



UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTLA
MAESTRIA EN CIENCIAS SOCIALES

CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y ROLES DE GÉNERO
EN FAMILIAS DE DOBLE PROVEEDURÍA CON AL MENOS UN HIJO EN EL MUNICIPIO
DE CUAUTLA MORELOS EN EL PERIODO 2015 A 2021

TESIS
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN CIENCIAS SOCIALES

PRESENTA
GEORGINA CASTILLO HERRERA

DIRECTOR
DR. MIGUEL GUERRERO OLVERA

COMITÉ TUTORIAL
DRA. MIRIAM DE LA CRUZ REYES
DR. JAIME ESPEJEL MENA

COMITÉ AMPLIADO
DRA. LUZ MARINA IBARRA URIBE
DRA. MARIA ELENA GALIS PACHECO



Cuautla, Morelos, México, Noviembre 2021

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por la beca nacional otorgada de enero del 2020 a diciembre del 2021. Sin su apoyo me hubiera sido imposible cursar el programa y realizar esta tesis.

A la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, por permitirme ser parte de esta comunidad universitaria desde la licenciatura. Al personal directivo, académico y administrativo por su dedicación a esta gran labor educativa, apoyo y acompañamiento a lo largo de la preparación académica que he tenido no solo en la maestría, sino también posteriormente para culminar con la titulación.

A las y los investigadores con quien tuve oportunidad de cursar seminarios, mi más profundo reconocimiento y admiración no solo por el conocimiento que tienen, sino por su compromiso para que las nuevas generaciones adquieran las habilidades necesarias para desarrollar investigaciones y para posteriormente desenvolverse profesionalmente.

Al Dr. Miguel Guerrero Olvera director de tesis, gracias por su tiempo y por la manera tan practica de asesorarme, Dra. Miriam de la Cruz Reyes gracias porque también sin darnos cuenta me guio no solo a lo largo de la maestría y de la elaboración de esta investigación sino también por los consejos que me dio cuando acudí a la universidad a que me asesoraran sobre el tema a investigar y de esta manera poder tener la posibilidad de competir y de ganarme un lugar para estudiar la maestría, gracias por las preguntas que me realizó, por los tips en la propuesta de investigación y en la entrevista que me realizarían, su método de enseñanza me ayudó mucho al igual que todas las observaciones que me realizaba al finalizar cada semestre y Dr. Jaime Espejel Mena gracias por acompañarme durante estos dos

años y por sus observaciones a finalizar cada evaluación fueron de gran ayuda para realizar la investigación.

También quiero agradecer a los integrantes del comité lector Dra. Luz Marina Ibarra Uribe, con quien tuve el gusto de cursar seminarios a lo largo de toda la maestría y por las sugerencias e interrogantes que me hacían pensar sobre el objetivo de la investigación y apegarme a él.

Dra. María Elena Galís Pacheco, gracias por no solo acompañarme en la maestría, sino también en la licenciatura he tenido el gusto de conocerla y de aprender mucho de usted, gracias por su compromiso en la enseñanza y por su buena disposición, al igual que gracias porque me acompañó en la ceremonia de titulación de la licenciatura y ahora en la titulación de la maestría.

A quien también quiero agradecer es a las parejas que me permitieron hacerles la entrevista y que me dejaron adentrarme a sus prácticas familiares gracias por la confianza y por la disponibilidad que tuvieron con una servidora.

Dedicatoria

A mi mamá Juana Herrera Martínez gracias mami por tu apoyo incondicional y te dedico esta tesis a manera de reconocimiento a tu gran labor como madre y símbolo para representar el fruto de tu trabajo, sacrificio, confianza, dedicación y apoyo incondicional, gracias mami porque quiero que sepas que el objetivo de estudiar esta maestría no solo fue tener más herramientas para mi vida profesional, sino también para tener este papel y poder decir gracias mami, gracias por todo tu esfuerzo, ha valido la pena y que mejor que hacerlo mediante una dedicación de una tesis, no tuve la oportunidad antes, pero no quería quedarme con las ganas de hacerlo, soñaba con tener esta oportunidad.

A mis hijas Carol Itzel Flores castillo y Karla Itzae Flores Castillo, mis niñas hermosas, mi razón de ser, les dedico este trabajo con dos objetivos el primero porque al estudiar y hacer esta investigación me vi obligada en muchas ocasiones a poner como prioridad este proyecto sé que sintieron que las dejé de lado, pero créanme que en ocasiones se tienen que hacer sacrificios por el bienestar de la familia y como segundo objetivo les dedico la investigación porque siempre he creído que la educación y preparación académica es la mejor herencia que se le puede dejar a los hijos y como sé que se predica con el ejemplo más que con palabras tengo el gusto de dedicarles mi trabajo y espero que en algún momento cuando crezcan tengan la oportunidad de leerlo y de que ustedes también me puedan dedicar unas palabras en su tesis en algún futuro.

A mis hermanos Mariana Alejandra Castillo Herrera, Ana Laura Castillo Herrera y Francisco Alberto Castillo Herrera, al igual que a mi esposo Carlos Flores Vilchis por su apoyo incondicional porque me ayudaron en cuidar a mis niñas, a hacer tareas y hasta económicamente cuando lo necesité, en todo momento vi su apoyo incondicional gracias este no solo es logro mío sino también de ustedes.

Resumen general

La presente investigación se compone de 5 apartados, los cuales se procede a hacer un resumen muy general:

En el primer apartado se contiene el planteamiento del problema y es allí donde se analiza el modelo de **familia tradicional** en que consiste y como se llegó al nuevo modelo de familia y específicamente se menciona el nombre que le han otorgado a este modelo: **familias de doble proveeduría**.

En este apartado también se mencionan algunas problemáticas como son: subordinación de la mujer, el tipo ideal de empleado, trabajos incompatibles con la reproducción, las exigencias laborales donde la maternidad tiene efectos negativos, la brecha de género en el ámbito laboral, el efecto de que la responsabilidad de la familia recaída en la mujer y que hace que tenga menos tiempo disponible para dedicarle al trabajo.

En el mismo apartado se encuentra la introducción donde se expone que la principal problemática es la sobrecarga de trabajo a uno de los sexos, es decir, a la mujer, las consecuencias como son tensiones familiares, bajo rendimiento en el trabajo, bajo crecimiento en las actividades económicas. También se encuentran las preguntas de investigación, los objetivos y supuestos.

En el segundo apartado se presenta el primer capítulo, el cual tiene por título estado de la cuestión y se describen 14 investigaciones, tema principal la conciliación familia-trabajo en familias de doble proveeduría, pero vista desde diferentes posturas como son: la psicología positivista, influencias macro ambientales, multiplicidad de roles, las barreras que existen para conciliar la familia y el trabajo, el tratado 156 que habla de igualdad de oportunidades entre trabajadores.

También las responsabilidades domésticas y cuidado de los hijos de mujeres que ocupan puestos directivos, cambios del sistema sexo género del siglo XXI, brecha laboral consecuencia por una mala conciliación, el modelo tradicional de la familia, este analizado por tres autores, relaciones inter genéricas con tendencias a la equidad en parejas con títulos universitarios, cambios que se generaron a partir del ingreso de la mujer al mercado laboral, efectos negativos de una mala conciliación, los riesgos psicosociales que afectan a trabajadores y organizaciones con respecto a una mala conciliación familia trabajo y conflictos a partir de una perspectiva individual organizacional, cultural y social.

En la tercera parte se encuentra el capítulo número 2 se titula marco teórico contextual, primero se resume el marco teórico y en este se exponen principalmente dos teorías, la primera es la de división del trabajo de Becker y la segunda la es la teoría de sistema sexo de Gale Rubín. A estas dos teorías se les agrega la perspectiva de género como herramienta principal de análisis de la división sexual del trabajo.

Algunos términos que se mencionan en este marco teórico son: trabajo remunerado y no remunerado, ambos analizados por la tesis de especialización, división del tiempo, especialización relativa o total, los factores que debilitan el esquema de la división sexual del trabajo, perspectiva de género, roles sociales, políticas públicas como promovedor de una reorganización de una sociedad sin división sexual y sin género.

Con respecto al marco contextual se presentan cuadros y gráficas donde se puede visualizar el alza en la participación de la mujer en actividades laborales, se presenta una tabla donde se compara a México con otras partes del mundo y también de manera interna esta última por trimestres. De igual manera se hace una comparación por trimestres, pero comparando la participación económica del

hombre y de la mujer al interior del estado de Morelos, al igual que se presenta el mapa.

También se hace mención de convenios, conferencias y leyes que tienen como objetivos principales promover la independencia económica de la mujer, proteger la maternidad, reconocer el valor del trabajo doméstico, proteger a las personas con responsabilidades familiares de la discriminación y la salud de las mujeres embarazadas.

Posteriormente se encuentra el capítulo 3 y se expone la metodología utilizada para realizar la tesis: como primer punto es importante resaltar que se realizó bajo el paradigma cualitativo, constructivismo, con un marco interpretativo, acompañado del método fenomenológico, utilizando una técnica de entrevista semiestructurada.

En la técnica se presenta a detalle las características del contenido, simultaneidad, finalidad y el número de personas en cada entrevista, que en este caso fue de dos personas. También se menciona como se eligió la muestra y todas las características de ella. Agregando a lo anterior se describe el trabajo de campo, las características de los informantes, procesamiento, sistematización y las consideraciones éticas.

Como último apartado se encuentra el capítulo 4 que se titula familias y conciliación en Cuautla, Morelos. Este apartado se divide en tres partes con el objetivo de contestar cada pregunta específica por separado para después, en las conclusiones que es la parte final de este apartado, se conteste la pregunta general.

La primera pregunta que se describe es ¿Cómo se experimentan los roles de género en las familias de doble proveeduría en con al menos un hijo en Cuautla Morelos?; para contestarla se retoman fragmentos de las entrevistas realizadas y se relacionan con los autores que se mencionaron en el estado de la cuestión y el marco teórico.

