alargado y aún no recibe el incentivo económico, producto de su nueva contratación. Su molestia también en cuanto al tiempo que pasó para hacerse acreedora a esta plaza, a pesar de tener todos los méritos para obtenerla antes y ahora las exigencias de su jefe, para que realice actividades acordes a su nuevo compromiso contraído. El desacuerdo de su esposo para que participara en el concurso.

Recientemente adquirí la plaza de tiempo completo, todavía no me llega ningún movimiento con el dinero, pero el dictamen ya se hizo, participé por tercera vez en un concurso, y hasta la tercera vez lo obtuve. Me ha traído puros problemas, en primer lugar porque mi director piensa que ser de tiempo completo es estar de siete de la mañana a ocho de la noche, de tal forma que yo puedo venir de siete a nueve y a las once ya me está buscando ¿Dónde está?, luego todas las tardes viene a checar, entonces no me trae ningún beneficio. Así me sentí igual de maestra de tiempo completo no siento nada, que sintiera la satisfacción de habérmelo ganado, porque aquí ha sido un batallar.

Lo único que me molesta es que me agreguen más carga de trabajo, porque ahora mi director dice “que soy de tiempo completo y has esto, esto y esto”, las funciones de él, la documentación que tiene que entregar ahora la tenemos que hacer nosotros, yo pensaba que de tiempo completo me iba a dar la oportunidad de estar más tiempo en la universidad, pero no.. En relación a mi familia me he evitado

Capítulo 3.- Resultados

tener conflictos por mi trabajo, lo que he tratado es cumplir lo más que se pueda, pero cuando no cumplo tengo mucha comunicación, entonces aviso, informo. Si he tenido problemas en este trabajo en la tarde, en la mañana no.

2. 4 Aspiraciones del trabajo

Sus aspiraciones y expectativas son muy claras y están dirigidas a seguir trabajando en cuanto este le siga dando satisfacción, mantenerse contenta en sus quehaceres académicos en la Facultad. Por supuesto seguir adelante con sus estudios de maestría y doctorado, hasta concluirlos.

Muy dedicada a mi y que me de esa satisfacción de sentirme contenta, cuando ya no me sienta feliz me voy a ir, porque ganar un sueldo a costa de tu felicidad no, mis expectativas son seguirme manteniendo contenta y tranquila trabajando, dando lo mejor de mi en la docencia. Quiero seguir adelante con mis estudios de Maestría y el Doctorado, en 2006 obtuve el tiempo completo pero no me dejó la satisfacción que esperaba al obtenerlo.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

El trabajo es una oportunidad para socializar, a través de las personas que vienen a la clínica de la Facultad, gente de distinta condición social. Pero ella simultáneamente inicia su trabajo en la Institución universitaria y establece su consultorio particular, donde está agradecida por la aceptación que tuvo en sus inicios.

.Claro, es una oportunidad de socializarse, conoces mucha gente de muchos niveles, de muchos estatus, de todos los sentimientos, de todas las mañas, aquí es el centro que va a ser ideal para hacer amigos. Tuve buena experiencia porque me casé y llegué aquí y de inmediato me incorporé al trabajo de la institución, sin embargo al mismo tiempo puse mi consulta privada, empecé a trabajar y me fue muy bien. Esta es una ciudad muy generosa, donde había trabajo para todo mundo, no tuve absolutamente ningún problema. He hecho excelentes amistades.

2.6 Relaciones con autoridades

Las relaciones que ha mantenido con los directivos han sido difíciles por muchos períodos, desde la primera hasta la cuarta gestión, es que ella ha podido crecer académica y económicamente, antes no se lo han permitido, por diversas razones que no coincidían con los planes políticos de quiénes dirigían los destinos de la Facultad de Odontología.

Creo que tendría que preguntar como sobreviví, con el primer Director, que estuvo once años en esta Facultad, siendo director y miembro. Yo no tenía nada que ver con él porque simplemente no estaba, la que gobernaba era su secretaria particular, sí tenías cualquier cosa, cualquier asunto que tratar tenías que ir con la señora esa, entonces 11 años de mi vida no lo ví nunca.

Después llegó una mujer y a ella la veía demasiado, porque ella es muy apasionada del trabajo, creo que una vez estaba delicada y del hospital se salió para venir a trabajar. Ella me cae muy bien, pero en términos laborales yo competí por la dirección de la Facultad, la gente académica propuso la mayoría de votos y gané, y por atreverme a contender con ella, eso me sirvió para que por muchos años ella me bloqueara. Una vez participé en un concurso de oposición donde nadie había participado más que yo, entonces me lo gané porque no había más contendientes y me quitó una materia, entonces eso me ocurrió en la época de la primera Directora, ella con el tiempo se dio cuenta, de que yo no era una mala persona, y cambió de actitud para conmigo.

La segunda Directora fue impuesta por la primera, y ella contendió con otra compañera, entonces a esa compañera le sucedió lo mismo que a mí, porque contendió contra la autoridad por así decirlo, todos se fueron contra ella, empezaron a gastar las baterías y trataron de exprimirla los más que se podía.

En el período actual nuestro Director, es conocido por todo el mundo por sus excentricidades, sus locuras y quien sabe porque lo autorizaron al extremo de solaparlo, me llevo bien con todo mundo, a pesar de la adversidad. Mi Director a pesar de que está trastornado me llevo bien, no se me dificulta.

Capítulo 3.- Resultados

2. 7 Relaciones de valor con varones y mujeres

Les da un valor extra a aquellas mujeres que como ella, han luchado incansablemente por alcanzar la posición, el estatus que ahora tiene y que ahora que reciba el sueldo que le corresponde a su nueva contratación académica, podrá disfrutar libremente. Destaca por otro lado su facilidad para crear y mantener relaciones de amistad con directivos y docentes de otras Facultades, al igual que mantener una relación de respeto con sus alumnos y alumnas.

Yo valoro mucho a algunas compañeras que han batallado mucho para desarrollarse en la Facultad, tal como me ocurrió a mí. Admiro su entrega y su perseverancia para ir consolidando las metas que se planearon al ingresar a la Facultad.

Yo me llevo mucho con una compañera de Psicología, y me llevo mucho con otro compañero que ni siquiera estamos en la misma Facultad, pero estamos en la misma área de trabajo. Con directivos también, yo saludo al Director de Medicina, soy de las pocas gentes que le hablo, pero conmigo se entiende, con el Director de Psicología me llevo muy bien, con la Directora de Enfermería ni se diga somos buenas amigas, me llevo bien con el Secretario Académico, no me cuestan trabajo las relaciones, soy muy amiguera.

Con mis alumnos el trato es igual porque los muchachitos necesitan el mismo cariño, y no que yo les diga “hijas chulas a las niñas” y esas cosas, a ellos también los trato igual a lo mejor es un error, pero yo tengo muy pegado decirles “corazón”, los trato igual.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

Ella menciona la diferencia que encuentra entre el trato cálido que le gusta prodigar a los clientes de sus alumnos/as que le corresponde supervisar, y el trato que le dan sus compañeros de trabajo a quienes asisten a la clínica, es según Mariana, una cuestión de actitud en el medio laboral.

En esta materia de sacar muelas entre un hombre y yo, pues lo puedo decir

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

de un compañero que es mi amigo, es muy diferente el trato, yo los apapacho, los acaricio, no le va a doler y él no, les dice “abra la boca y va para afuera”, entonces el ser femenino se proyecta en actitud en el trabajo, la capacidad es la misma entre el hombre y la mujer.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

Su trabajo y el de su esposo son sumamente productivos, ambos coinciden porque trabajan en el área de las ciencias de la salud, él es médico de profesión y ella cirujano dentista. Sobre el trabajo de las mujeres que trabajan considera que amplía la perspectiva y los horizontes, y que nadie es más fuerte ni más débil. Todos varones y mujeres tienen la posibilidad de crecer. En su caso particular su esposo la ha motivado a desarrollarse y le ha dado todas las facilidades para hacerlo.

Mi opinión es positiva, a mi me parece que ese es un punto central para salir adelante en el trabajo, además yo siento que como mujeres nos amplía la perspectiva y los horizontes, nos hace crecer y enaltecernos saber con más claridad que nadie es más fuerte ni más débil sino que lo que nos proponemos eso es lo que haremos. Mi esposo me alienta en mi trabajo, además me ha dado todas las facilidades para hacerlo. Aunque él sigue siendo el proveedor principal en la casa, pues su sueldo en el Hospital de Petróleos Mexicanos, en la Facultad de Medicina y la consulta privada, han superado por muchos años lo que yo percibo, producto de mis dos trabajos.

3.3 Trabajo: una fuente de conflictos

El trabajo diario pudiera representar una fuente de conflictos, a pesar de que existen tres clínicas que prestan servicio externo en la Facultad, de pronto los espacios no son suficientes, lo que lleva a crear situaciones de molestia; algunos alumnas y alumnos están haciendo sus prácticas en horarios que no les corresponden, en ocasiones están solos, no se encuentra el maestro responsable, hacen uso de espacios no propios y esto causa enfado.

Capítulo 3.- Resultados

En el trabajo frecuentemente se presentan situaciones que ocasionan conflicto, precisamente porque los espacios en la clínica no son suficientes, y hay alumnos que se quedan en la clínica, entonces les digo por qué me invaden desde las seis treinta , le digo al alumno no entiendo mira, ya no sé ¿Cuáles son los míos?, pongan su bandera, entonces el alumno me responde ¡Es que somos muy trabajadores!, entonces les digo ¿Tienen con Margarita, verdad?, no está es una integral con otro docente.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

La poca o mucha participación que su esposo colabore en el trabajo doméstico y familiar, es suficiente y no representa una fuente de conflictos. Ya que está consciente que el tiempo que dispone su esposo es limitado y sólo puede en ciertos períodos cuando las clases finalizan o inician en la Facultad de Medicina.

Él me ayuda algunas veces en cuestión de apoyo doméstico, por ejemplo, a veces él guisa en la noche para que yo no tenga que batallar al otro día, él algunas veces barre y trapea, entre los dos barremos y recogemos las hojas del patio, él lava los trastes, tiende camas. Mi esposo no siempre guisa, sólo cuando estamos de vacaciones, le gusta de repente que estemos en mi jardín, con los frijoles charros y él asando carnes aunque nada más estemos nosotros, pero nos gusta.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo, aunque no es una situación propiamente derivada de esta relación, sí son momentos emotivos, dolorosos que si impactan de alguna manera su existencia y rompen la dinámica familiar. Pero no hay mejor terapia que el involucrarse en la actividad cotidiana de la vida familiar y del trabajo, para ir sanando internamente.

Otra situación que me causa malestar pero derivada de la situación familiar, es ahora que murió mi hermano fueron momentos muy difíciles, de hecho yo no

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

hablo de ello y trato de no acordarme, porque me costó mucho trabajo, es una situación sumamente difícil ver morir a alguien tan vivo, lleno de planes, de sueños, tan inteligente, tan alegre, tan cariñoso, es inconcebible, nosotros no sabemos porque Dios nos puso este camino tan extraño, tan difícil y eso ocasionalmente se sumó a la pérdida de mi mejor amigo que es...y se sumó a que mi madre se accidentó dos veces, fractura de cadera, dos hospitalizaciones de más de dos meses, entonces de octubre para acá yo siento que ya no veo lo duro si no lo tupido, de salud yo siento que es lo que más me ha afectado, pero al mismo tiempo estamos superando todo este duelo.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Para ella es sorprendente que a pesar de sus malestares físicos derivados de sus dos tumores, son pocas las cosas que ha tenido que modificar en su trabajo académico, intelectual, familiar y doméstico a las cuales ellas trata de no ponerles mucha atención

La vida me jugó una mala pasada, los doctores dicen desconocer el origen de los dos tumores que tengo en el cerebro. Entonces hace tres años para acá que me diagnosticaron estos tumores, decidí hacer mi vida igual y no hacerles caso, no me limitan por lo tanto sigo teniendo ese equilibrio de mi salud. El único problema que yo tengo me limita la visión, la amplitud de mi campo visual hacia la derecha y hacia la izquierda se ha limitado más, sigo con un dolor de cabeza persistente, a veces se agudiza más y yo tomo un analgésico de manera cotidiana y cuando se agudiza más tengo que tomar doble o triple dosis.

Se me han aparecido unas alergias severas, por ejemplo, a veces me da como una gripa espantosa y en media hora se me quita, o de repente se me hinchan los ojos. Eso es en lo que me ha afectado, no me impide trabajar ni desarrollar mis capacidades académicas, no me impide disfrutar de la vida voy y vengo de paseo, estudio, viajo, manejo y todo.

Sin embargo mi cuerpo esta todavía resistente y agradezco a Dios lo que me permita estar, porque cuando me lo diagnosticaron, un tumor de meninges es muy difícil no se puede operar está en una zona donde no es accesible, el otro es un

Capítulo 3.- Resultados

adenoma de la hipófisis y no me causa más problema del que me está presionando el campo visual que tengo, pero de ahí en fuera nada.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

El haber podido salir adelante con su hija y sus hijos, y compaginar, conciliar favorablemente ese doble esfuerzo, ha sido un esfuerzo constante, permanente siempre teniendo presente la búsqueda del equilibrio.

Mi experiencia ha sido que se necesita mucho esfuerzo, un doble esfuerzo, mucha voluntad de entrega para tratar de equilibrar las cosas, de forma en que atiendas como corresponde a cada uno de tus hijos, pero a estas alturas de la vida ha sido una experiencia buena, me ha llenado de satisfacción haber podido cumplir con todo. Yo le otorgo a estos roles todo el valor que merecen, porque en el caso de nosotros es muy satisfactorio y personal, mi esposo por ejemplo forma parte de la red de ciudadanos, entonces él ayer estaba dedicado a lo suyo y yo tenía que dedicarme a lo mío, yo tenía un trabajo que desarrollar aquí, nos tardamos, fue una práctica prolongada con los chicos de primer semestre y al ratito ya tomamos rol de padres, fuimos a dejar a mi hija al autobús que salía para Xalapa y al rato vamos a tomar rol de pareja, para ir a dar una vuelta y cuando se trata aquí de tomar el rol académico los voy mezclando con paciencia entonces yo creo que lo estamos haciendo bien.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

Asume que es un poco difícil compaginar, conciliar el trabajo en sí mismo, su flexibilidad del horario le da la oportunidad de cubrir sus otros roles de madre y esposa, y en su rol académico se evita los problemas actuando con responsabilidad.

Tenemos un trabajo que nos permite al mismo tiempo cubrir, el rol de madre y de esposa y no hay ningún problema. Entonces a veces es un poquito difícil

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

compaginar las cuestiones personales o familiares con el trabajo. Me evito los conflictos, no hay conflictos grandes, aquí en el trabajo yo soy de las maestras que me gusta cumplir, es un poquito difícil compaginar las cuestiones personales o familiares, ya que nunca he tenido problemas.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Entre las dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo, está la opinión de su esposo, que aunque menciona que no es macho, la convenció sobre la importancia de tener un trabajo con horario flexible; que tuviera medio tiempo por la mañana, y pudiera al salir encargarse de los hijos, la comida y la casa. Y otro acontecimiento que ocurrió en horario de trabajo, justamente en una de las clínicas y que parecía tan sin importancia y llegó a cambiar de manera tan trascendental su vida.

Yo no tuve grandes dificultades, mi horario era de ocho a doce treinta y de cuatro a ocho, muy flexible realmente, yo creo que las dificultades las debe tener la gente que trabaja de tiempo completo las ocho horas en el Hospital de Petróleos Mexicanos o en el Hospital del Seguro Social, yo no. Mi esposo no es macho, pero por las buenas me convenció de que yo no trabajara en el Hospital de Petróleos Mexicanos, un trabajo de ocho horas no me iba a permitir poder criar a mis hijos, salirme a verlos, hacer la comida. Hasta ahorita él no me limita de que yo no estudie o no trabaje, pero soy una persona consciente, de que necesito estar en mi hogar para hacer un hogar, si no, no va a suceder.

Es difícil y tiene uno que tener la inteligencia y la habilidad necesaria, yo tuve la inmensa fortuna de tener un trabajo que los horarios me lo permitieran, tener un trabajo en la mañana y tener un trabajo en la tarde, de cuatro a ocho ideal para mí, y un trabajo que en la mañana era directora, y que no me costaba ningún trabajo salir unos minutos, de otra forma quien sabe yo creo que he sido muy suertuda.

El año pasado tuve un problema, no fue por falta de compaginación sino que yo no sabía que estaba embarazada, yo pensé que estaba menopáusica. Aquí en la clínica, cuando se complica una muela y como mi apoyo no la pudo sacar, lo tuve que hacer yo y ese día se complicaron tres, hice el esfuerzo y empecé a sentir dolores y contracciones entonces llegó un momento donde me sentía muy mal y me

Capítulo 3.- Resultados

senté me agarré del tubo y le decía yo a la técnica académica, es que te juro que tengo ganas de abrir las piernas y me duele mucho, “no es que te comiste algo”, fue y trajo una buscapina, me la inyectó y después tuve una hemorragia tremenda. Avísenle a mi esposo que está aquí en Medicina, ya me subieron, llegué al Hospital con 8 de dilatación, me tuvieron que hacer un legrado, se complicó el asunto y me quitaron la matriz, fue una cuestión que ni estaba planeada y yo lo ignoraba.

4.4 Por su condición de varón o mujer

Ella comenta que no somos equiparables al cuidado y atenciones que le prodigamos a los hijos, ni el esposo, ni la doméstica le va a dar todo lo que le da la madre puede proporcionarle, no hay sustituto para ese rol. Esto aunado al sentido de multiorganización que tienen las mujeres y que tienen la característica de hacer varias cosas a la vez, a diferencia de los varones.

Tenemos un trabajo que nos permite al mismo tiempo cubrir, el rol de madre y de esposa y no hay ningún problema. Entonces, a veces, es un poquito difícil compaginar, las cuestiones personales o familiares con el trabajo. Me evito los conflictos, no hay conflictos grandes, aquí en el trabajo yo soy de las maestras, que nunca ha tenido problemas. Muchas mujeres no cuidan a sus hijos como madres, dicen “no porque si él también puede o él también cooperó para hacer el hijo”, pero no es el caso a los hombres no se les da, mi marido me bañaba a los niños y les cambiaba pañales, les daba mamila, él coopero mucho, pero si yo se los suelto solo, quien sabe si estuvieran vivos mis hijos. Más bien siento que es la mujer la que tiene una característica idónea de la multiorganización, tenemos una capacidad enorme de organización que nos permite ser profesionales, amas de casa, madres, amigas, etc.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

El valor que le otorga en primer lugar es a su familia, prioriza esto por encima de todo lo demás, si por alguna razón tuviera que abandonar el trabajo, no tendría ningún empacho en hacerlo; en segundo término coloca sus aspiraciones y anhelos y otras cosas que secunden a su familia.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Primero la familia, tu hogar, tus hijos, tu marido, luego tu persona y a lo último tu trabajo, esa es la escala en que yo los tengo, le doy el valor que tienen en su justa medida. Lo más importante para mí, es mi familia, si por mi familia yo tuviera que dejar mi trabajo o tuviera que dejar mi propia persona, la dejo encantada de la vida, y en segundo lugar, soy yo, mis aspiraciones, mis anhelos, mis sueños, lo que me gusta comer, lo que me gusta vestir, lo que me gusta comprar.

V.- Medidas de conciliación

Entre las medidas que ha seguido es en primer lugar cubrir a satisfacción su rol de esposa y de madre, y después a través de la comunicación establecer una negociación y así lograr acuerdos en la familia y el trabajo.

Nosotros nos dedicamos al mismo tiempo a la vida familiar y a la vida laboral, es decir, tratamos de cumplir en ambos lados, de estar lo más que se puede y de dedicarle el tiempo que se necesita. El horario de trabajo es estricto, sin embargo, como que el comer juntos, el salir al cine, el ir de paseo, compensa mucho de esto. Pero la estrategia que he usado, soy una buena esposa y una buena madre con responsabilidades tal como se necesitan, lo pongo como prioridad cuando se necesita y todo se puede lograr a base de comunicación, hablando se entiende la gente, si tú quieres dedicarte a tu trabajo es cuestión de que a tu familia los pongas y les digas: “voy a necesitar este espacio para esto o para lo otro, y en el trabajo igual, tengo un problema, tengo un familiar enfermo, bueno se negocia”. Necesito me echés la mano ahorita y yo te correspondo de tal manera que tú me indiques, pero todo es en base a la comunicación, lo que solventa todos los problemas.

Elizabeth: “En busca de una seguridad económica”

Tiene 47 años, está casada, es originaria de Poza Rica, Veracruz. Su escolaridad es Licenciatura en Cirujano Dentista, con Especialidad en Ortodoncia y Maestría en Psicología Comunitaria. Sus ingresos ascienden a quince mil pesos quincenales. Su esposo tiene 50 años, y es de Poza Rica, Veracruz. Su escolaridad es de Licenciatura en Administración. Se desempeña como Empresario Musical, donde sus ingresos aproximados

Capítulo 3.- Resultados

ascienden a veinte mil pesos quincenales. Tienen dos hijos: el mayor acude a la Universidad y el menor a la preparatoria. El día de la entrevista traía un pantalón blanco y blusa azul a cuadros, cabello suelto, ondulado, color rubio cenizo.

I. Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Le agrada reconocer que su esposo tiene muchas cualidades, es trabajador y buen patrón con sus empleados. Aunque generalmente la cocina no le gusta, pero si apoya en otras actividades.

.Mi esposo es una persona trabajadora, desinteresada, muy noble y muy confiado. Siente que la gente piensa igual que él o que la gente va a actuar igual que él , a veces hago corajes, y le digo: “oye no hagas esto”, quizás tengo un poco más de malicia, pero a él le ha dado resultado, es un excelente patrón, tiene a su cargo mucha gente, entonces, lo aprecian mucho.

Él me ayuda, en la cocina no se mete absolutamente para nada, no te hace ni un huevo, pero si ve que algo está sucio o mal puesto lo limpia o lo arregla, me ayuda a barrer, tiende las camas y ayuda en los días que tiene desocupados. En cuanto a la cocina no, eso si que no le gusta.

1.2 Distribución de tareas domésticas

Le corresponde levantarse temprano y levantar a sus hijos y darles la ropa que se van a poner, y prepararles el desayuno. Después su esposo se levanta y lleva a sus hijos a la escuela. Ella se dirige a la escuela, pero para esto su empleada doméstica ya está ahí.

Por lo regular me levanto temprano, levanto a mis hijos, les doy su ropa, a esa hora no ha llegado la empleada doméstica, no hay quien les haga de desayunar, a veces no quieren desayunar por dormir un poco más, pero por lo regular sí desayunan; mi esposo se levanta igual que mis hijos, él que los va a

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

dejar, me baño y me arreglo para ir a la Facultad.

Cuando llego en la noche, me pongo a remojar la ropa a la hora que sea, ellos se encargan de darle de cenar a los perros. Como los lavaderos están arriba, ellos ya saben que juntamos los cestos de ropa sucia, y cada quien los sube, yo subo la blanca, que es más poquita, aunque a veces repelan. Cuando estoy desocupada los atiengo y les doy de cenar, pero cuando estoy con cosas de la escuela, ellos se hacen de cenar o se sirven cereal o se hacen un huevo.

1.3 Rol personal

Asume que tiene carencias y no tiene tiempo para su arreglo y cuidado personal.

En el rol personal tengo muchas carencias, no dedico nada de tiempo, ni para arreglarme el pelo, ni para arreglarme las manos, ni para nada mío, nada nada absolutamente. Ya digo ahora si me voy a inscribir a una clase de baile, ya quiero entrar, yo no me hago un tratamiento de belleza, ni me arreglo las uñas, nada, nada de eso.

1.4 Rol docente

Expresa sentirse muy satisfecha, es empeñosa en el desarrollo de sus actividades docentes y considera que ha logrado cosas agradables.

Me siento satisfecha, muy satisfecha, le pongo empeño, he tenido buen logro y estoy muy a gusto, me siento bien con el rol de docente.

1.5 Rol hijo/hija

Piensa que no es una excelente hija, pero trata de estar al pendiente de su madre. Por ser una persona mayor chocan en sus caracteres, aunado a que sus hermanos se desobligan del cuidado de su madre.

Capítulo 3.- Resultados

En mi rol de hija no seré una excelente hija, tengo algunos problemas con mi mamá, ya las señoras grandes son especiales, yo siento que he cumplido porque tengo a mi mamá conmigo y me he hecho cargo de ella, eso le ha restado obligación a mis hermanos, se desobligan porque está conmigo; pero yo siento que no soy una perita en dulce, a lo mejor chocamos, me enoja porque hace cosas que no quiero que haga, mi esposo me dice: “cálmate, tu mamá ya está grande”, “es una persona que no la vas a hacer cambiar”.

1.6 Rol de esposa/o

Trata de cumplir con sus obligaciones y atender a su esposo, aunque para ello se apoye en una persona que le planche y otra que atienda a su esposo y le sirva su comida.

En mi rol de esposa trato de cumplir con todas mis obligaciones, de atender a mi esposo, gracias a Dios tengo quien me planche, tengo la ropa limpia, no soy como mi mamá que casi le ponía los calcetines a mi papá, nada de eso, yo pongo todo en su lugar y él que escoja, no soy la que le sirva de comer pero busco quien lo haga, estoy al pendiente de que se atienda, él me ayuda mucho, me compra la despensa y a veces él decide que se va a hacer de comer y le ordena a la muchacha .

1.7 Rol de Padre/Madre

Comenta que da más de lo que debe y sacrifica muchas cosas por sus hijos. Se considera una madre apapachadora y demasiado preocupada por lo referente a la familia.

En el rol de madre, a lo mejor me paso, mi esposo dice: “que doy más de lo que debo”, sacrifico muchas cosas más por mis hijos, siento que con ellos soy muy apapachadora, los ando abrazando, los ando molestando, les hago cosquillas, o ya les jalé aquí. Igual ellos conmigo, me andan pegando, es su manera de mi hijo mayor de expresarse, de dar su amor, pegándome o apretándome, es su manera de demostrarlo.

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

Considera que en su rol en el hogar, le corresponde supervisar que se haga la comida o hacerla cuando no cuenta con una empleada que lo haga. Aunque tiene quien planche, ella al llegar a casa acomoda la ropa.

Mi participación estriba en supervisar la comida, o decirle a la empleada doméstica como hacerla, en ocasiones cuando estoy en casa hago la comida, las demás labores cuando no hay quien las haga las realizo yo, por ejemplo, cuando planchan yo acomodo la ropa de cada quien, por lo tanto no me desligo por completo de las actividades del hogar.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Inicia sus actividades en la facultad impartiendo sus clases. Cuando llega a casa, la comida ya está hecha y, si no, compran comida ya hecha. Procura darles de cenar, siempre y cuando no tenga trabajo de la escuela.

Estoy en clases todas las mañanas, a mediodía llego, si hay quien me ayude en la casa, la comida ya está hecha, con anterioridad dejo dicho o escribo antes de que me vaya lo que se va a hacer. Si no hay quien me ayude, compramos comida hecha, tratamos de comer juntos. Los días que tengo que ir al consultorio, ya no comemos juntos, y regresó en la noche; les hago de cenar, dependiendo si no tengo mucho trabajo de la escuela.

Mi esposo el martes y el jueves, ensaya con el grupo musical, los demás días no, porque tiene que ir a ver lo de los contratos, él anda también muy ocupado.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

El motivo para confiar en otras personas ha sido su trabajo, la han ayudado primero una tía y después una empleada doméstica que estuvo diez años con

Capítulo 3.- Resultados

ella.

Una tía ella estuvo viviendo conmigo antes de casarme y después de casada estuvo ayudándome con mi primer hijo, ni mi mamá ni mi suegra me han ayudado, he tenido personas que me ayudan y algunas les he confiado, a mis hijos, por ejemplo una muchacha que estuvo conmigo diez años, ella me cuidaba a mi hijo que tenía un año y medio, hasta que estuvo más grandecito

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones que propicia el apoyo de otras personas ajenas a la familia, era el reproche de sus hijos, y esto hacía que se sintiera culpable.

.Mis hijos me decían mamá ¿por qué no estás con nosotros?, mis hermanas la mayor y la menor no trabajan, pero sobre todo la mayor que era con quien más convivían mis hijos, me reprochaban que ella sí iba a todos lados, sobre todo en las tardes y “me decían para que vas a trabajar”, “no deberías de ir”, yo les explicaba que sí querían que les diera lo que ellos estaban acostumbrados, tenía yo que trabajar para más o menos tener.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Comenta que ayuda a sus hijos a usar la computadora para las tareas y a buscar tareas en Internet. De igual manera buscar información en los libros. Juegan roomy u otros juegos de entretenimiento.

Siempre estuve al pendiente de las actividades de la escuela, les ayudo a escribir en la computadora, porque yo escribo más rápido, les ayudo a buscar tareas en internet , tenemos muchos libros y les ayudo a buscar lo que ellos quieren, así es como colaboro con ellos. En los ratos de ocio jugamos el roomy o el scrabble, juegos de mesa es lo que nos gusta, cuando no tenemos nada que hacer.

Antes llevaba a mis hijos a caminar al rancho de mi mamá a ellos les gustaba ir al rancho en bicicleta, yo soy media torpe para hacerlo, se me hace pesado, pero más bien andan con su papá en bicicleta.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Mi hijo toca la batería y sus ratos libres los dedica a la novia. Él más chico es más cibernético, todo el tiempo en la computadora. A veces les digo acompáñenme, vamos de compras a los centros comerciales.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

El valor que le da al trabajo es importante, no podría estar sin trabajar. Piensa que sería muy aburrido estar todo el tiempo en casa.

En realidad para mí es muy importante porque yo siempre he trabajado desde antes de casarme, mi esposo me decía: “mira yo no digo que no trabajes”, “pero si tú quieres trabajar”, “aprende a vivir con lo que te doy”, “lo tuyo guárdalo”, “ocúpalo o has lo que quieras con él”, “tienes que hacerte a lo que yo pueda darte”, aunque en realidad, pongo de lo mío con mis hijos, pero lo valoro porque no podría estar sin trabajar. Estar en mi casa lo disfruto en mis días de descanso, como no estoy mucho, pero estar todo el tiempo, me pondría nerviosa, nada más estar ahí sentada.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Ve entre los beneficios el disfrutar de la jubilación y la pensión cuando ya no trabaje. Reconoce los beneficios de su trabajo particular en lo retributable que es pero no le brinda la seguridad de su trabajo universitario.

El trabajo de la Facultad es algo que a futuro, cuando esté más grande me van a jubilar, me van a dar alguna pensión, y que yo voy a tener cuando ya no esté trabajando. Mi consultorio particular es retributable pero no seguro, porque por ejemplo, en esta temporada yo trabajo, por más que quiero no me puedo escapar del consultorio, trae facilidad pero hay posibilidad que en los meses difíciles de inscripciones, no te pagan o de plano no vienen. En la facultad me van a incapacitar, me van a seguir pagando y tengo muchas prestaciones, entonces el trabajo de universidad, significa para mí una seguridad.

Capítulo 3.- Resultados

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes de su trabajo son principalmente, que está sujeta a un horario de entrada y salida, y le desagradaba recibir órdenes de personas intransigentes.

Los inconvenientes son que tienes que estar sujeta a un horario, que recibas órdenes de personas intransigentes, ese es el único inconveniente, de lo demás, me gusta dar cursos, me gusta lo que hago, me gustan las materias. Tanto uno como otro tiene sus pros y sus contras.

2.4 Aspiraciones del trabajo

Sus aspiraciones son poner un laboratorio y adquirir más unidades. Desea también hacer estudios de doctorado y certificarse.

Pues instalar mi consultorio, ya compré una casita, yo pago renta como cualquier otro inquilino, la renta no es mucha, mi hermano no me cobra, pago lo mismo, el detalle que es muy pequeño y no puedo crecer, quiero poner un laboratorio, sólo tengo dos unidades y quiero poner más. Quisiera poner algún pasante que me ayudara, pero el espacio es reducido, no haríamos nada. Mi idea es independizarme y en la facultad hacer un doctorado y certificarme, llegar a lo máximo.

2.5 El trabajo: una oportunidad para socializar

El trabajo es una oportunidad para socializar, porque conoce gente y a la vez se actualiza, y siempre está a la vanguardia.

En todos los aspectos, en la facultad conoces gente, te actualizas, no te empolvás, estás siempre a la vanguardia. A mí me pasa que conozco tanta gente, que me los encuentro en la calle, no sé si es paciente o alumno, o si lo conozco de otro lado.

Sí es un medio para socializarse, yo que no llevo una vida social tan intensa, si no estuviera trabajando estaría nada más como ostra, ahí nada más.

2.6 Relaciones con autoridades

Las relaciones que ha mantenido con los directivos, no han sido muy favorables desde su ingreso como maestra por horas hasta la actualidad en que se desempeña como maestra de tiempo completo. También comenta que el director es una persona rara, voluble y cambiante. Se puede decir entonces que con los varones en puestos de autoridad, no ha tenido una buena experiencia.

En la gestión del primer director de la Facultad, yo regresé al terminar mi especialidad, tenía un contrato de trabajo con la Universidad, él era director, entonces me obstaculizaron por todos los medios, hasta que me cansé, chillé, pateelé, sentí feo, no peleé. Sí yo hubiera peleado me hubieran tenido que dar el medio tiempo, pero no había quien me orientara.

Después en la gestión de la primera directora, había solicitado la materia de ocusión, me quedo solita y ahí gané y me fuí haciendo de materias hasta obtener el tiempo completo. Durante su gestión, las cosas funcionaban porque ella es una persona de muchas virtudes, es una persona emprendedora. En el período de una segunda Directora, se vino abajo la Facultad, ella es de una manera muy cerrada y no creció, lo que se ganó con la Directora anterior se perdió, eran muy amigas.

El actual Director, el problema que tiene es que no sabe delegar responsabilidades, está ansioso de poder, y no lo quiere compartir con nadie; Eso sí, te pone a trabajar, pero cuando se trata de sobresalir y quiere quedar bien, él figura, de los demás nadie, pero para tomar alguna decisión sobre alguna actividad del trabajo decía: "a ella no le hagan caso", "él que tiene la última palabra soy yo", así les decía a los alumnos/as.

El director es una persona muy rara, muy voluble, muy cambiante, no tiene modos para pedir las cosas, prepotente en algunas ocasiones, es de las personas que te piden ayuda y cuando se la solicitas no te la dan. En cambio fuera de la escuela es una persona agradable, es simpático, ocurrente, dice cada tontería que te hace reír, pero en la Facultad, es distinto.

Capítulo 3.- Resultados

2. 7 Relaciones de valor con varones y mujeres

Ella ha mantenido mayor relación con los varones. Resaltando que su mejor amigo es un compañero de trabajo. Pero actualmente, por razones de estar realizando estudios de maestría, ha coincidido y se ha relacionado con una mujer, con la cual mantiene una sólida amistad.

En una temporada me llevaba mejor con los hombres, inclusive mi más amigo, es un compañero de la Facultad, era casi mi único amigo, después con otra compañera, empecé a relacionarme más por lo de la maestría, se han dado momentos trabajando y estudiando juntas, eso creo que nos ha acercado.

Con los estudiantes me llevo muy bien, nunca he tenido problemas con ellos soy accesible, soy justa, no vengo y califico nada más porque tú me caes bien o me llevo bien contigo.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

Expresa que no hace distinción entre varones y mujeres y orienta a sus alumnas que no sean dependientes económicamente de sus maridos ya que es una ventaja que ambos cónyuges trabajen. Se destaca en su discurso que en este semestre las mujeres fueron las de más alta calificación que los varones.

Yo no hago distinción de que sin son hombres o mujeres, yo siempre a todas las alumnas que se van a casar les aconsejo que trabajen, una porque tú tienes tu mundo, y te haces independiente, te hace sentirte segura, porque sabes que no dependes económicamente de tu pareja, es bueno porque entre los dos, el ingreso de la casa es mayor. Si, por ejemplo, los dos trabajan, la ventaja de que si mi esposo por cualquier motivo no percibe un salario, pues con el mío podemos salir adelante, mientras él consigue trabajo.

Desde mi punto de vista, las mujeres trabajan en forma ordenada, como que son más conscientes que los hombres, en cuanto a mí las mujeres son las de más alta calificación. Creo que ahorita los díeses que puse fueron de mujeres, de los hombres a nadie le he puesto diez.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

En su opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges, lo importante es ser copartícipes del trabajo que se tiene en común, casa e hijos.

Lo importante del trabajo es ser copartícipes del trabajo que se tiene en común de la responsabilidad de los hijos y de la casa.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

En un principio no se le dejaba dar clases en la facultad, por el hecho de haber estudiado en Xalapa. La situación cambió cuando salió el director, ella ofreció sus servicios.

Después en la gestión de la primera directora de la Facultad, al principio no me dejaban entrar, porque ella estaba en el Consejo Técnico y nadie tenía especialidad, entonces fue de: ¿cómo, si ni siquiera estudió aquí?, estudió en Xalapa y ¿va a venir acá?, entonces a nadie le convenía que yo entrara, entonces me empezaron a bloquear, la situación fue cuando salió el director anterior, fui a ver a la actual Directora, y ofrecí mis servicios.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar: otra fuente de conflictos

Considera que el trabajo que su esposo hace en su casa es limitado. Pero esto no es causa de conflictos por que tiene personas que la ayudan y atienden a su esposo.

La participación de mi esposo en el trabajo de la casa y las responsabilidades de los hijos, es hasta cierto punto limitada, pero aunque me apoya con la compra de la despensa y si algo está sucio lo lava, si los hijos entraron ensuciaron pues trae la escoba y limpia. Se encarga de llevarlos a la escuela, y ya ellos se regresan solos. Entonces, aunque su ayuda es relativa, no es motivo de pelea o conflicto, porque cuento con el apoyo doméstico de varias personas que se encargan de hacerlo y lo atienden en ausencia mía.

Capítulo 3.- Resultados

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Cuando se presentan momentos críticos en su familia, ella deja todo, ya que su trabajo remunerado puede esperar y no le importa las consecuencias que le pueda traer el ausentarse, puesto que ella es imprescindible para su familia.