Con la misma dinámica se realizaron las siguientes preguntas: ¿Cómo se experimenta la corresponsabilidad en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla Morelos? ¿Cómo se experimenta la conciliación familia-trabajo en las familias de doble proveeduría con hijos en Cuautla Morelos?

Para poder responder la pregunta general y dar un análisis se realizaron dos cuadros: el primero fue uno donde se propone un modelo explicativo y el segundo que expresa el proceso del modelo explicativo. La pregunta general y el análisis que se da a partir de estos cuadros es ¿Cómo perciben y experimentan, la corresponsabilidad, los roles de género y conciliación familia trabajo, las familias de doble proveeduría en Cuautla Morelos? También se expone el objetivo general y si se cumplen los supuestos planteados al iniciar la tesis.

ÍNDICE

Resumen general	I
Introducción	1
Planteamiento del problema	1
Justificación	9
Pregunta general de investigación	11
Preguntas específicas	11
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Supuestos	12
Capítulo 1 Estado de la cuestión	14
Estado de la cuestión	14
Análisis del estado de la cuestión	38
Ejes de investigación	39
Problemas generados a partir de una mala conciliación, familia-trabajo	42
Sugerencias de soluciones propuestas por los autores analizados	43
Capítulo 2 Marco teórico y contextual	45
Marco teórico	45
Contextualización	51
Capítulo 3 Metodológico	58
Tipo de investigación	58
Perspectiva de la investigación o enfoques	60
Método	61
Técnica	62

Tipo de muestreo	67
Desarrollo del trabajo de campo	69
Procesamiento y sistematización	73
Consideraciones éticas	75
Capítulo 4 Familias y conciliación en Cuautla, Morelos	77
Roles de género	77
Roles de género en contexto de pandemia	85
Corresponsabilidad	86
Corresponsabilidad en contexto de pandemia	100
Conciliación familia-trabajo	102
Conciliación familia-trabajo en contexto de pandemia	109
Conclusiones	115
Referencias	126

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE CUADROS	VI
Cuadro 1: Comparación de población económicamente activa a nivel nacional	5
Cuadro 2: Población económicamente activa e hijos promedio por sexo en Cuautla Morelos.	8
Cuadro 3: Guía de presentación en las entrevistas	64
Cuadro 4: Las categorías de los informantes	72

Cuadro 5: Categorías de la investigación _____	75
Cuadro 6: La organización familia-empleo _____	91
Cuadro 7: presentación de la muestra _____	95
Cuadro 8: Modelo explicativo de conciliación familia-trabajo _____	111
Cuadro 9: Modelo explicativo de conciliación familia-trabajo que se sugiere para futuras investigaciones _____	113
Cuadro 10: proceso del modelo de conciliación familia-trabajo _____	113

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Carta de consentimiento informado _____	121
Anexo 2 Guía de entrevista _____	123

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Brecha de género en el empleo en febrero de 2020 y a mediados de 2021, por subregión. _____	53
---	----

Imagen 2: Tasa de participación económica de la población de 15 años o más, 2019-2021, trimestral. _____	53
Imagen 3: Población ocupada según posición en la ocupación y sexo _____	54
Imagen 4: situación geográfica Cuautla, Morelos_____	55
Imagen 5: Consideraciones sobre el embarazo, maternidad y lactancia en la Ley Federal del Trabajo _____	57
Imagen 6: Exposición de un doble trabajo _____	117
Imagen 7: Una de las caricaturas sobre la desigualdad de género más compartidas en redes sociales últimamente_____	119

Introducción

En el planteamiento del problema se retoma principalmente el análisis del modelo de familia tradicional y como es que se crea un trance a un nuevo modelo de familia, se dan porcentajes que justifican lo ya mencionado y se exponen las preguntas, supuestos y objetivos que guiaron la investigación.

Planteamiento del problema

El modelo de desarrollo económico utilizado por las naciones de primer mundo, generó una dinámica de división del trabajo al interior de las familias, lo que varios autores como Becker han definido como: modelo de familia tradicional. Se hace referencia a la imposición del modelo, porque solo esta división del trabajo combinaba con la dinámica de desarrollo, que estaba en ese momento.

El modelo de desarrollo que dio origen a este modelo de familia, fue el desarrollo industrial, puesto que requería de individuos que no tuvieran ninguna otra tarea en la familia o sociedad, más que dedicarse de tiempo completo a su trabajo, para tener completa disponibilidad. De esta manera, las familias trabajaban en equipo y generaron roles que cumplía cada individuo para la subsistencia de toda la familia.

El hombre, como cabeza de la casa, es proveedor, la mujer es la encargada de la casa y educación de los hijos, por otra parte, los hijos son exclusivamente consumidores. Estos roles permiten que en el interior de la familia se genere un trabajo en equipo, que el hombre pueda adaptarse a las necesidades requeridas por el mercado laboral y la mujer cumplir con satisfacer las necesidades de toda la

familia. Este modelo es el que se va a tomar de referencia para el análisis en esta investigación, donde se desarrolló un discurso laboral que se delimitó en la esfera masculina dejando de lado a la mujer.

Sin embargo, este modelo de desarrollo no ha sido constante y ha presentado estancamientos como la que se presentó en 1982, donde se generó un decrecimiento y una reducción en el número de empleos, lo que ha provocado cambios estructurales y la familia no se ha quedado atrás, aunado a esto se amplió el proceso de tercerización económica en el país, enfocado más a la economía de servicios.

Esto generó que las mujeres se integraran al mercado laboral en ocupaciones que se catalogaban femeninas, aunado a esto el crecimiento de las maquiladoras, el crecimiento de negocios informales, la proliferación del trabajo a domicilio y principalmente la caída del ingreso familiar han permitido que poco a poco la mujer se integre al mercado laboral, con el objetivo principal de maximizar el apoyo económico no solo de las mujeres sino de cada integrante de la familia. (Ariza & de Oliveira, 2001)

Es importante agregar que la entrada de la mujer al mercado laboral, se dio por subsistencia familiar, ya que era insuficiente con los ingresos del hombre y de esta manera la familia podría cubrir las necesidades. El problema se presenta cuando la mujer se integra al mercado laboral y a los ingresos familiares, pero no se dividen las responsabilidades familiares entre la pareja, generándole una sobrecarga de trabajo a la mujer y esto generó un problema social.

En los años 60, con los movimientos feministas y las organizaciones de las naciones unidas (ONU) se logró incluir a la mujer en el análisis social, no obstante, se consideró a la mujer con los roles tradicionales, lo que generó que se considerara en los roles reproductivos y no productivos, ocasionando una subordinación de la mujer y desigualdad entre géneros, en el ámbito laboral. Esto generó un modelo

estereotipado y de división del trabajo, dentro y fuera del hogar, que visibiliza el papel productivo de la mujer, a la par que el papel reproductivo del hombre.

Esta división y estereotipo de roles, permitió que el hombre se acoplara al tipo ideal de empleado, uno que no tuviera la necesidad de dividir su tiempo entre el empleo y la familia, en el caso de la mujer se subordinó, como ya se mencionó, por no apegarse a las características del tipo de trabajador ideal, ya que le implicaba tener menos disponibilidad de tiempo por sus ocupaciones en casa, primer papel designado a la mujer.

Pese a lo mencionado anteriormente, el incremento en la educación de la mujer y el ingreso al mercado laboral ha ido borrando el modelo de familia tradicional y dando pie a un modelo nuevo de familias, donde ambos, hombre y mujer, cuentan con carreras profesionales y empleo, generando familias de doble carrera

En algunos países, las tendencias hacia una mayor participación de las mujeres en distintas esferas han creado un cambio, como dice Ribeiro Ferreira (2004) "*Una evolución reciente de la familia*, sobre todo en países industrializados, ha implicado importantes, modificaciones que están afectando la división familiar del trabajo, al tiempo que auspician la construcción de escenarios más favorables para la equidad de género" pág. 220.

Sin embargo, en el interior de la familia no se ha podido crear un equilibrio, ya que los hombres cuentan con trabajos incompatibles con la reproducción, lo que ha provocado que los hombres no se integren a las tareas del hogar y al mismo tiempo dificultan de que las mujeres se integren al mercado laboral.

Esto ha desencadenado, que, en los países menos industrializados, como es el caso de México, no representen tanta integración de la mujer al ámbito laboral, lo que ha ocasionado que no exista ningún cambio en la estructura del modelo familiar tradicional, dando pie a que las mujeres sigan siendo las únicas encargadas de las

tareas familiares o en su caso sean las que atiendan la mayoría de las tareas. Por lo tanto, se han originado ciertas situaciones para la mujer y una transición en pareja, donde poco a poco se va cambiando el modelo tradicional de familia a uno nuevo, donde tanto la mujer como el hombre son proveedores y responsables de las tareas de casa.

Pero en este proceso de cambio se han originado diversas problemáticas que expresan, como la mujer presenta problemas en la conciliación trabajo-familia. Una problemática, que se presentó con el ingreso de la mujer al mercado laboral, fue el descenso de la natalidad, es decir, se redujo el número de hijos por mujer y de la misma manera el periodo de tiempo que las parejas destinaban a tener hijos, algo que influyo para que en México se produjera esto, fue el desarrollo económico y la difusión de los métodos anticonceptivos. Las estadísticas demuestran que desde 1994 a 2020 se ha tenido una reducción de nacimientos de un 56.094%. (INEGI, 2021)

Por otra parte, las exigencias laborales en el mundo actual, han hecho que la maternidad tenga un efecto negativo sobre las mujeres en el ámbito laboral, ya que tienen que compensar los tiempos entre la familia y el trabajo, agregando a esto que el tiempo que las mujeres dedican a las actividades en casa incrementan con el número de hijos, lo que hace que pierdan capacidades como la educación y la experiencia laboral y las coloca en un lugar menos productivo, derivado de lo anterior, la maternidad se ve como una interferencia constante en la vida profesional y viceversa, esto se incrementa cuando el número de hijos aumenta como ya se mencionó.