En momentos críticos, yo prefiero mil veces mi familia, si es algo muy delicado, primero mis hijos, mi esposo todo lo demás puede esperar, no me interesa si me van a poner una inasistencia, o si me van a hacer un extrañamiento, yo prefiero pagar esas consecuencias y estar con mi familia, yo sé que soy imprescindible para mí familia.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Ella trata de no mezclar familia trabajo, ha separado sus problemas porque cuando llega a su casa, es su casa, y se olvida de todo.

Doy gracias a Dios porque jamás me llevo mis problemas de la escuela a la casa, ni los de la casa a la escuela, aunque tenga problemas en la casa, o me haya molestado con mi esposo, que no es muy seguido o algo que no nos parezca o que nos haya molestado, nunca lo manifiesto en la escuela, no hago que paguen el plato los demás. Igual acá en la Facultad, a veces me molesto con el Director, y cuando llego a la casa se lo comento a mi esposo, pero no estoy muy enojada por lo que me pasó en la escuela, no sé ni de que manera, pero he logrado desligarme de los asuntos de la escuela, porque cuando llego a mi casa, es mi casa, y me olvido de todo.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

Para compatibilizar estos tres aspectos, es preciso tener una mente abierta, desinteresada, no egoísta para que no se siga fomentando el machismo

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

ya que, por ejemplo, su esposo considera que las mujeres son inteligentes y no son el sexo débil. Aunque considera que existen otros hombres que al ver el potencial de las mujeres tratan de limitarlo por miedo a que se les pueda superar.

Yo pienso que la mentalidad de cada persona es importante para conciliar estos tres aspectos, si todas las personas pensaran de manera abierta, desinteresada, no egoísta, siento que esa es la base; porque mucho hombres tienen esos arranques de machismo, porque es egoísmo, no quieren que la mujer los supere; por ejemplo, mi esposo, él viene y te lo reconoce, que las mujeres somos inteligentes y que en verdad ni siquiera somos el sexo débil para nada, ellos lo reconocen. Siento que hay hombres que ven ese potencial en las mujeres y ellos tratan de limitar ese potencial, porque en determinado momento sienten que los van a superar, entonces, si las personas fueran con esa mentalidad, no egoísta, no cerrada te ayudaría a llevar una buena relación.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

En su experiencia de compatibilizar la vida familiar y laboral no ha sido fácil, pero tampoco difícil, porque le ha tocado un esposo muy comprensivo, que le ayuda y no es de los hombres que dicen que se le caen los pantalones por llevar la comida.

No es fácil, pero tampoco difícil porque uno se puede compaginar, casi a todo, a lo mejor lo digo porque me ha tocado un esposo que es muy comprensivo, quizás si me hubiera tocado otro esposo, intransigente, obsesivo y celoso hubiera sido más difícil, pero él me ayuda, por ejemplo ahorita me habla, sabe que estoy aquí, él no es de las personas que dice que se le caen los pantalones por llevar la comida, para mí no ha sido tan complicado, porque mi esposo me ayuda.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Con ella no existen problemas en los horarios y las jornadas de trabajo, ella misma ha organizado su carga de trabajo.

Lo que pasa es que yo lo he hecho y lo he organizado de esta manera, mi

Capítulo 3.- Resultados

carga de trabajo de la escuela, la solicité por la mañana, en la tarde estoy en el consultorio, un día a la semana trabajo en la mañana en el consultorio, por ejemplo los miércoles trabajo de siete a diez de la mañana en la escuela, en este semestre.

4.4 Por su condición de varón o mujer

En su condición de mujer ella hubiera preferido ser hombre, porque así no tendría que llegar a cocinar la comida o la cena, atender a la familia. Muchas veces le gustaría que la atendieran y sirvieran.

No, lo único que yo digo es que a veces quisiera haber sido hombre, porque tengo que llegar a hacer de comer y/o cenar, tengo que atender a mi familia, y a veces quisiera llegar a que me sirvieran y me atendieran, entonces digo: ¡ay como no soy hombre”!

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

Para ella lo primero es su casa y familia, posteriormente la escuela y su consultorio.

Para mí lo más importante es mi casa y mi familia, y después yo siento que en segundo lugar lo más importante sería la escuela y mi consultorio.

En la facultad tiene más relación con los varones, ya que piensan de forma parecida a ella, y también tienen una familia sólida en la cual ayudan a sus esposas.

Veo que con los varones, con los que más me llevo, observo que piensan más o menos como yo, porque también tienen una familia sólida, y siento que apoyan a su esposa, porque a veces escucho que uno de los compañeros dice: “ya me voy porque tengo que ir por mi hija”.

V. Medidas de conciliación

Lo que la ha ayudado a tener una conciliación es su carácter, ya que no es de las personas que todo el tiempo andan mal humoradas. Pero cree que Dios le ha dado muchas cosas, que a lo mejor por eso no tiene mal humor.

Lo que me ha ayudado es mi carácter, no soy de las personas que andan con la cara enojada, malhumorada, en ocasiones muy cansada en la casa, pero así que yo ande toda malhumorada, hasta ahorita gracias a Dios no. Creo que Dios me ha dado muchas cosas que a lo mejor por eso no estoy malhumorada.

Arcelia: “Vivir por y para la familia”

En el caso de Arcelia tiene 47 años de edad, está casada, es originaria de Castillo de Teayo, Veracruz. Tiene escolaridad de Cirujano Dentista, Especialidad en Prostodoncia y Maestría en Rehabilitación Bucal. Sus ingresos quincenales son de diez mil pesos quincenales. Su esposo es originario de Tlapacoyan, Veracruz, tiene cincuenta y nueve años, y escolaridad de Cirujano Dentista, Especialidad en Ortodoncia y realiza la Maestría en Rehabilitación Bucal. Él se desempeña como Académico de Carrera de Tiempo Completo en la Facultad de Odontología. Percibe entre quince mil y veinte mil pesos quincenales. Durante la entrevista vestía pantalón de mezclilla negra, blusa negra un poco corta, y sandalias negras. Encima lleva su filipina o bata blanca.

I. Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Los valores que ve en su pareja es que es una persona muy responsable, respetuosa y muy honesta. Le agrada trabajar con disciplina y con calidad.

Es una persona muy responsable, me respeta, es muy honesto. Cuando él estaba de director, yo fui su alumna y después nos casamos. Como alumna en el

Capítulo 3.- Resultados

tiempo que estuve, hubo disciplina, respeto por los maestros, los que egresamos es que salimos con mucha calidad, la verdad es que a lo mejor no es muy modesto que lo esté diciendo, pero es que era calidad.

1.2 Distribución de tareas domésticas

Los valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos es que ella no ve con buenos ojos a una compañera de trabajo que descuida sus quehaceres domésticos. En su caso ha organizado su tiempo en la Facultad por la mañana para estar disponible para su casa y su familia por la tarde. Le agrada tener su despensa completa, porque le tranquiliza regresar a cocinar y que no falte nada.

Tengo una compañera que prioriza el trabajo por encima de lo familiar y personal, pero a lo mejor ella no se da cuenta, uno así lo interpreta. Así lo he visto, para mí, mi lema es: "primero mi familia", yo se lo he llegado a decir a ella ¿Mira estás tú?, pero es que a mis hijos no les hace falta nada, porque está mi suegra, tiene la suerte de tener una suegra que le ayuda.

Hay mamás que no están dispuestas a hacerse cargo de los hijos, eso yo lo veo con una de mis conocidas que dice: "Ah no es mi familia, a mi no me los traigas". Para mí primero es mi familia y yo siento que para otras no, como que no coincidimos, aún no he hecho un análisis de cada una de mis compañeras.

Tengo como ventaja de que mientras yo estoy aquí trabajando, mis hijas también están en la escuela. Pues en mis ratos libres trato de estar con ellas, satisfacer sus necesidades. Y tratar de tener todo lo de la semana que uno requiere, eso me ha funcionado muy bien por ejemplo: ahorita ya tengo en el refrigerador todo lo de la semana para que yo pueda desarrollarme con libertad en los espacios.

La distribución de las tareas domésticas familiares está propiamente repartida entre su esposo, su hija mayor, la más pequeña que es la que menos participa, y ella que tiene la mayor carga de trabajo como madre y ama de casa .

En lo que concierne a sus roles domésticos a él le gusta mucho lo de las plantas y el jardín, le gusta tenerlo limpio, si no viene el jardinero él se mete a podar el pasto.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Mi hija la mayor contribuye lavando su ropa, lava la parte de atrás y el frente de la casa, su papá también le ha asignado trabajo, barrer el patio, recoger las hojas de los árboles; yo me puedo desatender de ellas, ella sabe guisar un spaghetti, un arroz, una ensalada, hace el agua, cosas sencillas. A la menor, también le estoy enseñando, porque es la menos participativa en ese aspecto.

La mayoría de las veces, soy la que me hago cargo de mis hijas para todo, pero a veces coincide y mi esposo lleva a la chiquita a la escuela, y si va a la Facultad temprano, se lleva a la hija mayor, si yo tengo un compromiso que no esté, él las lleva o las trae a la escuela.

Hacerme cargo de las labores de la casa, la comida, la limpieza, el transportar a las hijas, sobre todo a la menor, asistir a la escuela cuando hay alguna queja, llevarla al cine o alguna fiesta con sus amigas de la escuela, es parte de mi quehacer cotidiano.

1.3 Rol personal

Asume sentirse bien de salud, pero reconoce que tiene algunos estudios clínicos pendientes que le ha encargado su ginecóloga, pero que ha ido postergando. En cuanto a hacer algún ejercicio quiere acondicionar un área de su casa, porque no le atrae ir a un gimnasio.

En lo personal me siento bien, pero hay un poco de falta de atención hacia mí, en cuanto a lo que es la salud, no me siento enferma pero no le doy a veces la prioridad necesaria, tengo algunos estudios pendientes, una mastografía y otro estudio para determinar el nivel hormonal, pero he ido postergando. Últimamente me han salido várices, porque parte de mi trabajo en la clínica es estar parada. No me agrada ir a realizarme esos estudios, pues me incomoda, me da miedo y ya pasaron varios meses, y no los he realizado, en este aspecto he abusado de que me siento bien y lo estoy dejando, cosa que no debe de ser.

En cuanto a hacer algún ejercicio o disciplina deportiva me estoy tardando mucho, en el cuarto de servicio de la casa, he pensado acondicionarlo para hacer ejercicio, porque de que yo vaya a un gimnasio no lo pienso hacer.

Yo no concibo haberme quedado nada más en mi casa, yo quería trabajar

Capítulo 3.- Resultados

para sentirme bien en mi satisfacción personal, y poder desempeñarme profesionalmente. En lo personal él sabe que tengo mis compromisos y que no me queda otra, tengo que ser responsable. En lo profesional yo tengo que cumplir, aunque sí repercute un poco en mi vida personal.

1.4 Rol docente

Siente que se ha desarrollado, se siente útil y reconfortable, le gusta lo que hace y se ha podido desarrollar profesionalmente. Le desagrada que alumnos del último semestre no terminaran sus prácticas en tiempo y forma, ya que esto le impidió que se inscribiera a un curso ínter semestral, y ese tiempo valioso lo empleó en venir un tiempo extra para que sus alumnos y alumnas atrasados terminaran sus prácticas de la materia de odontología integral.

En el plano docente tiene uno que desarrollarse, sentirse útil y reconfortable, haciendo algo que quiero, que me gusta y que me puedo desarrollar profesionalmente. Porque es una de las facetas que ofrece la docencia. En casa cuando ya todo el mundo duerme, preparo las clases, me organizo, planeo lo que haré al otro día.

En mi quehacer docente me encargo de que los alumnos después de la rehabilitación, deben colocar las prótesis, de lo contrario no estaríamos logrando el objetivo que nos planteamos. Siento que debieron de haberle puesto más interés, por ser del último semestre de la carrera, me hubiese gustado que termináramos en tiempo y en forma conforme son las materias. No se puede porque tenemos límites marcados en un período, pues lo rebasa muchas veces por los trabajos que hay que presentar. En cuanto a las materias que son teóricas terminamos muy bien, estoy terminando las actividades de la materia de “clínica integral” de diez a doce, en mi horario matutino. Al terminar la práctica, reviso perfectamente que todos/as hayan terminado bien, “algun/as alumnos/as empiezan más tarde a trabajar, se retrasan, y así prolongan mi hora de salida, de la clínica”.

Ahora estoy supervisando a un alumno que está teniendo dificultades con una restauración, adaptar un metal, porque ellos no quieren trabajar, quieren que llegue de laboratorio y quede exactamente y no es así. Tienen que adaptarlo porque puede haber cierto grado de distorsión, en lo que hace el técnico o los

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

metales. Ahí muchas veces se dan por vencidos y ya no quieren trabajar. Uno de mis alumnos, que está haciendo sus prácticas, quiere darse por vencido, le digo que lo intente otra vez. Otro alumno está trabajando con un paciente, el trabajo es la corona total, después de varios intentos lo logra. Me encargo de que los alumnos después de la rehabilitación, deben colocar las prótesis, de lo contrario no estaríamos logrando el objetivo que nos planteamos. En esta práctica asisten alumnos y alumnas de un semestre avanzado, como es el décimo semestre, de la Carrera de Odontología, aquí confluyen distintos saberes que los chicos y chicas han adquirido a lo largo de su formación en: prótesis fija, removible, y endodoncia. Al terminar de hacer su práctica, les voy firmando el avance de sus prácticas, con el paciente.

En estas últimas fechas he estado muy tensa, siento que los alumnos no le han echado ganas. Se ha vuelto como un círculo vicioso en donde los maestros no exigen a los alumnos, y esto afecta sus calificaciones. No es que esta situación se me salió de control, sino que es una situación que está ocurriendo frecuentemente semestre, a semestre. Se está formando un círculo vicioso donde el alumno, no está apurándose como debería. Esto depende de los grupos, hay grupos buenos, regulares y malos; entonces coincido que es un grupo malo, no me queda más que decirles: "sigan estudiando, busquen una especialidad, aquí no se terminó todo. Tienen que esmerarse, hacer las cosas mejor".

Estoy viniendo fuera del período semestral, precisamente para no regalarles la calificación, que se la ganen, con otros grupos se ha terminado bien, y con este no, siento que no me agrada. Tenía otros planes deseaba asistir a los cursos ínter semestrales, estar un poco más relajada. En lo laboral me siento satisfecha hasta cierto punto, con ciertos grupos, con este grupo que está por egresar, me siento molesta e insatisfecha.

1.5 Rol hijo/hija

Prioriza su vida familiar por encima de lo laboral, ha sacrificado lo personal en aras de que su familia esté bien, especialmente el cuidado de su madre, que es una mujer mayor y enferma.

Lo primero es mi familia antes que el trabajo y sacrifico mi vida personal por

Capítulo 3.- Resultados

ella, sobretodo por mi madre que es una persona mayor, y está enferma, siento que no debo desaprovechar el tiempo libre para estar con ella. En mi caso personal, se puede decir que yo me he preocupado porque a mi mamá no le haga falta nada, por ejemplo si a ella necesita medicina que no se puede proveer en el hospital, pues se la compro, y en todos los aspectos yo me he preocupado por ella, no sé los demás.

1.6 Rol de esposa/o

Opina que es saludable que cada quien tenga sus propias ocupaciones, pero de alguna manera justifica que en la distribución de las tareas domésticas, él participe de manera limitada por tener otras cosas como la escuela y el consultorio, además el rancho y la maestría.

En mi rol de esposa es saludable que ambos tengamos muchas ocupaciones, porque así cuando nos vemos lo hacemos con mucho gusto; al principio de recién casada, era celosa, pero creo que con el tiempo eso se cura. Yo estoy consciente de que mi esposo tiene que atender sus cosas, el consultorio, la escuela, también sería hasta cierto punto injusto, de que todavía le dijera a él “oye participa en la casa”, entonces y siento que no.

Mi esposo no es exigente en el sentido de que yo le tenga que preparar, y es que como desayunamos ligero, cereal o fruta y café, que siempre es indispensable para nosotros. Después de la comida voy a dejar a mi hija menor a sus clases de inglés en la Escuela de Idiomas y a clases de regularización, pues temo que repruebe física y matemáticas, y la verdad quiero irme de vacaciones y si mi hija reprueba no podremos hacerlo. Mi esposo lleva una rutina más cómoda que yo, los hombres se la pasan mejor que las mujeres, sí entra temprano.

1.7 Rol de Padre/Madre

Su prioridad son sus hijas, y siempre trató de ir trabajando en horas que sus hijas estaban en la escuela. Procura siempre tener una buena relación con sus hijas, y se considera más flexible que su esposo.

Yo siempre he tratado de planear, siempre mi prioridad ha sido mi familia,

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

por decir así, mis hijas en la mañana están en la escuela, no están en la casa, porque tienen que cubrir su actividad escolar, entonces yo en esos tiempos, traté de irme metiendo, de ir trabajando, en esas horas que yo no iba a coincidir con ellas. Soy más flexible que el papá, pero trato llevar una buena relación con las hijas, siento que es más fácil educar a las mujeres que a los hombres, a ellas se les debe sobreproteger. Al principio si fue difícil, pero ahorita creo que ya lo tengo bien definido, y ya no lo puedo considerar como conflicto, mis hijas están coordinadas y conscientes que sus papás trabajan. Como madre me preocupa también que mi hija pequeña vaya a reprobado, la mayoría de las veces soy la que le hablo fuerte, cuando llaman de la escuela para avisar que salió baja en alguna materia. Me preocupa que mi hija mayor tenga novio, su papá está en desacuerdo, le dice que ahora se dedique a estudiar.

La mayor pues no asistió a la natación por un problema del oído, la chiquita medio aprendió a nadar y la mayor jamás pudo aprender, tiene prohibido meterse a las albercas por su problema de oído. Fue operada dos veces. El problema en el oído fue una rinitis de tipo alérgico, la operaron a los tres años de edad y después a los nueve. Yo creo que los dolores más fuertes que ha experimentado el ser humano son los de oídos y los de muelas. A mi hija se le formó un tumorcito en el oído que iba destruyendo el hueso, en la segunda operación que fue a los nueve años, la cirugía duró tres horas. Mi hija se pudo recuperar favorablemente y no le afectó el rendimiento escolar en nada, tiene disminuida la audición, le comentamos de un aparato para que lo utilizara, pero no lo quiere. Gracias a Dios el otro oído está al cien por ciento, y continúa con sus revisiones, con el otorrinolaringólogo. De pequeñas me gustaba quedarme en los ensayos, y disfrutaba viéndolas bailar, asistía a los festivales, les compraba sus vestidos y todo lo que necesitaban, me dediqué al cien por ciento a ellas.

1.8 Rol como contribuyente en actividades domésticas

El esposo de Arcelia tiene poca participación como contribuyente en actividades domésticas, por lo que ella asume casi todo, pues no tiene empleada doméstica, excepto quien le planche. Le agrada cocinar y variar la comida y conocer sus bondades.

Capítulo 3.- Resultados

En las actividades del hogar mi esposo no tiene una participación activa, soy yo quien prácticamente realiza todas las labores; tengo dos años que no cuento con el apoyo de una empleada doméstica. Si la consiguiera sería muy bueno, de lo contrario seguiré con mi trabajo doméstico. Me gusta hacer comidas orientales casi una vez por semana, y “me gusta leer sobre las bondades de la soya, por eso la comemos seguido con pollo y camarones” Ya dejé el recaudo sazonado para el guisado y la sopa, esto simplifica las cosas cuando llego a la casa. En este momento mi preocupación no es tanto la comida, sino avanzar al trabajo, ya que hay algunos trabajos que calificar y que es más tengo que llevármelo a la casa. En la casa yo hago todo, menos planchar. Prefiero así pero “Mis manos ya están bien duras de tanto quehacer”. En mi tiempo libre voy al supermercado.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Las actividades diarias de Arcelia son: levantarse temprano, preparar el café, hacer el lonche de su hija menor y llevarla a la escuela. Después se dirige a la Facultad, a sus clases.

Un día cuando hay clases me levanto muy temprano al cuarto para las seis, lo primero que hago es preparar el café, tengo el compromiso de llevar a mi hija la menor a la escuela al diez para la siete. El a veces no entra temprano dependiendo del horario que tenga, yo normalmente sí, porque le preparo el lonche a ella, le pongo agua, verdura, cualquier cosa sencilla, me baño, me cambio, y la voy a dejar a la escuela.

Posteriormente voy a dar mis clases, al terminar estas, voy a la casa a preparar la comida, todo esto lo hago muy de prisa, después de que comemos, lavo los trastes. Enseguida me preparo para llevar a mi hija a los cursos de regularización, la llevo al ballet, le ayudo en sus tareas, etc., eso es una rutina de tiempo completo.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos que ha tenido para confiar en otras personas, figura su esposo y su madre, que es a quien confió a sus hijas cuando estaban pequeñas y

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

ella estaba estudiando su maestría. Y actualmente no tiene a nadie porque ha tenido experiencias desagradables.

Mis roles en casa son difíciles, no consigo quien me ayude, pero a la vez no quiero encontrar, porque son difíciles de confiar, todo el tiempo están solas y “se llegan a sentir reinas de la casa”. Pero también como permanecemos mucho tiempo fuera de casa, pues han tomado algunas cosas en nuestra ausencia. Con la planchada tengo apoyo, las actividades de limpieza mis hijas y yo, entre semana poquito por aquí y poquito por allá, lavarle a los perros y los canarios, mi hija se encarga de tender camas, lavar la cochera, mi esposo casi no me ayuda, porque tiene que ir al rancho.

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo, es sentir que tuvo el agrado y la fortuna de que su madre viviera con ella.

Mi hija la menor, tuve la fortuna de que mi mamá se quedó a vivir con nosotros, y ella la cuidaba. Le dejaba preparado todo, para que pudiera atender a mi hija.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Entre las actividades escolares y de ocio, ella es básicamente la que acude a las juntas y los eventos familiares, pues su esposo por motivo de su consulta particular, no puede cancelarle a los pacientes.

La que acude a las juntas de la escuela normalmente soy yo, aunque en ocasiones le hablan a mi esposo al consultorio, pero difícilmente acude porque tiene citados pacientes, y no es posible cancelarles las citas, porque algunos vienen de fuera. Mis hijas han estado inscritas en la academia de ballet, la mayor estuvo cinco años, y la menor de tres años, porque no le gustaba. A mis hijas no les ha dado por el deporte, la menor estuvo en natación, la estuve llevando al Deportivo Petrolero, pero sólo estuvo como dos períodos y ya no quiso continuar.

Capítulo 3.- Resultados

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

Aunque en su juventud trabajó para cubrir sus necesidades económicas y siempre tuvo el apoyo de sus hermanas mayores. Valora que sí hay desigualdad en el trato que se le da a la mujer, pero profesionalmente sí ha mejorado. Hoy, ya casada, el valor que le da al trabajo es en segundo lugar, después de su familia.

Cuando era joven busqué un trabajo para satisfacer mis necesidades porque no tenía el apoyo de mis papás, mi Mamá no trabajaba nada más tenía el apoyo de mis hermanas que ya se encontraban trabajando. Entonces, cuando empecé lo hice porque me quería superar en el aspecto económico y es por eso que yo no batallé tocando puertas, siento que para mí no fue muy difícil, la familia me apoyó muchísimo y trabajaba en vacaciones. En mi familia la mayoría de las mujeres sí trabajaron, mis hermanas trabajaron desde jovencitas, ahorita ya son jubiladas, yo soy de las más chicas.

Sí hay cierta desigualdad en ciertos trabajos y a ciertos niveles, pero de que se ha mejorado yo pienso que sí, sobre todo si consideramos el aspecto laboral; en el aspecto en que nos desarrollamos las mujeres profesionalmente, yo siento que podemos desplazar a los hombres, pero siempre por el simple hecho de que supuestamente somos el sexo débil, hay desigualdad.

Después de mi familia el trabajo es lo más importante, el trabajo es algo que a mí me gusta. Antes tanto estudiar, quemarme las pestañas para nada más quedarme atendiendo al esposo y a la familia, siento que no es justo. En estos momentos estoy preocupada por un trabajo que tengo que realizar en la Facultad.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Los beneficios que le ha dado el trabajo lo valora mucho, le ha permitido desarrollarse profesional y personalmente. Ha obtenido apenas hace siete meses, su plaza de tiempo completo.

Después de ser maestra por asignatura (por horas), y técnica académica, apenas tengo siete meses que obtuve la plaza de tiempo completo. La verdad no

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

es fácil tener un trabajo así, lo valoro mucho porque me ha dado satisfacciones, como el poderme desarrollar profesionalmente y personalmente. Entre las ventajas de obtener una plaza de tiempo completo está el recibir una cantidad equivalente a la del programa de productividad, y una laptop para uso personal y está bajo mi responsabilidad, en caso de extravío o robo tendré que reponerla y devolverla a la Universidad.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes de su trabajo han sido varios, entre ellos, su limitación para seguir estudiando, su esfuerzo como maestra de asignatura y técnico académico, sus problemas de venir con un grupo que se atrasó y, finalmente, sus problemas de alergia.

He encontrado algunos inconvenientes pero se me olvidan, a lo mejor no son tan importantes o no les doy la importancia que tienen, pues no es fácil dejar mi casa, ni estoy en la situación que pueda realizar otra especialidad. Anteriormente tenía el apoyo de mi esposo, mis hijas no me demandaban tanto tiempo para atenderlas, estaban más chicas. Ahora en la actualidad no cuento con el apoyo de mi mamá, no sería fácil volver a estudiar otra especialidad, tendría que irme de aquí. No tengo pensado hacer un doctorado, porque en esta etapa de mi vida, no tengo la facilidad para realizarla.

Desde un principio yo lo planeé así, estuve muchos años de técnico académico y en el rol de asignatura, era muy poco lo que me pagaban y la independencia económica gracias a Dios, la tenía por mi esposo, puedo decir que por el salario que recibía era muy poquito. Para todo hay un resultado, una consecuencia, aunque la consecuencia de todo esto, cuando llego aquí, yo no podía haberme desarrollado, ni había tenido el tiempo completo. Hay quienes me rebasaron precisamente por eso, porque a lo mejor a ellos no les importaba la hora, a mi siempre me importo, siempre traté de estar con mis hijas, por eso yo no podía participar, prácticamente yo perdí algo en el trabajo, por darle prioridad a mi familia

Casi para finalizar el semestre, en el aspecto físico no me siento satisfecha, ya que siento que pude haber estado en los cursos ínter semestrales más

Capítulo 3.- Resultados

tranquila; no tener que estar con los pacientes ahí todo el día, fuera del período de clases; me molesta el hecho de venir, no puedo quitarme la responsabilidad tan fácilmente. Otro de los inconvenientes es que he tenido problemas de alergia, que me he ocasionado aquí en la clínica, ya que está uno encerrado respirando polvos, como que el ambiente te hace alérgica.

2.4 Aspiraciones del trabajo

Entre sus aspiraciones figuran, el mérito de haber culminado sus estudios de maestría.

Mis estudios de maestría, fueron difíciles, pero a la vez satisfactorios, pues con mi trabajo de investigación me fuí a Yucatán, a concursar con otros estudiantes de la misma maestría, y me traje el segundo lugar. En mi investigación trabajé sobre los diferentes tipos de oclusión para molares, en pacientes de dos grupos de décimo semestre, encontré que la forma de los molares es de tres tipos: por la forma que ya tiene la postura de los dientes, por chuparse el dedo y por factores hereditarios.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

Porque a través de él trabajo ha podido conocer a otras personas con diferentes estratos sociales además que permite la interacción cotidiana con docentes, así como alumnas/os de la facultad.

Por medio del trabajo, he podido conocer otras personas, además uno trata a muchos pacientes de diferentes niveles, lo que te permite socializar con los pacientes, con los alumnos/as y con los maestros/as.

2.6 Relaciones con autoridades

Las relaciones con directivos expresa que no han sido fáciles. Los directivos son personas responsables, pero no mantiene una buena relación. Respecto al desempeño académico de los directivos, habla acerca del primer

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

director, que ahora es su esposo y de la actuación de las/os demás directivos/as.

Con los directivos menos, pero pienso que son unas personas muy responsables en su puesto, en este momento no mantengo con ellos una buena relación.

Cuando mi esposo estaba de director, fui su alumna y después de que nos casamos se retiró de director, estuvo 13 años en esa gestión, pero como alumna en el tiempo que estuve, hubo disciplina, respeto por los maestros, los que egresamos es que salimos con mucha calidad, la verdad es que a lo mejor no es muy modesto que yo lo esté diciendo, pero era calidad. Era agradable, había mucha calidad, se hacían las cosas bien hechas, había mucha disciplina.

Después siguió una mujer completamente diferente, alumna se podría decir. Les dedicó más posiciones a los alumnos, se salió del control, donde el alumno ya no respeta tanto al maestro, no se esforzaba tanto. Con la segunda Directora, los alumnos seguían igual hasta la fecha, pienso que una vez que se cedió en ese aspecto, ya como que se volvió una práctica permanente.

2. 7 Relaciones de valor con varones y mujeres

Considera que se relaciona poco con sus compañeros/as y que de hecho no tiene amigas/os en el trabajo, todo su tiempo y atención la dedica a la familia y al trabajo. Sin embargo, mantiene una relación agradable y de respeto tanto con colegas, alumnos/as y exalumnos/as.

No se me ha hecho muy fácil, casi no tengo relación con mis colegas, de hecho amigas aquí no tengo, será porque no me he dedicado a cultivar esas amistades y he volcado mi atención a la casa, a la familia y a la escuela. La verdad en cuanto a las compañeras y compañeros me llevo con todos, respeto a todos, siento que si hay respeto y llevo una relación no puedo decir muy amigable pero es agradable. Me llevo con todos, trato de dar mi mejor esfuerzo.

Con los estudiantes hay una buena relación siento que me llevo bien con la mayoría; de hecho hay algunos exalumnos que encuentro de generaciones pasadas y es muy agradable cuando me ven y me saludan.

Capítulo 3.- Resultados

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

Opina que en las diferencias en la práctica docente, ella brinda todo su apoyo por igual a mujeres y varones, no hace ninguna distinción.

Sí me agrada ayudar a las chicas que veo que están embarazadas, es que odontología es una carrera que requiere de mucha dedicación, de mucho esfuerzo para poder salir adelante, sacar todo lo que son las materias y la práctica más que nada. Yo, que no estoy embarazada, llego a entenderlas ¡pobre embarazada! y tener que tomar radiografías, andar buscando al técnico dental y en esas condiciones, siento que no es justo. Mi manera de apoyarlas, es por decir si está embarazada, que no se esté radiando tanto, exponiendo mucho a la radiación, que la tome alguno de sus compañeros. No me voy a poner en el plan de que “si no la tomaste tú, no te la voy a tomar en cuenta”.

Siento que las mujeres tenemos más paciencia que a lo mejor un hombre, no les gusta batallar, por decir de este alumno que ya se había dado por vencido, una mujer es más detallista, más cuidadosa en ese aspecto. Es que también dependiendo de las características del grupo, hay grupos donde hay mujeres dedicadas y otros donde los hombres son dedicados, si nos vamos al porcentaje por hombres y mujeres han predominado más las mujeres, en ese aspecto de batalla, porque no tanto por el número, si no que los hombres a lo mejor abandonan antes de batallar.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

Su opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges, es en el sentido de que el trabajo que realizan los dos es importante y además reciben una remuneración.

El trabajo que ambos realizamos es importante, porque nos desarrollamos cada uno en sus respectivas carreras. Además nos pagan por lo que hacemos. El trabajo de mi esposo nos ha permitido vivir de manera desahogada, sin aprietos económicos, y el mío me ha servido para cubrir ciertas necesidades en las que apoyo a mi madre.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

El trabajo no considera que sea una fuente de conflictos, excepto una situación personal que tuvo con una compañera y el problema con algunos compañeros/as porque uno de sus grupos terminó sus prácticas después de su ciclo escolar.

A excepción de la compañera, técnico académico ni por aquí me pasaba, no me acordaba que existía, ahorita no pensé en ella para nada, me llevo bien con todos los demás, con todos platico. Pero siempre por respeto nunca me ando metiendo. Me molesta la tolerancia que han tenido mis compañeros con ese grupo que está por terminar su formación, en años anteriores los maestros eran más estrictos, que uno veía la forma de apurarse para poderlo terminar, en ese sentido hay una insatisfacción de mi parte.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

La poca participación de su esposo en el trabajo doméstico y familiar, no crea en ella conflicto, porque comprende que es mucho lo que hace él fuera. Ella reconoce que tiene la responsabilidad y la carga de la casa y se compromete más la mujer que el hombre. En este caso, cuenta con la ayuda de sus hijas.

Mi esposo tiene poca incumbencia en las cosas de la casa, ya que el permanece fuera de ella en sus distintas actividades laborales como la Universidad, el consultorio y la maestría, añadiéndole su gusto por el rancho. Como mencioné en otros apartados ayuda pero de una manera limitada en algunas actividades de la casa, pero esa ayuda no es permanente. Esto realmente no me crea conflicto, por las experiencias que ya mencioné, prefiero hacerlo todo yo misma, y algunas veces con ayuda de mis hijas.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos se dan en el caso de aquellos alumnos/as que no terminan sus prácticas en tiempo y forma durante el periodo semestral. Esto ha

Capítulo 3.- Resultados

traído como consecuencia malestar en el desarrollo de su trabajo remunerado. Así mismo ha tenido confrontaciones serias con una compañera que es técnico académico y siempre se comporta de manera impertinente.

De hecho está ella y otro compañero, siempre los constantes problemas que he tenido, es con ella, en mi práctica. Un día estaba yo platicando en un pasillo con una alumna que me pidió una orientación y de repente de manera muy digna viene y la toma del brazo y le dice: "a ella no le preguntes porque ella no sabe nada de eso, era mi alumna". Esa chica yo le estaba dando clases en técnico protesista, y ella quería que la orientara acerca de un tema que tenía dudas, y se llevó a la alumna jalándola del brazo, a veces yo siento que no está bien, que tiene algo, porque no es normal eso.

Aunque si al terminar el semestre me siento con cierta carga de trabajo que no he podido concluir, y eso me causa malestar y molestia. No he andado a gusto con esa materia de un grupo, en donde es el último año de la carrera. Vamos a estar viniendo después de que termina el semestre.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Las manifestaciones físicas y emocionales al conciliar la familia y el trabajo son estrés, ansiedad, e insomnio. Así también manifiesta sentirse estresada al realizar quehaceres en la casa y responder a las exigencias de la escuela. Reconoce que la carga es pesada.

Las manifestaciones físicas serían tensionales. Aunque el estar vinculando o conciliando la familia y el trabajo, si llego a tener manifestaciones de estrés o casos de ansiedad, insomnio, pero así una alteración orgánica no. Sobre todo me siento estresada cuando se me junta el quehacer de la casa, y nos exigen más actividad aquí en la escuela, pero normalmente fuera de la casa, me siento bien. Esto se puede presentar en cualquier momento que se agudice la situación en la casa, repercute aquí en mi trabajo, si que traigo muchas cosas en la mente cargando que tengo que hacer tantas cosas. Y mi estado pues estrés, insomnio, problemas de ansiedad.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

Para ella no ha sido fácil conciliar estos tres aspectos de la vida y aunque reconoce que se ha entregado de lleno al cuidado de la familia, ha podido desempeñarse en el ámbito profesional. Resaltando entre su mayor responsabilidad el cuidado que le da a su madre y la responsabilidad que conlleva hacerlo.

Mi prioridad es la familia, personal mi familia, lo laboral me rebasa. Indiscutiblemente mi vida familiar está primero que todo, por encima de todo. En lo personal creo que mi familia, siempre le he dado prioridad a la familia.

Para la familia ya está definido no tengo problemas, siempre me pasa así. Pienso que al principio fue difícil, pero ahorita yo siento que ya llegué a una etapa de familia, en donde lo tengo todo bien definido, y ya es fácil. No lo puedo considerar como conflicto ni nada por el estilo, sobre todo ya mis hijas están conscientes, de que los dos trabajamos.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

Ha sido difícil conciliar aspectos en el terreno laboral, con uno de sus grupos que venía con problemas de los cursos anteriores, autorizando trabajos fuera del tiempo establecido, esto causa malestar en ella.

Además, siento que el grupo ya lo trae, no quisieron trabajar cuando iniciamos, o sea, flojean mucho, porque tengo alumnos a los cuales les autorice hasta mayo, cuando el semestre empezó en febrero, tuvieron febrero, marzo y abril. Tiene que ser uno más estricto porque me hubiera puesto en el plan de que ya no autorizo, pero entonces es donde ya entra uno en el plan laboral, de que: "tienes que autorizarle porque todavía no ha completado", ahí es donde nos tenemos que poner de acuerdo los/as docentes y técnicos/as académicos/as.

Capítulo 3.- Resultados

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Las dificultades no provienen de los horarios o jornadas de trabajo, sino más bien de los grupos que ingresan que vienen con deseos de hacer otra cosa menos cumplir en tiempo con sus prácticas clínicas.

Más que dificultades de los horarios o jornada de trabajo son los grupos que ingresan a la Facultad, vienen desganados, sin deseos de trabajar. Entonces, pasa el tiempo y no empiezan a hacer sus prácticas, porque a veces se dificulta que consigan pacientes, la falta de equipo. Entonces, para ellos no es suficiente el tiempo y tengo que otorgarles tiempo extra, es decir, de una a dos semanas más. Ya fuera del calendario donde finalizan las clases, para que puedan terminar lo estipulado en el programa.

4.4 Por su condición de varón o mujer

En su condición de mujer, reconoce que si hay diferencias con los varones en cuanto al desempeño de la carrera de odontología ya que considera que las mujeres son más pasivas para trabajar con los pacientes y además que tienen un sexto sentido para hacer las cosas.

Yo siento que las mujeres tenemos un sexto sentido para hacer las cosas, porque podemos hacer varias actividades a la vez, en tanto que los hombres sólo pueden hacer una cosa". Mis alumnas de décimo semestre, me comentan que se inclinaron a la carrera "porque las mujeres somos más pasivas, para trabajar con los pacientes".

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

Acepta que en este momento lo laboral está rebasando lo personal, siente que le faltan horas de sueño para descansar.

En lo laboral a lo mejor ahí me está rebasando, que lo laboral está todavía más arriba que lo personal. A veces se interpone lo laboral con lo personal, porque a veces me faltan horas de sueño, como anoche que eran las dos de la mañana y

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

estaba revisando expedientes, trabajo por trabajo, calificando, etc.