Continuando con las competencias laborales a donde cada vez se requiere de más esfuerzos para integrarse o permanecer en el mercado laboral, con jornadas de trabajo extensas, en otras palabras, trabajo de tiempo completo y un alto grado de explotación, se puede decir que, este tipo de trabajo tiene, un alto grado de

demanda. Lo que provoca una difícil transición del modelo tradicional de familia a uno nuevo, donde ambos son proveedores y responsables de las tareas en casa.

Por otra parte, se considera el hecho de que la responsabilidad familiar recaiga en la mujer afecta el tiempo disponible de las mujeres para dedicarle al trabajo, lo que hace que busquen empleos más flexibles, esto se puede representar en: empleo de medio tiempo, informales o bien dejan de trabajar, lo que hace que sea difícil que ocupen cargos directivos, provocando menor experiencia y reduciendo su capital humano. Lo mencionado anteriormente genera que el pago económico que perciben las mujeres es menor en comparación al del hombre, dando como resultados, una brecha de género en el ámbito laboral.

Por ello, a la hora de abordar la conciliación familia-trabajo de la mujer, es preciso referirse, al ámbito intrafamiliar y a la corresponsabilidad, es decir, al equilibrio en el reparto de tareas, responsabilidades domésticas y de cuidado, entre mujeres y hombres. Este tema constituye uno de los factores más importantes de desigualdad en el ámbito laboral, político y social. (López, 2020, págs. 1-2)

Para poder visualizar lo ya mencionado se realizó una tabla de comparación entre hombres y mujeres ocupados y desocupados, en agosto de 2021 a nivel nacional, los datos son obtenidos de INEGI, contemplando a la población de 15 años y más.

Cuadro 1: Comparación de población económicamente activa a nivel nacional

	Mujeres	Hombres
Población económicamente activa	Población ocupada 95.53	Población ocupada 95.77
Población desocupada 5	Población desocupada 4.47	Población desocupada 4.23
	Primaria completa 13.48	Primaria completa 16.65

Población ocupada por nivel de instrucción	Secundaria completa 33.12	Secundaria completa 33.52
	Medio superior y superior 46.44	Medio superior y superior 39.76
Por posición en la ocupación	Trabajadores subordinados y remunerados 67.87	Trabajadores subordinados y remunerados 66.59
	Empleadores 2.49	Empleadores 6.87
	Trabajadores por cuenta propia 22.72	Trabajadores por cuenta propia 23.32
	Trabajadores no remunerados 6.91	Trabajadores no remunerados 3.22
Por sector de actividad económica	Primario 4.11	Primario 17.35
	Secundario 16.48	Secundario 29.31
	Terciario 78.91	Terciario 52.59

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2021)

El cuadro anterior es un reflejo de lo mencionado en el texto, en él nos podemos dar cuenta que ya no hay mucha diferencia, en el porcentaje de trabajadores, al igual que el nivel de desempleo, entre hombres y mujeres, está a punto de aparejarse el porcentaje.

Con respecto al grado de estudios, los hombres toman la delantera en el nivel básico, sin embargo, a nivel universitario las mujeres son las que tienen mayor porcentaje y a pesar del mayor grado de estudios, las mujeres, ocupan puestos de trabajo donde son subordinadas y esto conlleva que tengan menores ingresos que los hombres y tengan condiciones de trabajo más precarias.

El sector laboral donde predomina la mujer es el terciario, es decir el de servicios y por esa razón son relacionados con la mujer, por el contrario, el sector primario y secundario los que predominan son los hombres.

A nivel nacional existen porcentajes muy contrastantes del nivel de participación de las mujeres en la economía. Para tomar como referencia un poco más de años, se tomó el 2013 como referencia, las estadísticas de INEGI exponen que los 5 estados con mayor participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) fueron: 1) Oaxaca con 48.9%, 2) Guerrero con 47.2%, 3) Tlaxcala con 47.1%, 4) Morelos con 46.0% y 5) Michoacán de Ocampo con 44.6%. (INEGI, 2014, pág. 10).

Sin embargo, las tasas de crecimiento en personal ocupado mujeres, expresa que para el año 2014 “Tamaulipas, Guerrero, Morelos y Chihuahua fueron las entidades que registraron tasas de crecimiento negativas en cuanto a la participación de la mujer en las actividades económicas”. (INEGI, 2014, pág. 11).

Para las estadísticas del año 2019, 5 años más adelante, en el registro más actualizado de INEGI, se reflejaron algunos cambios en la estructura porcentual ocupando las mujeres: Guerrero 50.9%, Oaxaca 50.1%, Tlaxcala 48.1%, Morelos 47.7% y Nayarit 47.7%.

Por cuestiones de tiempo y recursos económicos se requiere analizar solo el estado de Morelos, la razón para elegirlo es porque está en los estados con mayor porcentaje de participación de la mujer en la economía y por otra, el decrecimiento que se presentó en el 2014, sugiere problemas de conciliación familia-trabajo. Por la misma razón se toma el porcentaje de la población económicamente activa, de 12 años y más, de los años 2015 y 2021, esto por apegarse a las estadísticas y años que maneja el INEGI, fuente primaria de datos duros, en la investigación. Dividida por sexos.

Al analizar los municipios, Ayala, Coatlán del Río y Cuernavaca tuvieron un incremento, de mujeres económicamente activas, de la misma manera que el hombre, pero este, a la inversa, tuvo un decrecimiento, esto fue en el mismo

porcentaje, lo que sugiere que las mujeres que ingresaron al trabajo, fueron el mismo porcentaje de hombres que dejaron de trabajar.

Tlalnepantla tuvo una reducción de la población económicamente activa (PEA), pero en el caso del hombre fue mayor la reducción; lo que quiere decir que dejaron de trabajar hombres y mujeres, pero más hombres. El resto de los municipios, presentaron un incremento en la PEA, de ambos sexos, pero presentaron la misma característica, el porcentaje del hombre fue mayor que el de la mujer.

Para hacer el análisis de esta investigación, se toma el municipio con mayor población y que ha incrementado su PEA en ambos sexos, pero donde el porcentaje de la mujer es menor. El municipio que cumple con estas características es Cuautla, el porcentaje que creció de 2015 a 2020, para el caso de las mujeres fue 1.42474 y para el caso de los hombres 2.27391. (INEGI, 2021)

Para contextualizar al municipio se presenta la siguiente tabla

Cuadro 2: Población económicamente activa e hijos promedio por sexo en Cuautla Morelos.

	Mujeres	Hombres
Población económicamente activa de 12 años y más	Población ocupada 98.7	Población ocupada 97.8
Promedio de hijos vividos de las mujeres de 12 años y más	Para el año 2000 -2.5	Para el año 2010, la estadística más actual, 2.2

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2021)

Se incrementó el número de mujeres que se integraron al mercado laboral y se redujo el número de hijos de las mujeres. Lo que sigue reflejando lo mencionado en textos anteriores. La mujer se integra cada vez más al mercado laboral, en este

caso ha llegado a sobrepasar al número de hombres trabajando y esto ha generado que el número de hijos por mujer reduzca.

Justificación

Es pertinente analizar las formas de organización doméstica para observar que tanto se apegan al modelo tradicional de la familia o a uno nuevo donde ambos padres son proveedores. Analizar el nivel de corresponsabilidad que existe en el interior de la familia y ver de qué manera esto influye en la conciliación familia-trabajo de ambos padres, dentro y fuera del hogar.

Desconocer porque las mujeres profesionistas de Cuautla Morelos, presentan una brecha laboral, no impide poner atención en las problemáticas que se pueden generar, como son: en primer punto que las mujeres tienen dificultades para conciliar el trabajo y la familia y el segundo que la distribución de responsabilidades familiares entre ella y su pareja es inequitativa, esto genera que no se visibilice la problemática y, por tanto, no se planteen soluciones.

Al no exponerse esta problemática se seguirá utilizando el modelo tradicional de familia, donde el padre es proveedor, la madre es cuidadora y ama de casa. Con esto no se permite una evolución del modelo familiar tradicional a un modelo que satisfaga los nuevos problemas sociales y se busque solucionarlos para el buen funcionamiento de la misma.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que cada modelo está conformado por las relaciones entre sexos, dicho de otra manera, un sistema de sexo, que establece las actividades de cada sexo dentro y fuera de la casa, para el buen funcionamiento y prosperidad de la familia. Se realizó una división del trabajo que

en ese momento satisfacía las necesidades de la familia, es decir, la familia podía tener un solo proveedor económico.

Sin embargo, al integrarse la mujer al mercado laboral se da un cambio en las actividades, pero no en el modelo, lo que da como resultado que ambos actores sigan cumpliendo con los roles que les corresponden según el modelo tradicional sin importar las nuevas responsabilidades familiares y laborales que cada uno ha adquirido, esto da como resultado que al hombre se le aparte de las responsabilidades familiares y a la mujer se le restrinja en el empleo, al igual que se le genere una sobrecarga de trabajo, al tener que cumplir con las responsabilidades familiares y las laborales, presentándose una distribución inequitativa de las responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer, lo que provoca un desequilibrio y una sobrecarga de trabajo a uno de los sexos.

La escasa o nula participación del hombre en las actividades familiares repercute en el buen funcionamiento de la conciliación familia-trabajo de la mujer y por ende construye un freno para el desarrollo de la mujer en el marco laboral y este a su vez en el desarrollo económico de Cuautla, del estado de Morelos e inclusive de todo el país, puesto que la mujer representa una fuerza laboral que puede ser aprovechada para incrementar la economía.