V. Medidas de conciliación

Considera que una medida para desarrollarse profesionalmente, ha sido contar con el apoyo de su familia para hacerlo. Por otro lado sería bueno educar a los varones desde pequeños para apoyar en el hogar y aparte realizar su trabajo remunerado. Satisfacer las necesidades de la casa con el apoyo de sus hijas, y disponer de tiempo para realizar el trabajo en la facultad.

La mayoría de las mujeres trabajamos con el apoyo de la familia, porque si la familia no estuviera de acuerdo uno no se pudiera desarrollar profesionalmente al menos en mi caso, porque mi prioridad siempre ha sido mi familia. Sería bueno educar a los hombres desde chiquitos con esa mentalidad, para que el día de mañana sea fácil, porque si no lo traen desde chicos, ya una vez que son adultos, ya que se casan es más difícil.

Sí hay cambios, yo quiero que mi esposo sea como el famoso “hombre Alfa”, apoya en el hogar con los hijos, aparte de su trabajo así como la mujer, pero desafortunadamente no, es muy difícil no existe, porque sería a medias. Por otro lado trato de satisfacer las necesidades en la casa, cumplir con todas las obligaciones, apurarme a hacerlas con el apoyo de mis hijas y disponer de tiempo para realizar mi encomienda en la Universidad.

Valentín: “Humildad y perseverancia”

Tiene 50 años, está casado, es originario de Poza Rica, Veracruz. Su escolaridad es Licenciatura en Cirujano Dentista, con Especialidad en Rehabilitación Bucal y Maestría en Prostodoncia. Sus ingresos ascienden a doce mil pesos quincenales. Su esposa tiene 53 años, y es de Veracruz, sus estudios son de Secretaria Ejecutiva. Se desempeña como microempresaria en un negocio de regalos, donde sus ingresos son de cinco mil pesos quincenales. Tienen dos hijas, la mayor estudió la Lic. En Cirujano Dentista y la menor Lic. En Administración de Empresas. El día de la entrevista traía un pantalón gris oscuro y filipina blanca. Su cabello y bigote son negros.

Capítulo 3.- Resultados

I. Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Lo que valora en su esposa es su lealtad, su apoyo como mujer y parte de la familia.

Lo que se valora en ella es su lealtad como pareja, su apoyo como mujer y como parte de una familia, el hecho de cualquier manera es que ella, siempre está conmigo.

1.2 Distribución de tareas domésticas

Considera que en lo relativo a la distribución de las tareas domésticas no es algo estipulado previamente, sino tal como van surgiendo las cosas.

No tenemos estipulado, que tal día o tal fecha algo, sino que como surgan, en el momento en que haya la eventualidad, no es necesario que no sabes “tú te tienes que hacer cargo de esto exclusivamente”, tenemos ahora sí, que sin poner, vamos a decir un rol, que sea por turnos o algo así por el estilo.

1.3 Rol personal

Siente que las metas que se ha trazado en su rol personal, se han cumplido, aunque quisiera tener más tiempo para cumplir con lo que está pendiente.

Siento que he cumplido algunas de las metas que me he propuesto, el tener un posgrado. Insatisfecho en las metas que no se han cumplido, pero que siento que es la falta de tiempo nada más en ese aspecto.

1.4 Rol docente

Siempre trata de dar lo mejor de sí mismo, y es penoso que algunos/as

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

alumnos/as no valoren el esfuerzo que hace.

Aunque tratamos de dar siempre lo mejor, nos quedan limitaciones, en ocasiones hay alumnos que no valoran el esfuerzo que se hace para hacer más digerible todo, por ejemplo, hay algunas materias que definitivamente se necesita un esfuerzo adicional para que las puedan comprender, no siempre se puede comprender a la primera de cambio.

1.5 Rol hijo/hija

A su madre la ve todos los días, pues donde ella vive, él tiene su consultorio. Su madre a pesar de su edad, es una persona que se vale por sí misma.

A mi madre la veo todos los días, porque ahí tengo mi consultorio, pero estamos al tanto de ella, mi madre tiene 76 años pero siento que por la edad que tiene y por lo que podría decirse, el envejecimiento que tiene ya su cuerpo está bien, sigue siendo autónoma, no le gusta ocasionarle problemas a nadie, se desenvuelve bien. A veces no es posible interactuar todos los días, pero estamos al tanto.

1.6 Rol de esposa/o

Comenta que necesitan más tiempo como pareja, porque siempre están los dos ocupados. Procura comer con su esposa y buscar la comunicación en ese espacio.

Necesitamos un poco más de tiempo como pareja, porque en ocasiones ella trabajaba también y nos veíamos nada más por ratos, no ha variado la situación. Como con ella, un rato el comentario del día y hasta la noche de nuevo, entonces sí es un poquito difícil la comunicación, a veces como pareja tratamos de permanecer juntos cuando el tiempo lo permite, porque generalmente estamos como empezamos, todo el tiempo ocupados.

Capítulo 3.- Resultados

1.7 Rol de Padre/Madre

Opina que en su rol de padre ha sido difícil por el carácter fuerte de sus hijas, aunque la mayor es más explosiva y la menor hablándole por la buena, es más tranquila.

Mis dos hijas tienen el carácter muy fuerte, con una me puedo conducir de una manera y de forma distinta con la otra. Por el carácter de ambas, una demasiado explosiva la mayor, y la menor es más dócil, es más tranquila. Una tiene una manera de ser un poco más dura es rebelde, y la otra, hablándole por la buena, no tengo ningún problema.

Físicamente ninguna se parece a mí, la más chica se parece a mi papá y la mayor se parece a mi esposa, posiblemente por su carácter explosivo. La más chica se parece un poquito a mí, en su carácter, es más tranquila.

En mi caso particular cuento con el apoyo de mi esposa, le digo a mi hija ya no estás estudiando, entonces tenemos un poco de más espacio para nosotros, trato lo más que se pueda, a la hora que estamos sentados en la mesa, platicando nuestras cosas: “de cómo te fue”, “que pasó”, “hay esto”. Cuando ellas ven, que estoy ocupado haciendo algún trabajo de la escuela, que estoy en la computadora, que estoy escribiendo, que estoy calificando o alguna cosa por el estilo, pues tratan de no interrumpirme, de no distraerme tanto.

1.8 Rol como contribuyente en actividades domésticas

En su rol en el hogar le corresponde limpiar el baño, ayudar a sazonar algunas comidas, acompañar a su esposa al supermercado y en ausencia de su hija lavar los trastes.

Todavía me toca lavar el baño, mi hija lo hace pero no como es debido, para quitarle el moho, el hongo que pudiese tener en las paredes. Es muy importante en este clima, es factible que rápido se desarrollen los hongos y las esporas; de repente también ayudo en las actividades culinarias, a mi esposa le toca preparar pescados y demás, sazonar y algunas cosas por el estilo. Acompaño a mi esposa al supermercado, y a veces, cuando se requiere que no está la hija, lavar los trastes, no le puedo dejar todo a la esposa.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Sus actividades diarias o rutina lo importante es levantarse muy temprano, y desayunar con su esposa. Más tarde dirigirse a la facultad y terminar su jornada como técnico académico. Por la tarde seguir con alguna materia frente a grupo y estar en su consultorio y su esposa en su negocio.

Generalmente nos levantamos ambos temprano a las cinco treinta de la mañana. Mi esposa siempre prepara mi desayuno en lo que yo me baño, desayunamos juntos. Si definitivamente, no soy petrolero pero de todas formas siempre a las siete, de ahí termina mi jornada como técnico académico a las 11 de la mañana. Posteriormente si tengo alguna materia o experiencia educativa a otra hora, a veces están quebradas las horas, a veces es continuo, tengo que estar a determinada hora de la tarde.

Posteriormente ella se queda a hacer otro tipo de labores en casa, guiso, comemos juntos, dos, tres de la tarde. Se alista para venirse y estamos aquí cada quien desempeñando su papel, ella en su negocio y yo aquí trabajando. Ella trabaja mucho, a veces son las 9 o 10 de la noche y estamos aquí todavía.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Valentín expresa que su hija es producto de guardería, él y su esposa trabajaban en la ciudad de México. Ya después en Poza Rica una joven cuidaba a su hija más pequeña.

Mi hija mayor es producto de guardería, estábamos en la Ciudad de México íbamos a dejar a la niña a la guardería y a la hora de la comida, la íbamos a traer y ya se quedaba mi esposa con la niña. La guardería se la otorgaba la misma

Secretaría donde trabajaba mi esposa, la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

También tuvimos una muchacha que nos ayudó, porque quedó pequeñita la más chica de mis hijas, tenía 8 meses, esa persona estuvo trabajando con nosotros cinco años.

Capítulo 3.- Resultados

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones que propicia ese apoyo, pues era con muchas recomendaciones, pues la empleada doméstica era muy joven, pero responsable.

De hecho, le dejábamos a la pequeña con muchas recomendaciones, estaba todavía muy joven, como de catorce años, pero muy responsable. Se quedaba a dormir, cuando mi esposa llegaba del trabajo, se hacía cargo de la niña.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Valentín participó en las actividades de su hija mayor, como las actividades de los lunes o el día de la bandera. A veces se turnaban a veces iba él y otras ella.

Generalmente lo que son las tareas y algunos de los actos que tenían en la escuela, en las actividades de los lunes o el día de la bandera. Incluyendo los festejos, porque también algunos de sus cumpleaños se celebraron en el salón de clases, con sus compañeros. .A veces íbamos los dos o a veces iba ella, o la mayoría de las veces iba ella porque mi esposa trabajaba, si yo tenía oportunidad y no tenía gente en la mañana, podía yo participar de esa manera.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

Valentín opina que el trabajo en la facultad, le permite estar activo y en constante educación continua. Procura desempeñarse en la facultad y en su consultorio particular de manera profesional.

Siento que el trabajo en la escuela nos mantiene en la actividad continua y en educación continua, y estamos haciendo que un gran número de jóvenes tenga una profesión auspiciada con uno de los maestros. Trato de hacer lo mejor posible, desempeñarlo lo más profesional. Lo que sería la práctica privada de alguna manera generalmente yo trabajo por citas, para tratar de brindarle la mejor atención profesional al paciente para que no me esté presionando de que tiene

gente afuera.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Entre los beneficios que le ha dado su trabajo es el ejercicio profesional, especialmente en las clínicas de la Facultad, donde se logra integrar lo práctico y lo teórico.

Los beneficios son que está uno con el ejercicio profesional, la mayor del parte del desempeño lo tenemos en la institución, en las clínicas donde se integra lo práctico y teórico también, pero es más práctico.

Como maestros universitarios un beneficio que recibimos son los gastos médicos, que no cualquier empresa particular lo tiene, porque de lo contrario tendríamos que estar asistiendo al Seguro Social, así tenemos también el pago de gastos por hospitalización en alguna clínica privada.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes de su trabajo, se focalizan en trabajar contra el reloj en la clínica, se carece de materiales que se necesitan, del instrumento y el equipo.

Aprendes como sería estar trabajando contra reloj, en la clínica, eso sería el inconveniente, porque viene el turno de los asistentes y los inconvenientes en la escuela serían que no hay todo lo que debería, en cuanto a material, no hay el equipo y el instrumento adecuado y no hay el mantenimiento adecuado.

2.4 Aspiraciones del trabajo

Entre sus aspiraciones se encuentra el obtener una plaza de tiempo completo, y espera alcanzarlo en dos años. En su consultorio quiere ofrecer algún curso para personas que no se han actualizado.

Generalmente una de las aspiraciones a lograrse, que pueda hacerme de

Capítulo 3.- Resultados

tiempo completo, porque soy medio tiempo y tener algunas experiencias más para hacerme de tiempo completo. Esto creo poder alcanzarlo en dos años más posiblemente. Entre quiénes aspiran a una plaza de tiempo completo hay interés por parte de varones y mujeres.

Para mi consultorio particular, tengo proyectado por sugerencias, ofrecerles algún curso particular, nuevas ideas y tips para gente que no ha llevado una educación continua, que se ha quedado atrás, que se ha estancado.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

El trabajo es una oportunidad para socializar, en el sentido que trabajar en una institución le da estatus, y ve a la institución como un exhibidor.

Generalmente esto va implícito, en el sentido de que el hecho de trabajar en alguna institución nos da cierto estatus y dentro de la posición de estatus yo considero a la institución como un exhibidor, un escaparate. Prácticamente para lo que fuera, la difusión a lo que te dedicas y ¿cómo haces tal o cual cosa

2.6 Relaciones con autoridades

Sus relaciones con directivos/as, considera que trata de respetar, pero a veces hay abuso por la posición de los funcionarios. Siempre le ha gustado tratar por igual a todas/os las/os personas y asume que respeta las jerarquías, independientemente de que se sea autoridad o subordinado.

Con los Directivos siempre he tratado de respetar las instituciones y las personas. Pero a veces hay personas, que se quieren pasar por su posición, por su postura como funcionario y esto pues no va al caso. Siempre he tratado a la gente por igual,

respeto a las jerarquías, entonces mucha gente le molesta, es difícil pero aquí no hay vestiduras de rey o príncipe, todos somos iguales.

Cuando hice un curso de educación continua dental, me dirigí al encargado de Ciencias de la Salud, no a la persona que dirigía Odontología. Entonces salieron

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

ofendidos porque no los tomé en cuenta, en este caso era la primera directora, quien estaba al frente.

Cuando ingresé a la escuela todavía me tocó la gestión de la segunda Directora, pero era un poco más accesible que el actual Director, él es accesible pero contradictorio, de repente dice una cosa, luego dice otra. A veces es difícil encontrar una media con él, porque él tiene un grupo selecto posiblemente. Lo que pasó con la segunda Directora, es que creo que no tuvo el tiempo que debía en la Dirección, terminó su período, pero luego entró nuestro actual Director, él ya tiene dos períodos.

2. 7 Relaciones de valor con varones y mujeres

Reconoce que en el medio escolar, algunas compañeras mayores que él, creen merecer un trato especial. De manera que su relación con el actual director no ha sido muy favorable, pero sí con la gestión de la segunda directora. Con los/as estudiantes se siente aceptado por ellos/as. Con sus compañeros/as siente que es fácil relacionarse con ellos, aunque uno que otro que se siente distinto.

Algunas maestras más grandes, lo quieren chamaquear a uno, les hablo con todo respeto, los tratos iguales a todas, pero algunas creen merecer un trato más especial. Me decían en una ocasión que presentamos un examen de oposición, "es que fulana de tal, tiene muchas más tablas que tú, pensé entre mi ¿será ebanista? Si claro es obvio pensar, a lo mejor porque es maestra de educación primaria, pero no creo que haya asistido a tantos congresos, diplomados, cursos, simposios, en la Ciudad de México como yo asistí. Yo pienso que si has trabajado en consultorio particular desde que egresaste de la universidad, entonces andamos igual.

Con estudiantes todo va relacionado, creo que soy aceptado, no hago cambio de ello, dependiendo que se acerquen conmigo y me pregunten cuestiones relativas a sus materias, pues los apoyo. Si, de hecho hay con quien me frecuento constantemente, ya es un posgraduado, que estuvo aquí en el consultorio y otro muchacho que fue compañero de mi hija, aquí en la Facultad.

El trato con colegas es fácil con algunos de ellos, pero los pocos que siempre los hay, se sienten que son de sangre azul. Otros de repente están

Capítulo 3.- Resultados

atravesando por problemas personales, de repente no espera uno cierto tipo de reacciones, pero creo en el ámbito laboral si hay, yo no creo tener problema.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

En la práctica docente él no hace ninguna distinción ni diferenciación entre si es hombre o mujer, aunque algunas creen que merecen un trato especial, como las maestras que son mayores de edad, el no hace discriminación hacia las mujeres, está acostumbrado a estar entre ellas.

Todos por igual, no hay distingo ni diferencia, como en algunos casos de algunos colegas, es igual, el mismo apoyo van a recibir, tanto un hombre como una mujer. No hay discriminación hacia las mujeres. Además mi hermano es varón y luego fueron 3 mujeres (mis hermanas y mamá), he estado acostumbrado a estar entre mujeres toda mi vida y tengo 2 hijas y mi esposa, aún más mujeres, por eso digo que no hay problema.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuge.

Es importante que ambos cónyuges trabajen, tanto el hombre como la mujer, necesitan superación personal y oportunidad de desarrollarse en el ámbito profesional. Ya que todos realizan el mismo esfuerzo para hacer una carrera.

Yo siento que tanto el hombre como la mujer necesitan superación personal, va implícita en el trabajo que desarrolle, hay que darle la oportunidad, no porque digas en el caso de que mi esposa sea odontóloga también, no, tú no te vas a realizar, el mismo esfuerzo que te costó salir de la universidad es el mismo esfuerzo que nos ha tocado a todos. No quiero una profesionalista frustrada.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

Un conflicto que pudiera ocasionar problemas con su pareja, es que le empezara a llamar la atención alguna de sus compañeras. Pero eso lo habló con

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

su esposa antes de casarse.

Desde un principio tanto ella como yo estuvimos de acuerdo, en algún problema que tuviéramos no precisamente de tipo sentimental, o que tú dijeras pues hasta aquí nada más. Porque hay personas que se involucran tanto en su trabajo, que les empieza a llamar la atención la compañera de trabajo, o lo contrario un compañero de trabajo, que se involucre con la esposa. Hay que platicarlo antes de que suceda otra cosa, y eso lo platicamos desde antes de casarnos, si tú quieres seguir en tu plan de conquistador y demás sigue tú camino, sigue soltero, no es necesario que te cases, entonces dice uno, bueno así es esta situación.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

Uno de los conflictos que se pueden presentar es la poca participación del varón en los quehaceres de la casa pero eso se tiene estipulado, como lo es donde se dejara la ropa sucia, aunque a veces por las prisas o por algunas otras razones, se olvida y la pareja se enoja empezando a protestar.

Es otra de las cuestiones, tenemos estipulado esta es el área donde vas a dejar la ropa sucia, que hay un ordenamiento en la casa, y a veces uno por las prisas o por lo que sea, “oye sabes que, esto no me lo dejes aquí”, se supone que bastante se hace con esto, para que haya un poquito más de orden, detalles triviales, pero que muchas veces, enojan a la pareja y empiezas a protestar.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Un momento crítico es cuando se encuentra saturado de trabajo y al llegar a casa surgen otro tipo de problemas. Trata de pedir comprensión para poder serenarse y después hacerse cargo de los conflictos, aunque no son prolongados, pide disculpas por estar malhumorado.

De repente cuando uno está saturado de trabajo, inclusive lleva una demasiada energía negativa, de la gente que viene aprensiva. En ocasiones también llega uno al oasis que debe de ser el hogar, y te reciben con algún otro tipo

Capítulo 3.- Resultados

de situaciones, les digo dame oportunidad de despabilarme, de sacudirme esta energía negativa que traigo y ya después si surgen conflictos, pero no son conflictos que duren años o días, ya cuando pasó dices, discúlpame por esto estaba de mal y de malas.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Algo que le causa malestar es haberse distanciado de sus relaciones sociales ya que las relaciones de la familia y el trabajo no se lo permiten.

Me he distanciado de las reuniones sociales ya que las actividades de la familia y el trabajo no me lo permiten. Al igual que el no tocar algunos instrumentos musicales que antes usaba en las reuniones con los amigos, las noches bohemias que hacíamos, y el grupo de voces.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

En la experiencia de compatibilizar ha sido difícil, ya que ser padre, esposo, maestro y profesionalista, implica situaciones que no puede controlar del todo, y de repente se encuentra en aprietos. Pero busca el aspecto conciliatorio para buscar acuerdos, evitando un desgaste.

Es difícil muchas veces, ser padre, esposo, maestro y profesionalista, a veces implica situaciones, que no podemos controlar completamente. Entonces de repente, acabo de meterme en un aprieto, pero buscando siempre el aspecto conciliatorio, podemos solucionarlo, sin que haya desgaste.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

En la forma de conciliar, se han puesto de acuerdo entre compañeros/as

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

para que no se les haga difícil. El carácter de sus hijas, dificulta conducir las. Su hija mayor es explosiva y la menor es más tranquila.

Si de hecho nos pusimos de acuerdo para que esto no suceda, en los próximos concursos, no estar haciéndonos pedazos. Entre quiénes aspiran a una plaza de tiempo completo hay interés por parte de varones y mujeres.

Como mis dos hijas tienen el carácter muy fuerte, con una me puedo conducir de una manera y de manera distinta con la otra. Por el carácter de ambas, una demasiado explosiva, la mayor, y la menor es más dócil, es más tranquila, quien sabe porque no tienen el mismo carácter. Una tiene una manera de ser un poco más dura, es rebelde y la otra, hablándole por la buena, no tengo ningún problema.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Unas de las dificultades es que al encontrarse organizado, existen situaciones que no se tienen previstas pero como son parte del trabajo se tienen que hacer y es difícil. Aunque está consciente que para el ejercicio de la profesión, se tienen que sacrificar cosas y esto es válido para varones y mujeres.

Si hay organización en lo que son los horarios de trabajo, donde no tenemos un control completo, es que sabemos que tenemos un espacio, y nos dice el Director: "tenemos una junta", "tienes que ir a Vicerrectoría", "tienes que ir a salubridad porque hay una campaña, necesitas estar presente a tal hora", o me dicen "necesito que estés tal día, a tal hora, en tal lugar, necesitas firmar tal acuerdo". Es difícil, si ya tienes todo organizado tienes que cancelar, ya te quiebran completamente el horario.

Para el ejercicio profesional, tienes que sacrificar ciertas cosas por más que no lo quisieras hacer lo tienes que hacer. La exigencia es pareja tanto para el hombre como para la mujer.

Capítulo 3.- Resultados

4.4 Por su condición de varón o mujer

Comenta que el nuevo modelo educativo, se caracteriza por tener mayor número de mujeres que varones. Al igual que en los pacientes predominan las mujeres. Quizá sea por el delicado trabajo artesanal, que se requiere y que ellas son más sensibles en esa profesión

El grupo del nuevo modelo educativo se caracteriza por mayor número de mujeres, que hombres, y sus pacientes la mayoría son mujeres". Quizá por lo delicado del trabajo artesanal que se requiere y que las mujeres son más sensibles en esta profesión. La mayoría de este grupo está compuesto por mujeres.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

Valora el tiempo que su esposa trabajó en México, ya que él también se esmeró porque no faltara nada a su esposa e hijas. Ha podido salir adelante en su matrimonio, tratando de no descuidar ningún aspecto familiar y laboral.

Valoro el tiempo que mi esposa estuvo trabajando en la Ciudad de México, y yo también me esmeré para que no les faltara nada a ellas. En conjunto hemos podido salir adelante tratando de no descuidar ningún aspecto en lo familiar y lo laboral.

V. Medidas de conciliación

Una medida de conciliación es reconocer que puede fallar una de las dos partes, y es una práctica frecuente hacerle ver a la pareja, cuando ha cometido un error.

Todo depende de la facilidad de reconocer, si no lo reconocemos no te puedo decir nada, porque no estoy enterado ni sé como funciona esto, ni me pidas opinión porque no te la podría dar. Eso es más que nada reconocer que no somos infalibles y que igual nuestra pareja no es infalible aunque a veces no lo quiere reconocer, pues lo doy por aceptado, hacerle ver que no está bien.

Fernando: Igualdad de ingresos

Tiene 47 años, es casado, originario de Izhuatlán de Madero. Tiene estudios de Cirujano Dentista, Especialidad en Rehabilitación Bucal y actualmente realiza la Maestría en Prostodoncia. Su esposa tiene 48 años, es originaria de Poza Rica, Veracruz, tiene estudios de Secretaria Comercial, y en sus inicios tuvo una guardería donde regularizaba a los niños que tenían bajo rendimiento en la escuela. Después, le puso un negocio, pero ella prefirió seguir en casa ocupándose de su familia. A él le gustaría que su esposa consiguiera un empleo fuera del hogar, el cual le fuera renumerado económicamente. El sueldo que percibe es de veinte mil pesos quincenales. Tiene dos hijas, la mayor cursa la Licenciatura en Administración de empresas y la menor se encuentra estudiando el tercer grado de Secundaria. Durante la entrevista portaba un pantalón gris de vestir y camisa de manga larga en color azul.

I.- Características de la vida familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Los valores que reconoce en su pareja, son muchos, ya que considera que tiene varias características positivas, honestidad, sinceridad, es amorosa, cariñosa, dedicada al hogar y meticulosa. Aunque destacan aspectos tradicionales donde se observa que la mujer está relegada al plano familiar y doméstico.

Yo reconozco muchos valores, la honestidad es uno de los valores que tiene, la sinceridad creo que también está muy marcado, hay unas cosas que de verdad no sé, amorosa a lo mejor, cariñosa por decir algo, dedicada más a su hogar. Encuentro varias características positivas en lo que son los valores. Dedicada, meticulosa por decir algo.

Ella generalmente administra los gastos de la casa, tenemos tabulado cuanto es lo que se gasta aproximadamente, cuando le llega hacer falta dinero,

Capítulo 3.- Resultados

pues me dice, y cuando le sobra le comento que no me lo diga, porque sí me lo dice, ella es muy honesta.

Los valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos, son las pequeñas contribuciones que hace en casa, cambiar un foco, pintar un cuarto, arreglar algo descompuesto.

Si le doy un valor importante a la contribución que hago en casa, en mis pequeños ratos libres, que realmente son pocos. Cambiar un foco, pintar algún cuarto, arreglar algo que está descompuesto. Convivir con mi esposa al final de la jornada, sacarla con mi familia o su familia, pues ella si está dedicada al trabajo de la casa. Pasar al supermercado a comprar algo que falta en la despensa o pasar por mi esposa e ir juntos.

1.2 Distribución de tareas domésticas

Su contribución reconoce que es poca, y que su esposa se encarga de todo. La participación de sus hijas es limitada.

En las tareas que contribuyo la verdad es muy poco, mi esposa es la que hace todo. Mi casa no es muy grande, es pequeña. A mi esposa le gusta más que nada arreglar su recámara, a mis hijas de repente hay que andarlas mandando, todavía no se involucran mucho con las labores del hogar, pero el día que se les manda a hacer pues lo hacen, por ejemplo: poner y recoger la mesa. No se involucran mucho en lo que es la cocina, sobre todo a una de ellas y a la otra como que le gusta un poco más. En vacaciones sí se hace algo de comer, sobre todo la más pequeña, ella incluso a veces me hace de desayunar, me cocina unos hot cakes, unas sincronizadas, un bistec, unos huevos, los hace como que rapidito.

Generalmente todos apoyamos en algo, mi esposa y yo nos encargamos de la compra de la despensa. Mis hijas contribuyen con limpiar su cuarto, bueno, en el tiempo que están aquí, es decir, los fines de semana, entre semana están dedicadas a la escuela y por las tardes a estudiar, hacer sus tareas.

Los valores a sus roles o papeles domésticos reconoce que son tan importantes como los de su esposa, ya que ella lleva toda la problemática de la casa.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En cuanto a la familia, lo que son los roles de mi esposa, son tan bien importantes como los míos, a veces más importantes porque son las que llevan en hombros la problemática de la casa, que no es tan fácil llevarlos, aunque siempre los compartimos.

1.3 Rol personal

En su vida personal se siente satisfecho, y le gusta todo lo que hace. Por la mañana está en la docencia y en la tarde en el consultorio.

En mi rol personal me siento satisfecho, hago todo lo que a mi me gusta, la docencia la he sabido compaginar bien en la mañana y en la tarde estoy en el consultorio. Los fines de semana me la paso más tranquilo, pero hay días que no se puede. Otra de las cosas importantes es que siempre me gustó el fútbol, pero tiene algunos años que no lo practico. En período vacacional, salgo a caminar todos los días al campo.

1.4 Rol docente

Como docente es muy satisfactorio, además que es algo que le agrada demasiado, y que además es una persona que le gusta cumplir.

El trabajo en la Universidad es un placer que nace aquí, es una satisfacción bonita poder transmitir los conocimientos. En los casos que uno tiene práctica privada, el saber que uno contribuye a su formación como profesionista. No tengo problemas en la institución, generalmente soy una persona que cumple, siempre he dicho: “que una persona que cumple y que respeta lo establecido, no tienen porque faltarle el respeto”. Me hacen falta algunas materias del área técnica para entrar al área de licenciatura, eso sería lo único que me faltaría aquí en la Facultad. Mi único problema es que no tengo un acta, si no ya hubiera terminado. No encuentro un acta, la secretaria de la mañana no la encuentra. En la tarde tampoco, es la última calificación que me falta. Mis horarios ya los tengo bien establecidos, ando a la carrera de repente.

Capítulo 3.- Resultados

1.5 Rol hijo/hija

En su rol de hijo está bastante bien, procura estar siempre al cuidado de su madre y frecuentemente la visita. Aunque el apapacho, la demostración física del cariño, no fue una característica de ella.

En mi rol de hijo creo que bastante bien, no tengo problema porque estoy al pendiente de mi madre, ella está sola, la veo muy seguido, salgo de mi consulta a las nueve o diez de la noche, a esa hora voy a verla, me tomo un café con ella y platicamos. Mi mamá no fue muy apapachadora, en el sentido de hacer tanta muestra de cariño con contacto físico y abrazo, mi mamá nunca fue así, yo creo que por eso nosotros tampoco.

1.6 Rol de esposa/o

En su rol de esposo, hay convivencia debido a que el consultorio está ubicado en su casa. Acostumbra salir todos los días con su esposa, a tomar un café con su familia o la de su esposa. Los martes con tranquilidad asisten al cine.

En mi rol de esposo así como estoy me siento bien, la convivencia con la familia la tengo debido a que el consultorio está en mi casa y a cada momento mi esposa y mis hijas están conmigo. Yo me siento bien, no me afecta en nada, que estén en un mismo espacio el consultorio y la casa. A las 10 de la noche generalmente no todos los días, salgo con mi esposa ya sea que vayamos a tomar un café con sus papás, o un café con mi mamá, entre semana generalmente es lo que hacemos. El martes siempre lo dejamos para ir al cine, es un día muy tranquilo, casi siempre asistimos a la última función, de igual manera cuando visitamos a mis suegros o a mi mamá regresamos a la casa como a las once y media de la noche.

Mi esposa estudió la carrera técnica de secretaria, creo que la ejerció, ella tenía un kinder en su casa, es más ahí la conocí dando clases y siempre se dedico a eso. Al casarnos ella ya no quiso, como que su formación o la imagen que tenía de la mujer al casarse y estar más al cuidado de su esposo. Nunca ha querido volver a trabajar, yo puedo ofrecerle "oye quieres, en lo que estás en la casa poner un negocio", es más en alguna ocasión le puse hasta una boutique y nada más fue el día de la inauguración, a ella no le gusta nada, ella es feliz estando en la casa. Llevamos una relación con pocos problemas, no creo que seamos una pareja muy conflictiva, de hecho tendría que pasar mucho tiempo para que discutamos.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

El trabajo le proporciona independencia, lo distribuye con la ayuda de su esposa.

El trabajo sí me da independencia, yo sé qué hago con mi dinero, soy el que lo distribuyo con la ayuda de mi esposa, más que nada ella es quien me dice lo que hay que pagar. Los gastos de la casa son exclusivos míos, mi esposa no trabaja, es ama de casa.

1.7 Rol de Padre/Madre

Fernando comenta que nunca le gustó cambiar los pañales a sus hijas, en cambio darles la mamila sí. El trato con sus hijas es distinto una es más cariñosa y la otra más fría.

Nunca pude ni me gustó cambiar pañales, pero preparar la mamila, irme a acostar con ellas y llegar a dárselas me encantaba, eso sí me gustaba. Con mi hija la mayor, todavía no trabajaba en la Universidad y tenía más tiempo, el consultorio casi lo atendía por las tardes, ya con la menor yo estaba en la universidad y no pude dedicarle el mismo tiempo como a la mayor, más, sin embargo, sí le preparaba la mamila.

Entonces, yo siento que el trato con mi familia es bueno, aunque un poco mentiroso, en partes, por ejemplo: mi relación con mi esposa, con mi hija menor es estupenda, no puedo decir lo mismo con mi hija mayor, tenemos un poco más de choque, no es una niña que se presta mucho para el apapacho. La más chica viene me abraza, me besa, y la mayor es más fría, desde que nació, nadie la podía cargar porque lloraba inmediatamente, ya más grandecita no se iba con nadie, nada más sujeta de la mamá, toda la vida ha sido así, no he podido ser muy apapachador. Es parte de la personalidad, yo siento que se acentuó más con el nacimiento de mi segunda hija, porque son siete años de diferencia, entonces cuando nació ella se sintió un poco desplazada y nunca hemos podido acortar las distancias. Los hijos siempre tienen puntos de vista que son muy diferentes a los de los padres, ya que el rol de padre debe ser muy sutil para poder darles un buen trato a los hijos, hoy en la actualidad debe haber más cuidado porque la forma de pensar de los hijos, es muy diferente.

Capítulo 3.- Resultados

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

Como contribuyente en actividades domésticas, le gusta estar en casa y hacer ciertas actividades propias de un electricista, un fontanero o un pintor, pero por cuestiones de tiempo generalmente tiene que mandar a hacerlo. Su esposa se encarga de todo el quehacer de la casa, sólo los sábados y domingos compran la comida o salen fuera.

Me gusta estar en casa, me gusta hacer muchas cosas generalmente utilizo el domingo, pero cuando salimos no las puedo hacer, a veces cuando puedo en la noche, las cuestiones que son de un personal técnico: como el electricista, el fontanero, generalmente lo hago yo, me gusta hacerlo, incluso la pintura, me encanta pintar la casa, mi recámara, o lo que se requiera, ocasionalmente mando a hacerlo.

Mi esposa está a cargo prácticamente de toda la casa, y es un trabajo arduo los 365 años del año, para compensar toda esta carga de trabajo los sábados y domingos tiene prohibido guisar, normalmente compramos la comida, o vamos a comer fuera. Nos agrada hacer la compra en los supermercados de Chedraui o Gigante, vamos cada quincena por lo regular los fines de semana y no tenemos un horario establecido. Trato dentro de lo posible cumplir con las demandas que me hace mi esposa, sí, por ejemplo: “mi esposa me habla en la mañana, y me dice no tengo pan integral, con mucho gusto saliendo de la universidad, voy y lo compro”.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Las actividades diarias o rutina de la pareja, para él levantarse al cuarto para las seis de la mañana diariamente de lunes a viernes, más tarde lleva a sus hijas a la escuela. Su esposa se levanta más tarde y se encarga de preparar el desayuno, que por lo regular lo hacen juntos, y después ella sigue con la comida.

Así que yo me duermo aproximadamente como a la una de la mañana, y al otro día me levanto nuevamente al cuarto para las seis de la mañana, esa es mi rutina diaria, de lunes a viernes. Llevo a mis hijas a la escuela y de ahí me dirijo a la Facultad...

Ella se levanta cuando no va a caminar a las nueve o diez de la mañana, si

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

vengo desayuna conmigo, si no lo hace sola, también aprovecho para llevarla al mercado a traer las cosas del mandado, después se queda a hacer todo lo de la comida. Si no vengo a desayunar pues ella va a hacer la compra de la comida, a veces compra para más días cuando sabe que no voy a venir, conoce mi horario. Posteriormente prepara la comida terminándola a las tres de la tarde, y finalizamos de comer a las cuatro de la tarde, después levanta la mesa, limpia la cocina y deja todo impecable. Luego sube a la recámara toda la tarde, se duerme un rato, y ve la televisión. En la noche espera mi salida del consultorio para ver a donde la pueda llevar, es un poco dependiente, pero así es su vida de ella, así le gusta, no le gusta hacer mucha vida social, salir con amigas y cosas de esas, es más de casa o estar con la familia de ella.

Generalmente las actividades domésticas las realiza mi esposa, a ella no le gusta tener gente que le ayude, ya que mi casa es pequeña y mis hijas ya están grandes, además de que a mí también me gustan las labores domésticas, generalmente el fin de semana lo hago. En el caso de mis hijas su responsabilidad principal es la escuela, pero también ayudar en las labores domésticas, la mayor se encarga del patio de servicio, por que tenemos una mascotita y ensucia todo, y ella es la responsable de tener limpio todos los días, en lo que resta de la casa, le corresponde a mi esposa.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos para confiar en otras personas, no fue su caso pues su esposa estaba en casa y ella se encargaba del cuidado de sus hijas. Aunque piensa que se pueden llegar a descuidar a los hijos, como es el caso de su cuñada.

Aunque a veces se llega a descuidar a los hijos, por esta actitud que se toma en esta sociedad más moderna. Tiene sus partes buenas y tiene sus partes malas, hay casos de mamás que trabajan todo el día y deben dejar a los hijos con la doméstica, y bueno así no debe de ser. Por ejemplo, mi cuñada que es maestra y su esposo también, tienen que ir a trabajar y cuando su niña estaba muy pequeña, se dieron cuenta que la niña en cuanto la dejaban, al cerrar la puerta empezaba a gritar horrible, no sabían porque, después se enteraron que la doméstica que la cuidaba siempre la encerraba, y ahí estaba el problema.

Capítulo 3.- Resultados

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo no provocan nada porque no trabajaba su esposa, y si así hubiera sido, hubieran contado con la familia de los dos.

No es mi caso, pues no tuvimos necesidad de hacerlo, pues siempre yo soy el que trabajó y apoyó a mi esposa, cuando tengo oportunidad. Ella se encargó del cuidado de las hijas cuando estaban pequeñas. Aunque sabíamos que tanto mi familia o la de ella estaban en posibilidades de hacerlo.

1.12 Actividades escolares y de ocio

En las actividades escolares y de ocio que ha estado participando son en aquellas que el tiempo le ha permitido.

En aquellas que el tiempo me ha permitido estar cerca de ellas, por ejemplo llevarlas todos los días a la escuela, participar en las fiestas de clausura de cursos. Salir en familia a visitar a mi mamá o a los papás de mi esposa.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

El valor que le da al trabajo en su consultorio particular es importante, de ahí subsiste su familia, y le entristece cuando no lo tiene. El ingreso extra de la Universidad es también importante.

Mí consultorio particular también lo considero muy importante, porque prácticamente se puede decir que es donde la familia subsiste, es la mayor fuente de ingresos, por eso lo considero muy importante. Yo lo valoro mucho, siempre doy gracias a Dios cuando tengo trabajo y me entristece mucho el no tenerlo, es fundamental en mi vida. De buen humor, no preocuparse tanto, la organización de repente, porque de repente no soy tan organizado.

La importancia que tiene la Universidad es que es un ingreso extra y eso no

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

se puede negar, así diga lo que diga uno, se podrán decir mil cosas, pero uno sabe que tiene un cheque seguro en el trabajo, y esto contribuye a la economía de la familia, también las prestaciones que nos brinda la Universidad.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Los beneficios que encuentra en el trabajo son muchos entre ellos su desarrollo en la Universidad y su práctica privada. Buscar la seguridad social al sobrevenir su vejez y la relación social que obtiene en su trabajo universitario.

El poder desarrollarme dentro de la universidad como trabajo y en mi práctica privada, también lo valoro mucho, porque gracias a mi trabajo en el consultorio, me ha dado la oportunidad de tener una vida no con lujos, pero sí poder educar a nuestros hijos, poder vestirlos, calzarlos, darse pequeños lujos como ir a un restaurante, salir fuera de la ciudad, en fin todo ese tipo de satisfacciones, por eso es que lo valoro.

Al paso de los años, empiezo a madurar, empiezo a reflexionar y dice uno ¿Cuándo ya no pueda trabajar? ¿Qué será de mí?, ¿Cuánto dinero puedo juntar para sobrevivir mi vejez? y empiezo a buscar la seguridad. Se conjuga lo económico y lo personal, los dos van de la mano, y la Universidad aparte de lo económico. La Universidad nos da otro tipo de relación, aparte como una Institución que nos permite desarrollarnos socialmente en una gran amplitud.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Entre los inconvenientes del trabajo están el ser maestro por horas, porque a veces es necesario ir a alguna comisión y sacrificamos nuestra consulta privada. Manifiesta su cansancio por el exceso de horas que imparte.

En la Universidad ser maestro por horas, implica tener una permanencia, hacer trabajos extraordinarios que caen fuera de las labores de uno. No es tanto que quite el tiempo, si no que muchas veces no son valorados, los trabajos que hace uno en la universidad. El maestro por horas a pesar de que gana menos, de que invierte en la Universidad, tiene que sacrificar en el caso de nosotros la consulta particular,

Capítulo 3.- Resultados

para poder ir a algún tipo de comisión. Entonces, lo ponen entre la espada y la pared, no quieren participar, sí tienen una hora de clase a eso van, y se retiran sin el deseo de adquirir el compromiso.

Este semestre son veinticuatro horas, no llego a las treinta. Pero ahora sí siento que me canso al final del día, últimamente empiezo a resentir a mis cuarenta y tantos años. Ya no hay que esperar a terminar el semestre, de repente ya todos los días a eso de las diez de la noche me empiezo a sentir cansado, pero ha sido parte de mi vida y así la he llevado.

2. 4 Aspiraciones del trabajo

Entre sus aspiraciones y expectativas está el concluir su maestría y obtener su plaza de tiempo completo. Ahora tiene la especialidad, pero no puede concursar, no es suficiente pues otros/as compañeros/as lo superan.

Terminar la maestría, hacerme maestro de tiempo completo. Una compañera y yo fuimos un caso especial, pues cursamos la especialidad, la misma que se está impartiendo en este momento, y no habíamos entrado a la Maestría porque no se había abierto, sino varios años después de que terminamos nuestra especialidad, la maestría tiene una duración de dos años, nosotros iniciamos el segundo año en agosto de 2006, para terminar en un año más, la maestría. Con la especialidad no puedo contender por la plaza de tiempo completo, debo tener la maestría, entonces esperamos hacerla y posteriormente obtenerla, espero aproximadamente en un año, a más tardar.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

El trabajo es una oportunidad para socializar, abre muchas puertas y se requiere para todo, lo valora no en el sentido económico, sino para él trabajar es un gusto.

En mi forma de ver, considero que el tener trabajo nos abre muchas puertas en cualquier aspecto que uno quiera ver, el trabajo en nuestra sociedad se requiere prácticamente para todo, el trabajo no lo valoro tanto por el dinero, lo valoro porque

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

es un gusto trabajar. Nos da beneficios como las relaciones sociales, aunque en el consultorio he hecho buenos amigos. El trabajo en sí es gratificante, y la oportunidad de estar realizando dentro de la odontología, pero a la vez este trabajo al interior me ha permitido hacerme de muy buenos compañeros y al exterior me ha dado grandes amistades que han sido mis pacientes, en el consultorio dental.

2.6 Relaciones con autoridades

En sus relaciones con directivos, refiere que entró mucho después de la gestión de la primera directora y con el actual director subraya que tiene puntos débiles, en el aspecto actitudinal y emotivo.

Entré muchos años después de la primera Directora, pero dentro de otros puestos que ocupó como la Vicerrectoría siempre se desarrolló como una persona capaz, que cuando se le iba a ver realizaba las gestiones inmediatamente. El actual Director es una persona dinámica, le gusta iniciar muchos proyectos, desgraciadamente muchas veces no se concluyen, tiene buenas ideas. Ha hecho cosas buenas, ha gestionado por ejemplo: todas las unidades dentales, tenemos clínicas muy bonitas, unidades que no se habían cambiado en toda la época de la Facultad.. Pero para ser un buen funcionario se requiere de muchos requisitos, entonces tiene puntos débiles como el aspecto actitudinal y emotivo, deja mucho que decir.

2.7 Relaciones de valor con varones y mujeres

El valor que les da a varones y mujeres en el desempeño del trabajo académico, es de reconocimiento lo que le ha valido enfrentar a las autoridades, por defender a sus compañeros/as de asignatura. Con sus compañeros mantiene buenas relaciones y con los alumnos también.

En algunas ocasiones hay que enfrentar, a las autoridades que no saben valorar el trabajo que hace el maestro, que realiza más el trabajo de la institución que el maestro de tiempo completo o de carrera. No quiero decir que en todas las facultades y en toda la universidad, pero sí considero que el maestro por horas participa mucho en sacar todos los programas, etc.

Capítulo 3.- Resultados

Se me han hecho muy fáciles las relaciones, no tan sólo con mis colegas, la mayoría de mis compañeros tienen una buena preparación, todos tenemos especialidad y otros la maestría o algunos estamos cursando ahora la maestría. Con los alumnos ni se diga, es otra de las cosas que me gusta mí relación con los alumnos, es muy buena, nunca he tenido un solo problema con ellos. Entonces, eso me da satisfacciones, además de que siempre he dicho, que el rodearse de gente tan joven, lo rejuvenece a uno.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

La diferenciación de género en la práctica docente, tiene que ver con hacer transferencia de sus hijas hacia sus alumnos/as, es importante la cuestión actitudinal. Su trato es igual con compañeros y compañeras y con sus alumnos y alumnas.

Los roles o papeles que tenemos los varones en la crianza de las hijas, tiene que ver con hacer un poco de transferencia de mis hijas hacia mis alumnos, yo creo que mucha, porque la forma de ser de una persona pues de repente no es tan cambiante. Yo creo que en lo actitudinal es igual en casa que afuera, hay veces que afuera se trata de disimular, de ser un poco mejor pero en general tarde o temprano cae uno.

En realidad para mí no hay ninguna diferencia en el trato que le doy tanto a mis compañeros y compañeras de trabajo, al igual que mi relación con alumnos y alumnas, siento un gran respeto por todos y todas.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

La opinión que tiene sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges, es que quisiera que su esposa trabajara y tuviera un ingreso económico.

En la actualidad ojalá que más mujeres también salieran a trabajar y cooperaran con el gasto familiar. La situación es muy difícil, por lo tanto es bueno

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes
que la mujer y el hombre trabajen.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

El trabajo es una fuente de conflictos en el sentido de que existen diferencias de ideas y que la misma política de la Facultad, en ocasiones provoca conflictos. Las convocatorias para tiempos completos, también suscitaron muchas molestias en quienes no fueron favorecidos/as.

A nivel institucional se dan algunos conflictos, en el ámbito académico por diferencias de ideas, dentro de la misma política de la facultad, que a veces se presta para que haya ciertos conflictos, pero creo es una profesión relativamente tranquila. Hace diez años que llegué había más conflictos, pero en la actualidad el cambio ha sido muy favorable, aunque siga habiendo conflictos son mínimos, la gente que ha llegado últimamente, la considero poco conflictiva.

Por otro lado a partir de las convocatorias de algunas plazas de tiempos completos se suscitaron algunas situaciones que causaron molestia, entre quienes no fueron favorecidos, entonces de alguna manera se reunieron de manera posterior, aquellas personas que próximamente pretender aspirar a un tiempo completo.

A mí me tocó hacer esa labor, porque como representante sindical de la Facultad, supervisé el proceso de los tiempos completos que llegaron y me dí cuenta de algunas cosas que desde mi punto de vista personal, no me parecieron. Entonces traté de buscar una solución para que estas cosas no se dieran nuevamente.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

La poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, no es una fuente de conflictos, ya que está dedicado a sus empleos y reconoce su poca participación doméstica.

Capítulo 3.- Resultados

Estoy dedicado más al trabajo tanto de la Universidad como de mi consultorio, y es poca la aportación que hago en casa, aunque soy básicamente el único proveedor en casa, pues mi esposa no realiza ningún trabajo extradoméstico. Trabaja muy duro en casa, pero nuestras posiciones en casa y fuera están bien delimitadas y no nos ocasionan conflicto.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo, es precisamente en el ámbito laboral, que después puede repercutir en el hogar. La misma rutina o el enfrentarse a situaciones difíciles.

En ocasiones la misma rutina del trabajo nos llega a causar cierto cansancio, o el enfrentarse a ciertos compañeros que son difíciles, pero siempre buscando llegar a un punto de acuerdo, como representante sindical que soy en la Facultad de Odontología. Pero son situaciones que precisamente por mi manera conciliadora de ser, me permite manejarme con acierto.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Las manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo, reconoce que ahora no se han presentado, anteriormente sí porque tenía el consultorio fuera de casa.

Hasta ahorita no la he ocasionado, en primera porque a lo mejor cuando tenía mi consultorio fuera de casa, a lo mejor sí era un poquito más problemático, porque casi no estaba todo el día, pero ahorita que estoy aquí, que tengo mi consultorio aquí en la casa, como que ya no, como que no se presenta esa situación. En mi caso no hay conflicto, ya tengo bien determinados mis roles en su justo lugar, cuando estoy en la escuela: “soy una persona asalariada, donde tengo ciertas obligaciones, trato de cumplirlas”. Cuando estoy en casa: “soy padre de familia y trato de ser muy flexible con mis hijas”, pero de ahí en fuera no me causa ningún conflicto.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

La experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral ha sido favorable fue adaptando su trabajo a las necesidades de la familia. Reconoce que no tiene nada que conciliar, que fluye una cosa con la otra.

De alguna manera siempre tuve el contacto o fui adaptando mi trabajo a las necesidades de la familia. Cuando entré a la universidad, no me preocupé tanto en alejarme toda la mañana de la casa para atender otro compromiso, y porque sabía que mi esposa siempre estaría ahí. Siento que no hay nada que conciliar, porque no están nada peleados, como que fluyen una cosa con otra, y siento que no hay que conciliar nada, a lo mejor estoy equivocado definitivamente o a lo mejor no me he dado cuenta, que también sucede. A veces uno no se da cuenta de muchas cosas, pero yo siento que no, no veo esos momentos, así como que fluye uno con otro tranquilamente se mezclan y no le veo así algún tipo de problema. El conciliar mi vida familiar y laboral, no afecta mi salud, porque soy una persona que está saludable, normalmente.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

Fue difícil conciliar la situación laboral que se presentó en un examen de oposición, sobre todo cuando los que concursaron habían sido alumnos de los mismos maestros/as que estaban compitiendo.

Lo peor fue que maestros con muchos años dando clases tuvieron que concursar, tuvieron una exposición, con gente que fueron alumnos de estos mismos maestros, que estaban compitiendo. Les ganaron el tiempo completo, lo cual no quiere decir que los maestros que ganaron estén mejor preparados, pero a mí no me parece justo. Entonces se me dio la tarea como representante sindical de reunir a todos los maestros que van a contender próximamente por un tiempo completo. Platicamos y nos pusimos de acuerdo, en primer lugar darle oportunidad al maestro de más antigüedad, siempre y cuando reúna el perfil y las características de la

Capítulo 3.- Resultados

convocatoria.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Las dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo, no han representado problemas, de manera que ha ajustado su trabajo externo a su horario de clases en la Facultad.

Hasta ahora no he tenido problemas porque he ajustado mi trabajo externo a mi horario en la universidad y a las cosas que van surgiendo que una junta de academia, una tutoría, una junta sindical o un viaje a Jalapa Incluso en las horas libres aprovecho para comprar algo de despensa o voy a comer a la casa.

4.4 Por su condición de varón o mujer

El ve que la mujer está cambiando dentro de la sociedad actual, y fueron los padres los que no permitieron su preparación. Ve con buenos ojos que la mujer trabaje.

La clásica cultura mexicana de que sabes que la mujer se queda ahí, mal hecho pero es la realidad de nuestra cultura. En primera habla de una sociedad cambiante para empezar, donde la mujer en la actualidad se supera día a día. Se quita tabús que ha tenido durante mucho tiempo, todavía se siguen presentando, es natural. Los padres son los que en muchos de los casos detuvieron a las hijas, para que no pudieran cursar estudios en una universidad, tenían ideas así como: “tú eres para la casa”, “para el hogar”, “para cuidar hijos”.

A mí me parece bien, yo creo que la sociedad en que vivimos prácticamente exige la colaboración de la esposa en el aspecto económico y no le veo absolutamente nada de malo, al contrario yo siento que la mujer se puede desarrollar, sentirse más útil trabajando fuera de casa o trayendo a la casa parte de alguna ayuda económica. Siento que la mujer puede estar más desarrollada, esa actitud le toca a cada quien, pero yo pienso que es algo bueno que la mujer pueda. Habla además de que la mujer tiene otras perspectivas, ve la vida diferente, está más preparada.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Pero todavía no estamos acostumbrados a que la mujer trabaje, y que aporte. A veces se puede ver desde varios aspectos, el económico primero, sí la mujer aporta al hogar, entonces ya tiene más derechos, como que ya no es lo mismo, entonces los dos trabajamos, los dos lavamos los platos. Ves que el hombre todavía guarda, ciertos rezagos del machismo en el que vivimos, y ya no le gusta mucho y puede haber cierta fricción y más aún cuando la mujer gana más que el hombre, el hombre se ve un poco más opacado. En el aspecto social, en el aspecto emotivo la mujer tiene más trato con el sexo opuesto en relación de trabajo, le permite tener trato con otras personas del sexo opuesto, y el varón tampoco en eso está muy preparado. Saber que su esposa está con dos amigas, tomando un café en el receso del trabajo, eso puede llegar a ocasionar cierto tipo de fricciones.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres

El valor que le otorgan varones y mujeres a conciliar ciertos aspectos de la vida, no son aplicables para él, pero reconoce la incorporación de las mujeres al ámbito de la educación superior y eso es gracias al apoyo de los padres.

Desde luego, en las universidades se ve más la influencia de la mujer, y eso habla de su superación, se libera más, en muchos casos habla muy bien de los padres. Hoy los padres también tienen una gran influencia, mandan a sus hijas a estudiar, a prepararse, entonces yo lo veo bastante bien.

V.- Medidas de conciliación

Las medidas de conciliación son importantes, pero reconoce que no ha pasado por momentos difíciles y de conflicto, piensa que sería conveniente guiarse con precaución, con comprensión y ver una realidad que te obliga a tener ciertas actitudes. El diálogo para él, es fundamental.

Yo no he pasado por esos momentos de conflicto, pero lo recomendable sería guiarlo con precaución, guiarlo con comprensión y sentarse a ver una realidad, en la cual nos obligan a tener ciertas actitudes, realizar ciertos esfuerzos extras, platicarlo para poder conciliar así. Que sientan la comprensión con la pareja, con los compañeros, pero el diálogo, creo que para mí es fundamental. Creo que en el

Capítulo 3.- Resultados

caso del actual Director, es algo que no lo visualiza, ese aspecto débil podría convertirlo en una fortaleza, porque ya va en su segundo período.

Marcos: Pero no soy machista

Tiene 42 años es casado y es originario de Poza Rica, Veracruz. Tiene estudios de Cirujano Dentista, una Especialidad en Rehabilitación Bucal y una Maestría en Prostodoncia. Es Maestro de asignatura, y tiene una plaza de Técnico Académico. El sueldo que percibe es de quince mil pesos quincenales. Su esposa tiene 37 años, es originaria de Poza Rica, Veracruz. Tiene estudios de Cirujano Dentista, y se desempeña, en su consultorio particular. Su sueldo es de diez mil pesos quincenales. Tienen un hijo y una hija. Al hacer la entrevista se encontraba vestido de pantalón de vestir y camisa color azul marino.

I. Características de la Vida Familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Los valores que reconoce a su pareja es que es trabajadora, atiende muy bien a sus hijos, los quiere mucho y es celosa.

Es trabajadora, responsable, atiende a mis hijos muy bien, eso le valoro mucho, me quiere mucho, yo creo que tiene muchas cualidades, el único defecto que es muy celosa...

Ella lo aprecia como una actividad propia de ella, nunca he visto que se le haga difícil encargarse de la responsabilidad de mis hijos, llevarlos a la escuela o alguna otra actividad. Reconozco que mi esposa, sí es muy trabajadora, pero es floja para el estudio y es un burrito que trabaja, jala aquí, jala allá, pero, ponla a estudiar algo, no le gusta.

Los valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos es que sabe barrer, trapear pero esto lo hacía por obligación, ahora en casa lo hace la empleada doméstica.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En la casa de mis papás si barría, trapeaba, pero no me gusta y ahí era una obligación hacerlo. En mí casa, yo no me siento con obligación de hacerlo, lo hace la empleada doméstica.

1.2 Distribución de tareas domésticas

La distribución de las tareas domésticas familiares está propiamente repartida entre él, su esposa, su madre y dos empleadas domésticas.

Yo soy el responsable, a mi hija la llevo a la escuela y voy por ella también, todos los días de la semana; con el niño compartimos el rol de llevarlo y traerlo. Mi esposa se va al consultorio y coincidimos todos a la hora de la comida en la casa de mi mamá, y en casa está la empleada doméstica. Regularmente el domingo nos levantamos y comemos en algún lugar, de ahí vamos a comprar lo de la despensa, la lista de la compra la hace ella, el lugar lo elige ella también y es en el Supermercado de Chedraui, Palmas. Mí mamá dice que es más barato en Chedraui, pero vamos a comprar lo que ella necesita, lo que esté más barato, el gasto de la semana lo llevo yo, no dividimos nunca, me convendría más.

En cuanto a los apoyos domésticos que disponemos en casa, es una señora. Mí esposa se responsabiliza de recoger todo el cuarto, todo lo que hace mi hija. La señora que nos ayuda va tres veces a la semana, y los días que no va, es mi esposa la que se encarga de recoger todo, yo no tengo obligaciones en la casa, no me gusta, y no lo hago.

Los roles que desempeñan y aprecio por estos, reconoce que todo a salido bien con su esposa, sus hijos y sus padres.

En la casa no tengo problemas gracias a Dios hasta este momento, con mi esposa, mis hijos, mis padres no tengo problemas, los problemas diarios de la casa no los llevo al trabajo.

1.3 Rol personal

Siempre le ha agradado el deporte, ha jugado béisbol, otra cosa que le gusta es salir los miércoles solo, a ver algún partido de béisbol con amigos.

Capítulo 3.- Resultados

A mí siempre me ha gustado ir detrás de una pelota, mi inclinación por el deporte es por mi papá y mi tío, este fue beisbolista profesional, a los tres años me compró, mi guante y mi pelota, yo toda la vida he jugado béisbol desde los 8 años, ahorita dejé de jugar, como hace dos años. En mi rol personal durante años jugué en el béisbol semi-profesional, también jugué frontón, pero dejé casi todo. Hace tiempo que no camino, ni corro, ni hago nada, absolutamente nada. No me he enfermado, creo por la gracia de Dios, pero no hago nada al contrario me fumo de 5 a 10 cigarros diarios. No tengo manifestaciones de estrés. Pero me acabo de inscribir al spinning, empiezo a partir de mañana.

Me gusta reunirme con mis amigos y definitivamente soy el que sale más, por ejemplo, el miércoles que juega Pumas contra no sé quien, voy a la casa, y pregunto, ¿quieren que les lleve de cenar?, si me dicen que sí, les llevo y ceno con ellos rapidito y me voy a ver el partido, eso algún miércoles, yo soy el que sale más.

1.4 Rol docente

Se siente a gusto con el trabajo que realiza, y el horario en que ha trabajado es de seis de la mañana a dos de la tarde.

Estoy muy a gusto con mi trabajo. Respecto al horario, yo he trabajado mucho tiempo de tiempo completo, de seis de la mañana a dos de la tarde. Al salir me iba a mi casa a comer y a dormir un rato, porque estoy acostumbrado a hacerlo.

1.5 Rol hijo/hija

En su rol de hijo habla acerca de lo educado de su padre, pero de lo poco que jugó con él cuando era pequeño. Ahora trata de convivir con su hijo y cambiar su experiencia.

Puedo hablar de mi papá, mi papá es un pan, es una persona muy educada, “yo soy muy mal hablado”, “soy un hijo de la fregada”, mi papá es muy atento, muy servicial contigo. Cuando trabajaba en la empresa mexicana de Petróleos Mexicanos (PEMEX), llegaba y se acostaba y que no lo molestaran y si lo despertabas se hacía un problema; yo con mi papá nunca conviví, como lo hago ahora con mi hijo, no lo

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

considero machista al cien por ciento, pero esa formación la tuve en casa por parte de mi papá, nunca hizo nada en la casa. La diferencia es que yo no sé hacer nada, y él sabe hacer todo, hace instalaciones eléctricas, arregla lavadoras, grabadoras, etc., para todo se las ingenia y yo no tengo absolutamente nada de eso, lo que se dice nada.

Cuando mi papá regresaba de trabajar, comía, descansaba y veía la televisión, cuando cobraba, se quedaba con cien pesos para sus gastos y sus cervezas, todo lo demás se lo entregaba a mi mamá para que llevara el gasto de la casa. Mi papá no fue de cantinas, la cerveza se la tomaba con algún amigo, compadre o compañero pero en la casa; mi mamá fue la que llevó toda la vida, el gasto de la casa, mi papá solamente agarraba para sus gastos; a mi papá le gustaba mucho tomar, pero ahorita ya no lo hace. Mi padre es una gran persona, pero recuerdo que nunca jugó conmigo, y ahora me asusto, porque un día dejé a mi hijo con mi mamá y el niño se hizo popo, y mi papá le cambió el pañal. Asombrado le pregunté: ¿por qué lo cambió? si nunca lo hizo con él y sus hermanas, su padre respondió: “porque estaba sucio”.

1.6 Rol de esposa/o

Considera que se casó con la persona ideal, ella se ha realizado como esposa y profesionista y la ha impulsado a que siga especializándose. Reconoce que no le agrada hacer labores de la casa como barrer, trapear o hervir agua para café porque se le quema.

Yo creo que me casé con una persona ideal para mí, siento que está realizada como mujer, madre y profesionista, estudió para algo, y si ella quisiera trabajar, pues que lo haga, yo no se lo voy a impedir nunca. Lo único es que ella no ha querido seguir especializándose, el año pasado que la mandé a hacer una especialidad no quiso, “dijo que estudiar ya no, nada”. Ayudar en las labores domésticas no me gusta, tengo primos que hacen de comer a su mujer y no lo veo mal, pero a mí no me gusta, hasta hervir el agua para un café, se me quema, no sé ni prender la estufa.

Alguna vez que estuvo enferma mi esposa, yo no barro, ni hago nada, esto fue en los dos embarazos que han sido delicados, entonces en los últimos tres o

Capítulo 3.- Resultados

cuatro meses antes de aliviarse estuvo acostada en su recámara, pero le acondicioné la recámara, le instalé un comedor, un frigobar y varias cosas más; en esas circunstancias compro comida preparada o le digo a mi mamá que haga de comer, no me considero machista. Sí llego a las 11 o 12 de la noche a la casa con unos amigos, me dice ella: ¿Quieres que te prepare de cenar?, le digo no, “Ya es tarde, duérmete” y aunque traiga hambre no como, no la levanto nunca, a que me haga de cenar.

No soy machista, no me considero machista, tengo rasgos machistas 100%, para mí la mujer sigue siendo ama de casa, mi esposa trabaja por ejemplo “porque ella quiere trabajar, no le puedo prohibir si estudió toda una vida, no puedo prohibir que se desarrolle como tal, ya que ella se ha realizado como mujer y como profesionista”. En el plano social tengo mis amistades de toda la vida y si nos juntamos luego el viernes en la noche, si quiere ir ella y si es con esposas le digo: “vas algunas veces, otras no”, hasta ahora no hemos tenido ningún problema, gracias a Dios.

1.7 Rol de Padre/Madre

Todos los días al terminar su consulta recoge a su hijo, y esperan a que llegue su hija con su madre.

En mi rol de padre asumo mi papel todos los días, terminando mis consultas a las doce del día, termino y voy por mi hijo, esperamos a que llegue mi hija con su mamá de la escuela, a las dos de la tarde. En la noche cuando llego ya mi hija está dormida, pero mi hijo no, ese anda bien despierto.

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

En su rol de contribuyente en actividades domésticas, realmente no participa en hacer algo porque no le agrada, sobre todo en lo referente a trabajos especializados como electricidad, prefiere pagar por el servicio.

En mi rol participante en actividades domésticas ahí no hago nada, porque no me gusta. En casa nunca realizo actividad alguna. No me gusta, no lo hago.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Tengo la experiencia de un amigo, que una vez se electrocutó, “me dicen oye porque no cambias ese foco”, no lo hago mejor los mando a cambiar, me cobran cincuenta pesos. No acostumbro colaborar en nada, nunca, ni en casa. Todos los roles los hace ella, yo no hago nada en la casa. Mi esposa barre, trapea, tiende camas, pero solamente el día que no va la empleada doméstica. En ocasiones, como el domingo, también quiere hacer algo, le digo que deje todo tirado, porque es domingo, le pregunto: ¿A quien esperas?, ¿Tienes alguna visita?. Ella lava la ropa, porque no le gusta que lo haga gente ajena y también plancha. Mi esposa me ayuda y paga la luz de la casa, el teléfono, etc.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Un día normal es levantarse, bañarse y dejar a su hija en la escuela o a su hijo. Su esposa es una rutina parecida a la de su esposo, después de dejar a su hijo y desayunar con la suegra, se encamina a su consultorio.

Despierto, me levanto, veo las noticias, me baño, me cambio, voy a dejar a mi hija o voy a la casa de mi mamá, a dejar a mi hijo, luego me voy a mi consultorio a las diez de la mañana, estoy ahí de diez a doce treinta, posteriormente voy por mi hija o voy por mi hijo, esa es mi vida, a las 2 de la tarde, me presento en la escuela hasta las nueve de la noche, de ahí pues a mi casa.

Ella pues es igual, es parecido, deja a mi niña en la escuela o va a dejar a mi hijo a casa de mi mamá, ahí desayuna con mi mamá y luego se va a su consultorio. Al mediodía va a casa de mi mamá por los niños, ahí nos vemos los cuatro, para regresarnos a casa. A las dos de la tarde que voy a la escuela, ella se queda con mis hijos hasta las cuatro y media de la tarde, para después llevarlos a casa de mi mamá, para después irse al consultorio, de ahí regresa por ellos a las 7 u 8 de la noche y se va a la casa con ellos, a las 9 de la noche que llego, ya están en la casa.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Para Marcos los motivos para confiar en otras personas recaen en su madre, y una empleada doméstica que cuida del niño.

Capítulo 3.- Resultados

Tengo mucha cooperación de mi familia, mi mamá, hermanas y sobrina. Yo no tengo tiempo de estar con mi familia en el día, solamente en la noche. Algunas veces se han quedado con mi hermana porque van a jugar con su prima, pero que por necesidad se tenga que quedar ahí no. Mi mamá es una señora de 71 años todavía está fuerte, pero ya no puede correr detrás de los niños, le pago a una empleada doméstica, que va de lunes a sábado todo el día, ella se encarga de mi hijo.

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo, pues opina que es necesario, para que él y su esposa se desarrollen en sus respectivos trabajos.

Esto no me despierta ningún sentimiento, pues como ya dije anteriormente, es una necesidad contar con alguien que cuide al niño. Mi esposa y yo trabajamos y no podemos ocuparnos de cuidarlos todo el día.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Para Marcos en las actividades que participa con sus hijos son: llevarlo al campo y patear la pelota. Procura convivir con su hija, al regresar de trabajar.

Algunos sábados me llevo a mi hijo al campo a patear la pelota, a mi hija le gusta ver la televisión, llegando de la escuela, frecuentemente lo hace. El convivir con ellos en la noche, el fin de semana, o si llego y aún no están dormidos, le digo a mi hija acuéstate conmigo, y se está conmigo. Pero de ahí a alguna actividad en común que hagamos, pues no. A mi hija le gusta el deporte, la pelota, correr. Mi esposa nunca hizo deporte, más que estar en su casa, toda la vida

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

Acabé la licenciatura, a los dos años entré a la Universidad Veracruzana, salieron dos materias de base, a mi me asignaron una y otra a un compañero,

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

entramos los dos, sin embargo todo se lo debo a la universidad. Conseguimos que la Universidad nos pagara una especialidad y una maestría, ya posteriormente estudié otra especialidad pero ya pagada por mí, pero es difícil, porque están politizadas todas las empresas.

En mi consultorio nunca me ha ido mal, a mí me gusta realizar mis trabajos con los mejores materiales que existen en el mercado, cosas que aprendí en la maestría, entre los materiales para elaborar los puentes utilizo la porcelana o poli vidrio, eso lo hago de lunes a viernes y los sábados, hago ortodoncia. Esto va a depender de lo que necesite el cliente y sus recursos económicos por ejemplo: si le falta un diente, tendremos que agarrarnos de un diente y otro diente, aproximadamente este trabajo le cuesta siete mil quinientos pesos, y le llamamos de 3 unidades es decir: "uno se agarra, otro repones, otro se agarra". El costo de los materiales utilizados es caro, pero la inversión se recupera rápidamente, al cliente se le pide la mitad del trabajo al comenzarlo, y la otra mitad cuando termino de colocárselo. Un puente de ese tipo, lo puedo cobrar más barato en seis mil pesos, pero si lo hago en acrílico, se lo cobro barato en ochocientos pesos, porque es un mundo de diferencia entre un material y otro.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Los beneficios que ha obtenido de su trabajo es el estar en un sitio agradable, en el cual tiene futuro pues de ser maestro por asignatura hoy ya es técnico académico de tiempo completo. Ha logrado que la Universidad le pague varios estudios.

Los beneficios que me ha aportado la Universidad es un sitio agradable, está climatizado, tiene ventilación, tienes futuro, me ha dado muchas cosas. Entré ganando \$120 pesos quincenales, y más tarde logré que me pagaran una especialidad y una maestría. He ido ascendiendo de maestro de asignatura, a técnico académico de tiempo completo. Mi sueldo ha ido mejorando notablemente.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes están en que cualquiera que sea su trabajo en la

Capítulo 3.- Resultados

Facultad, en su consulta privada, y en Salubridad en donde renunció las condiciones de trabajo es muy parecida y el estar encerrado en cuatro paredes, es característico en uno o en otro. Aunado a lo riesgoso de su profesión donde están en contacto con sangre y saliva, es necesario protegerse y usar el equipo necesario.

Uno de los inconvenientes cuando estuve trabajando en Salubridad, es que no trabajaba en mi consultorio más que los sábados, entonces yo gano más en la consulta privada, que lo que me pagaban en ese lugar, no tenía ningún aliciente, y sí "andaba como loco". Aunque el trabajo no era pesado, como el que tengo actualmente en la Facultad, sí es difícil estar encerrado en un lugar o en otro.

Soy un trabajador de alto riesgo, es por eso que cuando trabajo con un paciente, se toman todas las precauciones necesarias para no ser contagiados. Repito somos trabajadores de alto riesgo, esta carrera escogimos y no podemos hacernos para otro lado, sí son inconvenientes los contagios pero hay que trabajar con ellos. Contraer algún contagio, el manejo de algún material peligroso, los contagios de una hepatitis B y el síndrome de inmunodeficiencia (SIDA). Por eso aquí en la clínica al igual que en mi consultorio, estamos expuestos, tanto maestros como alumnos, y nos debemos de proteger y usar el equipo necesario como bata o filipina, cubre bocas, guantes y lentes.

No puedes diferenciar entre una persona sana y una enferma "la persona más limpia, la persona más pulcra, la persona más honesta", puede traer la enfermedad, aquí tratamos pacientes con SIDA (Síndrome de inmunodeficiencia adquirida). El alumno me pregunta: ¿Qué le hago doctor?, hay que hacerle la extracción con todos los cuidados, no le puedes decir al paciente que no lo vas a atender.

2. 4 Aspiraciones del trabajo

Las aspiraciones y expectativas que tiene son contender próximamente por una plaza de tiempo completo y tener la oportunidad de ingresar a un doctorado. Considera que con la adquisición de la plaza, su horario es matutino lo que le permitiría tener más tiempo para estar con su hijo y su hija.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Aspiro a contender próximamente por una plaza de tiempo completo, y posiblemente haga estudios de doctorado. Yo con esa plaza de tiempo completo, voy a venir a trabajar de 7 a 1 de la tarde, a la una como con mis hijos, me quedo hasta las cuatro o cinco de la tarde, me voy a mí consulta, a las ocho estoy de nuevo con mis hijos, ese horario es ideal para mí. Mis materias son en la mañana, entonces mi turno sería en la mañana y ya quedaría vaya, con mucho tiempo para mí, yo creo que no va a pasar un año, si Dios quiere.

Tengo todo, por encima de todos, los papeles para el tiempo completo. Así que la única forma de liberarme de este horario, sería concursar próximamente por una plaza de tiempo completo. Esto sería muy favorable para mí. A ver si sale lo del tiempo completo que ya viene, tiempo completo como catedrático, como maestro, no como técnico académico, eso es lo que voy a solicitar.

2.5 El trabajo: una oportunidad para socializar

El trabajo es una oportunidad para socializar porque se relaciona con personas de diversos estratos sociales, y que en determinado momento le pueden brindar un servicio. Su esposa le canaliza pacientes que son atendidos por él en su consultorio particular.

El trabajo te permite conocer mucha gente, gente que te encuentras en la calle y te saluda. Si buscas un herrero y es la persona que atendiste, no te da más barato, pero te hace un mejor trabajo o te trata de manera diferente. En mi trabajo en la consulta privada, lo realizo de diez de la mañana a doce o una de la tarde, el sábado igual toda la mañana. Tengo 16 años trabajando en forma particular, muchos son pacientes que tienen años conmigo, otros que vienen recomendados, como mi esposa no hace cirugía, no pone brackets me canaliza pacientes. Atiendo diariamente cinco o seis pacientes y los sábados pueden ser de catorce a veinte.

2.6 Relaciones con autoridades

Las relaciones con directivos/as, asume que son buenas, porque le han facilitado su rápido crecimiento en el ámbito laboral. Manifiesta la facilidad que obtuvo para participar en exámenes de oposición y verse favorecido en la

Capítulo 3.- Resultados

adquisición de varias materias. Con el paso del tiempo llegar de maestro por horas a obtener una plaza de técnico a académico, lo cual viene a representar una mayor actividad laboral y consecuentemente una mayor remuneración.

Yo considero que mi relación con los directores es buena, porque he tenido la oportunidad, que al egresar de la facultad, se me facilitó participar en un concurso de oposición y ganar algunas materias, y en pocos años he podido ascender de maestro por horas a obtener una plaza de técnico académico.

2. 7 Relaciones de valor a varones y mujeres

Reconoce que ambos, varones y mujeres trabajan bien, a excepción del carácter de alguna de ellas.

El trabajo que realizan las mujeres me parece bien, trabajan bien al igual que el hombre, con algunas diferencias, por el carácter de cada una de ellas. En preparación académica los maestros están todo bien preparado, algunos, dos o tres que no.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

La diferenciación de género en la práctica docente, es asumida dándole un trato igual a cualquier persona que requiera el servicio, vista de huaraches, o con el atuendo indígena, el campesino del algún rancho o la mujer o el varón de la ciudad.

Voy a platicar una anécdota, cuando yo era estudiante, cursaba el quinto semestre, los del octavo necesitaban un paciente para hacer la cirugía, era el último día, y llegó un señor conmigo que le dolía mucho la muela, le dije: “es la muela del juicio”, “hay que hacer cirugía”, inmediatamente les hablo a los compañeros de octavo semestre para que la realizaran, al señor se le comentó, que no pagaría nada, no se preocupe, la autorizó el maestro responsable de la materia, se hizo la cirugía, y ellos su clínica, y al señor de huaraches, todo mugroso, no le cobraron

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

nada, los alumnos estaban agradecidos con el señor, que se dejó hacer la cirugía.

A la semana siguiente llegó el señor en una camioneta, muy bonita, con un cerdo grandecito nos dijo, “como no me quisieron cobrar, aquí les traigo un cerdo” y ellos le contestaron: no, ¿cómo cree? ,el señor les dice: “no se preocupen, yo tengo una granja con 500 animales como este”. Con el cerdo, organizamos una fiesta para toda la facultad, el 14 de febrero; en ese entonces la escuela tenía como 90 alumnos. De manera que en la clínica si te relacionas con bastante gente, que no sabes ni quien es, ni donde te la vas a encontrar.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

La opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges es valioso, y el que hace su esposa que les compra ropa y ella se viste y calza. Apoya en algunos gastos como el teléfono y a veces compra la despensa. Reconoce que es buena la aportación económica que hace:

El ingreso, no es simbólico, puedo decir que ella sí me ayuda, por ejemplo: a mis hijos, tiene un año, un mes, que les compré un par de tenis y una que otra ropa, a mi hija le he comprado alguna cosita. Normalmente se los compra ella. Ella se viste y se calza, algunas veces hace el pago del teléfono. Si me ayuda, me pongo a hacer cuentas al año, es un buen dinero. Algunas veces dice mi esposa: “voy a poner esta despensa y hasta ahí”, ella se encarga de todo lo que necesitan mis hijos, por ejemplo: nunca les compro una camisa, un pantalón.