Por otra parte, puede tener diversidad de consecuencias, en lo social, familiar, laboral y en lo individual. Pero por el momento nos limitaremos a analizar las consecuencias: 1) en la familia, la cual se puede ver afectada por la presión y el estrés del trabajo, generando tensión en la mujer, lo que influye en su relación con el esposo y con los hijos, expresándose en tensiones familiares y provocando dificultades en la comunicación y 2) el trabajo, una consecuencia de la difícil conciliación que se puede visualizar es la disminución del rendimiento en el trabajo por parte de las mujeres. (Webnode, 2011)

Otro aspecto de no problematizar la sobrecarga de trabajo de la mujer en el hogar y su función de ama de casa, dicen (Ibáñez Garzarán, León Borja, Muñoz-Mendoza, & Salido Cortés, 2015) “es que no se reconoce como actividad económica, a pesar de que ocupa una gran parte de sus vidas cotidianas y tiene un impacto directo en la economía y en la organización social, lo sepamos o no contabilizar”. (Pág.18) Es decir, que la aportación que las amas de casa, hacen con la limpieza y cuidado de los hijos, es un costo que las familias y la sociedad no contemplan, pero existe y lo absorbe la mujer, para el buen funcionamiento de la familia y de la sociedad. Sin embargo, no se reconoce como tal y se entiende como un proceso normal de la mujer.

Para poder proceder al análisis se utilizan las siguientes preguntas, las cuales fungen como eje que rige el análisis de la investigación.

Pregunta general de investigación

¿Cómo perciben y experimentan, la corresponsabilidad, los roles de género y conciliación familia-trabajo, las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla Morelos?

Preguntas específicas

- ¿Cómo se experimentan los roles de género en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla Morelos?

- ¿Cómo se experimenta la corresponsabilidad en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla Morelos?
- ¿Cómo se experimenta la conciliación familia-trabajo en las familias de doble proveeduría con hijos en Cuautla Morelos?

Objetivo general

Explicar cómo se perciben y experimentan los roles de género, la corresponsabilidad y la conciliación familia-trabajo en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en el municipio de Cuautla Morelos

Objetivos específicos

- Identificar cómo se experimenta los roles de género en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla Morelos
- Identificar cómo se experimenta la corresponsabilidad en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla Morelos
- Identificar cómo se experimenta la conciliación familia-trabajo en las familias de doble proveeduría con hijos en Cuautla Morelos

Supuestos

Los roles de género están arraigados al modelo tradicional de familia, lo que no permite que exista corresponsabilidad en el interior de la familia y, por lo tanto, la mujer experimenta más dificultades para conciliar la familia y el trabajo

Opción 2: A más arraigo al modelo tradicional de la familia más apego a los roles de género y menos disposición a la corresponsabilidad en el interior de la familia y, por lo tanto, la mujer experimenta más dificultades para conciliar la familia y el trabajo.

Capítulo 1 Estado de la cuestión

En el actual capítulo se presentan 14 investigaciones en donde se analiza la problemática desde diferentes puntos de vista, estas investigaciones van desde el año 2004 al 2019, algunos autores se enfocan en definir el problema, en mostrar las diferentes maneras en las que se ha estudiado, las consecuencias de no dar soluciones y algunos otros autores dan sugerencias de las maneras en las que se puede solucionar el conflicto.

Algo imperativo que hay que resaltar son las perspectivas de donde se analiza el problema, algunos lo hacen desde la esfera individual (consideran que la mujer ha sido la única que paga el coste de la problemática), la esfera familiar, económica, organizacional y gobierno.

Estado de la cuestión

Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Poza Lara, 2009 retoman el modelo de la familia de Becker y la especialización, analizan el modelo tradicional de la familia, donde se hace una división del trabajo, basándose en los principios de ventajas comparativas.

En el hogar pueden existir tres funciones basadas en el tiempo: 1) vender tu fuerza de trabajo al mercado, 2) puede ser utilizada para la producción doméstica y 3) puede ser utilizada en el consumo de bienes y servicios. La forma de designar quién está en qué función es bajo el principio de ventaja comparativa, es decir, cada

miembro se queda en la función donde puede ser más eficiente. El modelo no designa quien hace cada función, la familia lo decide, tomando en cuenta las ventajas comparativas, de esta manera, la mujer tiene menor rendimiento de capital, en el mercado laboral, por la penalización de la maternidad, esta misma razón la hace más eficiente para el cuidado de los hijos y la casa.

Aunque lo que se plantea con el modelo es una especialización total, esto cada vez se vuelve más distante, ya que las mujeres se integran más al mercado laboral y también los hombres se integran al trabajo doméstico, aunque en menor medida. Algunos factores que generan estos cambios en las dinámicas familiares pueden ser: el uso de más y mejores bienes de capital en el hogar que facilitan y reducen el trabajo en la casa; el desarrollo económico y la difusión de los métodos anticonceptivos ha reducido el número de hijos por mujer y periodo de tiempo que las parejas dedican a tener hijos; en algunos casos las políticas de conciliación familia-trabajo están muy desarrolladas, lo que incentiva a la mujer a integrarse al mundo laboral.

Un aporte que hace el nuevo modelo de familia de doble proveeduría, es la productividad individual y deja de lado la productividad y utilidad de la familia en su conjunto, lo que pone a la mesa un conflicto de intereses y da pie a la negociación para defender las preferencias y alternativas de cada persona, para aportar a la vida en pareja, esto inicia un juego cooperativo bajo una amenaza de ruptura del matrimonio, dándole a la mujer mayor capacidad de negociación.

Las explicaciones que dan los autores, sobre el debilitamiento de la división del trabajo tradicional, son cuatro:

1. Las mujeres se introducen de manera positiva al mercado laboral, porque otorga niveles de independencia personal, estatus y capacidad de participación

2. La subordinación de la mujer tiende a desaparecer y eso hace que incremente su capacidad de negociación, razón principal, la educación
3. El aumento de la inestabilidad matrimonial, ha hecho que las mujeres dejen de esperar dedicarse de tiempo completo y por siempre al trabajo en casa, esto ha hecho que se preparen e incrementen su capital de trabajo y
4. Crece cada vez el número de hombres que dan importancia también al cuidado de los hijos y al hogar.

Otro aspecto que toma el modelo, es la percepción del rol de género, menciona que esta se genera desde la infancia y se refuerza con el tiempo, lo que se agrega es que en las parejas que tienen actitudes más igualitarias se asigna el trabajo doméstico de manera más equitativa y que debido a los contextos tus actitudes no reflejen tu conducta esto es debido a la capacidad de negociación.

Los cambios mencionados han dado pie al nacimiento de un nuevo modelo de pareja donde cada vez existe mayor asimetría en el mercado laboral para las mujeres y los hombres, en el ámbito doméstico la asimetría no es la misma, pero está en proceso de transformación. Lo que ha generado una reducción en la natalidad. La condición para que exista una mayor natalidad es una menor especialización y una mayor simetría de género.

Por otra parte, el autor Jiménez Figueroa, 2015, realizó un estudio sobre la conciliación trabajo-familia desde la perspectiva de la psicológica positivista, analizando el papel del estado como generador de políticas que faciliten la conciliación, él plantea que las empresas son las que se benefician con dichas políticas y que quien carga con el peso, es la mujer, al ser la principal o única responsable del trabajo y responsabilidades familiares.

Comenta que el análisis de la conciliación familia trabajo, ha sido variado, se ha estudiado desde el conflicto, otras orientadas al ajuste trabajo-familia en esta última

expone dos modelos utilizados: 1) el enriquecimiento trabajo-familia y 2) armonización entre la vida laboral y profesional.

Retoma varias definiciones de conciliación trabajo-familia, de diferentes autores, pero da más énfasis, a la que considera el compromiso y satisfacción de las personas en el ámbito familiar y laboral, esto a manera de evaluar la acción como positiva o negativa. Define la conciliación negativa cuando alguna de las dos esferas interfiere en la otra, esta puede ser de la familia al trabajo o viceversa; cuando es positiva las personas pasan mayor tiempo en la familia, puesto que eso refleja mayor calidad de vida en comparación con los que no pasan tanto tiempo.

Agrega a lo anterior la distinción de dos tipos de personas: 1) las personas que le dan mayor peso al trabajo, que están menos apegadas psicológicamente a la familia y 2) las que están menos involucradas con el trabajo y tienen menos posibilidad a aspirar a puestos de alto nivel.

Por otra parte, también analiza que, a mayor satisfacción laboral, menor es el conflicto, que la fuerza laboral puede tener y esto conlleva a tener mayor compromiso organizacional, dicho de otra manera, tienen mayor compromiso en el trabajo, es por eso la importancia de estudiar la relación de esta problemática con las organizaciones de las empresas, ya que estas se ven beneficiadas o perjudicadas por tal problema.

También expone que esta conciliación está relacionada con el tipo de clase y ocupación, puesto que las mujeres que cuentan con puestos más altos tienen la oportunidad de negociar las medidas de conciliación y la oportunidad de tercerizar sus responsabilidades familiares, a diferencia de las mujeres con puestos bajos y clases más pobres quienes no tienen esa posibilidad y se ven más afectadas.

Sugiere que el conflicto no debe de resolverse de manera individual porque de ser así el costo de ello recaería en las mujeres más pobres, proponen la corresponsabilidad familiar, es decir, la distribución de las tareas y responsabilidades de manera equitativa entre todos los integrantes de la familia,

aunque al mismo tiempo resalta la existencia de tres barreras: las culturales, estructurales y políticas.

Figuroa (2015) Expresa que las tres barreras tienen que interactuar para poder incentivar la corresponsabilidad familia y proponen tres vertientes en las que las medidas de conciliación pueden desarrollarse, están asentadas en las legislaciones dejándole el poder al gobierno:

1. El fortalecimiento de sistemas públicos encargados del cuidado y educación infantil
2. Las que buscan la facilitación de la conciliación familia-trabajo
3. Las que buscan promover la equidad de género, principalmente en el mercado laboral.

Sin embargo, dicen que ellas están sujetas al poder de negociación y pueden llegar a reforzar la responsabilidad femenina como única responsable en las labores domésticas.

Para evitarlo, proponen una clasificación de políticas que buscan vincular el estatus de trabajadoras o establecer obligaciones específicas a los varones como son: 1) las secuenciales que permiten los tiempos dedicados a las responsabilidades familiares, 2) las que des-familiarizan el trabajo doméstico y el cuidado trasladándolo la responsabilidad al estado o al mercado y 3) las que regulan la prohibición de servicio de cuidado y trabajo doméstico en el hogar.