Cuando nos llega a fallar nuestra empleada doméstica, mi esposa lo hace; llega en la tarde, duerme al niño y ella se encarga de realizar todo lo pendiente que tiene que hacer en la casa. Yo no estoy en todo el día, no voy a decir que yo le ayudo.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

El trabajo es una fuente de conflictos, en el sentido de que hay compañeras de trabajo que se meten en todo y quieren mandar por el hecho de tener muchos años en la Facultad, así que preferiría que se fueran ya jubiladas. Pero sostiene

Capítulo 3.- Resultados

que con nadie tiene problemas.

Aunque opino que muchas de mis compañeras, mejor deberían irse o jubilarse, son demasiados metiches, se meten en las cosas de los demás, quieren mandar y que las cosas se hagan a su modo; no dejan o no quieren dejar que los demás trabajen libremente. Los problemas que surgen son por ideologías de cada uno, por cuestiones personales, por cuestiones individuales de carácter, son personas que iniciaron en la Facultad hace veinticinco años y creen porque tienes doce, te quieren imponer decir lo que vas a hacer, pero aquí con nadie tengo problemas.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

Su poca participación en el trabajo doméstico y familiar, no es otra fuente de conflictos, ya que cuando era dependiente de sus padres tenía que hacerlo por obligación, pero ahora que está casado no le agrada hacerlo y no lo hace.

Me ocupé de las cosas de casa por obligación, cuando dependía de mis padres, hoy que soy una persona mayor e independiente no me agrada hacerlo y no lo hago. Por supuesto que en condiciones extremas busco salidas y apoyos pero definitivamente en casa, esto no causa conflicto entre mi mujer y yo.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo, los ha podido esquivar como el momento en que su suegro sugería que compartieran un mismo espacio para trabajar, resaltando y defendiendo su deseo de mantenerse independiente en el espacio de trabajo.

En la vida profesional cuando nos casamos me decía mi suegro, “cierra tu consultorio y vete con mi hija o que ella cierre el suyo y se vaya contigo, porque se ahorran más renta, más espacio”, le contesté, yo bueno voy a vivir con ella, voy a dormir con ella, voy a salir con ella, aparte voy a trabajar con ella pues está loco, que me disculpe mi suegro pero le digo, creo que no es sano ni para mí ni para ella.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

A mí, mis ex mujeres me visitan, son mis pacientes llegan conmigo con una confianza, entran al consultorio y me platican una y mil cosas tenemos mucha confianza en algunas cosas, y son amistades mías; si está su hija ahí, no se va a sentir a gusto ni yo, al igual ella. Yo creo que es sano tener un espacio propio, ella también tiene su espacio propio, la visitan sus amigos, sus amigas, ella puede estar platicando con un cabrón, qué sé yo, tenemos nuestro propio espacio.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Las manifestaciones físicas y emocionales que puede provocar el conflicto familia-trabajo, son varias reacciones y que en este caso se dio en el escenario familiar y provocó enojo, molestia, coraje por las situaciones que acontecieron y los celos de su esposa.

Hace un mes que cumplió mi hijo su año, ya casi terminando la fiesta ella me dice manda a (mi sobrino, sobrino político de mi esposa) a que meta las ollas a la casa, le digo toma las llaves mándalo tú, porque estoy ocupado; le entregué las llaves y se tardó hora y media en regresar, y mi casa está a diez minutos.

Al día siguiente, para ser preciso el domingo por la mañana, me dijo “oye dejé una bolsa en la camioneta, entonces se mete y encuentra un condón sin usar y me lo tira y me dice: ¿para que andas cargando esas cosas?, y le digo: ¿por qué donde estaba?, pues en la camioneta, y le contesto quien sabe quien lo dejaría, me dice: “no te hagas tonto”, no sé quien lo dejaría... le digo.

Pero mi sobrino estaba desayunando, escuchó y me dijo: ¡tío se me olvidó a mí!, pues dile a tu tía y arréglate con ella. Lo bueno que mi sobrino tuvo el valor de decirlo, pero como quiera lo hubiéramos arreglado sin pasar a mayores, pero si me hubiera costado trabajo, porque sin deberla ni temerla como dicen. No me preocupaba porque yo no tenía la culpa, me molestó, me enojé, pero insistía que no era mío; yo estaba tranquilo y sigo tranquilo, porque sabía que no era mío y la convenzo. En el caso de que las cosas hubieran sido al revés, nunca respondería con agresión física, no golpeo a nadie, algún canijo sí le he pegado, pero a mi esposa no, nunca, haga lo que haga, no le voy a pegar,

Capítulo 3.- Resultados

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

En su experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral, es algo que quisiera, pero no tiene tiempo para hacerlo. Sólo los domingos puede hacerlo pues hasta los sábados trabaja en su consulta particular.

Quisiera conciliar la vida familiar y laboral, pero el problema es el tiempo, no le puedo dedicar el tiempo que quisiera a mi familia. Las horas que le dedico a la vida laboral son de 7 de la mañana a las 9 de la noche (14 horas) de lunes a viernes, sábados trabajo, de 9 y media de la mañana a una o dos de la tarde de la tarde (3 o 4 horas y media) (total a la semana trabajo, 74 horas y media). Solamente el domingo le dedico a mi familia, si no tengo citado algún paciente que tenga urgencia del trabajo.

La relación que tengo con mis hijos es limitada, convivo lo que puedo, no lo que debiera, estoy en una edad que soy productivo, y tengo que hacerlo, para pagarle a ellos todo lo que quieran, que duerman con clima, que tengan su carro, que les pague escuela de esas que cuestan. Si no trabajo de 7 a 9 de la noche, no puedo lograrlo, mis hijos no son como yo, viví con aire acondicionado a los 30 años, que pude ponerlo en mi casa.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

La dificultad para conciliar es que es una Facultad problemática, pero trata de llevar la fiesta en paz y trata de llevarse bien con todos y todas. En ocasiones se llegó a preocupar por el pago de un vehículo ya que no le gusta quedar mal.

A veces, es difícil conciliar en el trabajo somos una Facultad problemática, por la diferencia de caracteres de los maestros, pero me llevo bien con todos, normalmente llevo la fiesta en paz con todos, no me meto en problemas. Si veo un problema mejor le doy vuelta, me voy y que lo arreglen ellos, también no me dejo de nadie. Acepté una situación con una compañera de trabajo, porque tiene más antigüedad que yo, pero con grados académicos la perjudico. Quedamos en que si

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

venía un tiempo completo se lo iba a dejar a ella y el siguiente es mío, si alguien me lo quiere quitar no me lo quita nadie, aquí en la escuela los que están, no. Sencillo, no tengo mayor problema, me gusta lo que hago, a veces me preocupo, cuando me preocupo digo ¡ah, ya viene el pago de la camioneta! .Para mí lo difícil era cuando no me completaba para el pago, era lo económico, es que a veces el dinero ya lo tienes pero no te lo dan, a mí no me gusta quedar mal, y ya gasté del dinero que todavía no me pagan.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Las dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo, es que al principio no se adaptaba al horario de las dos de la tarde, era la hora de la siesta, pero ya se adaptó.

No me gustaba el horario, por el hecho de que yo acostumbraba a hacer mi siesta todos los días, ahora ya no la hago. Anteriormente esta plaza de técnico académico era de una compañera que se jubiló, y esa era el horario de dos a nueve de la noche. El horario que tengo, como técnico académico, es adaptativo a las necesidades de un hombre o una mujer. Es igual para ambos, depende de las actividades de cada quien y las consultas particulares; si tienes consulta en la mañana y en la tarde, te perjudica en la tarde venir aquí, esto depende de las actividades de cada quien.

4.4 Por su condición de varón o mujer

Cree que hay alumnas excelentes como alumnos. Aunque académicamente la mujer está arriba del varón.

Me agradan, yo creo que es igual, he tenido alumnas que son excelentes y que ningún varón les gana y he tenido alumnos que también han sido excelentes y que ninguna mujer les gana, es por generaciones, creo que cada generación trae su gente. Aunque académicamente estudiando en calificaciones, normalmente la mujer está un poquito arriba del varón, casi siempre.

Capítulo 3.- Resultados

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

El valor que le otorgamos los varones y las mujeres a la conciliación, es en el sentido de cómo se distribuyen los gastos que se presentan cada quincena, ella elige lo que quiere pagar pero la mayoría de los gastos los absorbe él.

En cuanto a la distribución de los gastos que se hacen por quincena los pago yo, alguna vez dice: “voy a pagar la colegiatura de la niña o el teléfono”, pero por el momento si no hay, lo pago yo. La mayoría de los gastos los pago yo, cada mes mi esposa escoge lo que quiere pagar, y lo demás lo pago yo. El que pague yo o pague ella es indistinto, porque el dinero es de los dos, y si lo paga ella o lo pago yo, es lo mismo. Generalmente los pagos que tengo que hacer no me alcanzarían con lo que me pagan aquí en la Universidad,

V. Medidas de conciliación

Las medidas de conciliación consideran que no las tiene, porque el tiempo que dedica al trabajo es el tiempo que tiene que trabajar. Pero una estrategia sería que en ocho horas ganara suficiente dinero para cubrir todas sus necesidades. Reconoce en su esposa, una persona acorde a sus necesidades.

Yo no tengo estrategias de conciliación, el tiempo que dedico al trabajo, es el tiempo que tengo que trabajar, y no lo puedo modificar, el tiempo que le dedico a mi familia, es todo el tiempo que puedo. La verdad yo dependo mucho de mi trabajo, de lo que tenga que hacer. Posiblemente me considero esclavo del tiempo, unos vivimos para trabajar y otros trabajamos para vivir.

Una medida o estrategia para conciliar el espacio familiar y laboral, sería que en ocho horas ganara suficiente dinero, para cubrir todas mis necesidades. Esa sería una forma idónea de cómo organizarme con mis hijos y con todos. Porque para mí es el dinero y no soy metalizado, a mí si en ocho horas me pagan, lo que gano en once horas diarias, a todo dar y les dedico más tiempo a mis hijos. Gracias a Dios me casé con una mujer que pareciera que la escogí por mis necesidades, ella ha tenido relación más con mi familia que con la de ella, es muy atenta conmigo.

Emilio: Trabajo por gusto

Tiene 35 años, está casado, es originario de Poza Rica, Veracruz. Su escolaridad es de Licenciatura en Cirujano Dentista, con Especialidad en Rehabilitación Bucal y Maestría en Prostodoncia. Sus ingresos ascienden a doce mil pesos quincenales. Su esposa tiene 31 años, y es de Poza Rica, Veracruz, tiene estudios de Lic. En Contaduría Pública y Protesista Dental, de las cuales no ejerce ninguna. Tienen una hija pequeña de dos años de edad. El día de la entrevista traía un pantalón de mezclilla y camisa a cuadros rojos. Su cabello es rizado, castaño oscuro.

I. Características de la Vida Familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Los valores que reconoce en su esposa, es que es muy eficiente y leal.

Yo creo que es muy eficiente, cuida de la niña, y la comida siempre la tiene preparada, si tengo que hacer algo urgente me ayuda, ella es muy leal.

1.2 Distribución de tareas domésticas

En la distribución de las tareas domésticas está propiamente repartida entre él, su esposa y la empleada doméstica. Por la mañana se traslada a su consultorio y alterna esto asistiendo a la universidad en distintos horarios, su esposa le corresponde cuidar a la pequeña hija que tienen y se encarga de hacer la comida, la empleada le corresponde asear la casa.

Durante la mañana me encargo de ir al consultorio y en distintas horas del día asisto a la universidad, mi esposa se encarga de hacer la comida y atender a mi hija, la empleada doméstica se encarga del aseo de la casa durante cuatro días a la semana.

Capítulo 3.- Resultados

1.3 Rol personal

Se siente satisfecho con lo que hace. Disfruta estar con su familia, y convivir con amistades cercanas e incluso invitarlas a su casa.

Me siento bien, satisfecho, me gusta mucho lo que hago. El espacio para mí es estar con mi familia, y convivir con ella. Mis suegros nos apoyan si queremos salir al cine, o ir de compras. A mis amistades los invito a la casa, o vamos a la casa de ellos. Con los compañeros de la facultad muy poco convivo, porque es un ambiente hostil, la relación.

1.4 Rol docente

Se siente limitado con el tiempo, siente que son varias cosas las que tiene que hacer a la vez. Los alumnos no están muy comprometidos con la materia que les imparte y se siente preocupado.

A veces me siento limitado en mi tiempo libre, el ir a comer, ir después al consultorio, y regresar a casa, siento que es muy apresurado. Para algunos alumnos es la segunda materia que cursan conmigo, llevan fija 1 y fija 2, unos vienen con la mira de una calificación, de venir a pasar, pasear a la escuela, echar novio, me siento un poco frustrado en éste aspecto. Tengo alumnos que lo hacen bien y son muy respetuosos, me tratan amablemente, no hacen muecas.

En el modelo flexible nos falta más capacitación como maestros, necesitamos mucha información, orientar al alumno, llevarlo a la biblioteca virtual para obtener la información necesaria, y hacerles entender que uno gira alrededor del alumno, no el alumno alrededor del maestro.

1.5 Rol hijo/hija

Le agrada invitar a sus papás a comer en su casa y los jueves comen en la de ellos. Busca la convivencia con los suegros.

Sí, regularmente los domingos invito a mis papás a comer a la casa, los jueves vamos a comer a la casa de ellos, compramos comida, convivimos. En el

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

transcurso de la semana convivimos con mis suegros para mantener una buena relación.

1.6 Rol de esposa/o

Reconoce la importancia del matrimonio, y procura la convivencia con su familia, en lugar de cometer algunos errores como su padre.

Estoy consciente de lo que es el matrimonio y evitar los errores que cometió mi papá en cuanto a que todo el día trabajaba para darnos un sustento y poder salir adelante, trato de no hacerlo, procuro darle más tiempo a mi familia, que compensarlo con juguetes, con dinero o una salida express, me he propuesto convivir más tiempo con mi hija.

1.7. Rol de Padre/Madre

Le agrada llevar a su hija de pasar, lo que no le gusta son los berrinches que hace. Su esposa y él están de acuerdo en que deben de entenderla y corregirla.

La llevamos con frecuencia al parque durante una hora u hora y media, más o menos. Pero como ha entrado a la etapa del berrinche, quiere obtener las cosas llorando, le digo que tiene que hablar y pedir las cosas que quiere, pero todo lo quiere hacer con llanto o luego se tira al suelo, comprendo que son etapas de la vida, tengo que entenderla y corregirla. Tanto mi esposa como yo coincidimos en corregirla de la misma manera cuando ella corrige, yo no intervengo y viceversa.

1.8. Rol de contribuyente en actividades domésticas

Le corresponde en su rol en el hogar, encargarse del cuidado del jardín, y en ocasiones apoya en la realización de la comida. Uno de sus pasatiempos favoritos es cocinar pescados y mariscos.

Me toca el jardín sólo los domingos, que es lo más pesado como poderlo,

Capítulo 3.- Resultados

poner bien las plantas. En ocasiones la apoyo cuando cocina, si es que hay tiempo suficiente. A mi me gusta la cocina, mi especialidad es el pescado al horno enchilado, empapelado, camarones empanizados al mojo de ajo, mariscos, pulpo encebollado con mantequilla, esto lo hago o hacemos cuando se nos ocurre o tenemos el gusto de comerlo.

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Su rutina es levantarse temprano y ver la televisión, después bañarse, desayunar y estar listo a las ocho de la mañana para ver a su primer paciente. Sus horas en la facultad son alternas por la mañana y por la tarde.

Me levanto a las 6 de la mañana, prendo la televisión, veo las noticias, inspecciono como va la obra en el segundo piso, dejo indicaciones por escrito, a la gente que está trabajando, bajo, descanso un poco y me meto al baño, a las siete treinta debo de estar listo para ir a trabajar a las ocho. Llego al consultorio, lo aseo, recibo al primer paciente y trabajo hasta la una de la tarde que es la hora de la comida, de una a tres convivo con mi esposa y mi niña, después la niña toma la siesta. Veo una película, duermo la siesta y si tengo un paciente próximo me voy a atenderlo, procuro terminar a las siete y media, porque trabajo en ese lapso de cuatro a siete y media y regreso a la casa, sino ellas van al consultorio por mí. En la Universidad trabajo horas alternas por la mañana y por la tarde.

En cuanto a ella, se levanta un poquito tarde como a las siete y media, y lo primero que le hace es un biberón a la niña o yo le doy el biberón. Posteriormente se queda a hacer el aseo en la cocina, lava trastes, prepara lo de la comida, le sirve de desayunar a la niña, después hace la comida, ya por la tarde baña la niña, ven las caricaturas, juega con ella y en la tarde ya nos reunimos.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos para confiar en otras personas, serían su mamá y su suegra, y después sus hermanos y sus cuñados. Pero no se ha dado el caso, ya que su esposa no trabaja fuera de casa, y es quien se encarga del cuidado de la niña.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

.A mi mamá y mi suegra nada más, en segundo plano quedarían mis hermanos y mis cuñados, es que cada uno tiene su forma de pensar y como la niña es un papel en blanco todo lo que va adquiriendo del medio lo va escribiendo.

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones que propicia ese apoyo, hasta ahora no ha sido necesario, pues si su esposa trabajara, contaría con el apoyo de sus suegros para cuidar a la niña.

Yo le he dicho que si quiere trabajar, y me ha contestado que no, no es que yo me imponga. Le ha dicho su familia que trabaje, pero no quiere, ellos le cuidarían a la niña, no hay problema por eso.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Externa que a su hija le agrada que la lleven al parque con frecuencia. También le gusta ver las caricaturas, y él y su esposa seleccionan programas educativos, que le dejen una enseñanza.

En las actividades de ocio la llevamos con frecuencia al parque durante una hora u hora y media, más o menos. Las caricaturas la niña las ve conmigo o con mi esposa, nos gusta el programa de Discovery Kids, es un programa didáctico, al igual que Plaza Sésamo, enseñan los colores, la numeración, le enseña lo inverso, lo de arriba, abajo, adelante atrás, los muñequitos, las figuras geométricas y sí aprenden.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

Externa que el trabajo en sí es su diversión, le gusta mucho lo que hace. Ambos trabajos le agradan lo que realiza en su consulta privada y lo que hace en la facultad, que es docencia.

Capítulo 3.- Resultados

De cierta manera se oye muy cretino pero para mí no es trabajo, es mi diversión, a mi me gusta mucho mi trabajo. Me agradan mis dos trabajos el que realizo en la Facultad y el realizo en la consulta privada, me gusta mucho la manualidad es parte de la odontología, ambos me gustan bastante, no lo veo como obligación. A veces es cansado cuando te encuentras grupos que no quieren aprender, es decepcionante. Igual en mi consultorio todo lo que hago me agrada, porque es parte de lo que me gusta hacer.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Los beneficios que ha obtenido de su trabajo son más bien personales que económicos. Su ingreso fuerte se deriva de su consultorio particular. Otro aspecto que compensa que no es bien remunerado, es el trabajar con personas que desean aprender.

Beneficios todos, el económico en cuanto a mi trabajo particular, y mi ingreso aquí en la facultad no es bien remunerado, pero no vengo aquí por la paga, es una cuestión personal no económica, mi ingreso es el particular. Aunque el salario en la Universidad no es bien remunerado, existe el incentivo de trabajar con personas que si Quieren aprender, por ejemplo acostumbro tener como asistente a una alumna de aquí, termina su servicio social, y se le ayuda para instalar su consultorio. Tengo otra alumna que le estoy enseñando cirugía y patología; me dice que quiere hacer cirugía, la voy preparar para que de un salto mayor egresando de la carrera y quiero que tenga una buena posición en conocimientos y aspire a algo más grande. Para mi hija, quiero que sea odontóloga, pero si no lo es, lo que quiera ser, aunque sea vendiendo pepitas, pero que las venda bien y bien ricas.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes que tiene en su trabajo se dirigen hacia ciertos grupos de alumnos/as que no tienen deseos de aprender.

A veces es cansado cuando te encuentras grupos que no quieren aprender, es decepcionante, pero no me es desagradable dar clases sobre lo que yo sé.

2.4 Aspiraciones del trabajo

Entre las aspiraciones se encuentra el seguirse preparando, haciendo cursos, diplomados para seguir haciendo implantes con sus pacientes. Ya que le sorprende el avance de la tecnología y la perfección con que están hechos.

A mediano plazo seguir preparándome, después cursos, diplomados, pero la tecnología va avanzando y cada día sale algo nuevo, y voy a decir una cosa, la primera vez que hice un implante nada que ver con lo que tengo ahorita en las manos, en cuanto a diseño, tecnología, aplicación, dimensiones, aplicaciones. Lo veo dos décadas hacia atrás no estaban perfectos, ahorita es el noventa y nueve por ciento de perfección y antes era el cincuenta por ciento, según los científicos y su proceder. Hoy en día estos implantes están al alcance de quien quiera proceder a adquirirlos. El material del cual están hechos es titanio.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

Para Emilio el trabajo representa la oportunidad para relacionarse con algunos compañeros del trabajo, aunque es reiterativo en el sentido de que le gusta seleccionar tanto a sus amistades como a sus compañeros con los cuales comparte proyectos en común.

Sólo con algunos maestros, a los que considero mis amigos y tenemos algo en común, coincidimos en la preocupación por nuestro trabajo, por desempeñar un mejor papel, al igual que los valores, uno selecciona los amigos dependiendo de los valores.

Observo que la gran mayoría de los maestros conviven muy poco con la familia, porque a veces los veo solos o con amigos o amigas pero nunca con su familia y sí, se me hace extraño.

2.6 Relaciones con autoridades

En su relación con directivos, la primera directiva que estuvo cumplía lo que se proponía, con la segunda directora fue diferente, pues cada quien tomaba

Capítulo 3.- Resultados

lo que le convenía y la unidad que había logrado la primera mujer directiva, se debilitó con la segunda directora.

En cuanto a la gestión de directivos en la Facultad, el desempeño de la primera mujer que ocupó la dirección: “nunca dijo no se puede”, a mi siempre me dijo: “lo vas a hacer y se hacía”, no se de que modo lo hacia pero lo que se proponía lo lograba, ella tenía metas muy bien planteadas y sabía lo que hacia, no lo decía por decir y tuvo la verdad, un buen desempeño.

Posteriormente continuó una segunda mujer como directora de la Facultad, ahí sí nos faltó un poco, porque íbamos como en los partidos políticos, cada quien jalaba para su lado, ya no había unidad, se dividieron las fuerzas y nos debilitamos definitivamente.

2.7 Relaciones de valor con varones y mujeres

Considera que varios compañeros no están en su perfil y no se desempeñan bien, debido a que no es su área y simplemente lo ven como un ingreso económico y no como un trabajo eficiente.

En cuanto a mis compañeros docentes lo que puedo decir es que si uno estuviera en su área o en su perfil, nos desempeñaríamos bien, pero algunos compañeros no están en su perfil, en ciertas materias y el desempeño no es bueno, debido a que no están en su área, simplemente lo ven como un ingreso y no como un desempeño eficiente que puedan tener.

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

Considera que las mujeres se desempeñan mejor, son más educadas y consecuentemente se distraen menos.

La mujer se desempeña mejor que el hombre, es más educada se distrae menos, el varón no. Si, dos que tres varones por ahí que si son dedicados.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

En la práctica profesional tanto varón como mujeres están capacitados para el desempeño, aunque algunas alumnas piensan que no pueden hacer una extracción porque se le tiene que aplicar la fuerza, pero considera que no es cuestión de fuerza sino de técnica. No hay diferencia entre varón y mujer, lo que si hay diferencia es en la dedicación.

De que las cosas tanto uno como el otro las pueden hacer, excepto la mujer no puede hacer fuerza, definitivamente todos tenemos la misma capacidad y habilidad, en cuanto a esta carrera, no hay limitación, ni hay diferencia es cuestión de que quiera hacerlo, porque tanto el uno como la otra pueden tener el mismo desempeño.

Muchas alumnas piensan que no pueden hacer una extracción, no es fuerza es técnica, para uno de varón se aplica fuerza excesiva, pero puede hacer una lesión o fracturar una mandíbula, y se dice que si no tienes fuerza como vas a sacar la pieza, es técnica, es cuestión de saber como se usan las cosas, no hay diferencia entre hombre y mujer, en lo que si hay diferencia es en la dedicación, porque es más dedicada la mujer que el hombre, la habilidad la puede adquirir el uno o la otra o ya la traen consigo.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

No se opone a que su esposa trabaje, en ocasiones la invita a su consultorio, porque ella es técnico protesista. Incluso cuenta con el apoyo de su familia quienes le cuidarían a su hija, en caso de que decidiera trabajar.

Yo le he dicho que si quiere trabajar, y me ha contestado que no, no es que yo me imponga. Le ha dicho su familia que trabaje, no quiere, ellos le cuidarían a la niña. No hay problema por eso.

La he invitado a que venga a mi trabajo. Ella es contador público, y técnico protesista, tiene dos carreras, una licenciatura y una técnica. Primero estudió la de contador público y después la de técnico protesista, porque su hermana es odontóloga, y sus carreras son afines.

Capítulo 3.- Resultados

3.3 Trabajo: una fuente de conflictos

Se siente limitado y apresurado en su tiempo, por las múltiples actividades que realiza durante el día. Adopta una actitud preocupante por el aprendizaje de sus alumnos/as, es exigente y les pide que hagan las cosas mejor que él. Aún no lo ha logrado, ya que argumentan que no tienen tiempo, y los exhorta a seguirse superando.

En el trabajo de la universidad a veces me siento limitado en el tiempo libre, el ir a comer, ir después al consultorio, y regresar a casa, siento que es muy apresurado.

Para mi es un inconveniente y me preocupa el que me hagan sentir atado con mis alumnos, porque trato de darles literatura, de hacer yo primero las cosas, dar el ejemplo de como se hacen, para que después critiquen ellos mi trabajo y lo lleven a cabo, siempre les digo que lo hagan igual o mejor que yo, y no lo he logrado. Por lo regular ellos me ponen de pretexto el tiempo, más, sin embargo, yo les digo que la cuestión está en querer hacerlo.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

En ocasiones apoya un poco en la cocina como preparar la comida, siempre y cuando tenga el tiempo suficiente, si ninguno de los dos cocina, salen a comer, por lo regular esto sucede sábados y domingos, y en algunas ocasiones compran comida preparada.

En ocasiones la apoyo cuando cocina, si es que hay tiempo suficiente, hacemos la comida entre los dos, si no cocinamos la invito a comer, y esto sucede los sábados y domingos o compramos comida ya hecha.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

No hay momentos críticos ya que su esposa lo apoya, de tal forma que siempre se encuentra sonriendo.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Conflictos, pues no hay, ella me apoya, la verdad no hay conflictos, todo el tiempo se anda riendo, bueno hasta suerte tengo, la verdad todo el tiempo se está riendo y siempre está bien.

Sus roles están delimitados en tiempo y forma, por ejemplo, existen momentos que ella lo espera para comer o viceversa. Pero si llega un poco tarde no es causa de irritación, al contrario empiezan a conversar tranquilamente, lo que les ha pasado durante el día y lo que le molesta a cada uno, él aprovecha para comentarle como van sus grupos en la facultad.

Nuestros roles están más que delimitados, adaptados cada quien en tiempo y forma, si voy a llegar un poco tarde me espera para comer, no se molesta, llego rápido y comemos. A veces la espero o me espera, pero no es causa de irritación o que de mala voluntad me sirva la comida, al contrario empezamos a platicar tranquilamente todo lo que nos ha pasado y también lo que no nos parece. Le comento como van mis grupos.

Cuando él se encuentra molesto, trata de no hacer partícipe de la molestia a su esposa, o cuando ella se encuentra molesta él trata de no entablar una conversación con ella. Como su casa es grande se pone hacer alguna otra actividad, mientras su esposa se le baja el mal humor, posteriormente platican como amigos.

Cuando estoy molesto no trato de hacerle partícipe a ella de mi molestia, o si estoy irritado por una cosa, si ella está molesta yo no le hablo, o que ella no me hable porque yo tengo que trabajar tranquilo y como la casa es grande, me pongo a hacer algo, mientras se me baja el mal humor o el coraje, después platicamos y lo hacemos como amigos.

Cuando tengo conflictos con mi esposa, trato de controlarme y hacer algo para que se calme la molestia y así no ofender ni herir a nadie.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Comenta que el malestar que se originó en la escuela, lo platica con sus compañeros y si tiene el tiempo suficiente con el director y con los alumnos,

Capítulo 3.- Resultados

porque no puede creer que estos últimos no le echen ganas en sus estudios escolares. Les pregunta cuál es la falla, y les expresa su molestia, siempre cuidando su vocabulario, sin consentimientos ni rodeos.

El malestar que se originó en la escuela, lo comento con los compañeros, sí tengo tiempo lo platico con el director, lo hablo con alumnos también, porque no es posible que ellos no le echen ganas, esto se presta para que sea algo público, expresarlo abiertamente. Como maestro les pregunto cual es la falla, les comento que estoy molesto, no con palabras groseras, pero si decirles lo que es, mencionarles la realidad, no andar con consentimientos ni tampoco con rodeos.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

La experiencia en compatibilizar se va dando porque tiene organizados sus espacios, en las cuales se encuentra presente toda su familia y la de su esposa. Está acostumbrado a realizar ejercicio para mantenerse sano y en condiciones de ayudar a su familia y desempeñar un buen papel en el trabajo de la facultad de Odontología.

Como he dicho anteriormente, las cosas se van dando porque tengo bien organizados estos espacios en mi vida personal están siempre presentes mi esposa, mi hija, mis padres, y la familia de mi esposa con la cual estamos conviviendo frecuentemente. De hecho acostumbro hacer ejercicio para mantenerme sano y estar en condiciones de ayudar a mi familia, y hacer un papel en mi trabajo en la Facultad.

Trata de levantarse temprano y realizar labores que estén a su alcance, llega a las siete de la mañana a la facultad de odontología, procura ser puntual a la hora de la comida y estar con su familia, ayudar en lo que él pueda y los fines de semana salir a dar una vuelta con su esposa e hija.

Trato de levantarme lo más temprano que se pueda y trato de hacer las labores que pueda, trato de llegar aquí a las 7 de la mañana puntualmente, de

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

igual manera trato de llegar a la hora de la comida para estar con ellas y ayudar en lo que se puede, y el fin de semana que es cuando hay el tiempo, trato de sacarlas a dar una vuelta a mi esposa y mi hija.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

El horario que tiene en el trabajo es flexible, para estar al tanto de su esposa e hija apoyándolas en el momento que lo necesiten, esto no es fácil por que al final termina cansado, aunque para él su trabajo es una diversión. Disfruta mucho a su hija, esposa y en la escuela el poder compartir sus conocimientos con los alumnos deseosos de aprender y obtener un aprendizaje para la vida.

Precisamente los horarios de trabajo que tengo, son flexibles para estar al tanto de ellas, y apoyarlas en cualquier momento que necesiten mi apoyo. No es fácil porque al final de la jornada acabo muy cansado, pero para mí el trabajo es una diversión, y me es muy grato lo que hago. Disfruto mucho a mi hija, la compañía de mi esposa. En la escuela poder compartir mis conocimientos con los alumnos deseosos de aprender, y obtener un aprendizaje para la vida.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Adapta la citas de sus pacientes a los horarios de la Universidad, le gustaría estar la mañana corrida en la escuela y posteriormente dirigirse a su consultorio, lo cual le resultaría más fluido y menos cansado.

Yo adapto la jornada externa a mis horarios de la escuela, es conforme cito a mis pacientes.

Me gustaría estar toda la mañana aquí y después irme a trabajar a mi consultorio, es mucho más fluido y menos cansado, estaría también bien ligero en cuanto a la comida, porque estoy aquí en la mañana en la escuela, y en la tarde en el consultorio y sería lo mejor.

Su horario de clases es a medio día y tiene que andar corriendo. Su horario es muy variable, por lo tanto, todos los días acaba cansado.

Capítulo 3.- Resultados

Es que en realidad tengo clases en la mañana, a medio día, en la tarde y en la noche y tengo que andar corriendo y es cansado.

Mi horario es muy variable, todos los días es diferente, este semestre el viernes tenía de doce a nueve de la noche y de siete a nueve de la mañana y al día siguiente tengo pacientes a las ocho y media de la mañana, por lo tanto esto es muy cansado.

4.4 Por su condición de varón o mujer

La desigualdad de género se manifiesta en el trabajo, pero se les empieza a tratar más o menos igual por que se está haciendo más competente en su puesto de trabajo, le pone empeño y trata de ser mejor cada día.

Yo siento que más la desigualdad se manifiesta en el trabajo. Aunque si se les trata ya más o menos igual, siento que se está igualando y la mujer por el hecho de estar en la competencia de su partido, en sus puestos le pone un poquito más de empeño, y uno como hombre no, tal vez uno dice: ya tengo el puesto y ya, como quiera lo puede hacer, una mujer trata de ser mejor, porque quiere ganarse su lugar, la igualdad.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

Por encima de todo está su familia, si le llegara a pasar algo, él desaparece de su vida laboral, porque entre la vida, la escuela y el trabajo está de por medio su salud y su familia.

Para mi primero es mi familia, por encima de todo, si algo pasa en mi familia yo desaparezco de mi vida laboral de aquí de la escuela, estoy en una situación que involucra la escuela y el trabajo y en esa situación, mi persona y mi salud, no puedo llegar a una tercera situación porque entre la vida, la escuela y el trabajo está de por medio mi salud y mi familia.

V. Medidas de conciliación

Entre las medidas de conciliación está el diálogo, por que él asume tener un carácter fuerte y más que discutir, gritar o pelear que no lleva a nada, ambos se tranquilizan y tratan de llegar a un acuerdo a través de la comunicación.

El diálogo, porque si uno es de carácter fuerte y no lo reconoce, no lo trabaja en la mente, yo soy de carácter fuerte, poco a poquito me he hecho bien sedita, porque el discutir, gritar o pelear no lleva a nada, sí se siente uno mal pero tengo que tranquilizarme y tranquilizarla a ella también.

Ella casi no, porque nunca se pelea y lejos de gritar habla más quedito y si yo grito no se escucha y hay que bajarle, lo hacen entender por medio de la comunicación, más que nada, cuando uno tiene su pareja, influye mucho lo que haga uno, sea uno feliz o infeliz.

En la pareja es importante que cada quien tenga su propia responsabilidad, ni uno ni otro cargan con más responsabilidades. Le gusta estar al pendiente de su hija por que es su responsabilidad y se encuentra al pendiente.

Que cada quien tenga su propia responsabilidad, ni ella ni yo cargamos con más responsabilidades, porque uno ve por su familia, por el trabajo, por la escuela, por los alumnos, porque es parte de mí. En la parte personal porque a mi me gusta estar con mi hija y ella es mi gran responsabilidad, es carne de mi carne, estoy al pendiente de que no se vaya a accidentar o intoxicarse con algo que pueda ingerir.

Una medida importante, es el diálogo, no hay que establecer jerarquías, no se puede ser exigente cuando no se comprende o no se entiende el trabajo, cada carga es distinta.

Una medida importante es el diálogo, siento que no hay que establecer una jerarquía: "de que yo soy el varón, y aquí se hace lo que yo diga porque yo soy el que manda", yo siento que en mi caso el diálogo es lo que ha funcionado y eso es lo que yo recomendaría. Y es que también no puedes ser exigente, cuando no comprendes o entiendes el trabajo que haces tú, y el que hace tu esposa, porque es tan distinta la carga.

Capítulo 3.- Resultados

En la pareja se deben de poner de acuerdo en las reglas familiares, en cuanto a la conducta de su hija. Asimismo la pareja debe estar bien comunicada, que no existan diferencias y se cumplan las reglas establecidas.

Quiénes conforman la pareja, tienen que ponerse de acuerdo primero, las reglas familiares, reglas en cuanto a conducta, reglas en cuanto a los cuidados de mi hija pequeña, por ejemplo: “la primera regla que le puse a mi hija, es que tome su mamila y tiene que agarrarla, le dan biberón y tiene que acabarla, después ponerle la tapa para que no se contagie la chupeta y esa ya es una regla para ella. Es decir se empieza desde ahí, porque entonces ella se va acostumbrando, a las reglas de la familia y sus propias reglas, es importantes también que la pareja esté bien comunicada y que no existan diferencias y que se cumplan las reglas marcadas.

Mario: Trabajo con disciplina

En el caso de Mario él tiene 59 años, es casado y es originario de Tlapacoyan Veracruz. Tiene estudios de Cirujano Dentista, Especialidad en Ortodoncia y estudia la Maestría en Prostdoncia. Su esposa tiene 47 años, es originaria de Castillo de Teayo, es Cirujano Dentista, con Especialidad en Prostdoncia y Maestría en Rehabilitación Bucal. Ambos prestan sus servicios como Académicos de Carrera de Tiempo Completo en la Universidad Veracruzana. Además el tiempo libre que tiene fuera de la Facultad, lo dedica a su consulta particular. Sus ingresos ascienden a veinte mil pesos quincenales. Tiene dos hijas la menor estudia secundaria y la mayor, la carrera de Odontología. El día de la entrevista usaba pantalón de mezclilla y camisa sport a cuadros rojos con blanco.

I. Características de la Vida Familiar

1.1 Valores que reconoce a su pareja

Los valores que reconoce en su pareja, es que tiene principios, una filosofía de vida que a su esposo le ha ayudado, le agrada la forma como ella

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

piensa y el valor que le da a las cosas.

Mi esposa tiene muchas virtudes, tiene principios, su filosofía de vida es muy bella, ella me ha ayudado a crearme ese conocimiento que tengo o gusto de cómo piensa ella, qué valor le da a las cosas. Cocina y se esmera en hacerlo rico, hace la limpieza de la casa, es muy exigente, es una supermujer.

Todo lo que guisa y lo que prepara es rico, puros antojos, no tengo nada que decir en ese aspecto. La casa es algo grande y le gusta tener las cosas bien, me encontré una persona desgraciadamente para ella demasiado exigente con sus cosas y está pagando las consecuencias. Porque ella hace todo y le digo: “vas a reventar, deja esto, cierra los cuartos que no se utilizan y nada más agarra los que se utilizan”. Si hay que comprar comida, pues se compra, pero ella quiere hacer y hacer hasta tortillas, la mera verdad es que tengo una súper mujer, es algo extraordinario que tengo y que desgraciadamente uno va valorando poco a poco y no les da el justo espacio, desde el principio, no sé porque será uno tonto.

Los valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos es que no tiene participación en la casa, sólo es proveedor de servicio, pero barrer y trapear nunca lo haría, son roles que nunca los hace y no le agradan.

Yo no tengo participación, yo soy prácticamente proveedor de servicio para la casa, lo que quiero hacer lo hago y lo que no, busco el apoyo del fontanero, el pintor y todo eso, pero eso de que barra y trapee toda la casa no definitivamente, son roles que nunca hago. Si veo dos o tres trastes, los lavo, porque en ese rato me dieron ganas de hacerlo, pero hasta ahí.

En mi reconozco los valores como son: de lealtad, trato de ser justo, de ajustarme a las circunstancias, de conveniencia, marco una línea y así nos vamos, que es lo que nos gusta y que es lo que no nos gusta, lo resolvemos bien en una mesa y decimos cuales son las cosas.

1.2 Distribución de tareas domésticas

La distribución de las tareas domésticas familiares, es algo que no le gusta

Capítulo 3.- Resultados

hacer, pero cuando las necesidades de la casa lo ameritan, lo hace. En casa cada quien tienen bien asignados sus roles. Se hace cargo del jardín, sólo cuando el jardinero no asiste. No colabora porque sostiene que no tiene tiempo, pero si le pide comprar algo para la comida o de la despensa no tiene inconveniente en hacerlo.

A mí hay cosas de la casa que no me gusta hacerlas, pero a veces hay que hacerlo. A mi esposa le gusta estar haciendo el trabajo en su casa. Decir que no hago nada no es así, si se me cae un vaso tengo que barrer los vidrios. Cuando las necesidades de la casa lo ameritan lo hago, y lo hago con gusto, no me lo tienen que pedir. Cada quien, tiene bien establecidos sus roles en la casa, a mí la verdad no me da tiempo, ando tocando maracas, guitarra y saxofón. Estoy en la mañana nada más tres horas, cuando no salgo.

A mi me toca todo lo del patio, cuando no va el jardinero ando acomodando, me gusta tener el patio más o menos bien, que haya flores. No trato de meterme con lo demás no va en el acta, yo escojo mi ropa, mis zapatos y todo esto. Para no estarme metiendo, porque ella tiene otras cosas que hacer y siempre ha sido así, pero no me gusta encajarme con eso, porque sé que no participo dentro de la casa, no lo hago por el tiempo. Si me toca aquí andar y surtir lo que me pide lo compro ahí, si no me voy al mercado, ya que ahí hay de todo.

Los roles que desempeña y el aprecio que siente por estos, es por el trabajo que realiza en la facultad y en el consultorio privado.

Mis actividades es ir a la escuela a trabajar y ella también, de ahí me voy al consultorio, llego a la casa, comemos, platicamos un rato, comentamos las cosas.

Aquí en la facultad donde coincidimos, muy rara vez nos ponemos a platicar, solamente cuando estamos en una junta que participamos todos los martes, entonces así es como estamos juntos. A veces la plática de la noche, luego de cenar, cualquier comentario, primicias o algo así.

Todo tiene su valor, por eso existe el respeto, si no iría a mi consultorio y diría, ¿sabes qué? cancelame a los pacientes, diles que salió algo inoportuno, y cancelamelos inmediatamente.

1.3 Rol personal

En su rol personal le agrada dedicarse a su rancho, y después a su consultorio porque considera que es algo desafiante, sus pacientes presentan problemas diferentes.

Descansar toda la mañana para dedicarme a mi rancho, terminar mi consulta a buena hora, ir con mi señora al cine, a cenar, a otro tipo de actividades, cambiar completamente.

En mi rol personal siento mucha satisfacción, ir a mi consultorio es algo desafiante, pues son problemas diferentes cada uno de mis pacientes, y el desafío en la noche me siento muy bien, hacer un análisis de las cosas que hice en el día, siempre, hay cosas que uno hace, y no quiero recaer en los vicios que uno tiene, pero siempre trato de analizar la crítica fría, de lo que es uno.

Mis actividades son: “ir al rancho” porque hay actividades donde tengo que participar, y la columna que se aguante, y tengo todavía la oportunidad de que se me opere la columna, pero tengo miedo, pero no me gustaría ser operado de la columna vertebral, si esto va para más. Voy a tener que tomar otra decisión, pero creo, que siguiendo las indicaciones que dan los doctores, puedo estar bien.

1.4 Rol docente

En su rol docente externa sentirse satisfecho de haber sacado a varias generaciones y haber sido exigente, porque se lo agradecen ahora.

Me siento realizado como docente porque han salido varias generaciones, hay alumnos que dicen “que bueno que fue exigente”, porque les ha dado mucha seguridad para desarrollarse profesionalmente, y eso me llena de satisfacción. La otra parte del desafío, es cotidiano de todos los días venir y aportar algo.

1.5 Rol hijo/hija

En su rol de hijo cumple llevando flores al cementerio, pero lo que más satisfacción le causa, es haber sido buen hijo y no causar problemas ni dolores de

Capítulo 3.- Resultados

cabeza.

En mi rol de hijo llevo flores al cementerio, aunque nunca he sido partícipe de este tipo de acciones, si hacia los papás, no hacia el cementerio. Yo creo que las cosas, hay que darlas en vida, y dentro de esto, yo me siento con una gran satisfacción de lo poco que les pude servir, de lo tanto que me dieron que fue bueno. No les dí problemas, nunca les dí dolores de cabeza, lo que pude aportar de una forma bien, sana y apoyando a lo máximo, siento que hice lo que debería de hacer.

Llevo flores y una veladora cada vez que voy a Tlapacoyan, en su santo, su cabo de año. Lo hago con gusto, tengo unas fotografías en casa, que cuando las veo me traen ese tipo de emociones encontradas.

1.6 Rol de esposa/o

En su rol de esposo, al principio era intransigente, pero al cabo de varios años de casado, se siente bien con menos tensiones, se lleva bien y tiene tranquilidad. Su esposa todo lo que guisa lo hace sabroso.

En mi rol de esposo al principio era un poco más intransigente, más impositivo, en un matrimonio siempre se juega, un dominio territorial de las acciones y las cosas. Ahora me siento mucho mejor, siento que nos tensionamos menos, nos llevamos bien y siento que tengo tranquilidad.

Yo no le tengo que sugerir a mi esposa lo que quiero comer, porque todo lo que hace está sabroso, a veces que se le cierra el mundo y dice: ¿que hago de comer?, le digo lo que quieras. Yo para comer no soy melindroso, como siempre de poquito. Sé que antes había unas casas que se comía horrible, porque antes no se comía excelente, yo para la comida no soy exigente, además mi esposa cocina muy bien, tiene buena sazón, soy afortunado en ese sentido. Ella también tiene su carácter fuerte, por eso fue que me gustó, siempre he buscado a alguien que defendiera los intereses de mis hijos, pues tenía que ser una persona con esas características, entonces por eso es mi esposa.

Dentro de lo que es la relación del matrimonio, creo que todo se debe a situaciones, que desgraciadamente por mi trabajo participo menos, porque mi

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

señora sí participa más. A mi esposa si acaso le pido que se distraiga un poquito de sus quehaceres para darme un masajito en la espalda, pero son cuestiones de 5 minutos, no más lo que hace, y me consiente mucho, porque si ya me quedé en la cama y me está molestando el dolor, hasta me sube las quesadillas o lo que vaya a comer, es algo ligero 3 o 4 quesadillas, me alcahuetea mucho, me quiere mucho.

En el caso de mi esposa, ya con tanto tiempo de habernos tratado, sabemos cual es la línea invisible que no debemos tocar, ni yo la de ella ni ella la mía, ya tenemos ciertos patrones que llevar. Mi señora es una persona joven a comparación conmigo, la formación de uno a veces fue muy rígida, la de ella fue de otra manera, pero hay muchas cosas de compatibilidad, por eso hemos dilatado bastante bien.

1.7 Rol de Padre/Madre

En su rol de padre no considera tener mucha paciencia con sus hijas, si van a comprar alguna ropa, mejor se retira porque no le gusta la indecisión y el tiempo que invierten las chicas en elegir su ropa. Sólo los días de vacaciones es cuando puede estar reunida toda la familia.

A veces ando con ella, le ando jalando el carro, se lleva el shampoo y eso, pero cuando veo que mis hijas van a comprar algo, entonces me retiro porque no me gusta esa indecisión, "esto me gusta, hay mejor no", yo me desespero en ese sentido, si a mí me gusta algo lo agarro y ya, pero yo veo que para comprarse una blusa, no sé cuanto tarda. Sí les tengo paciencia, cuando salimos están viendo un vestido o algo, me voy a ver otros aparadores, vuelvo y están en el mismo departamento y con la misma blusa, pues así son para comprar.

Los días que estoy de vacaciones es como puedo estar con ellas, sí voy al rancho por la mañana, y toda la tarde es para ellas. Tengo la fortuna de tener una casita en la playa, nos vamos a veces, los fines de semana, y el tiempo es de nosotros cuatro, desayunamos, comemos y cenamos, toda la tarde juntos y en la noche jugamos lotería, y estamos platicando. Entonces los días que hay oportunidad, siento que puedo estar el tiempo completo con ellas.

Si tuviera la responsabilidad preferiría estar en la casa, me hace falta tiempo para jubilarme, desgraciadamente hay una hija que está en la universidad y es poco el tiempo que la estoy disfrutando, pero estando en mi consultorio yo vería

Capítulo 3.- Resultados

la forma de darme el tiempo para atenderlas, ya sea que trabajara en las tardes o en las mañanas.

Cuando estaban más chicos había una imposición a la comida y a ese tipo de cosas, pero ahorita en la actualidad no, una tiene dieciocho años y la otro catorce, la mera verdad nos cuesta mucho trabajo, será que son de poco comer, yo siempre fui muy flaco y mi esposa también, ellas son delgadas, pero no sé si por no comer o por patrón genético.

1.8 Rol de contribuyente en actividades domésticas

En su rol de contribuyente en actividades domésticas lo que le corresponde es barrer el patio, si observa que su esposa está ocupada, él se atiende, se sirve, calienta el plato y lo lava al terminar. Si su esposa le pide que le traiga algún ingrediente que olvidó para preparar la comida, no tiene inconveniente en traérselo.

En mi rol participante en actividades domésticas barro el patio, si mi esposa está ocupada, haciendo una actividad le sigo, abro el refrigerador, caliento algo y yo me atiendo, puedo ser autosuficiente. Si mi señora no está en ese momento, como cuando hizo su maestría, yo me calentaba las cosas, siento que le entro y lavo mi plato, pero no tengo una dinámica.

Mi papá siempre participaba con el rol de mantenimiento, de cosas de la casa, él participaba en hacer mandados y cosas de esas, porque si faltaba algo, él iba por el pan, siento que a raíz de eso, tengo un pensamiento más flexible, por ejemplo: si hacía falta algo y ya iba a amanecer, yo iba a la 27 (un mercadito ubicado en la colonia 27 de septiembre de Poza Rica, Veracruz.), compraba: chile, tomate, compraba parte de la despensa de la casa, porque la casa tiene que seguir funcionando, pero desgraciadamente no lo hacemos siempre.

Como me dice mi esposa: “oye, necesito que me vayas a traer esto”, se lo pasó a traer no tengo ningún empacho al participar de eso, de que lave trastes, de que trapee el baño cuando me termino de bañar, quiero que quede bien organizado, lo limpio le hecho agua, no me salgo así nada más porque sí

1.9 Actividades diarias o rutina de la pareja

Las actividades diarias o rutina de la pareja, reconoce que es su esposa la que carga con todo el paquete de la casa. Sus hijas saben que tienen que cooperar pero no lo hacen, su esposa no les exige y él utiliza otros métodos para obligarlas a que lo hagan. Definitivamente es más el tiempo que pasa fuera de casa, y hace las cosas cuando le pide su esposa que lo haga, cuando realmente la ocasión lo amerite. Su esposa es la que está toda la tarde con sus hijas, ella definitivamente es la que más les dedica tiempo.

Mi señora desgraciadamente es la que carga con todo el paquete, mis hijas son poco participantes, entonces se les tiene que apurar o decirles que tienen que hacerlo, porque sino, no les cae el veinte todavía. Mis hijas saben que lo tienen que hacer, que no lo hagan es diferente, como le he dicho a mi esposa, yo no me meto, porque cuando me meto las cosas se hacen o se hacen, no llevo una labor de convencimiento que se haga, lo tienen que hacer. A veces a mi señora no le gustan las formas que utilizo para que lo hagan y entonces me deslindo, cuando ella me dice “sabes que está pasando”, entonces, ya me meto.

En la responsabilidad de trasladar a las hijas a la escuela o algún evento, a veces las llevo, pero la más grande ella se va, tiene su carrito y sola se desplaza, sólo llevo a la más chica a veces, casi por lo regular la lleva siempre su mamá, porque voy a la consulta y siempre llego tarde. A veces ella va a sus fiestas. A las dos de la tarde, voy a comer a la casa, platicamos un rato, pregunto qué novedades hay, y más tarde regreso a trabajar. A veces salgo a las nueve de la noche, los lunes y los martes, en realidad es poca la estancia que estoy en la casa.

1.10 Motivos para confiar en otras personas

Los motivos que tiene para confiar en otras personas, no ha sido necesario porque la única persona en la que ha confiado es su suegra, eso fue cuando sus hijas estaban pequeñas. Su esposa está batallando y están pasando por una crisis hogareña, sólo cuentan con una señora que les va a planchar.

Solamente a mi suegra, nunca se le ha dejado a otra persona que no sea ella, de chiquitas solamente, ahorita ellas podrían decir cualquier cosa que no les

Capítulo 3.- Resultados

agradara, y sí se quedan, se quedan con mi hermana. Pero nunca se han quedado con nadie, siempre jalamos con el paquete. Yo siento que tanto el hombre como la mujer necesitan su superación personal y sí esta va implícita en el trabajo que desarrolle, hay que darle la oportunidad. No porque en el caso de que mi esposa sea odontóloga también, tú no te vas a realizar. El mismo esfuerzo que te costó salir de la universidad, es el mismo esfuerzo que nos ha tocado a todos. No quiero una profesionista frustrada.

Estamos pasando por una gran crisis “hogareña”, porque desgraciadamente mi señora está batallando, haciendo de todo y nada más hay una señora que va a planchar. Tenemos una persona que viene a planchar, no hemos encontrado una persona bien recomendable, honesta, porque se quedan en la casa, solas durante muchas horas del día. Ya hemos tenido varias experiencias desagradables, de que metemos gente, y desgraciadamente cuando vamos a buscar ciertas cosas, a habido saqueo.

1.11 Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

Las manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo, responde que no es su caso, porque siempre tuvo el apoyo de su suegra y sus cuñadas.

No es mi caso, porque tuve el apoyo de mi suegra y hermanas de mi esposa.

1.12 Actividades escolares y de ocio

Las actividades escolares y de ocio las disfrutaban en su casa que tienen en la playa, se meten al agua y realizan actividades donde toda la familia participa.

Nos vamos a comer, jugamos a las carreras, andamos con el platillo ese, un rato, nos metemos al agua, no podía especificar cuanto tiempo porque allá no veo noticias, hasta el reloj me quito, no leo el periódico, si acaso llevo un libro para leer.

Me levanto temprano, a las seis pongo mi cafetera, saco mi mecedora y la pongo frente al mar y leo un rato, todas se paran de nueve treinta a diez de la

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

mañana, para mí son muchas horas sin hacer nada, entonces me voy caminando frente al mar, camino un buen rato, jugamos más tarde con la raqueta esa del gallito, con las hijas retadoras, mi señora aprovecha para descansar o para estar haciendo ahí algo, porque nunca para de hacer algo.

II. Características de la vida laboral

2.1 Valor al trabajo

El valor que le da al trabajo reconoce que es un trabajo que muchas personas desean y por el cual está muy agradecido. Lo cuida y es celoso con el. Pero piensa que la remuneración que recibe es importante en el mundo materialista en el que se vive, entonces el aspecto económico tiene para él, un peso alto.

Es un trabajo que querrían muchos, y lo valoro excelentemente y le agradezco a este trabajo, todo lo que me ha dado, es un trabajo que lo cuido, soy muy celoso con mi trabajo, y hasta envidioso podría decirlo.

Y regresar con alguna oportunidad de trabajo, y cuando se va teniendo la oportunidad de un trabajo bueno, tiene uno que cuidarlo, porque si no es perder un esfuerzo que se hace.

Cuando uno empieza a generar un trabajo remunerado, siente gran satisfacción por eso ya pasado, porque todos pasamos por incertidumbre, grados de dificultades para su formación, pero cuando uno ve lo remunerado en un mundo que es materialista, y que a veces el aspecto económico tiene un alto peso, entonces uno tiene mucha gratificación.

2.2 Beneficios obtenidos del trabajo

Los beneficios que ha recibido son muchos, pues el trabajo le ha dado estabilidad emocional, seguridad y economía. Le ha permitido tener el trabajo universitario y el trabajo en su consultorio, y oportunidad de desarrollarse en la administración pública como director de la facultad.

Es un trabajo que me ha dado, estabilidad emocional, seguridad, economía

Capítulo 3.- Resultados

también, porque gracias a Dios estamos bien. Me ha abierto las puertas en el consultorio, y lo que me dio la oportunidad para estar aquí en la universidad. A mí cuando me ofrecieron la dirección de la Facultad, fueron varias veces y nunca la quise, me hablaron por teléfono y me negué. Después me presentaron al doctor y me dijeron “ven, quiero que lo conozcas, y dije que no”, porque no estaba preparado para una responsabilidad de esas, pero finalmente acepté.

Es una carrera que tiene ciertas ventajas para su práctica, como mujer puede ajustar su horario perfectamente bien a un trabajo, el trabajo cuando es particular lo puede acomodar hasta en su casa, un área bien diseñada para el trabajo, y puede estar atendiendo en su casa perfectamente. Doy gracias a la vida de darme una oportunidad de estas, porque he aprendido con los muchachos, con la gente que trato que sean profesionales, de todos ellos he recibido enseñanzas. He conocido lo que es la administración pública, que desgraciadamente no lleva a la práctica sus leyes orgánicas, y sus estatutos siempre son violados por autoridades, por maestros y alumnos.

Estoy grande y en un momento dado me puede venir algún problema de salud, como les ha venido sucediendo a algunos compañeros, que los han operado del corazón, y son ciento y miles de pesos y es un dinero que no se tiene a la mano, como para disponer de ellos, y en este sentido la Universidad es una institución muy socorrida con sus maestros, desgraciadamente muchos maestros hacen mal uso.

2.3 Inconvenientes del trabajo

Los inconvenientes que tiene en su trabajo que no le gusta estar atrapado en cuatro paredes, pero como tiene trabajo, las horas pasan y cuando entra son las cuatro de la tarde y al salir ya anocheció y son las nueve de la noche.

Una de las desventajas que le podría ver a mi carrera es que me tiene atrapado en cuatro paredes, a mí me gustan los espacios libres, abiertos, siento que el área es muy limpia teniendo todos los cuidados.

Yo creo que no me gusta ningún trabajo como este, desgraciadamente en la vida no se puede chiflar y tragar, no me gusta estar atrapado, pero como hay trabajo, las horas no se sienten. Yo entro a veces a las 4 de la tarde y voy saliendo

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

a las 9 de la noche, ya veo oscuro cuando yo me metí estaba clarito, no veo como pasan las horas, entonces es un paciente y otro, son situaciones diferentes. Donde me aburro, es cuando la gente me deja plantado, yo siento que es cuando si me molesta, estar sin hacer nada.

2. 4 Aspiraciones del trabajo

Entre sus aspiraciones y expectativas, está que su hija termine la carrera de odontología, y después continúe dentro de la ortodoncia. También desea terminar su maestría, pues está muy entusiasmado con las cosas nuevas que está aprendiendo

Es lo máximo que puedo llegar, no sé ahora que una de las hijas que está estudiando odontología, que dice que le gustaría estudiar ortodoncia, creo que es una gran satisfacción que me podría dar, después de tanto que me ha dado el consultorio. Aunque sé que ella se va a ir, porque tendrá que encontrar otras opciones de vida, pero eso me entusiasma saber, que si llega a tener una oportunidad de venirse para acá, pues va a encontrar en mí un amigo, pues siempre abrirse brecha, cuesta trabajo.

En cuanto a la maestría que estoy cursando, la odontología es una disciplina que me ha dado mucho, entonces conocer otras áreas de la odontología, creo que son gratificantes, porque a uno le gusta su carrera, ahora estoy comprendiendo muchas cosas, desde el punto de vista restaurativo. Para mí, mi mundo había sido siempre ortodoncia, no la parte de rehabilitación.

2.5 El trabajo una oportunidad para socializar

El trabajo es una oportunidad para socializar, porque le abrió las puertas de la gente que conoce actualmente y ha tratado de mantener una buena relación. Inició con algo nuevo que no había en Poza Rica, que era la ortodoncia, y que la gente no conocía y prefería irse a otros lugares a buscar el servicio.

Siento que me abrió las puertas de lo que tengo, la comunicación con la gente que conozco, infinidad de gente, me encuentro gente de Tuxpan y de la

Capítulo 3.- Resultados

región. He conocido infinidad de gente dentro de mi consultorio, he tratado de llevar buena relación con ellos por la parte de relaciones humanas. Ha crecido bastante por el número y la oportunidad de tratar gente durante mucho tiempo, como que nos conocemos un poquito más, aunque no intimidamos. Hay gente que se abre y uno también se abre con ellos, pero en sí nos conocemos.

Descuido un poquito mi consultorio, pero después me reorganizo rápido, porque me estaba costando mucho trabajo, haberlo echado a andar y descuidar algo que no conocían en Poza Rica que era la ortodoncia. La gente que tenía oportunidad se iba a México y a Veracruz.

Hay gente que a veces no tiene los recursos y la atiendo cuando presenta problemas urgentes como: paladar hendido, los trato igual, he tratado de buscar un equilibrio en el sentido de pagar lo bien que me ha tratado la vida, me ha tratado creo que demasiado bien.

2.6 Relaciones con autoridades

Las relaciones con directivos/as, el hecho de haber sido director le da la experiencia, cuando las cosas no se están haciendo como debe ser o programarlas como deberían. En cuanto a la gestión de los directivos, si no han logrado todo lo que se propusieron hacer, es porque no se han conjuntado esfuerzos con los maestros y los alumnos.

A veces las cosas, como uno tiene cierto ensayo dentro de esto o un aprendizaje administrativo, a veces uno cree que las cosas no las están haciendo como deberían de ser o programarlas como deberían. Molesta la improvisación de nuestros directivos, que no contemplan eso, pues ese es su trabajo y eso me fastidia.

En cuanto a la gestión de directivos, yo creo que es un poquito difícil hablar de eso, se hace lo que se puede, con los recursos que tiene y el apoyo que recibe de la institución, pero yo siento que en la escala de valores, siempre uno tira a más, no estacionarse y agotar todos los recursos que tienes para lograrlo. Sí no lo han logrado algunos, es porque no tienen el apoyo de maestros o asegurarse de maestros y alumnos para poder lograr ese objetivo, porque aquí se vale utilizar todos los recursos, para trabajar para el bien de la institución. Yo siento que está

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

igual, con sus propias carencias y virtudes, cada quien sabe que hizo lo mejor.

2.7 Relaciones de valor con varones y mujeres

El valor que les da a varones y mujeres en el desempeño del trabajo académico, es con sentido de responsabilidad. Aunque reconoce que en el sentido de responsabilidad, de investigar es más acertada la mujer. Con los alumnos se dirige sobre todo al alumno que es más flojo porque son los que no quieren esforzarse y quieren que les regale la calificación.

Las valoro con sentido de responsabilidad, también como en el hombre, con los mismos pecados, con las mismas virtudes. Hay como en todos lados, aquella persona que no es responsable, que no es ubicada, porque puede haber una que otra persona así, aunque siento que en el sentido de responsabilidad, de investigar, está más acertada la mujer que el hombre

Con los estudiantes desde un principio empezamos a hablar de su responsabilidad y de sus participaciones, ellos no quieren a veces, uno no puede hacer más, uno trata de hablar con ellos particularmente, de decirles “sabes que no estás participando”, “necesito que participes”, “no conozco tu voz”, “tienes calificaciones muy malas”, entonces que se de cuenta el alumno que existe para nosotros, pero creo que es buena la relación. Con la gente que es uno más exigente es con el flojo, con el apático, con el indiferente, siempre los hay en los salones que no quieren ganarse las cosas, nada más quieren que les regale uno la calificación y no se esfuerzan.

En mi totalidad, como tengo una descarga por mi maestría, tuve veinticuatro alumnos y de esos veinticuatro reprobaron diecisiete y de esos diecisiete acabo de pasar siete, me he quedado hasta con diez alumnos. Sí ellos tienen una evaluación ahorita, es porque no cumplieron con el número de trabajos, les estoy dando una oportunidad para que me dominen los temas teóricos. Pero no les voy a ayudar, si ni en lo práctico ni en lo teórico han cumplido, que se queden aunque sean del último semestre.

Capítulo 3.- Resultados

III. Conflicto de roles

3.1 Diferenciación de roles en la práctica docente

La diferenciación de roles en la práctica docente, el manifiesta que el trato a varones y mujeres es igual y a los dos les exige.

Creo que el trato que le otorgo a alumnos y alumnas soy parejo, les exijo a ambos.

3.2 Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

La opinión que tiene sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges, por un lado reconoce que el trabajo de la casa es muy pesado y lo que hace su esposa, no lo haría por nada del mundo, ni una semana lo haría. Su esposa también compra cosas en la casa, pero ella dispone de su dinero, y él no está enterado de lo que tiene, ni le dice que participe en los gastos.

Siento que la casa es un trabajo demasiado pesado, es vital, lo que pasa es que no se le ha dado el valor como trabajo. Si a mí me ponen a trabajar en la casa, con el mismo sueldo que tengo en la escuela y el consultorio. Lo que hace mi señora, no lo hago por nada del mundo, no trabajaría ni una semana.

Cuando hay gente que no trabaja, porque la limita el esposo, y gente que no trabaja porque no le gusta trabajar, gente que no tiene la seguridad de salir a trabajar. No ha sido preparada en algo desgraciadamente.

De la casa mi señora también compra cosas, y nunca me dice: “oye compré esto, ella el día que quiere dispone de su dinero, no sé ni cuanto tiene, ni como lo tiene, ni le pregunto, ni le digo que participe, en broma a veces le digo: “ya me vieras de retirar de trabajar, toda la vida he trabajado como burro y tú no tienes ninguna atención conmigo”, pero es cosa de broma sarcástica, porque siento que mientras tenga la capacidad de trabajar, lo voy a seguir haciendo y nunca he pensado ser un mantenido, porque me daría mucha pena.

3.3 Trabajo una fuente de conflictos

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

El trabajo es una fuente de conflictos, la relación entre las personas es relativa, porque hay gente poco sincera. Algunos de sus compañeros buscan el camino para acomodarse, los califica como ventajosos, y poco leales a la amistad.

La relación siempre es relativa, hay poca gente que es sincera. Casi todos, el cincuenta por ciento de mis compañeros van a buscar como se les puede facilitar, el camino para acomodarse. Siento que son unos convenencieros, no son leales a la amistad, ni a la responsabilidad con que ellos quieren convenir con la Universidad. El ingreso a la facultad tiene que ser de acuerdo a los perfiles.

La manera como se desarrollan los compañeros en el trabajo, no sé si por ganarse espacios, llega gente con mucha hambre, hambre de quererse colocar o ganar un espacio, pero esto no se hace con una ética, sino a base de insignias y de cosas que tenemos aquí en la Universidad. Creo que debe ser más selectivo el proceso de selección de los maestros, porque eso se refleja en la ética para los muchachos, entonces tenemos un medio que trabajar y la selección del personal tiene que ser con perfiles.

3.4 Poca participación del varón en el trabajo doméstico y familiar, otra fuente de conflictos

No considera en su caso, que su poca participación cree conflicto, porque su esposa sabe perfectamente como tiene distribuido su tiempo, y no le alcanza para hacer otras cosas en casa.

En casa mi esposa sabe que estoy ocupado por la mañana en la universidad, el rancho al cual también dedico mi tiempo porque me gusta y disfruto en hacerlo, y por la tarde voy al consultorio y me agrada mucho lo que hago, cada paciente es un caso diferente.

3.5 Momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo

Los momentos críticos en que se presenta el conflicto familia-trabajo es cuando sus hijas hacen cosas que saben que no deben hacer y lo repiten, o

Capítulo 3.- Resultados

cuando se mete en las cosas de la casa y utiliza métodos que a su esposa no le agradan. Se considera una persona explosiva.

Quizá en los momentos en que las cosas no se hacen en casa, como yo lo indico. Las cosas que mis hijas saben que no deben de hacer y lo repiten.

Yo siento que no, no le veo ningún conflicto, en eso. Ya comenté que soy así, en el rol de la casa no puedo participar, sí barro el garaje, aunque casi no me meto, porque si me meto a la casa, surge un conflicto. A mí no me gusta hacer muchas actividades, cuando me meto, a mi señora no le gustan los métodos que utilizo.

Con mis hijas me siento contento, a veces sí soy volado, pero me acerco a ellas y les digo "me volé, pero no hagas esto, me sacas de quicio no lo debes de hacer por favor, no me obligues porque reviento rapidito, soy una persona altamente explosiva, soy una criptonita. Por las buenas soy una persona completamente manejable, siempre y cuando esté dentro de mis parámetros, cuando me puedo comportar.

3.6 Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo

Las manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto familia-trabajo, son su explosividad, y su reacción de mandar al carajo a quien sea y rapidito.

Podría llevar a la explosividad, cuando hallamos quedado en algo y se está violentando eso, si hemos quedado ya, los permisos al menos con mis hijas no los tratamos delante de la gente, los permisos siempre son privados, las negociaciones son privadas siempre familiares, nunca delante de la gente se trata un problema de esos, me molesta eso, lo mando al carajo rapidito sea quien sea, le digo hija vete a la casa y lo hablamos. Con mi esposa no creo que hayan muchas disputas, aunque si se violentan las cosas, a veces.

IV. Conciliación de la vida familiar y laboral

4.1 Experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal, familiar y laboral

Su experiencia en compatibilizar, su vida personal, familiar y laboral, lo que le ha funcionado es tratar de no mezclar las cosas de un sitio con otro y tratar de resolver lo de la casa en casa, lo de la escuela también y por último los problemas del consultorio ahí mismo.

Después de tantos años, trato de no mezclar las cosas de la escuela y del consultorio, es más difícil. Claro que trato de no llevarme las cosas de la casa o de la escuela al consultorio. Los problemas de la casa los resuelvo en la casa, los de la escuela en la escuela y los del consultorio en el consultorio.

Cuando me jubile, comenté que en la mañana me iba a dedicar al rancho, en la tarde iba a tener consulta, y en la noche iba a cenar. Esto lo pienso hacer claro, porque las chamacas no van a estar ahí.

4.2 Facilidad o dificultad para conciliar

Ha sido difícil conciliar el trabajo del consultorio, por lidiar con enfermedades contagiosas. Por otro lado su responsabilidad en los tratamientos con niños/as, donde se tiene que triangular el éxito de los tratamientos de ortodoncia con la participación de los padres.

Muy difícil, es un trabajo de alto riesgo, tanto para el paciente como para uno, también hay enfermedades que pueden ser contagiosas, uno está en la casa del jabonero, el que no cae resbala. Hay gente que llega y desgraciadamente es muy difícil decirle, sabes que no te sirve un examen porque estás infectado del VIH. (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida).

Además y desgraciadamente el trabajo con niños, es de mucha responsabilidad, a veces nos vamos sobre el papá o la mamá y les decimos tiene esto y esto. A veces no les gusta, eso lo emplea uno mismo, pero es que no puedes dejar a mí toda la responsabilidad, no es que pague nada más, es que debo ser enérgico, va a seguir mis recomendaciones, si no va a ser un fracaso el

Capítulo 3.- Resultados

tratamiento. Entonces, no quiero pacientes así en mi consultorio, por eso soy muy celoso de mi trabajo en el consultorio, y a veces me gusta llegar al extremo de defender mis derechos.

4.3 Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo

Las dificultades que provienen de los horarios o jornadas de trabajo, no han sido un obstáculo para desarrollarse. Aunque sí al jubilarse piensa bajar su ritmo de trabajo y organizarse.

Al terminar la maestría pediré mi jubilación, pues ya tendré los treinta años de antigüedad y tengo pensado en el consultorio, bajar un poco el ritmo de trabajo. Organizar mi consulta de tal forma que sea por decir así, de las once de la mañana a las siete de la noche, o doce del día a las ocho de la noche, que sea en un horario corrido.

Trato de organizarme precisamente para que no haya ese tipo de conflictos, de la casa, de la institución o de mi consultorio. En la casa, yo no voy a dejar de ir a comer por un paciente, claro que voy a mi casa, no estoy conviviendo con ellos, ni participando, pero si nos comunicamos a veces dos, tres o cuatro palabras o más, a veces una plática nada más. Este paciente no va a la escuela, entonces dejo las cosas en el consultorio.

4.4 Por su condición de varón o mujer

La conciliación por su condición de varón, reconoce que la mujer en el espacio de la odontología tiene una habilidad nata y mucha sensibilidad. Pero también públicamente la mujer está teniendo una participación extraordinaria y se le tenga temor porque es más inviolable, en cambio el varón es más corrupto. Y el papel de la mujer en la escuela desde que se formó, ha estado bien ubicado.

La mujer tiene una habilidad nata, manual, y mucha sensibilidad, aunque hay compañeros del sexo masculino que también tienen una habilidad extraordinaria. En ese sentido es mayor el número de alumnos del sexo femenino, el porcentaje es mayor. Por eso a veces la diferencia de un salón de treinta, ocho

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

son hombres y las veintidós son mujeres, entonces el porcentaje está muy desequilibrado para poder ponerles a la par, y ponerles un juicio más justo.

Vamos a hablar de la parte femenina, que está teniendo una participación extraordinaria en lo que viene siendo los espacios que se los está ganando muy a pulso, no sé, sí porque de alguna u otra forma se les tenga temor, a empezar a funcionar en un aspecto de responsabilidad y digo inviolabilidad, porque nosotros somos el género masculino más corrupto, y la mujer es más inviolable, como se llama en conceptos de filosofía y de principios, y creo que ahí a lo mejor por eso se limita un poquito más, “cuando una mujer dice no, es que es no”, y “un hombre cuando dice no, es que puede ser sí, rápido”, entonces puede ser que ahí pueda determinarlo eso. El trato que se le ha dado a la mujer en el trabajo, cuando ha ingresado se le ha tratado con el debido respeto que se ha merecido, porque se ha ganado su lugar y ellas lo deciden, entonces no creo en los cambios tan sustanciales, porque creo que la mujer desde que se formó la escuela, ha estado bien ubicada.

4.5 Valor que le otorgan varones y mujeres a la conciliación

El valor que le otorgan los varones, es en el sentido de todas las situaciones que se presentan tienen la misma importancia.

Todo va de situación a situación, no puedo, es una rutina normal, todas para mí tienen la misma importancia.

V. Medidas de conciliación

En las medidas de conciliación que acostumbra poner en práctica, resolver las cosas principalmente lo de la familia, y poner toda la atención, porque después ni con todo el dinero ni con todo el tiempo se podría recuperar. Después administrar mejor su tiempo porque entiende que no todo puede ser trabajo, pero se siente afortunado de tenerlo.

Siento que hay cosas dentro de la familia y el trabajo, cosas que desgraciadamente hay particularidad hacia la familia, si yo tengo a alguien que se

Capítulo 3.- Resultados

me está saliendo dentro de los patrones normales, tengo que dedicarle la mayor atención, hasta que yo vea que las cosas se enderezaron. Si no se ha enderezado, tratar de luchar a lo máximo por enderezar eso, porque después ni con todo el dinero del mundo, ni ningún tiempo del mundo podría recuperar

Administrar un poco más el tiempo, sé que todo en la vida no puede ser trabajo, a lo último el trabajo de todos modos no se queda, pero me costó mucho trabajo desarrollarme y después de que tengo el rito ese, no lo quiero soltar porque me siento una persona afortunada en el aspecto profesional, que me ha dado algo que yo nunca pensé que me fuera a dar mi profesión y hablando de profesión me estoy refiriendo a maestro y a la vida privada, digo como la vida práctica, privada.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Como quedó demostrado en la revisión bibliográfica, esta tesis doctoral viene a satisfacer un deseo anhelado, de abrir camino sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en México, que es un tema que está en proceso de exploración, dado que no existe un modelo de conciliación que sustente las relaciones de género entre varones y mujeres.

Este estudio se considera válido para la comunidad universitaria y el Estado de Veracruz, por la importancia del tema que se aborda. Lo delicado de esa relación que involucra a varones y mujeres en su acontecer cotidiano.

A pesar de ello se pueden señalar ciertas limitaciones entre ellas: el número de entrevistas realizadas y la saturación de la información avalan la fiabilidad de los resultados obtenidos en la investigación. Futuras investigaciones nos permitirán ampliar la muestra e incluir nuevos perfiles que quizás aporten otros perfiles nuevos datos enriquecedores. En los aspectos relacionados con la vida familiar, vida laboral, conflicto de roles, conciliación y estrategias de conciliación, la coincidencia de las respuestas y la saturación es evidente, pero en otras cuestiones relacionadas con los sentimientos y los valores de cada participante, cada uno/a manifiesto a su singularidad.

Sería igualmente de interés ampliar esta muestra a otras facultades de odontología de otras regiones como Veracruz, Puerto y Jalapa, Veracruz.

La asignación de perfiles ha mostrado su utilidad en cuanto que ha permitido presentar una muestra variada y representativa. En términos generales se ha dado un alto grado de coincidencia sobre su rol entre las mujeres, y también entre los varones. Pero sí se manifiesta como variable de discriminación, el género, la actividad laboral de las mujeres y las cargas o responsabilidades de los hijos/as y de la casa. Los varones y las mujeres sienten y se manifiestan de forma diferente en cuanto a cómo organizan sus tiempos dedicados al quehacer familiar, laboral y los conflictos que subyacen a ese intento de conciliar y las medidas que adoptan para subsanar dichos conflictos.