Para poder implementar las políticas, es importante clasificar las tareas, dentro del hogar. El autor retoma una agrupación de tareas, hecha por Shelton y John, que se dividen en: 1) tareas del hogar, las cuales se enfocan en la elaboración de alimentos, aseo del hogar, administración de recursos y reparación; 2) cuidado de hijos e hijas, al igual que de cualquier persona dependiente, enfocadas en cuidar y resguardar a las personas, no solo en seguridad sino también en salud, alimentación y acompañamiento y 3) trabajo emocional, estas actividades van encaminadas, al acompañamiento emocional, de toda la familia, como escuchar, acompañar y amar.

Por otra parte, es importante destacar las influencias macro-ambientales que repercuten en la vida cotidiana de los individuos, principalmente en la esfera familiar y laboral, como recalca Álvarez R. & Gómez B., 2011, por ser las dos esferas donde el individuo pasa más tiempo, las cuales son regidas por la modernidad líquida. Es decir, la existencia de mayor movilidad e inestabilidad laboral, es así como se abre paso a la integración de la mujer al mercado laboral, como una estrategia familiar para tener mayor calidad de vida y con ello se deja de lado la división sexual del trabajo y se abre camino a la multiplicidad de roles tanto para hombres como para mujeres.

Al momento de ingresar la mujer al mercado laboral, se complican los roles que debe de cumplir y esto ha dado iniciativa a nuevos conceptos como doble carrera, doble trabajo y doble ingreso, donde se integra tanto el hombre como la mujer en la interacción familiar y en el esfuerzo por tener un empleo. Las autoras retoman a Guerrero (2003) para visibilizar que las dos esferas mencionadas se influyen y afectan mutuamente.

Sin embargo, mencionan que, aunque esta relación se ha estudiado principalmente con un enfoque negativo, no se puede dar por aceptada esta aseveración, retoman la teoría ajuste trabajo-familia para exponer que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito familiar y plantean la existencia de 4 conflictos: 1) trabajo-familia, 2) familia-trabajo, 3) facilitación trabajo-familia y 4) facilitación familia-trabajo.

El estudio de mayor interés ha sido el de trabajo-familia, puesto que el trabajo tiende a ser de estructura más rígida y la familia más flexible, lo que da una visión negativa al trabajo con respecto a la familia, pero proponen estudiar el conflicto desde las dos perspectivas.

La manera en que explican el conflicto es:

1. Por el conflicto inter rol, es decir, los roles no son compatibles
2. Sobrecarga del rol cuando los dos roles tienen mucha exigencia

3. Acumulación de roles donde es factible interactuar los roles personales y sociales.

Los tres componentes que integran este conflicto son:

1. El tiempo, es decir, cuando un rol se interpone en el cumplimiento del otro, este puede ser familiar o laboral y se expresa con la incompatibilidad del tiempo
2. Presión, de igual manera la tensión que genera un rol sobre otro
3. Y comportamiento, donde el comportamiento de un rol es incompatible con el otro.

Se generará conflicto si no se genera un ajuste de roles, tomando en cuenta el tiempo y la energía. Para lo cual las autoras retoman la teoría de los roles para analizar el conflicto trabajo-familia y los antecedentes de este los definen como apoyo social, compromiso de tiempo y sobrecarga, las variables centrales, sufrimiento, insatisfacción y desempeño, como consecuencia retoman la salud de las personas.

Las consecuencias se representan principalmente en la salud psicológica y física, lo que radica el problema, es el apoyo social, como el de la pareja, familiares, apoyo doméstico y recursos internos.

La representación de tal problema enmarca el crecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, pero al mismo tiempo muestra la existencia de desigualdad de roles.

Se continúa con Hernández Limonchi & Ibarra Uribe (2020), quienes indagan sobre las barreras que existen para conciliar el trabajo y la familia en parejas de doble ingreso, para lo cual retoman el modelo familiar de padre proveedor y la madre cuidadora. Señalan que la incorporación de la mujer al trabajo ha sido una estrategia de las familias para sobrevivir y evitar la pobreza. Para entender esta dinámica,

emplearon el tratado sobre la familia de Becker, como herramienta de análisis de la cooperación, negociación y poder en la pareja.

Para comprender las dificultades de la conciliación retoman a Sent quien habla de los conflictos de género sobre el desarrollo, llegando a la conclusión de que existe una brecha de género en el uso del tiempo y proponen de construir los roles que se le designaron a cada sexo y cambiar la percepción de que la conciliación es exclusiva de la mujer al ser la labor de todos.

Las autoras recalcan el papel de la negociación de las parejas, para absorber las tareas domésticas y como principal fuente de la conciliación, sin embargo, mencionan que es difícil llegar a esta negociación por las barreras culturales, económicas, estructurales y políticas que existen.

Agregando a lo anterior, resaltan tres partes, las cuales tienen que ver completamente con la conciliación trabajo familia:

1. La conciliación en el mercado laboral: encontraron que el mercado laboral está guiado por el hombre proveedor y la mujer cuidadora, ya que se apega a organizaciones y horarios extendidos, que no buscan en ningún momento la conciliación, puesto que los roles o actividades están bien definidas y estructuradas para que el hombre provea sin integrarse al cuidado de la familia y de igual manera la mujer cuide sin integrarse al mercado laboral.
2. La conciliación en los centros educativos, juegan un papel muy importante, ya que los servicios y atención que ofrecen facilitan o dificultan esta conciliación, por la disponibilidad de tiempo que pueden generarles a los padres, puesto que las escuelas aportan cuidado y protección de los hijos.
3. La conciliación en la familia: retoman los roles de género porque en su conjunto hacen que el paradigma tradicional no permita compaginar la conciliación trabajo familia de la mujer.

Otro aspecto analizado por Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, en él (2019), es el análisis del convenio 156 de la organización internacional del trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el cual podría influir en el diseño de políticas y medidas para favorecer dicha conciliación, para lo cual se analizaron algunas medidas que actualmente se llevan a cabo en México como son:

- a) Permisos de maternidad, paternidad y lactancia
- b) Trabajos a tiempo parcial y
- c) Trabajo remoto. El objetivo de contemplar estas medidas es vislumbrar si crean igualdad o, por el contrario, ponen en desventaja a la mujer.

Para poder analizar lo comentado utilizaron la teoría sistema sexo/género de Gale Rubín, la cual sostiene una relación desigual de poder entre mujeres y hombres por la asignación de papeles sexuales obligatorios y se abordó la división de trabajo por género de Amartya Sen quien cuestiona los modelos económicos o dicho de otra manera las relaciones de género. En efecto de desarrollar la investigación se analiza el modelo de negociación, vista desde dos puntos: la cooperación y el conflicto entre los miembros de la familia, la cual se puede resolver con acuerdos y las capacidades que tienen los hombres y mujeres, de allí se desprende la conciliación trabajo familia.

Para el caso de México la conciliación es difícil de llevar a cabo por la falta de disposiciones en la materia, lo que ha provocado que no se visibilice el conflicto y que sea exclusivo de la mujer, lo que proponen Hernández e Ibarra es trasladar el conflicto a la esfera pública para que se realicen estrategias que generen mayor igualdad. Señalan que es importante analizar los acuerdos domésticos, ya que son la representación de los conflictos que se pueden dar en las negociaciones y en la cooperación. En el caso de México, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las actividades domésticas, generándoles mayores cargas de trabajo al integrarse al mundo laboral y reforzando las desigualdades de género.

Agregan que para que se inicie un cambio estructural deben intervenir varios aspectos como la educación, el funcionamiento del mercado, tipos de empleo, actitudes de la familia y la idea que tiene la sociedad sobre la mujer productiva, plantea un cambio total en pro de la conciliación y de la igualdad.

Recalcan que la problemática se debe principalmente a los roles que la sociedad asigna a cada sexo, generando con ello una brecha en el uso del tiempo y una exclusividad de la mujer como la única responsable de la conciliación familia-trabajo, lo cual agregan debe cambiar y generar la idea de que es una labor de todos.

La integración de México a la OIT (organización internacional del trabajo) fue desde 1931, sin embargo, no se ha podido ratificar el convenio 156, con las recomendaciones 165, las cuales están encaminadas a generar igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos, económicos, político, sociales y culturales, con base en medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo, la vida personal y familiar, incentivando la participación del hombre en las actividades domésticas y a la mujer en el mercado laboral.

Continuando en la misma línea, dichas medidas deben atender tres tipos de necesidades:

1. Cuando los menores se enferman
2. La falta de coordinación de horarios laborales y escolares, puesto que los horarios laborales están hechos para hombres que no tienen responsabilidades laborales y los horarios de clases para mujeres amas de casa
3. Las vacaciones, suspensiones y días feriados

Aunado a lo anterior, las medidas deben de acompañarse de servicios infantiles y familiares, además de la flexibilidad laboral, recalcando siempre que estas medidas deben de ser igualitarias entre los sexos y no recaer solamente en la mujer.

Para vislumbrar el estatus de la conciliación en México analizan tres aspectos:

1. Permiso de maternidad y paternidad, sugieren que la licencia de paternidad sea equivalente a la de maternidad y sea obligatoria para fomentar la integración del hombre en la esfera familiar
2. Permiso de lactancia es una medida o permiso para lactar y es exclusivo para la mujer, las autoras consideran que si el objetivo es que se tome como una medida de conciliación se debe de cambiar el paradigma de exclusividad hacia la mujer, puesto que lejos de que la mujer logre la conciliación solo promueve el reparto desigual de responsabilidades
3. Trabajo a tiempo parcial, esta estrategia sirve principalmente a que las mujeres flexibilicen su tiempo y ratificar exclusividad en las responsabilidades familiares. Esto es debido a que el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial es muy bajo a comparación de las mujeres y
4. Trabajo remoto, a diferencia de la anterior, esta estrategia suele utilizarse más por hombres, pero en el caso de las mujeres que la toman, siguen ratificándose las responsabilidades familiares y su doble jornada.

En otro artículo de las autoras Hernández Limonchi & Ibarra Uribe en el 2019, analizan, si las responsabilidades domésticas y cuidado de los hijos de mujeres que ocupan puestos de trabajo directivos, mujeres que tienen un ingreso mayor a 15 mil pesos, han trasladado las responsabilidades familiares a terceros, si se distribuyen las responsabilidades con la pareja o si las mujeres siguen siendo las responsables principales.

Plantean que las parejas se enfrentan a una doble problemática: 1) en la cooperación y 2) en el conflicto, proponen que para solucionarlos se puede combinar estos dos factores, mediante los arreglos sociales, definiendo qué actividad le corresponde a cada quien, para lo que agregan el papel de la negociación.

Los resultados encontrados fueron que los hombres empiezan a participar en las actividades domésticas y cuidado de los hijos, pero no en la misma medida que las mujeres, por otra parte, las abuelas, son las que se encargan de los hijos, cuando

los padres están trabajando y que, lo que ayudaría mucho, en esta conciliación serían las escuelas y las guarderías, puesto que desempeñarían un papel clave en el cuidado de los niños cuando los padres están trabajando.

Aunque, también se encontró, que, en la actualidad, por los días de descanso, las temporadas de vacaciones y los horarios reducidos, no ayudan a las familias, en la conciliación trabajo familia. Sumando a esto, es importante recalcar que más de la mitad, cuentan con ayuda en la limpieza de la casa, aunque, no son representativas, puesto que solo se dedican a la limpieza de la casa y al planchado de ropa. Lo que da, las bases necesarias, para concluir que la mujer, subsiste en el trabajo y en la familia con ayuda de terceros, pero, que, el peso de las responsabilidades sigue recayendo en la mujer.

En el mismo sentido, Alcañiz en el 2015, realizó una investigación y concluye diciendo, que en el siglo XX con la creciente entrada de la mujer al mercado laboral y a estudios universitarios se generó una modificación en el sistema de género, pero no de manera igualitaria, puesto que la mujer se integra al empleo, con su carga de género, con lo que la mujer se ha visto en la necesidad de buscar estrategias que le ayuden a conciliar el empleo y la familia.

Expone que, en los lugares ya mencionados, se han utilizado diferentes políticas para conciliar el trabajo y la familia, las que sobresalen, son las enfocadas a la reducción de jornadas y especialización para el cuidado, pero que, lejos de orientar a la igualdad, han promovido mayor disparidad, dando presencia a dos tipos de jornadas y personas, las completas para los hombres y de medio tiempo para las mujeres.

Al mismo tiempo generan otro tipo de desigualdad, al buscar quien reemplace a las mujeres cuando no cumplen con la jornada completa o necesitan retirarse del empleo, de forma temporal, dejándolas en las peores condiciones laborales, la autora nombra a estas políticas como políticas de empleo y denomina a la situación como patriarcado público, blando o neo patriarcado.

Para explicar la relación del género y clase social como una combinación de factores que generan desigualdad, retoman la teoría de la interseccionalidad, para ver cómo es que las mujeres eligen el empleo y la ajustan a su vida familiar, utilizan la teoría de las elecciones también contemplan la teoría feminista para analizar la división de clases y concluyen que esta división es la representación de la interacción de las clases sociales y el género.

El autor se enfocó en tres grupos de mujeres:

1. Obreras o empleadas calificadas, las cuales tienen varias coincidencias: no cuentan con estudios superiores, los padres trabajaron en empleos calificados y las madres se dedicaron al trabajo doméstico, el discurso de los roles es muy marcado, cumplen con la doble jornada y como mecanismos de conciliación toman la reducción de jornada, empleos flexibles y solicitan ayuda familiar principalmente.
2. Empleadas de cuello blanco, sus estudios son medio superior y en algunos casos universitarios, los padres tuvieron un empleo calificado y las madres se dedicaron al hogar. Suelen tener estudios superiores, el discurso de los roles tiene menos énfasis, pero siguen siendo ellas, las que tienen mayor peso en las actividades domésticas, las estrategias que utilizan, es la búsqueda de un empleo de 8 horas que les permita la conciliación, buscan ayuda pagada para las tareas más difíciles como limpieza. Todas las actividades, incluyendo la educación de los hijos, recaen en la pareja y ellas, aunque no es de manera equitativa.
3. Mujeres con empleos calificados o intelectuales, cuentan con estudios universitarios y en ocasiones de posgrado, provienen de padres y madres con empleos calificados, el discurso es mucho más abierto, ellas abogan por la igualdad y basadas en ello su nivel de negociación es alto, buscan la colaboración de sus parejas y como principal estrategia utilizan la mercantil, es decir, la ayuda pagada, en ocasiones solicitan la ayuda familiar, pero más como un aporte emocional para los hijos, otro aspecto muy importante es que priorizan su empleo.

A manera de conclusión podemos observar que hay variedad en las estrategias que las mujeres utilizan para conciliar la familia-trabajo y que esta va relacionada con las posibilidades de cada mujer, estas a su vez están relacionadas con su origen social, nivel de estudios y a la presencia del rol.

Por otra parte, el análisis que hace Carmen, en el 2014, va más enfocado a las brechas laborales entre el hombre y la mujer, por una mala conciliación, familia-trabajo. Menciona, que las mujeres son las más afectadas en dicha conciliación, por tres aspectos: 1) por la doble jornada de trabajo, 2) los estereotipos de género que reafirman a la mujer como la encargada de las actividades domésticas y la cuidadora de la familia y 3) porque las políticas públicas de desarrollo aún no han asimilado los cambios sociales del nuevo modelo productivo.

Recalca el papel del parentesco y la familia como constructores y reproductores de las representaciones del género, asignando a cada sexo características, espacio y tareas las cuales se jerarquizarán y establecerán relaciones de interdependencia y poder. Menciona que esta construcción y reproducción se hace de manera tan natural, que no se deja espacio para replantear, siquiera, su efectividad en las organizaciones familiares.

Lo que observa el investigador es, cómo se mantiene la división tradicional de roles de género, que generan desventajas relativas, para la mujer en el mercado laboral, con tres ejes rectores:

1. El poco logro de la negociación con respecto de la división de tareas en el hogar
2. Condiciones más precarias de la mujer en el mercado laboral debido a los estereotipos de género y
3. Dificultad de la conciliación trabajo-familia debido a las exigencias de la productividad laboral.

Expone que, al integrarse la mujer al mercado laboral, se provocan algunos cambios en la organización de las tareas del hogar, pero no de forma inmediata y equivalente, identifica que estos cambios se han dado a partir de la negociación dentro del hogar, pero esta suele tardar para dar resultados, indica que el interés de la mujer por mantener la unidad familiar la orilla a la precariedad laboral, sobre todo en la contratación de tiempo parcial.

Lo anterior da como resultado, una brecha vertical, por la cualificación limitada de la mujer a puestos masculinos o de alta gerencia, que cuentan con mejores condiciones laborales y de forma horizontal, con la brecha de categorías similares. Lo anterior ha hecho que la conciliación trabajo-familia, sea un problema social de la mujer trabajadora y el indicador más evidente de ello, es el descenso de la natalidad, puesto que la mujer prefiere renunciar, limitar o posponer la formación de nuevos hogares.

Manuel, analiza en el 2004 una gran diversidad de organizaciones familiares en el mundo, sin embargo, visualiza que predomina el modelo tradicional de familia, como una forma de hacer una división sexual del trabajo, el cual constituye un impedimento para el desarrollo laboral de las mujeres, en este auge que se ha llevado a cabo, donde las mujeres se integran cada vez más al mercado laboral, dejándole solo dos alternativas a la mujer para compaginar su vida reproductiva con la productiva: 1) obtener un empleo de tiempo parcial y 2) realizar una actividad económica dentro de la casa, asumiendo de cualquier manera que tendrán una doble jornada laboral.

Resalta el problema que genera la maternidad para la conciliación familia trabajo de la mujer, en dos aspectos:

1. Cuando los empleadores no aceptan el ausentismo por alguna urgencia o enfermedad, la mujer sufre discriminación en el mercado laboral porque las responsabilidades familiares recaen en ella, lo que hace que la misma estructura del mercado genere discriminación hacia la mujer.

2. Otro efecto de la maternidad, en la mujer, son las interrupciones laborales generadas por la crianza y cuidado de los hijos, las cuales provocan escasa experiencia y poca capacitación al no actualizarse en las necesidades del mercado laboral, extendiendo este punto al empatar la vida reproductiva con la productiva y hacer una pausa en el punto de mayor contratación, la mujer pospone la inserción laboral y cuando trata de integrarse la edad pasa a ser un impedimento más para la inserción laboral.

Continuando en la misma línea, el autor visualiza el problema de la conciliación causado por las ideologías de género, pero proponen una solución. Ellos perciben el problema típicamente como de las mujeres, para equilibrar la vida laboral y doméstica, coincidiendo que la cultura y visión de lo femenino es el mayor obstáculo para extender el problema más allá de la mujer, Considera que el problema se tiene que analizar y solucionar en el interior de la familia, estudiar la manera, en que se distribuyen sus funciones y tareas, para lo cual se necesita una transformación de las ideologías de género con ayuda de políticas que orienten a que se tenga mayor igualdad laboral y la integración del hombre en las actividades domésticas.

El autor recalca tres aspectos:

1. La participación masculina en el trabajo doméstico, la cual no ha crecido en la misma magnitud que el ingreso de la mujer al mercado laboral. Se resalta la postura masculina donde el hombre concibe su aportación del trabajo doméstico como una ayuda hacia su pareja, evitando con ello la obligatoriedad.
2. La ideología de género como principal variable para entender la división sexual del trabajo y principal vinculado de la exclusividad del trabajo doméstico hacia la mujer, recalcando que los medios masivos siguen reforzando los estereotipos sin dar pie al cambio y que dichos estereotipos son aceptados por hombres y mujeres, dejándole la exclusividad de lo domestico a la mujer.