El desarrollo de este estudio sobre la conciliación, desde una perspectiva de género, me ha permitido adentrarme en el análisis y la comprensión del significado que las personas le otorgan a la familia y al trabajo. Asimismo,

Capítulo 4.- Conclusiones

conocer los valores que reconocen a sus parejas, el valor que le otorgan a su trabajo, los roles que entran en conflicto, la experiencia en conciliar la vida personal, familiar y profesional y las estrategias para conciliar el conflicto familia-trabajo. Son acontecimientos que tienen lugar en el ámbito privado y público.

De esta forma he podido dar respuesta a los objetivos planteados y conocer las estrategias para conciliar, saber cómo se establecen las relaciones de género, distinguir cómo organizan su tiempo y su jornada de trabajo, priorizando su vida familiar y laboral, y diferenciar los roles o papeles en el espacio privado y público.

Los resultados obtenidos en este estudio, son como un muestrario que motiva a seguir en el futuro, en el análisis y profundización de las diferentes cuestiones abordadas.

Hasta el momento el trabajo de campo realizado arroja una serie de conclusiones que exponemos a continuación:

1. Las relaciones de género en este trabajo nos han permitido conocer las valoraciones, actitudes, opiniones que se hacen respecto al hecho de ser varón o mujer. La aceptación, rechazo o cuestionamiento de los roles que asumen.

2. Nuestros resultados, coinciden con las cifras estadísticas que muestran que las mujeres emplean casi el 100% de su tiempo al trabajo doméstico, mientras los varones sólo la mitad del tiempo. El número de horas semanales que invierten ellos en el trabajo doméstico, es de 9 horas, y las mujeres 39 horas a la semana. En el cuidado de familiares, ellos destinan 9 horas, y ellas 23 horas. Destacando la gran labor que desarrollan las mujeres y el tiempo que invierten en el mantenimiento de los hogares en la vida privada y de sus trabajos en el entorno de lo público.

3. Las mujeres en su rol personal, aseguran no tener tiempo para ellas. Llevan una activa vida profesional, académica, pero inactiva para realizar una actividad deportiva o recreativa. Pero muchas veces el rol laboral les exige trabajar a marchas forzadas para sacar adelante nuevos programas escolares. Esto se convierte en una constante, acostarse tarde y levantarse temprano.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Hemos mostrado así cómo las mujeres mexicanas del ámbito en el que hemos llevado a cabo el trabajo realizan continuos esfuerzos para conciliar los roles de género asignados en lo público y en lo privado.

4. En su rol de madres en el espacio doméstico, atienden a sus hijos/as y forman buenos hábitos en ellos/as. Cuidan, aconsejan y los/as escuchan. Mientras los varones confían ese doble rol o papel a las mujeres, que lo desempeñan con responsabilidad. Además sus hijos/as van creciendo y tienen necesidades, que sus esposos no les pueden proporcionar. Porque las mujeres son más sensibles al cuidado de los hijos/as, y tienen la capacidad de transmitir y cuidar esos detalles. Los “roles femeninos” asignados, los estereotipos asociados a la feminidad determinan las experiencias vitales de las mujeres entrevistadas, a pesar de que hayan iniciado su andadura en la vida pública

5. Las mujeres participantes en este estudio externan que sus esposos son muy buenos porque las ayudan, pero ellas tienen la encomienda de llegar a hacer la comida o darles de comer e incluso las esperan a comer. Lo que viene a representar otra situación de estrés, cuando ellas llegan a retrasarse. Consideran que los deben de atender por la razón de que no están en la casa y en algunos casos ellas no guisan, lo hace un familiar, la empleada doméstica o compran comida preparada. Este es un aspecto destacado del rol de cuidadoras, que sobresale en los discursos y en los datos recogidos.

6. Las mujeres en sus roles de amas de casa viven situaciones difíciles como organizarse con los aspectos básicos de la adquisición de la despensa, el sitio donde se abastece y el apoyo de la familia para hacer la compra. Se valen en algunos casos de sus cónyuges, para que adquieran algunos alimentos que les hagan falta para la preparación de la comida. Los varones participan en “lo accesorio”, complementan, pero no permiten evitar las situaciones de estrés derivadas del mantenimiento de los distintos ámbitos del desarrollo personal.

7. Las mujeres pueden realizarse en el trabajo remunerado, debido a los apoyos de familiares cercanos o personal doméstico de su confianza. Además consideran que confiar a sus hijos/as a otras personas, les crea remordimiento de conciencia por no estar con ellos/ as, cuando otras amas de casa lo hacen.

Capítulo 4.- Conclusiones

Pierden el control de sus hijos/as al dejarlos/as al cuidado de familiares cercanos como la suegra, la abuela, el padre o el personal doméstico. Esta es una estrategia que se muestra común entre las mujeres entrevistadas y que no sabemos si se reproducen también entre otras mujeres que combinan público y privado en otras clases sociales o en otras situaciones en las que no es posible la ayuda doméstica o familiar.

8. El trabajo laboral que desarrollan las mujeres de este estudio, es una lucha constante, pero también es el espacio donde han perdido sus relaciones sociales y familiares, por su entrega desmesurada. Esta situación puede estar generando consecuencias en la salud física y psíquica de estas mujeres. Hemos detectado que es un ámbito en el que se necesitan de más y profundos estudios.

9. Las mujeres en sus roles docentes, reconocen que al inicio de sus carreras tuvieron limitantes para desarrollarse laboralmente, ya que las autoridades consideraron que los varones tenían mayores responsabilidades por ser quienes sostenían sus hogares, mientras ellas percibían el ingreso de sus esposos.

10. Las mujeres en sus discursos se contradicen dicen que su familia está en primer lugar, pero el trabajo remunerado también lo es, hay claras evidencias de ello. No podrían estar en casa solamente para ellas sería aburrido y monótono y admiten que para eso estudiaron una profesión, se esforzaron en hacerlo. Sus vidas se han enfocado a lo público y no podrían estar de nuevo centradas en lo privado.

11. Las mujeres desean resolver satisfactoriamente los problemas que se presentan en el trabajo remunerado y en la casa, quieren estar bien en ambos lados. Existen situaciones que les ocasionan estrés como: el comportamiento problemático de los hijos/as pequeñas/os o adolescentes o la preocupación de un curso inter semestral o realizar algunas actividades académicas o administrativas. Nuestros datos muestran cómo se requiere de un cambio social que permita un reparto más equitativo de las responsabilidades de mantenimiento de los hogares y de crianza de los hijos-as.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

12. En algunos casos a los varones les gusta cocinar, y lo hacen por gusto, por placer, cuando les nace hacerlo o cuando se les apetece. Aunque usualmente son las mujeres quienes lo hacen, y aunque para algunas es gratificante para otras no deja de ser una obligación más. Los varones en sus roles de contribuyentes domésticos, elijen qué actividades desean realizar, ya que participan en algunas actividades como la atención y cuidado de los hijos/as, llevarlos/as y recogerlos/as de la escuela, o alguna actividad deportiva. Y por otro lado apoyan en el cuidado del jardín y las plantas, acompañar a la familia a hacer la compra los fines de semana. Coincidimos en la factibilidad de cambiar el término conciliación, por dar la idea de que ambos cónyuges, contribuyen de manera simétrica en sus roles de padre/madre, esposo/a, y contribuidor/a del apoyo doméstico. Aunque en nuestros resultados nos hemos dado cuenta que son las mujeres quienes intentan hacerlo, pero los varones queda claro que no tienen la intención de conciliar.

13. Los varones en su roles de padres y contribuyentes domésticos, Definitivamente actividades que tengan que ver con actividades domésticas, como barrer, trapear, etc., no lo hacen, porque no les gusta hacerlo, consideran que son más bien actividades femeninas, y para ello tienen el servicio de una empleada doméstica.

14. Las mujeres en relación a los varones sí otorgan un significado distinto a la conciliación. Son de hecho ellas las que se esfuerzan por conciliar, pero más que conciliar, están compaginando sus diversos roles, porque las ayudas que reciben de sus cónyuges y de los hijos/as son limitadas. Son ellas quienes se encargan de compaginar, que significa acumular con permanentes arreglos. Acumulan las responsabilidades diarias de la crianza y cuidado de los hijos/as, que en relación.

15. El tiempo que ellas invierten es mayor al que dedican sus cónyuges. El tiempo y compromiso de las mujeres es permanente y los de sus esposos, es discontinuo y con limitantes.

16. A pesar de que en algunos casos las mujeres de esta investigación son independientes económicamente, el control de sus ingresos no les da

Capítulo 4.- Conclusiones

autonomía. Pero ellas invierten parte de su sueldo en necesidades de sus hijos/as, en gastos de la casa, en gastos personales y en familiares dependientes.

17. El trabajo que las mujeres realizan en la doble jornada, no se conceptualiza como tal. En gran parte de los casos presentados se percibe invisible “mi mujer lo hace...” “Se hace cargo”.

18. Los varones en sus roles de esposos, padres y contribuyentes domésticos, apoyan más y se comprometen más a ayudar, cuando las mujeres no están en casa. Especialmente cuando salen muy temprano a realizar su trabajo asalariado o por alguna comisión encomendada por la Universidad, por algún estudio de maestría, o por algún embarazo de alto riesgo.

19. Los varones en sus roles de esposos aseguran que sus posiciones en casa y fuera de ella, están bien delimitados y no les ocasionan conflictos. Y sus esposas son amas de casa y están dedicadas a las actividades del hogar y el cuidado de los hijos/as. Reconocen que no tienen nada que conciliar y al incrementar su carga de trabajo, tenían la seguridad de que sus esposas estaban en el hogar. Y en los casos en que las esposas tienen un trabajo remunerado, ellos están convencidos de que sus esposas son lo suficientemente responsables para atender el hogar y el trabajo remunerado.

20. Los varones en sus distintos roles admiten que la comida que preparan sus esposas es buena, es sabrosa, hacen la limpieza de la casa y las califican como supermujeres. Ellos reconocen que las están valorando poco a poco, pero no en su justa dimensión. Aunque algunas mujeres también se califican como supermujeres, por el sentido de multiorganización que les permite ser profesionales, amas de casa, madres y amigas, etc.

21. En los casos de varones, no hay conciliación, ellos siempre están priorizando sus actividades remuneradas por encima de las familiares. Se conforman con decir ayudo en lo que pueda, y llevaré a la familia a dar la vuelta. Justifican que no contribuyen porque no tienen tiempo de hacerlo y además lo hacen cuando las necesidades de la casa lo ameritan, lo hacen con gusto, no se los tienen que solicitar.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

22. Los varones y mujeres representan distintos roles diariamente, a los cuales dedican distintos tiempos. Justificándose los varones que no pueden dedicar más tiempo a la familia por su exigencia en el trabajo remunerado. El tiempo dedicado al trabajo remunerado no lo pueden modificar y el tiempo dedicado a la familia es el que le pueden dedicar. Reconocen que la carga de ellos y sus esposas es distinta, más sin embargo, no proponen alguna estrategia para remediar esta situación.

23. En lo referente a los roles y negociación del tiempo, el poder político conoce estas cuestiones de lejos y por la pareja, pero no es ciertamente el lugar de negociación dentro del cual se podría encontrar una respuesta. Problemas que permanecen en el universo de lo individual y sólo se piensa que pueden dar respuesta en lo individual. Nuestro estudio muestra la necesidad de profundizar en esta temática y proponer medidas de intervención pública que mejoren la situación de las mujeres a nivel social.

Medidas propuestas

Que se reconozca y se vea con otra óptica el trabajo doméstico de las mujeres, sobre todo aquellas que realizan doble o triple jornada. Esta situación que ocurre a nivel individual, personal y de pareja debe dejar de ser del orden privado, y por su importancia figurar en las políticas públicas a nivel local, estatal y federal.

Que se valore en condiciones igualitarias el papel de varones y mujeres como proveedores/as económicos/as y se siga luchando por la autonomía económica de las mujeres y su independencia emocional.

Que en las nuevas políticas públicas que se formulen públicamente, incluyan la concientización en las nuevas generaciones de una cultura del reparto de actividades, en que los varones tengan una participación inminente en el tiempo particular, familiar y libre.

Que varones y mujeres realicen una jornada de trabajo, donde el ingreso sea suficiente para cubrir las necesidades de la familia, y tener más tiempo libre

Capítulo 4.- Conclusiones

para invertirlo en la familia. Reorganicen sus horarios escolares y particulares para fortalecer sus inquietudes manifiestas en su rol personal, como recuperar el tiempo dedicado a fortalecer sus lazos sociales y familiares.

Que se reconsidere la factibilidad de cambiar el término conciliación, por dar la idea de que ambos cónyuges, contribuyen de manera simétrica en sus roles de padre/madre, esposo/a, y contribuidor/a del apoyo doméstico.

Que los varones dejen de visualizarse y valorarse como proveedores económicos, le den también la oportunidad a las mujeres, y se conviertan proveedores de atenciones, de cariño, de afecto, aspectos tan valiosos para el bienestar y equilibrio armonioso de la familia. Exigirles a los varones, lo que las mujeres han hecho durante mucho tiempo.

Discusión

En este trabajo las relaciones de género nos han permitido conocer las valoraciones, actitudes, opiniones que se hacen respecto al hecho de ser varón o mujer. La aceptación, rechazo o cuestionamiento de los roles que asumen. Esto coincide con Del Valle, 1993 que sustenta que las relaciones de género han desempeñado un papel clave en las relaciones de poder y en la estructura social, de manera prácticamente universal. Lo encontrado en nuestros datos confirma que las mujeres al inicio de sus trabajos tuvieron limitantes, ya que las autoridades preferían a los varones por ser el sostén de la casa. Esto es acorde con García, Blanco y Pacheco, 1999 que demostraron que las mujeres siguen padeciendo la discriminación laboral. Y Carrasco Galán, 2004 que propone que las mujeres eran desde siempre reinas del hogar y del sistema educativo, dos reinados con poca gloria, que trae de fondo el tipo de ideología reinante en la sociedad actual, que remite a situaciones de dominación y exclusión y al sometimiento de éstas bajo los varones. Otra situación que se encontró es que el trabajo laboral que realizan las mujeres de este estudio, es una lucha constante, pero también es el espacio donde han perdido sus relaciones sociales y familiares, por su entrega desmesurada. Esto corrobora con Del Valle, et al, 2002 que afirman que es importante la conceptualización de lo que se entiende por

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

trabajo en cada contexto específico y contemplar la organización del trabajo y de los ingresos. Borderías y Carrasco, 1994 proponen que el concepto de trabajo se encuentra en una continua definición que en diferentes contextos sociolaborales, harán que cada grupo cultural defina lo que entiende por trabajo y la valoración que se le da.

Se comprobó que en los varones, no hay conciliación, ellos siempre están priorizando sus actividades remuneradas por encima de las familiares. Esto corrobora con Carrasco, 1997 que propone que los varones, continuarán con dedicación exclusiva al trabajo asalariado, y su participación unidimensional en el trabajo asalariado. Torns, 2004 afirma, al parecer, se da por supuesto que los hombres no tienen vida familiar que conciliar. Otros aspectos de la investigación revelan que para las mujeres su familia está en primer lugar, pero el trabajo remunerado también lo está, hay claras evidencias de ello. Esto prueba lo que Ramos y Romo, 1998 sustentan que es difícil mantener un modelo mixto que combina en proporciones iguales, priorizar la vida profesional sobre la familiar. Carrasco, 2004 sustenta en un sitio exigen la eficiencia y en el otro la relación, dos cuestiones difíciles de conciliar.

Destacan ciertas situaciones analizadas de los entrevistados en sus distintos roles, y una de ellas es que no proponen medidas de conciliación. Hecho que afirma Salido, 2001 que en parte se debe, a la posición secundaria de las mujeres respecto a la actividad laboral, y la falta de apoyo a medidas efectivas que permitan la ruptura de la división del trabajo. Una condición que se encontró es que los varones admiten que la comida que preparan sus esposas es sabrosa, hacen la limpieza de la casa y las califican como supermujeres. Reconocen que las están valorando poco. Situación que se corrobora con Artazcoz et al, 2002 que proponen que el trabajo doméstico no está reconocido socialmente e implica tareas pesadas y poco gratificantes. Carrasco, 2001 reafirma que estas actividades no valoradas, que incluyen la alimentación, el afecto absolutamente necesarios para el bienestar de las personas y la sociedad. Tobio, 2003 suscita la mujer independiente, activa y profesional, que se mantiene en el mundo del trabajo, es una “supermujer”.

Se encontró en los casos de mujeres que ellas realizan su trabajo

Capítulo 4.- Conclusiones

remunerado, porque cuentan con apoyo doméstico. Como lo destaca Blanco, 1989 que la mujer participa en el mercado de trabajo, porque cuenta con mano de obra femenina. El hecho de que las mujeres realicen la doble jornada, propicia en ellas sentimiento de culpa y pérdida del control de sus hijos. Esto es acorde con Palomar, 1997 que sustenta que la doble jornada favorece un conflicto de roles, que las mujeres enfrentan en la familia como en el trabajo. Y Murillo, 2001.

Propone que las mujeres pagan un fuerte tributo cuando delegan porque el sentimiento de culpa no tarda en aparecer. En este trabajo las mujeres representan varios roles pero uno muy importante pero descuidado por ellas es el rol personal, aunque aseguran no tener tiempo para sí mismas. Muchas veces se antepone el rol laboral que les exige trabajar a marchas forzadas para sacar adelante nuevos programas escolares. Como lo destacan Román Rivas, 1998 que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha supuesto una aproximación entre el mundo laboral y el doméstico y la mujer se ha partido en dos. Le Feuvre, 2000 que afirma que no favorece el reparto sexual del trabajo en función de las cargas domésticas y familiares que de manera desigualitaria pesan sobre las mujeres.

Se estima que las mujeres en sus roles de amas de casa viven situaciones difíciles para adquirir la despensa y el apoyo de la familia para hacer la compra. Sus cónyuges las apoyan cuando hace falta algún ingrediente para preparar la comida. Esto se sustenta en Vásquez, 1985 que dice que si existe ayuda de la familia para realizar el trabajo del hogar, las mujeres pueden ser más independientes y dedicarse a su desarrollo profesional y personal. Los datos encontrados muestran que los varones en sus roles de esposos aseguran que sus posiciones en casa y fuera de ella, están bien delimitados y no les ocasionan conflictos. Y sus esposas son amas de casa y están dedicadas al hogar. Se coincide con Guttman, 1996, que dice que la visión masculina se concibe como un rol exclusivamente femenino y el rol de proveedor se concibe típicamente masculino. Se encontraron situaciones que demuestran que los varones en sus roles de padres y contribuyentes domésticos, elijen qué actividades desean realizar, actividades que tengan que ver con actividades domésticas y más femeninas no las realizan. Lo que marca Casique, 2001 que la participación masculina es escasa y esporádica en quehaceres de limpieza, lavado y

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

planchado de ropa, alimentación y similares, pero más importante en el cuidado de los hijos/as. Bueno, 1992 destaca que el hombre rara vez acepta nuevas obligaciones, especialmente si son de carácter femenino.

Esta investigación comprobó que los varones apoyan más y se comprometen más a ayudar, cuando las mujeres no están en casa. De acuerdo a Barbieri, 1984 enfatiza que los varones realizaban más tareas domésticas, cuando sus esposas o compañeras participaban o tenían trabajo asalariado. Vivas, 1996 subraya que ayudan pero no necesariamente comparten las responsabilidades domésticas, cuando las mujeres trabajan en actividades extradomésticas. Guttman, 1996 precisa que ellos colaboran en las tareas de la casa no porque les corresponda hacerlo.

En los casos de mujeres se demostró que se esfuerzan por conciliar, pero más que conciliar, compaginan sus roles, porque las ayudas que reciben de sus cónyuges y de los hijos/as son limitadas. Esto se sustenta en Durán, 2004 que acentúa que ante la imposibilidad de conciliar las mujeres compaginan. Torns, 2004 señala las mujeres suelen encargarse de compaginarlas, que significa acumular, con ciertos arreglos. Otra situación que se comprobó es que el tiempo y compromiso de las mujeres es permanente y los de sus esposos, es discontinuo y con limitantes. De acuerdo con Perulli, 1994 enfatiza que existe un tiempo como objeto, capaz de medir y ordenar la vida social e individual. Singly, 1999 subraya el tiempo que emplean padres y madres en la crianza es distinto y desigual, el tiempo es visto como continuo por las madres y discontinuo por los padres. Bimbi, 1999 acentúa que las nuevas generaciones vayan creciendo en la cultura del reparto de actividades, de su participación en el tiempo libre, familiar y particular.

Los datos resultantes en el estudio demuestran que los varones y mujeres representan distintos roles diariamente, a los cuales dedican distintos tiempos y negociación. Justificándose los varones que no pueden dedicar más tiempo a la familia por su exigencia en el trabajo remunerado. Como lo sustenta Torns, 2001 que las tareas y los tiempos cotidianos son distintos para los hombres. Medá 2000, destaca que en lo referente a los roles y negociación del tiempo, el poder político conoce de lejos estas cuestiones, y la pareja no es ciertamente el lugar de negociación. Murillo, 2001 enfatiza que cuando el tiempo no se regula y oprime,

Capítulo 4.- Conclusiones

deberán ser tiempo de negociación. Se confirma que el trabajo que las mujeres realizan en la doble jornada, no se conceptualiza como tal, y se muestra invisible para los varones. Esto coincide con Pedrero, 2004 que propone que el estudio del trabajo doméstico y extradoméstico obliga a hacer una revisión conceptual y la valoración del trabajo doméstico. En los casos analizados, las mujeres admiten que estudiaron para tener una profesión y ejercerla. Esto se corrobora con García y de Oliveira, 2003, que menciona que aquellas mujeres con mayor escolaridad suelen lograr un mayor nivel de autonomía, en comparación con las que tienen menos escolaridad y realizan actividades manuales.

Una condición importante que se encontró es que las mujeres son independientes económicamente, pero el control de sus ingresos no les da autonomía total. Esto se sustenta en Coria, 2003 que reafirma que la independencia económica no es garantía de la autonomía de las mujeres. Los casos estudiados demuestran que las mujeres desean resolver los problemas del trabajo remunerado y de la casa. Se presentan situaciones que les ocasionan estrés. Esto coincide con Rosenthal, 1964 que propone que el conflicto familia-trabajo se ha definido como la forma de conflicto entre los diversos roles que asumen mujeres y varones. Rotondo, 2003 afirma que otra manera de definirlo es a través del cuidado que se tenga para controlar el estrés.



Valentín, en su rol docente.



Margarita, en su rol docente cotidiano.

Capitulo 4.- Conclusiones



Fernando realizando su rol docente, en la clínica odontológica.



Elizabeth, en su práctica docente, uno de sus varios roles.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes



Arcelia otra entrevistada, en su quehacer docente cotidiano.



Mariana realizando su rol como docente.