3. El trabajo ha sido transformado por las exigencias del neoliberalismo para entrar en la competencia de mercados mundiales, lo que ha provocado estrés en las obligaciones profesionales y familiares, esto se puede explicar de dos maneras: 1) por la interferencia de roles familiares y profesionales que pueden entrar en conflicto y 2) por la sobrecarga de tareas que deben ser cumplidas.

Por otra parte, Lourdes, en el 2012, exploró las relaciones inter genéricas con tendencia hacia la equidad y su conciliación, familia-trabajo, en parejas con títulos universitarios y que ejercen su profesión. Retoma a Fourier y Marx para analizar las relaciones entre el hombre y mujeres, estableciéndolas jerárquicamente basadas en el acceso a recursos y al poder de unos sobre otros.

El análisis es dividido en tres partes: el trabajo doméstico, extra doméstico y la conciliación. El doméstico es el área que tiene más resistencia hacia la equidad, sin embargo, se encuentran diferencia con respecto a matrimonios que se rigen con arreglos tradicionales entre los cuales podemos encontrar:

1. Que las mujeres no se sienten presionadas con la solución del trabajo doméstico y los hombres son mucho más flexibles.
2. Las mujeres priorizan el trabajo doméstico y a los hijos, dejando al final el trabajo extra doméstico
3. Tercerizan las responsabilidades, un ejemplo es la contratación de trabajadoras domésticas
4. Cuando no hay ayuda doméstica, las mujeres inician la negociación de responsabilidades compartidas en el interior de la familia; la negociación no siempre inicia con el desacuerdo, cada día hay más conciencia de los hombres en la importancia de su participación activa
5. A pesar de que se ha incrementado la participación de los hombres, sigue siendo la mujer la que se especialice en ciertas áreas, por la calidad no muy buena de trabajo que ellos realizan
6. La habilidad culinaria de los hombres genera equidad

7. La diversidad de tareas referentes al ámbito doméstico no siendo solamente las de limpieza sino va más allá, la crianza de los hijos, pago de servicios, trabajo emocional, siendo la flexibilidad del trabajo extra doméstico la que permita la armonización de estos dos aspectos.

Es pertinente recalcar que la ruptura de hábitos ha permitido una lenta transformación hacia una mayor equidad, esta se ve beneficiada con la contratación doméstica, pero también es importante mencionar que no todas las familias ni sectores cuentan con esta opción, la creciente participación del hombre en el hogar ha generado menos conflictos y violencia doméstica, pero no se han cambiado los roles, también es importante mencionar que esto se relaciona con los recursos socioeconómicos y culturales de alguno de los cónyuges.

Con respecto al trabajo extra doméstico: encontró que este aspecto es de gran importancia para todas las mujeres, no solo como generador de ingresos, sino como una fuente de satisfacción y logros tanto personales como profesionales, al igual que los hombres, constituyéndose una necesidad para ambos, aunque de diferentes formas, la percepción también puede cambiar con la llegada de hijos, las que no tienen hijos el trabajo se vuelve un aspecto central a diferencia de las que tienen hijos la cual deja de ser un aspecto central y se agrava con la llegada de más hijos.

Los autores Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, en el 2015, analizaron el modelo familiar tradicional, donde se establece que el padre es proveedor y la madre ama de casa, mencionan que este modelo se ha modificado principalmente por la entrada masiva de las mujeres al ámbito laboral, la reducción del número de integrantes en las familias y el decrecimiento de la tasa de fertilidad.

Agregan que esta transformación se debe de acompañar con la reorganización de los roles, enfocándose en el tiempo que destinan las parejas a distintos quehaceres de la vida familiar. Reconocen la corresponsabilidad familiar como la articulación de tareas reproductivas y productivas, donde se llega a la armonía de los espacios laborales y familiares tanto del hombre como las mujeres, esto para el buen

desarrollo o funcionamiento social del país. Exponen tres características de esa conciliación: 1) percepción de un reparto justo, 2) coordinación y establecimiento de las tareas entre los miembros, 3) organización y control de tareas, de tal modo que toda la familia se responsabilice de todas las tareas.

Para poder hacer un reparto justo de las labores, los autores plantean el análisis y división de las tareas del hogar, poniendo como motor principal el trabajo doméstico, pero también dándole la debida importancia a la crianza de los hijos y su educación. A partir de esto destaca de igual manera la presencia de roles en las familias y los dividen así: a) el rol del proveedor, b) el de liderazgo familiar y de toma de decisiones, c) de mantenimiento y organización del hogar, d) del cuidado de los miembros dependientes, e) del educador y supervisor.

Agregando a esto se menciona que uno de los puntos más difíciles de implementar, es la igualdad de género, es decir, ha sido difícil la integración del hombre a las tareas domésticas y el cuidado de dependientes, lo que da como resultado que el hombre participe más en las labores de supervisión y de proveer, en el caso de la mujer que se integra de igual manera a proveer no cesa la intensidad de su aportación en el hogar, lo que hace que ellas tengan una sobrecarga de trabajo y les genere emociones negativas hacia el trabajo en casa, como pueden ser frustración, cansancio y aburrimiento, Lo anterior también se puede representar como una sobrecarga de roles.

Esto da las bases a que los autores propongan, la cooperación entre las organizaciones y las familias, señalan que pueden prestar ayuda a las familias a identificar, planificar y organizar los recursos y así poder mostrarles estrategias para sobrellevar la sobrecarga de roles.

Recalcan la función de la jerarquía en el interior de las familias, diciendo que cada familia tiene una estructura diferente, al igual que forma de organización diferente, ponen atención en las relaciones de poder y aclaran que estas se pueden modificar

con ayuda de las legislaciones o leyes, pero que al mismo tiempo estas relaciones de poder quedan expuestas a la capacidad de negociación, puesto que aunque existan las legislaciones o leyes estas se ven expuestas a la negociación para su cumplimiento tanto en la familia como en el campo de trabajo.

Una línea de investigación que aportan los autores es la autoeficacia parental y la corresponsabilidad. La autoeficacia de la persona está vinculada con las creencias y percepciones de la persona, ahora cuando la persona es madre o padre, la autoeficacia se complica, puesto que las exigencias y responsabilidades aumentan y llegar al equilibrio se vuelve mucho más difícil.

El resultado de una mala autoeficacia y de no llegar a un equilibrio provoca angustia emocional, lo que crea conductas negativas entre padres e hijos, es por eso que es importante la corresponsabilidad familiar como habilidad de relacionarse uno con otro en la familia y de organizar las tareas en el hogar y en el trabajo.

Las teorías que utilizan son la teoría de género, la teoría de disponibilidad temporal y la teoría de Bandura (autoeficacia):

- La primera es para analizar la división del trabajo y la naturalización que se le pretenderá dar a la diferenciación de lo público con lo privado y la asignación de los roles y papeles tanto de hombres como mujeres.
- La segunda es para argumentar que las personas que dedican más tiempo al trabajo productivo participan menos en el reproductivo y viceversa.
- La tercera está relacionada con la autoeficacia que cada uno percibe de sí mismo y los resultados que cada persona desea tener.

Los autores De Luis Camicer, Martínez Sánchez, Pérez Pérez, & Vela Jiménez, en el 2004, realizaron un estudio cuantitativo en España, donde analizaron el conflicto trabajo familia y empiezan por definir el conflicto, tomando al autor Kahn et Al. (1964)

quien la define como “una forma de conflicto en la que la presión de los roles que asumen en el trabajo y la familia son, de alguna forma, mutuamente incompatibles”

Después lo primero que retoman en el texto son los efectos negativos de esta relación y los describen así: mayores riesgos de la salud para los padres trabajadores, mal funcionamiento en el papel de padres, menor productividad en el trabajo, menor satisfacción vital, ansiedad y estrés en el trabajo.

Los autores se enfocan en el sentimiento de conflicto que genera la conciliación trabajo-familia y para analizarlo retoman dos teorías: la teoría de los roles y la teoría de intercambio social. La de los roles nos facilita el estudio de la multiplicidad de roles, sin embargo, no les da las herramientas necesarias para analizar el sentimiento de conflicto, para eso toman la teoría de intercambio social, esta muestra como la sociedad puede dar herramientas para disminuir o aumentar el sentimiento de conflicto.

Otra parte importante que resaltar son las características demográficas que influyen en el conflicto trabajo-familia:

1. El estado civil y el número de hijos, ambos pueden incrementar los roles tanto de hombres como mujeres
2. El nivel educativo y el tipo de empleo
3. Las características del trabajo también influyen, por ejemplo, los horarios de trabajo, la rotación del personal, condiciones laborales, la cantidad de trabajo en general, los requerimientos mentales del puesto, flexibilidad del trabajo y requerimientos físicos del puesto.
4. Otro aspecto son las políticas destinadas a incentivar la conciliación, como pueden ser: guarderías, becas educativas para los hijos.

Los resultados encontrados fueron que los beneficios sociales los adquieren más las mujeres y los hombres que tienen viviendas o seguros; otro aspecto es la

percepción de conflicto y tiende a ser mayor en mujeres casadas que en solteras, a esto se incrementa el número de hijos; también se relaciona con el nivel educativo, a mayor grado educativo mayor es la percepción de conflicto.

Analizando más a profundidad, esta también se relaciona con el nivel del puesto, los directivos experimentan mayor conflicto que los de menor rango; también se relaciona con el tipo de organización en donde se trabaja, siendo las organizaciones de servicios las más afectadas; un aspecto muy relevante es que la percepción del conflicto en hombres y mujeres es diferente, para las mujeres se relaciona con la percepción de los roles de género y para los hombres por la flexibilidad en el trabajo.