Capítulo V

BIBLIOGRAFÍA

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Adler, P. A. (1987). *Membership roles in field research*. Newbury Park, California: Sage.
- Adler, P. (1990). *Ethnographic research on hidden population: penetrating the drug world*. *NIDA Research Monograph*, 98, 96-11.
- Alfonso, A. C. (2002). La salud mental de las mujeres. Una propuesta para el debate. *La Ventana*, 16, 36-55.
- American Psychological Association. (2001). *Publication manual*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Ander-Egg, E. (2000). Métodos y técnicas de investigación social. *Vol. III. Cómo organizar el trabajo de investigación* (pp. 51-81). Buenos Aires, México: Grupo Editorial Lumen.
- Ander-Egg, E. (2003). Métodos y técnicas de investigación social. *Vol. IV. Técnicas para la recogida de datos e información* (pp.25-49). Buenos Aires, México: Grupo Editorial Lumen.
- Anónimo. (2006, diciembre 14). *Al fin crean instituto de las mujeres*. La Opinión (Poza Rica, Veracruz, México), p. 37.
- Ardener, S. (1981). Women and space: Ground rules and social maps. En T. del Valle, *El espacio y el tiempo en las relaciones de género* (pp. 12-13). New York: St. Martin Press. Adquirida 2 de noviembre de 2007 del <http://www.udg.mx/laventana/libr3/terevall.html>.
- Arnaiz Amigo, A. (2005). *Feminismo y femineidad*.(4-14 30-125).México: Editorial Porrúa.
- Arazola, M. (2003). Genero diskriminazioa unibertsitatean. *Emakunde*, 51, 48-53.
- Artazcoz, L., García Calvente, M. M., Esnaola, S., Borrell, C., Sánchez Cruz, J. J., Ramos, L. L., Merino, J., Daponte Codina, A., Anitua, C., Rohlf, I., y Cabrera León, A. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. En J. M. Cabasés, J. R. Villalbí, y C. Albar (Eds.), *Invertir en salud. Prioridad en salud pública* (pp. 74-90). Madrid: SESPAS.
- Bacchi, (1990). *Some differences*. Sydney: Allen and Unwin.
- Barrientos, G. (1991). La maestra universitaria: La doble jornada laboral. Estudios sociológicos. *En Palomar, J. El funcionamiento familiar y la doble jornada de trabajo*. *Revista de Psicología Social y Personalidad* (México), 13(2), 123-146.
- Balbo, L. (1987). El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco(Ed.). *Tiempos, trabajos y género*. (133-147) . Barcelona: Universidad de Barcelona.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Balbo, L. (1991). El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco. (Ed.) *Tiempos, trabajos y género*. (133-147). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Ballarín Domingo, P., Balding, V., Bareksten, B., Birriel, M. M., Euler, C., Le Feuvre, N., Hammer, J., Martínez, C., Ortiz, T., Raevaara, E., Taskinen, S., Ve, H., y Wigglesworth, D. (2000). *Las mujeres en Europa: convergencias y diversidades*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Beechey, V. y Perkins, T. (1987). *Women, Part-Time Work and the Labour Market*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, U. (2000). Enciclopedia de los símbolos. Océano. *Nexos* (México), 34(299), 23-25.
- Benería, L. y Roldán, M. (1987). *The crossroads of class and gender. Industrial homework, subcontracting and household dynamics in México City*. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press.
- Benhabib, S., y Cornella, D. (1990). *Teoría feminista y teoría crítica*. Valencia: Edicions Alfons el Magnanim.
- Bianchi, M. (1994). Más allá del doble trabajo. En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 493-504). Barcelona: FUHEM-Icaria.
- Bimbi, F. (1999). El tiempo de trabajo de las mujeres entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco. (Ed.) *Tiempos, trabajos y género* (133-147). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Blanco, M. (2002). Trabajo y familia: entrelazamiento de trayectorias vitales. *Estudios Demográficos y Urbanos* (México), 17(3), 447-483.
- Blanco Sánchez, M. (1989). Patrones de división del trabajo doméstico: Un estudio comparativo entre dos grupos de mujeres de sectores medios. En O. De Oliveira (Coord.), *Trabajo, poder y sexualidad* (pp. 133-158). México: El Colegio de México.
- Boccia, T. (2002). Los temas de la ciudad desde la perspectiva de género. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 7- 32). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Bonilla, A. (1998). Los roles de género. En J. Fernández (Comp.). *Género y sociedad* (pp. 141-176). Madrid: Editorial Pirámide.
- Borderías, C., y Carrasco, C. (1994). Género y trabajo. En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 28-51). Barcelona: FUHEM-Icaria.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- 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* (pp. 17-109). Barcelona: FUHEM-Icaria.
- Borderías, C. (1984). En A. Téllez Infantes, *Trabajo y representaciones ideológicas de género: propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural*. Rev. Gazeta de Antropología, 17. (pp.1-25). Universidad de Granada. Granada.
- Borja, J., y Castells, M. (1997). *Local y global. La gestión de las ciudades en la era de la información*. Madrid: Taurus.
- Billing, M. (1987). Los roles de género. En J. Fernández. En *Género y sociedad*. (pp. 141-176). Madrid: Editorial Pirámide.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Brunel Aranda, S., y Moreno, N. (2001). Especificidad del género en la prevención de riesgos de salud. En C. Bernis, R. López, C. Prado, y J. Sebastián (Eds.), *Salud y Género. La salud de la mujer en el umbral del siglo XXI* (pp. 329-338). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Bueno, R., Gaitán, R., y González, A. (1991-1992). El estatus cambiante de la mujer en México: su lucha por identidad fuera del hogar. En Palomar, J. El funcionamiento familiar y la doble jornada de trabajo. *Revista de Psicología Social y Personalidad* (México), 13(2), 123-146.
- Burín, M. (2004). Género femenino, trabajo y familia: el techo de cristal y otros obstáculos. *Conferencia*. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Centro de Investigaciones Empresariales en Ciencias y Humanidades, Buenos Aires.
- Burín, M. (1996). Género y salud mental. En A. García Mina, A. *El género, un concepto integrador. Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad* (pp. 81-96). Madrid: Narcea Ediciones.
- Bustos Romero, O. (2001). Género y socialización: familia, escuela y medios de comunicación. En M. A. González Pérez, y J. Mendoza García (Comp.), *Significados colectivos: procesos y reflexiones teóricas* (pp. 289-358). México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Cabanellas de Torres, G. (1999). En G. Cabanellas de las Cuevas, y C. Flaibani. *Diccionario de Derecho Laboral*. (pp. 663). Argentina: Editorial Heliasta.
- Camps, V. (2000). *El siglo de las mujeres*. (pp. 41- 67). Madrid: Universitat de València, Instituto de la Mujer.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Carrasco, C. (1999). *Hacia una economía feminista*. En C. Carrasco (Ed.), *Mujeres y economía* (pp. 11-55). Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C. (1997). Mujeres. Trabajo en España. *DUODA* (Barcelona), 13, 85-105.
- Carrasco, C. (1991). *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana. Un asunto de mujeres? *Mientras Tanto*, 82, 43-70.
- Carrasco, C., Mayordomo, M., Dominguez, M., y Alabart, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Carrasco Galán, M.J. (2004). Análisis de los estilos directivos de las mujeres en centros escolares. Adquirida abril, 10 de 2008. <http://www.escriptorasyescrituras.com/revista.php/2/16>.
- Casique, I. (2001). *Power, autonomy and the division of labor in Mexican dual-earner families*. Lanham, New York, Oxford: Oxford University Press.
- Cassell, C. (1998). *Negociación amorosa*. México: Editorial Patria.
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. (pp. 178-214). México: Editorial Grijalvo.
- Cayra Quispe, A. (2004). Actualidad de la etimología trabajo. *Aportes Andinos* (Ecuador) 10, 1-4. Adquirida Octubre 9, 2005, del <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista10/actualidad/adolfo%20cayra.htm>
- Chávez Hernández, E. (2005) *La protección constitucional de la familia; una aproximación a las constituciones latinoamericanas*. Adquirida Noviembre 10, 2005.
- Código Civil Veracruzano (2006). Adquirida Diciembre 1, 2007, del [http://sistemas.cgever.gob.mx/2003/Normatividad_Linea/constitucion_codigos_y_leyes/2_CODIGO%20CIVIL%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20VERACRUZ%20\(REFORMADO%2024%20AGOSTO%202006\).pdf](http://sistemas.cgever.gob.mx/2003/Normatividad_Linea/constitucion_codigos_y_leyes/2_CODIGO%20CIVIL%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20VERACRUZ%20(REFORMADO%2024%20AGOSTO%202006).pdf).
- Coffey, A., y Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.
- Comás, D. (1995). *Trabajo, género, cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Editorial Icaria.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2006). México: Editorial Esfinge.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Constitución Política del Estado de Veracruz (México). (2007). Adquirida diciembre 1, 2007, del [http://sistemas.cgever.gob.mx/2003/Normatividad_Linea/constitucion_codigos_y_leyes/01_CONSTITUCION%20POL%CDTICA%20DEL%20EDO.%20DE%20VER%20\(REFORMADA%2021-MARZO-2007\).pdf](http://sistemas.cgever.gob.mx/2003/Normatividad_Linea/constitucion_codigos_y_leyes/01_CONSTITUCION%20POL%CDTICA%20DEL%20EDO.%20DE%20VER%20(REFORMADA%2021-MARZO-2007).pdf).
- Coria, C. (2003). *Las negociaciones nuestras de cada día*. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós.
- Cordera, R. (2005). Familia/Trabajo. *Debate Feminista* (México), 31, Abril. Adquirida septiembre 17, 2007, del <http://www.debatefeminista.com/edito31.htm>
- Cos-Montiel, F. (2003). El traje nuevo de la emperatriz: lecciones de la integración de la perspectiva de género en México. *Debate Feminista* (México), 28, 211-258.
- Couture, E. (1976). *Estudios de derecho procesal civil*, 3 vols. Buenos Aires, Argentina: Ediciones De Palma.
- Dancer, L.S.y Gilbert, L.A.(1993) Los roles de género. En J. Fernández(Comp.), *Género y sociedad* (pp. 19-42). Madrid: Editorial Pirámide.
- Deaux, K. (1984). Los roles de género. En J. Fernández (Comp.), *Género y sociedad* (pp. 141-176). Madrid: Editorial Pirámide.
- De Barbieri, T. (1984). *Mujeres y vida cotidiana*. México: Fondo de Cultura Económica, e Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.
- De Beauvoir, S. (1949). Adecuación/inadecuación: discusiones para el mismo sentido común. En F. Flores. *Psicología social y género* (pp.25-34) México: Editorial McGraw Hill.
- De Oliveira,O., y M. Ariza. (1999). Un Recorrido por los estudios de género en México: consideraciones sobre áreas prioritarias. *Ponencia presentada en el Taller Género y Urbanismo*, CIID/IDRC, Montevideo, septiembre 6-7, 1999. Adquirida 5 de marzo de 2006, del www.idrc.ca/docs/conferencias/oliveira-ariza.html
- De Singly, F. (1999). El tiempo de trabajo de las mujeres entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco.(Ed.).*Tiempos, trabajos y género* (133-147).Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Del Valle T. (1991). *El espacio y el tiempo en las relaciones de género*. Adquirida 2 de noviembre de 2007, del <http://www.udg.mx/laventana/libr3/terevall.html>
- Del Valle, T. C., Apaolaza, J. M., Arbe, F., Cucó, J., Díez, C., Esteban, M. L., Etxeberria, F., y Maquieira, V. (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Narcea, Ediciones.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Del Valle, T. C. (1993). *Mujer y nuevas socializaciones: su relación con el poder y el cambio*. Kobie: Antropología cultural y Diputación Foral de Biskaia.
- Denzin, N. (1990). *Sociological methods*. New York: McGraw Hill.
- Denzin, N. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw Hill.
- Diccionario de la Real Academia Española. (1992). Vigésima primera edición. Madrid: RAE.
- Doyal, L. (1994). *Teoría de las necesidades*. Barcelona: Icaria.
- Durán, M. A. (2004). La conciliación de la vida familiar y laboral en la historia de la Querelle des sexes. En A. E. Casado, y E. A. Gómez (Eds). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI* (5, pp. 105-125). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Easterday, D., Papademas, L., y Valentine, C. (1977). The making of held work. *Urban Life*, 6, 33-41.
- Eisner, E. W. (1998). *El ojo ilustrado*. Barcelona: Paidós.
- Encuesta Nacional sobre el uso del Tiempo (2000). Adquirida diciembre 5, 2007, del http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/metadatos/encuestas/enut_2310.asp?c=5440.
- Epístola Matrimonial Veracruzana. (2006). Adquirida diciembre 1, 2007, del <http://www.cimacnoticias.com/noticias/06jun/06062207.html>
- Epístola Matrimonial Veracruzana. (2006, 28, julio). Periódico La Opinión. Poza Rica.p.2.
- Epístola de Melchor Ocampo. (1859). Adquirida noviembre 30, 2007, del <http://www.universidadabierto.edu.mx/Biblio/V/Villalpando%20Laura-Registro%20Civil.htm>
- Esquivel Hernández, M. T. (2004). Gestión, uso y significado de la vivienda desde la perspectiva de género. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 33-52). México: Universidad Autónoma Metropolitana y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Esteban, M. L. (2001). El género como categoría analítica. Revisiones y aplicaciones a la salud. En C. Miqueo, C. Tomas, M. J. Barral, T. Yago, T. Ortiz, y M. Fuentes (Eds.), *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas* (pp. 25-51). Madrid: Minerva Ediciones.
- Fernández Rius, L. (2000) Roles de género-mujeres académicas- ¿conflictos? Adquirida Octubre 9, 2005, del <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Foucault, M. (1993) *Vigilar y Castigar*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- Flores Palacios, F. (1982). *Situación de la mujer universitaria*. Universidad Nacional Autónoma de México, 18-23.
- Frutos Balibrea, M. D. (2002). Las relaciones sociales de género y su reflejo en la salud de las mujeres. En E. Ramos (Ed.), *La salud de las mujeres: hacia la igualdad de género en salud. I Congreso Nacional* (pp. 51-64). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer.
- Galeana de Valadés, P. (Comp.). (1990). *Universitarias latinoamericanas. Liderazgo y desarrollo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México y Federación Mexicana de Universitarias, A.C.
- Galhardi de Pujalt, R. M. A. (2006). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral*. Tercera jornada para mujeres empresarias, mayo 9, Secretaría de Economía, México, D.F.
- García, B., Blanco, M., y Pacheco, E. (1999). *Género y trabajo extradoméstico*. En B. García (Coord.), *Mujer, género y población en México*. (pp. 273-316). México: El Colegio de México. Somete.
- García, B., y De Oliveira, O. (2003). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación y la acción política*. Seminario Internacional, abril 10-11, 2003, Montevideo, Uruguay, 32.
- García, B. y De Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.
- García, B., y De Oliveira, O. (1984). Mujer y dinámica poblacional en México. En *Encuentro Jalisco*. (pp. 75-107). El Colegio de México.
- García, B., y Rojas, O. (2002). Los hogares latinoamericanos durante la segunda mitad del siglo XX; Una perspectiva sociodemográfica. *Estudios Demográficos y Urbanos* (México), 17(2), 261-288.
- García de Cortázar, M., y García de León M. A. (1997). *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las mujeres catedráticas de universidad en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García Guevara, P. (2004). *Mujeres académicas*. México: Plaza y Valdés Editores.
- García-Mina Freire, A. (2003). Género y salud mental. *Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad* (pp. 81-86). Madrid: Narcea Ediciones.
- Geertz, C. (1989). *El antropólogo como autor*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday Anchor Books.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación cualitativa*. Barcelona: Morata.
- González Marín, M. L. (2001). Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Cd. Universitaria, México.
- Golde, P. (Ed.). (1970). *Women in the field: Anthropological experiences*. Chicago: Aldine.
- Glasser, B. C. y Strauss, A. L. (1976). La observación participante, preparación en trabajo de campo. En S. J. Taylor, y R. Bogdan (Eds.), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- Glasser, B. C. y Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago, Illinois: Aldine Publishers.
- Guttman, M. (1996). *The meanings of Macho: Being a man in México City*. Berkeley: University of California.
- Hammersley, M., y Atkinson, P. (1994). El acceso. En M. Hammersley, y P. Atkinson (Eds.), *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 69-91). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Hammersley, M., y Atkinson, P. (1994). Registrar y organizar la información. En M. Hammersley, y P. Atkinson (Eds.), *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 161-190). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Hammersley, M., y Atkinson, P. (1994). Relaciones de campo. En M. Hammersley, y P. Atkinson, *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 93-120). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Hayden, D. 1991. What would a non-sexist city be like? Speculations on housing, urban design, and human work. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 5(3), 170. En T. del Valle. (1991). *El espacio y el tiempo en las relaciones de género*. Adquirida el 2 de noviembre de 2007 del <http://www.udg.mx/laventana/libr3/terevall.html>
- Heargreaves, A. (1996). *El trabajo y la cultura de los profesores en la era de la postmodernidad*. España: Editorial Morata.
- Iniciativa Equal (2000-2006). Presentada por España ante la Unión Europea. En Artazcoz, L., García Calvente, M. M., Esnaola, S., Borrell, C., Sánchez Cruz, J. J., Ramos, L. L., Merino, J., Daponte Codina, A., Anitua, C., Rohlfs, I., y Cabrera León, A. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. En J. M. Cabasés, J. R. Villalbí, J. R., Albar, C. (Eds.), *Invertir en salud. Prioridades en salud pública* (pp. 74-90). Madrid: SESPAS.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Iniciativa de Ley de Equidad de Género. 26 de enero de 2005. Adquirida diciembre 1, 2007, del <http://www.criterios.com/modules.php?name=Noticias&file=article&sid=9240>
- Iniciativa de Ley para la creación del Instituto Veracruzano de las Mujeres. 14 de diciembre de 2005. Adquirida diciembre 1, 2007, del http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/SEGOBVER/PSECRETARIA/TRANS_SEGOB/INFORMES/IN_SEGOB.PDF.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (México). (2005). *México en corto. Primer domingo de marzo, día de la familia mexicana*. Adquirida Octubre 9, 2005, del www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2005/familia05
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (México). (2004). *Encuesta nacional de estadística, geografía e informática, Resultados de la encuesta nacional de empleo*. Adquirida Octubre 9, 2005, del <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/enebol.asp>
- Instituto Nacional de las Mujeres (México). (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Adquirida Octubre 9, 2005, del http://www.inmujer.df.gob.mx/numeralia/part_economica/mexicanasytrabajo.pdf
- Izaga, C. (2004). Clara Coria. *Emakunde*, 57, 38-40.
- Izaga, C. (2004). Cristina Carrasco. *Emakunde*, 54, 18-21.
- Izquierdo, M. J. (1998). *El malestar de la desigualdad*. Madrid: Editorial Cátedra, Universidad de Valencia e Instituto de la mujer.
- Izquierdo, M. J. (1992). La teoría y el método en la investigación sobre la desigualdad sexual. *Asparkía* 1:76-97.
- Kabeer, N. (2000). El traje nuevo de la Emperatriz: lecciones de integración de la perspectiva de género en México. En F. Cos-Montiel. *Debate feminista*. Año 14.Vol. 28. octubre 2003. pp. 211- 260.
- Karp, D.A. (1980). Relaciones de campo. En M. Hammersley, y P. Atkinson (Eds.), *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 93-120). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Kergoat, D.(1993). Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo. En K. Messing (Ed.), *El Trabajo de las Mujeres: Comprender Para Transformar*. (pp. 13-46). España: Editorial Catarata.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Lagarde, M. (1999). Género e identidad: hacia un nuevo paradigma. En M. C. Campero (Coord.), *Abriendo espacios. Un proyecto universitario desde la perspectiva de género* (pp. 61-74). México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Lamas, M. (1986). *La antropología feminista y la categoría género*. Nueva Antropología (México), 8(39), 173-198.
- Lamas, M. (2006). *Feminismo. Transmisiones y retrasmisiones*. México: Santillana Ediciones Generales.
- Le Feuvre, N. (2000). El trabajo y el empleo de las mujeres en Europa. En P. Ballarín Domingo, V. Balding, B. Bareksten, M. M. Birriel, C. Euler, N. Le Feuvre, J. Hammer, C. Martínez, T. Ortiz, E. Raevaara, S. Taskinen, H. Ve, y D. Wigglesworth (Comp.), *Las mujeres en Europa: convergencias y diversidades* (pp. 57-131). Granada, España: Universidad de Granada.
- Leslie, L.A., Anderson, E.A. y Bransoro, M.P. (1991). Roles de género. En J. Fernández (Comp.), *Género y sociedad* (pp. 142-145). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Lewis, J. (1994). Gender, the family and women's agency in the building of welfare states: The British case. *Social History*, 19(1), 37-55.
- Ley Federal del Trabajo. Estados Unidos Mexicanos. (2002). Adquirida Diciembre 1, 2007, del http://www.stps.gob.mx/marco_juridico.htm
- Liebow, F. (1967). Relaciones de campo. En M. Hammersley, y P. Atkinson (Eds.), *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 93-120). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Lister, R. (1995). Dilemmas in engendering. *Citizenship Economy and Society*, 24(1), 1-40.
- López, M. D. L. P. (2002). Hombres y mujeres ¿En que creen hoy? *Revista Nexos* (México), 51.
- Magaña de la Tejera, R. (2004). El trabajo doméstico y la redefinición del espacio de la vivienda de interés social en el Distrito Federal. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 53-81). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Magaña Vargas, H., y Hernández Garibay, J. (2002). *Aportes y problemas de la educación superior*. En *El México de hoy. Sus grandes problemas y qué hacer frente a ellos*. (pp. 215-219). México: Editorial Porrúa.
- Martínez, C. (2000). La historia de las mujeres en España en los años noventa. En P. Ballarín *Universidad y feminismo en España II. Situación de los estudios de las mujeres en los años noventa* (pp. 229-321). Granada: Universidad de Granada.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Maykut, P.S. y Garber, H.G. (1981). Family and friends: A social network Research instrument, University of Wisconsin-Madison, WI: Rehabilitation Research and Training Center .
- Massolo, A. (2004). Introducción. Los temas de la ciudad desde la perspectiva de género. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 7-31). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Mead, M. (1934). Roles de género. En J. Fernández. *Género y sociedad* (pp.142-146). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Méda, D. (2000). *En una sociedad inadaptada*. Madrid: Ediciones Narcea.
- Mena, L. (1987). *El orden femenino. Origen de un simulacro cultural*. Barcelona: Antropos.
- Mercado Martínez, F. J., y Torres López, T. M. (2000). Un tema olvidado de la salud. El análisis cualitativo. En F. J. Mercado Martínez, y T. M. Torres López (Comp.), *Análisis cualitativo en salud. Teoría, método y práctica* (pp. 11-29). México: Plaza y Valdés Editores.
- Mercado Martínez, F. J. (2000). El proceso de análisis de los datos en una investigación sociocultural en salud. En F. J. Mercado Martínez, y T. M. Torres López (Comp.), *Análisis cualitativo en salud. Teoría, método y práctica* (pp. 47-72). México: Plaza y Valdés Editores.
- Messing, K. (2002). Comprender el trabajo para transformarlo. En K. Messing (dir.), *El trabajo de las mujeres: comprender para transformar*. (pp.129-151). Canadá: Editorial Cataratas.
- Mies, M. (2002). Los temas de la ciudad desde la perspectiva de género. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 7-31). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Moore, H. L. (1991). *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Moore, H. (1986). Space, text and gender: an anthropological study of the Marakwet of Kenya, Cambridge: Cambridge University Press. Del Valle T. *El espacio y el tiempo en las relaciones de género*. Adquirida 2 de noviembre de 2007, del <http://www.udg.mx/laventana/libr3/terevall.html>
- Moller Okin, S. (1996). Desigualdad de género y diferencias culturales. En C. Castells (Comp.), *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 185-206). Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- Muñoz, J. (2003) Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti. Versión 2.4. Universitat Autònoma de Barcelona.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Murillo, S. (2001). Pacto social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral. En C. Carrasco (Ed.), *Tiempos, trabajos y género* (pp. 151-164). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Necochea, G.(1988). Cinco autoretratos y un ensayo: Mujer, trabajo y familia en Río Blanco (1890-1950). *Historias*, 7, 85-99.
- Notimex. (2006, octubre 18). Demanda mujeres dar garantía cotidiana a los derechos de la mujer. *La Opinión* (Poza Rica, Veracruz, México), p. 45.
- Nuño Gómez, L. (1999). Mujeres: De lo privado a lo público (pp. 15-22). Madrid: Editorial Tecnos.
- Ocaña López, S. (2004). Política pública para las mujeres en el Distrito Federal. La experiencia de los centros integrales de apoyo a la mujer en Milpa Alta y Azcapotzalco. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 209-240). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Panorama laboral 2004 América Latina y el Caribe. En R. M. A. Galhardi de Pujalt, Conciliación de la vida familiar y la vida laboral (pp.1-16). *Tercera jornada para mujeres empresarias*, mayo 9, Secretaría de Economía, México, D.F.
- Ormachea Choque, I. (1998). Análisis de la ley de conciliación extrajudicial. Lima, Perú: Cultural Cuzco Editores.
- Ortiz Gómez, T. (2005). Fuentes orales e identidades profesionales: Las médicas españolas en la segunda mitad del siglo XX. *Asclepio* (España), 57(1), 75-97.
- Ortiz Gómez, T. (2002). El papel del género en la construcción histórica del conocimiento científico sobre la mujer. En *Congreso nacional la salud de las mujeres: hacia la igualdad de géneros en salud* (pp. 30-41). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Ortiz Gómez, T., Delgado Sánchez, A., y Távora Rivero, A. (2000). Trabajo, género y medicina. Actividad profesional de las médicas españolas en la segunda mitad del siglo XX. En *El género, organizador de profesiones sanitarias*. España: Instituto de Estudios de la Mujer.
- Ortiz, T., Martínez, C., Segura, C., Quiñonez, O., Duart, P., Sevilla, J., y Ventura, A. (1999). *Universidad y feminismo en España II. Situación de los estudios de las mujeres en los años noventa*. Granada: Editorial Universidad de Granada.
- Ortiz Gómez, T. (1997). Feminismo, mujeres y ciencia. En F. J. Rodríguez Alcázar, R. M. Medina Doménech, y J. Sánchez Cazorla (Eds.), *Ciencia, tecnología y sociedad: contribuciones para una cultura de la paz* (pp. 185-203). Granada: Universidad de Granada.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Ortiz, R. (2005). Familia/Trabajo. *Revista Debate Feminista* (México), 31, Abril. Adquirida septiembre, 17, 2007, del <http://www.debatefeminista.com/edito31.htm>
- Palenzuela, (1996). En A. Téllez Infantes, Trabajo y representaciones ideológicas de género: propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Rev. Gazeta de Antropología*, 17. (pp.1-25). Universidad de Granada. Granada.
- Palomar, J. (1997). El funcionamiento familiar y la doble jornada de trabajo. *Revista de Psicología Social y Personalidad* (Mexico), 13(2), 123-146.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: Sage.
- Pedrero Nieto, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor del trabajo doméstico en México. *Estudios Demográficos y Urbanos* (México), 56, 413-446.
- Perulli, (1994). El tiempo de trabajo de las mujeres entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco. (Ed.). *Tiempos, trabajos y género* (133-147). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Pichio, A. (1992). *Social reproduction: The political economy of the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pinedo Aubián, M. (2004). Evolución histórica y normativa de la conciliación en el Perú. *Revista Hechos de la Justicia* (pp.1-21)(Perú). Adquirida 21 de julio de 2007 del <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/QUARTA/300.RTF>
- Poder Legislativo. Congreso de la Unión. (2005, agosto 3). Decreto por el que se reforma el numeral 3, del artículo 49 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*.
- Polit, D. F., y Hungler, B. P. (1997). *Investigación científica en ciencias de la salud. Principios y métodos*. Sexta edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Power, R. (1989). Registrar y organizar la información. En M. Hammersley, y P. Atkinson (Eds.), *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 161-190). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Prieto, C. (2006). La conciliación de la vida familiar y laboral en la historia de la Querrelle de sexes. En E. Casado., y C. Gómez Esteban. *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, (pp. 105-125). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva - Fundación Ortega y Gasset.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Prior Ruiz, J. (1997). *La calidad de vida de la mujer trabajadora. Un análisis de la situación social de la mujer que trabaja fuera del hogar*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Quezada, M. (2006, abril 20). Economía. Secretaría de Trabajo y Previsión Social: es urgente conciliar aspectos de familia y trabajo. *El Diario de Chihuahua* (Chihuahua, México). Adquirida diciembre 10, de 2006, del <http://www.eldiariodechihuahua.com.mx/>
- Gobierno del Estado de Veracruz. *Quinto Foro Regional*. (2006, junio, 20).
- Ramos, M. D., y Romo, C. (1998). *La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía*. Andalucía: Instituto Andaluz de la mujer.
- Recio, A. (2002). La jornada laboral: una cuestión multiforme. En A. Garcia Laso, y W. Sanguinetti *Sindicatos, cambios económicos y sociales* (pp. 161-186). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Reid, M. (1983). Review article, a feminist sociological imagination? *Reading A.M. Oakley Sociology of Health and Illness* 5:83-94.
- Román Rivas, M. (1998). Los temas de la ciudad desde la perspectiva de género. En A. Massolo (Comp.), *Una mirada de género a la ciudad de México* (pp. 7-32). Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y Red Nacional de Investigación Urbana.
- Roca Capará, N. (1996). Las relaciones de género en el cuidado de enfermería. *Enfermería clínica*, 6(4), 164-170.
- Rohlfs, I., Borrell, C., Fonseca, M. C. (2000). Género, desigualdades y salud pública: conocimientos y desconocimientos. *Gaceta Sanitaria*, 14(suplemento 3), 60-71.
- Rosenthal, R. (1964). Conflicto del trabajo-de la familia. En Heng Chen et al. *El estudio del conflicto trabajo-familia y satisfacción en el trabajo*. Institute of Human Resource Management, National Sun Yat-Sen University
- Rotondo, D., Carlson, D. S., y Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275-296.
- Ruiz Carús, S. (2004). Las relaciones de género y el trabajo escolar de las docentes de la Unidad de Ciencias de la Salud del Campus Poza Rica-Tuxpan, Universidad Veracruzana. *Memoria para Diploma de Estudios Avanzados*, Universidad de Granada.
- Shaw, C. (1938). Registrar y organizar la información. En M. Hammersley, y P. Atkinson (Eds.), *Etnografía. Métodos de investigación* (pp. 161-190). Barcelona, Buenos Aires: Paidós.
- Salido, O. (2001). La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate. Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). *Documento de Trabajo 02-15*, 11.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Sanmartín, R. (2003). La entrevista en el trabajo de campo. En R. Sanmartín (Ed.), *Observar, escuchar, comparar, escribir* (pp. 79-106). España: Editorial Ariel.
- Sanmartín, R. (2003). La observación participante. En R. Sanmartín (Ed.), *Observar, escuchar, comparar, escribir* (pp. 51-78). España: Editorial Ariel.
- Scott, J. W. (1999). *Gender and the politics of history*. Revised edition. New York: Columbia University Press.
- Scott, J. W. (1992). Experience. En J. Butler y J. Scott (Eds), *Feminist theorize the political*, (pp. 22-40). New York: Routledge.
- Scott, J. W. (1991). Women's history. En: P. Burke (Ed.), *New perspectives on historical writing* (p. 5). Polity Press, London
- Scott, J. W. (1988). *Gender and the politics of history*. New York: Columbia University Press.
- Scott, J. W. (1984). Keeping women in their place: exclusionary policies and reproduction. En W. Chaukin (Ed.), *Double Exposure: women's health hazards on the job and home*. New York: Monthly Review Press.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México). (2005). Encuesta nacional de empleo. Adquirida Octubre 9, 2005, del <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/enbol.asp>
- Sexagésima Legislatura del Congreso del Estado (Veracruz, México). (2005, enero, 27). Decreto que reforma el artículo 144 In Fine del código penal (... , Equidad, Género y Familia...) para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- Standing, G. (1983). Women's work activity and fertility. En R. A. Bulatao., R. D. Lee et al. *Determinants of fertility in developing countries*. 2 vols. New York: Academic Press.
- Sutherland, E. H. (1937). *The professional thief*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- Sugiyama, E. (1998). El funcionamiento familiar y la doble jornada de trabajo. En J. Palomar. *Revista de Psicología Social* (México), 13(2), 123-146.
- Tarrés, M. L. (1993). Hacia un equilibrio de la ética y la negociación. *Debate Feminista* (Mexico), 4, 59-79.
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.

Capítulo 5.- Bibliografía

- Thurén, B.-M. (1993). *El poder generalizado. El desarrollo de la antropología feminista*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid y Dirección General de la Mujer.
- Téllez, A. (1999). Trabajo y representaciones ideológicas de género: propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Rev. Gazeta de Antropología*, 17(1-25). Universidad de Granada. Granada.
- Tobío S., C. (2003). *Una nueva sociedad mujeres y hombres a partes iguales. Dilemas y estrategias de las madres que trabajan*. Madrid: Dirección General de la Mujer, Consejería del Trabajo de la Comunidad de Madrid.
- Tobío, C., Arteta, Q., y Fernández, J. A. (1995). *Estrategias de compatibilización familia-empleo*. España, años noventa. Madrid: Universidad Carlos III e Instituto de la Mujer.
- Torns, T. (2004). La conciliación de la vida familiar y laboral en la historia de la Querelle de sexes. En E. Casado., y C. Gómez Esteban. (Eds.). *Los desafíos de la conciliación d ela vida familiar y profesional en el siglo XXI*. (pp.105-125). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Torns, T. (2001). El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En C. Carrasco (Ed.), *Tiempos, trabajos y género* (pp. 133-147). Barcelona: Universidad de Barcelona
- Tuñón, E. (1987). La estructura de la educación superior en México. En García, P. *Mujeres académicas: El caso de una Universidad estatal mexicana*. (pp. 93-114). México: Plaza y Valdés.
- Valls Llobet, C. (2001). El estado de la investigación en salud y género. En C. Miqueo, C. Tomas, M. J. Barral, T. Yago, T. Ortiz, y M. Fuentes (Eds.), *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas* (pp. 179-195). Madrid: Minerva.
- Vázquez, A. (1986). Concepción de la mujer: concepción del espacio público. En M. Á. Durán (Comp), *El uso exacto en la vida cotidiana*. Actas de las IV Jornadas de Investigación Interdisciplinaria. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Vázquez, S. (1985). Diferencias de personalidad de la mujer profesionista y la mujer ama de casa: un enfoque multivariable. Tesis de Doctorado en Psicología. Universidad Iberoamericana. En J. Palomar. *Revista de Psicología Social* (México) 13(2), 124-127.
- Velázquez, S. (2000). Nuevos significados del ser mujer, acerca de la salud mental y los psicofármacos. En M. Burín, E. Moncarz, y S. Velázquez. *El malestar de las mujeres*. (pp. 173-194). México, Buenos Aires: Paidós.

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

- Vivas Mendoza, M. W. (1996). Vida doméstica y masculinidad. En M. D. L. P. López (Comp), *Hogares, familias: desigualdad, conflicto, redes solidarias y parentales*. México: Somede.
- Wallman, S. (1979). Parentesco, trabajo y hogar: comprender la labor de la mujer. En H. Moore. *Antropología y feminismo*. (pp. 59-95). Madrid: Cátedra
- Wolcott, H. (1995). Sobre la intención etnográfica. En H. M. Velasco Maillo, F. J. García Castaño, y A. Díaz de Rada (Eds.), *Lecturas de antropología para educadores: el ámbito de la antropología de la educación y de la etnografía escolar* (pp. 89-134). Madrid: Editorial Trotta.
- Warren, C. y Rasmussen, P. (1977). Sex and gender in field research. *Urban Life*, 6, 349-369.
- Zenarruzabeitia, I. (2003). Fitzgerald, R. *Emakunde*, 50, 54-57.

CAPÍTULO VI

ANEXOS

Anexo 1 Guía de Entrevista (2005)

Entrevista a Docentes Varones y Mujeres

¿Cómo se manifiestan las relaciones de género entre hombres y mujeres?

¿Qué tanto han mejorado, son ahora más equitativas o siguen siendo desiguales?

¿En cuánto al trabajo y la vida familiar, le dedican el mismo tiempo hombres y mujeres?

¿Qué roles desempeñan hombres y mujeres?

¿Qué significado le otorga esos roles?

¿En cuanto a su profesión, que favoreció su inclinación hacia esta carrera de cirujano/a dentista?

¿Qué ventajas y desventajas ha encontrado en la carrera?

¿Para usted quiénes deben estudiar esta carrera y por qué?

¿Cuál fue su experiencia en la búsqueda de un trabajo remunerado en relación a su carrera?

¿Para quién es más recomendable la carrera de cirujano dentista, para varones o mujeres, o ambos?

¿A qué atribuye a que haya inscritas más mujeres que varones?

Desde su práctica cotidiana ¿cómo observa la práctica profesional de sus compañeros y compañeras, dentro y fuera de la institución?

¿Qué relaciones de poder, jerarquía y autoridad se establecen entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?

¿Existen conflictos en cuanto a diferencias profesionales y culturales en sus relaciones de género?

Capítulo 6.- Anexos

¿Han sido sus compañeros motivo de discriminación, opresión, exclusión en el ámbito de trabajo?

¿Cuál es su experiencia en compatibilizar o conciliar su vida familiar con la laboral?

¿Cómo organiza su tiempo, sus jornadas de trabajo, con la responsabilidad de los hijos, la casa y el trabajo remunerado?

¿Cuál sería una forma recomendable para que hombres y mujeres tuvieran responsabilidad compartida de los hijos y de la casa?

¿En qué aspecto se ha visto beneficiado/a al tener un trabajo asalariado?

¿Cómo se manifiesta el conflicto de roles?

¿Qué repercusiones tiene el conflicto de roles en el aspecto familiar y laboral?

¿De cuántos apoyos dispone para la realización de actividades domésticas?

¿Qué medidas o estrategias utiliza para conciliar su vida familiar y laboral?

¿Cómo define la salud en general?

¿Cómo valora su salud mental en este momento?

¿Cómo afecta su salud la conciliación de vida familiar y laboral?

Anexo 2 Guía de Entrevista a Directivos y Docentes (2005)

Entrevista a Directivos

1. Cuál es el número de docentes en su Facultad, cuántos hombres, cuántas mujeres.
2. Desde su posición como director, cómo valora el trabajo académico de las mujeres docentes en su Facultad.
3. Percibe si existe alguna diferencia entre el trabajo académico que realizan las docentes del trabajo académico que realizan los docentes.
4. Cómo es la participación de las mujeres en las actividades que se realizan en su Facultad. De quién hay mayor participación, de hombres o de mujeres.
5. Qué imagen proyectan las docentes en el trabajo.
6. Cree que las docentes, con el trabajo que realizan en esta Facultad, se sienten satisfechas como personas y como profesionales.

Entrevista a Docentes

1. Como compañero de trabajo, cómo valora la labor académica que realizan las docentes en su Facultad.
2. Hay alguna diferencia entre el trabajo académico que realizan las docentes del trabajo académico que realizan ustedes como hombres.
3. Ha observado que dentro de su facultad exista alguna dificultad para realizar actividades académicas con las docentes.
4. Cree que sus compañeras docentes se sienten satisfechas como personas y como profesionales.
5. Qué piensa del papel que ha tomado la mujer en la actualidad.
6. Su esposa labora, dónde.

Anexo 3. GUÍA DE ENTREVISTA I (2006)

I. ¿QUIENES SON LOS/LAS DOCENTES UNIVERSITARIAS?

-¿Qué características tiene el sitio donde trabaja? (Ubicación física del lugar, es cercano a su hogar, es agradable, que le desagrada).

-¿Cuál es su formación profesional?(estudios de licenciatura, exámenes de oposición, antigüedad, forma de contratación, puesto que ocupa o ha ocupado, etc.)

-¿Cómo ha sido su desarrollo profesional? (cursos de actualización, estudios actuales, congresos, publicaciones, productividad, etc.)

- ¿En qué sentido son una experiencia agradable, las materias que imparte?

-¿Cómo ha sido su experiencia para ir adquiriendo materias de acuerdo a su perfil?

-¿Qué características tiene el sitio donde vive? (ubicación, cercanía a la escuela, es propia o rentada, razones por la que le agrada o desagrada).

-¿Qué características tiene su familia de procedencia? (su posición económica, No de hermanos/as, lugar que ocupa en ellos/as).

Qué características tiene la familia que ha formado, quién la integra (su posición económica, cuantos hijos/as, sus estudios actuales, sus gustos).

-¿Qué actividades le gusta realizar fuera de su trabajo (gustos, pasatiempos).

-¿En qué medida se siente satisfecho con sus siguientes roles: rol docente, rol personal, rol de hijo, rol de esposo, rol de padre, rol participante en actividades domésticas?

II. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS

-¿Podría decirme qué aspectos de su vida familiar y laboral, tiene en común con otros/as docentes y trabajadores/as de la facultad de odontología?

- ¿Podría decirme que diferencias de su vida familiar y laboral hacen distinto su quehacer con otros/as docentes y trabajadores/as de la facultad de odontología?

ANEXO 3 GUÍA DE ENTREVISTA II (2006)

I. CARACTERÍSTICAS DE LA VIDA FAMILIAR (CON LA PAREJA).

- ¿Qué valores reconoce a su pareja, a los roles domésticos o papeles que considera le toca desempeñar a cada uno/a dentro del hogar?
- ¿Cómo es la distribución de las tareas domésticas-familiares?
- ¿Qué roles le toca desempeñar y apreciación de éstos?
- ¿Cuáles son las actividades diarias de la pareja, descripción de rutinas?
- ¿Qué motivos ha tenido para confiar en terceras personas, las actividades importantes de sus hijos?
- ¿Qué manifestaciones despierta en usted, no poder hacerlo personalmente?
- ¿En que actividades escolares y de ocio de sus hijos/as participa usted? (en cuáles, cuanto tiempo).

II. CARACTERÍSTICAS DE LA VIDA LABORAL

- ¿Cómo valora su trabajo?
- ¿Qué beneficios e inconvenientes encuentra en el?
- ¿Cuáles son sus aspiraciones y expectativas, en relación a su trabajo?
- ¿Por qué el trabajo podría ser una oportunidad para relacionarse socialmente?
- ¿Qué tan fácil o difícil se le hace establecer relaciones sociales con colegas, directivos o estudiantes?
- ¿Cómo valora en su trabajo, la presencia de mujeres y varones alumnos/as docentes y directivos?

III. ROLES O PAPELES-CONFLICTO DE ROLES-SALUD

- ¿Qué roles o papeles tienen los varones, en la crianza de los hijos/as o cuidados de las personas dependientes?
- ¿Qué roles tienen las mujeres, en la crianza de los hijos/as o cuidado de las personas dependientes?
- ¿En que sentido la diferenciación de roles se proyecta también a nivel de práctica profesional?
- ¿Cuál es su opinión a respecto a que ambos cónyuges trabajen?

Capítulo 6.- Anexos

-¿En qué sentido esto puede ocasionar conflicto? ¿O el hecho de la no participación del varón en el trabajo doméstico?

-¿Cuál podría ser un momento crítico, donde se den manifestaciones del conflicto familia-trabajo?

-¿Qué manifestaciones físicas o emocionales, pueden tener varones y mujeres, en el conflicto familia-trabajo?

IV. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

-¿Cuál es su experiencia en compatibilizar, conciliar la vida personal-familiar y profesional?

-¿Es fácil, difícil? ¿Por qué?.

-¿Hasta que punto, estas dificultades provienen de la propia organización(horarios, jornadas...)

-¿O por ser varón o ser mujer?

-¿Qué valor le otorga a la vida familiar, personal, laboral?

-¿Cómo la valoran los varones?

-¿Cómo la valoran las mujeres?

- ¿En que sentido?

V.-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

-¿Qué estrategias le han ayudado a negociar el conflicto familia-trabajo?

-¿Cómo podría generarse una negociación para resolver el conflicto familia-trabajo, y equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales?

VI.- CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y ECONOMICAS

Edad (de la pareja)

Estado Civil

Lugar de Origen (de la pareja)

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Escolaridad (de la pareja)

INGRESOS QUINCENALES APROXIMADOS (DE LA PAREJA)

Entre \$ 5000- \$ 10,000

Entre \$ 10,000- \$ 20,000

Entre \$ 20,000-\$ 25,000

Más de \$ 25,000

Capítulo 6.- Anexos

Anexo 4.- Guión de Observación Participante

Salón de clases

- Contexto del aula
- Formas
- Actitudes
- Sensibilidad
- Cómo es la relación
- Cómo ellos/as tratan a los alumnos/as
- Entrar a las clases cuando el Director está o no está
- Mirar su estado de salud, el grado de estrés
- Trabajo en los cubículos

Cafetería

- Formas de interacción entre los géneros
- Temas que abordan:
- Los niños
- La comida
- Trabajo pendiente o por realizar

Ambiente Social

- Quién se sienta con quién
- Quién interrumpe
- Amistad
- Respeto profesional
- Jerarquía
- Cómo se vive la competitividad
- Cómo se viven las relaciones de género

Vida Cotidiana

- Ver lo que hacen de compra
- Qué estrategias desarrollan para hacer las compras
- Quién escoge los productos a comprar
- Quién conduce el carro del supermercado
- Quién paga la cuenta

Anexo 5

CODIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DE ACUERDO AL PROGRAMA ATLAS Ti

Actividades diarias o rutina de la pareja

2006-11-03T12:45:41

Super

Son las actividades que se realizan siempre de la misma manera y, que se ajustan a horarios y jornadas establecidas en la familia y el Trabajo.

Actividades escolares y de ocio

2006-10-30T23:10:26

Super

Son los eventos escolares y/o de ocio importantes en la vida de los hijos/as donde concurren la madre y/o el padre.

Además antes decían no la medí...

2006-12-04T16:05:45

Super

Apariencia personal: forma de vestir

2006-11-22T15:28:34

Super

Se refiere a la forma de vestir, el atuendo con el que se Presenta a trabajar diariamente.

Aspiraciones y expectativas

2006-10-30T23:46:05

Super

Es el reconocimiento que se otorga a varones y mujeres por realizar una actividad intelectual, manual en una Institución universitaria reconocida.

Beneficios

2006-10-31T19:13:05

Super

Características de la vida familiar

2006-10-30T22:30:34

Super

Son todo lo relativo a los valores a su pareja, a los roles domésticos, la distribución de las tareas doméstica-familiar y a los roles que representa.

Características de la vida laboral

2006-10-30T23:11:31

Super

Son todos los aspectos relativos al valor que se le da al

Capítulo 6.- Anexos

trabajo, sus beneficios e inconvenientes, aspiraciones y expectativas.

Características del sitio de trabajo

2006-11-22T15:17:24

Super

Son todos los aspectos relativos a la ubicación física, cercanía a su casa y lo agradable o desagradable del lugar de trabajo.

Conciliación de la vida familiar y laboral

2006-10-31T00:36:46

Super

Es el acuerdo, la concertación para compatibilizar las responsabilidades de la familia y del trabajo asalariado.

Desigualdad de género

2006-12-04T13:43:39

Super

Son las situaciones desiguales o carentes de equidad que caracterizan las relaciones laborales, donde se favorece al varón y se oprime a la mujer y que también se puede dar de manera inversa.

Diferenciación de roles en la práctica docente

2006-10-30T23:54:27

Super

Es el trato con o sin distinción, que se ofrece a pacientes, a alumnos/as que diariamente realizan sus prácticas odontológicas y son atendidos/as por el personal docente.

Dificultades que provienen de los horarios o jornadas de Trabajo

2006-10-31T00:51:30

Super

Son los obstáculos en cuestión de tiempo que impiden, el libre desempeño de la actividad docente.

Distribución de las tareas domésticas y familiares

2006-11-07T16:05:56

Super

El trabajo una fuente de conflictos

2006-10-31T00:08:27

Super

Son las situaciones adversas que se crean en torno a las Actividades desempeñadas por varones y mujeres en el ejercicio de su práctica laboral.

El trabajo una oportunidad para socializar

2006-10-31T19:32:36

Super

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Enfermedades que se derivan de la práctica de la
Odontología

2006-12-04T13:18:23

Super

Son las enfermedades físicas o psicológicas que se derivan de la práctica de la carrera odontológica en la práctica diaria universitaria y/o en el consultorio particular o privado.

Experiencia en compatibilizar, negociar la vida personal, familiar
Y laboral

2006-10-31T00:48:27

Super

Son las vivencias agradables o desagradables que permean la vida pPersonal, familiar y laboral.

F: Roles Conflicto Salud_1

2006-11-22T19:59:04

Super

Facilidad o dificultad para conciliar

2006-10-31T00:50:08

Super

Son las situaciones que entorpecen la vía libre para llegar a acuerdos en las relaciones de los varones y las mujeres.

Gusto o inclinación por la Carrera de Odontología

2006-12-04T13:11:20

Super

Es el ejercicio libre de la praxis de la odontología, que puede ser realizado tanto por varones como mujeres.

Inconvenientes

2006-10-31T19:13:20

Super

Son las desventajas personales, sociales, económicas de realizar un trabajo docente pagado.

Las medidas o estrategias serí...

2006-11-30T15:32:25

Super

Manifestaciones físicas y emocionales que provoca el conflicto
familia-trabajo

2006-11-01T12:20:38

Super

Son las situaciones a nivel orgánico y/o psicológico que se puedan derivar del conflicto familia-trabajo.

Capítulo 6.- Anexos

Manifestaciones o sentimientos que propicia ese apoyo

2006-11-01T12:46:14

Super

Sentimiento que alberga el dejar a los hijos al cuidado de algún familiar, personal de apoyo doméstico o Institución de cuidado.

Medidas de conciliación>

2006-10-31T00:58:09

Super

Son las estrategias que utilizan varones y mujeres para llegar a acuerdos, negociaciones que den como resultado una vida familiar y laboral mucho más rica en experiencias exitosas.

Momentos críticos en que se presenta

2006-11-01T12:30:44

Super

Son las situaciones de tensión, de malestar que pueden ocasionar crisis, y generalmente se deriva de compatibilizar la vida familiar y laboral.

Motivos para confiar en otras personas

2006-10-30T23:06:35

Super

Son las condiciones familiares que propician la búsqueda de personal doméstico de apoyo.

Opinión sobre el trabajo que realizan ambos cónyuges

2006-10-31T00:06:58

Super

Es el sentimiento de apoyo, la solidaridad que él cónyuge tiene hacia su compañero/a, por la organización de la casa, cuidado de los hijos, y la aportación económica de su esposo/a.

Papeles o roles que tienen varones y mujeres en la crianza y

Cuidado de los hijos

2006-11-02T19:21:25

Super

Son las atribuciones que tienen varones y mujeres en el compromiso, cuidado y atención de los hijos/as, y de las personas dependientes que por lo general se les delegan y causan conflicto.

Poca participación del varón en el trabajo doméstico, crea

Conflicto

2006-10-31T00:18:43

Super

Son las acciones negativas que se suscitan por la nula o poca participación del varón en las responsabilidades familiares y actividades

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

domésticas.

Por su condición de varón o mujer

2006-10-31T00:55:18

Super

Son los obstáculos, limitantes que se derivan de su propia condición genérica.

Relaciones con colegas, directivos/as, alumnas/os

2006-10-30T23:48:36

Super

Son las ventajas personales, sociales, económicas de realizar un trabajo docente pagado y reconocido por la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Rol contribuyente en actividades domésticas

2006-11-03T12:44:00

Super

Rol de docente

2006-10-30T22:55:47

Super

Es el rol o papel que representa en su práctica diaria como docente frente a grupo, o como apoyo o supervisión en las prácticas odontológicas que realizan alumnos/as.

Rol de esposo/a

2006-10-30T22:58:35

Super

Es el rol o papel que representa en su vida familiar que conlleva una fuerte carga económica, emotiva, social, que impacta o afecta la vida laboral.

Rol de padre/madre

2006-10-30T23:00:11

Super

Es el rol o papel que representa en su vida familiar y que conlleva una fuerte dosis de responsabilidad compartida o delegada a su cónyuge.

Rol hijo/a

2006-10-30T22:57:24

Super

Es el rol o papel que representan en su relación con su madre y/o padre o personas dependientes, y la responsabilidad moral, económica que provoca en su vida familiar y laboral.

Rol personal

2006-11-01T09:33:31

Capítulo 6.- Anexos

Super

Es el rol o papel que representa en el aspecto individual, y que se descuida o no se lleva acabo por el cumplimiento de sus demás roles.

Roles que desempeñan y aprecio por estos

2006-10-30T22:53:33

Super

Son aquellos papeles o guiones representados por varones y mujeres en su vida familiar y laboral, que adquieren una relevancia y una función específica.

Trabajo una fuente de conflictos

2006-10-31T00:11:28

Super

Son las situaciones adversas que se crean en torno a las actividades desempeñadas por varones y mujeres en el ejercicio de su práctica laboral.

Valor que le otorgan varones y mujeres

2006-10-31T00:56:50

Super

Es el atributo que tienen varones y mujeres para hacer acuerdos o negociaciones.

Valor que se da a varones y mujeres en el desempeño del trabajo

Académico

2006-10-31T20:09:16

Super

Es el reconocimiento aceptable o no aceptable que se da al trabajo desempeñado por varones y mujeres en la Facultad de Odontología.

Valor que se da al trabajo

2006-10-31T19:02:56

Super

Es el reconocimiento que se otorga a varones y mujeres por realizar una actividad intelectual, manual en una institución universitaria reconocida.

Valores que reconoce a su pareja

2006-10-30T22:38:28

Super

Son los atributos o cualidades que reconoce o ve en su pareja.

Valores que reconoce a sus roles o papeles domésticos

2006-10-30T22:48:38

Super

Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes

Son las contribuciones que hace en sus responsabilidades familiares y sus obligaciones domésticas.

A nivel institucional se dan a...

2006-12-06T23:57:25

super