Las variables significativas en el equilibrio del trabajo, familia, para hombres y mujeres se explica por la percepción de los roles de género, la importancia de la familia, la flexibilidad del trabajo, requerimientos mentales del trabajo y la variable control de servicios (aunque esta variable no se relaciona mucho con su función sino por la percepción del empleado de que la organización y sus mismos compañeros de trabajo están preocupados por facilitar dicha conciliación).

Otra aportación de los roles de género es que las mujeres más apegadas a los roles de género tradicionales son las que perciben mayormente el conflicto trabajo-familia, pero al mismo tiempo esta organización cultural, que designa, por medio de los roles, las actividades entre parejas, hacer que la conciliación sea mucha más fácil de alcanzar, que las familias que no tienen esta herramienta para organizarse.

Por otra parte, los autores Ugarteburu Gastañares, Cerrato Allende & Ibarretxe Zorriketa, en el 2008, hacen un análisis del conflicto laboral y vida familiar desde una perspectiva individual, organizacional, cultural y social. Exponen que los conflictos se presentan cuando una de las dos esferas se contraponen a la otra, pero lejos de enfocarse en los problemas, ponen mayor atención en el beneficio que surge a partir de que ambas esferas se complementen. Agregan que un factor que dificulta esto es la perspectiva del trabajador ideal, el cual carece de

responsabilidades familiares y que trabaja de tiempo completo, pero asumen que hay maneras de llegar a una buena conciliación.

Presentan la existencia de tres conflictos: 1) conflicto del tiempo, 2) conflicto del estrés y 3) conflicto debido al comportamiento del rol. Recalcan que estos se pueden presentar en cualquier caso en la conciliación, trabajo, familia o viceversa. Para lo que toma de referencia, dos tipos de modelos explicativos: los de comportamiento y los organizacionales.

Los de comportamiento retoman los modelos teóricos: 1) del rol y 2) el de teoría de la permeabilidad, el primero se refiere a los antecedentes del apoyo social, el tiempo y la sobrecarga (esta puede ser de la familia al trabajo o del trabajo en la familia) y las consecuencias que resalta son la ansiedad, insatisfacción y el nivel de rendimiento; la segunda se refiere a la permeabilidad asimétrica, refiriéndose a los límites de la familia y del trabajo, enfocándose en la intencionalidad como son la compensación, la independencia y la instrumentación. Resaltan tres valores que tienen que ver en el conflicto: 1) la ideología del rol de género, 2) el poder y 3) incertidumbre.

El modelo organizacional se refiere al comportamiento, pero en grupos, resalta tres teorías: 1) apoyo percibido, se refiere al apoyo que las organizaciones dan a las familias, 2) teoría del límite, se enfoca en los límites familiares y laborales, mencionando que a mayor flexibilidad de ambos más fácil es la conciliación y 3) teoría de Schein, utilizada para entender los aspectos culturales de la interacción trabajo-familia. Tiene tres niveles: 1) nivel superficial de recursos, 2) el de valores, estrategias e ideologías y 3) el más profundo que estudia percepciones, procesos mentales, sentimientos y comportamiento organizacional.

Con la creciente integración de la mujer al mercado laboral se inicia un cambio en el modelo familiar, donde ambos padres son proveedores y eso conlleva que ambos tengan responsabilidades tanto familiares como laborales. En respuesta a esto sé

inician medidas individuales y colectivas para conciliar la vida familiar y laboral. Las medidas individuales tienen a ser más débiles a diferencia de las colectivas que apoyan más la conciliación.

Las prácticas que favorecen la conciliación también se presentan de manera organizacional e individual. La organizacional se enfoca en la dirección que tienen las organizaciones y destaca las teorías: institucional y elección racional, por su parte la individual se enfoca en el apoyo social que puedan recibir las familias, apoyos instrumentales, es decir, ayuda pagada y recursos personales.

Los autores Andrade Rodríguez & Landero Hernández, (2015) consideran el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial que perjudica tanto a trabajadores como a organizadores. Partiendo de esto tomaron 3 teorías para el análisis del conflicto: 1) teoría de Spillover la cual se encarga de describir como cualquier evento ocurrido en una esfera perjudica a la otra, ya sea de la familia al trabajo o del trabajo a la familia, 2) la teoría de la permeabilidad asimétrica es la frontera que está entre la familia y el trabajo, su grado de flexibilidad influirá en la integración de las esferas y 3) teoría del rol, describe como cada persona desempeña una gran variedad de roles y eso mismo hace que se genere una sobrecarga e incompatibilidad para cumplir algunos.

Definen dos tipos de conflictos, el conflicto trabajo familia y el de familia-trabajo, al igual que identifican que estos pueden tener tres dimensiones de conflictos: 1) el conflicto en el tiempo, 2) conflicto de la tensión y 3) conflicto en el comportamiento. Definiendo esto se hace unas uniones de unos con otros.

Resaltan 3 cosas, la calidad de vida del trabajador, bajo estas circunstancias, el desarrollo o función de las organizaciones y el objetivo o funcionalidad de las políticas públicas para resolver este conflicto. Se prosigue a desarrollar cada uno de los puntos:

La calidad de vida del trabajador (CVT) está en función del esfuerzo, presiones y comportamientos de los roles laborales y familiares, por lo tanto, es de vital importancia tener el menor grado de conflicto, este también está relacionado con el capital humano de las organizaciones.

En el segundo punto, las organizaciones buscan tener un mayor capital humano porque hay estudios que han demostrado que este, es equivalente a la productividad, a la equidad de género, al adiestramiento de los trabajadores y descenso de los accidentes laborales.

Una manera que tienen las organizaciones de apoyar a los trabajadores en este balance es la implementación de políticas de conciliación y por su parte el gobierno implementa políticas públicas, que generen el buen funcionamiento de la conciliación familia trabajo, aunque hay una crítica sobre a donde se dirigen las políticas, ya que están a cargo del gobierno o intereses políticos y ellos se basan en el sistema económico, dejando de lado las necesidades de la población.

En el tercer punto se ubica el análisis de las políticas, se dividen en cuatro líneas: 1) la flexibilidad laboral relacionada con los horarios de trabajo, 2) el apoyo social relacionado, al asesoramiento técnico para lograr la conciliación trabajo familia, 3) el ofrecimiento de servicios familiares como guarderías, transporte etc. Y 4) el ofrecimiento de otros beneficios como seguros familiares, etc.

Pero también es importante recalcar la conclusión a la que llegan los autores, que la resolución del conflicto recae en 3 agentes: 1) el mismo individuo o trabajador, 2) la organización y 3) el estado.

Análisis del estado de la cuestión

Los autores mencionados en el apartado del estado de la cuestión, tienen diferentes aportaciones y diferentes ejes de investigación de la conciliación trabajo familia, pero coinciden todos en un punto, parten del modelo tradicional de la familia como eje comparativo de la división sexual del trabajo en el interior de las familias y también parten de este modelo para poder observar las dinámicas familiares y cambios que se han tenido al integrarse la mujer al mercado laboral.

Y para comprender la diversidad de puntos de estudio y puntos de vista, pero al mismo tiempo identificar en que puntos convergen las investigaciones, se exponen tres apartados: el primero es el eje de investigación, el segundo los conflictos o problemas que se han generado a partir de una difícil conciliación familia trabajo y el tercero las propuestas que los autores dan para que mejore dicha conciliación.

Ejes de investigación

Entre lo leído en las investigaciones de cada autor se puede llegar a la conclusión de que hay cuatro maneras de analizar el problema de la conciliación, 1) vista desde el género, 2) desde la esfera personal o familia, 3) desde la empresarial u organizaciones y 4) la esfera pública, enseguida se procede a mencionar de manera resumida cada aportación de los autores y sugerencias de investigación.

Se inicia con la problematización vista desde la perspectiva de género, 7 investigaciones, 10 autores coinciden que el mayor problema para una buena corresponsabilidad y por ende una buena conciliación familia trabajo va a depender de la perspectiva de género o roles de género que tenga cada individuo y esto no se limita a un género sino a los dos en su conjunto.

- Los autores Escot Mangas, Fernández Cornejo y Poza Lara consideran que la percepción del rol es adquirida durante la infancia y que por esta acción es

muy difícil cambiar la perspectiva, ya que tienen bien interiorizado el rol que les toca ejercer y que difícilmente van a permitir que esto cambie.

- Las autoras Hernández Limonchi e Ibarra Uribe analizan la división sexual del trabajo desde el género; en otra investigación encuentran que se ha producido un cambio en el sistema género, pero no de forma igualitaria, donde la mujer cada día se integra más al mercado laboral, pero el hombre aún no lo hace en la esfera familiar de la misma manera y finalmente en otra investigación la aportación que hacen es analizar la brecha de género visualizada en la utilización del tiempo es decir ver cuánto tiempo dedica cada el hombre y la mujer a sus actividades diarias para poder observar la brecha de género.
- La autora Carmen Sabater coincide mucho con los autores Escot Mangas, Fernández Cornejo y Poza, dice que lo que genera el problema son los estereotipos de género, al igual que menciona que las familias son las reproductoras de los roles de género y agrega que estas generan relaciones de interdependencia y jerarquías.
- Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa coinciden con Sapim Bianchi, Becker y Moen, en que la problemática es ocasionada por las ideologías de género y es clave para entender la división sexual del trabajo.

Continuando con el punto dos, se mencionan los autores que se enfocaron en la problemática desde la **esfera personal o familia**, es importante mencionar que todos los autores tocan este punto, sin embargo, Escot Mangas, Fernández Cornejo y Poza exaltan y proponen el modelo de la productividad individual, es decir dejan de lado la productividad de la familia en su conjunto y se enfocan en el individuo, utilizando principalmente la herramienta de negociación o cooperativa bajo amenaza.

En tercer punto, la **esfera empresarial o de organizaciones**, Jaime Figueroa y Escot Mangas, Fernández Cornejo y Poza, coinciden en la pertinencia de analizar el conflicto desde las organizaciones, ya que son los más beneficiados de que se

obtenga un buen capital humano, esto les reduce costos a las empresas. Pero también reconocen que el conflicto recae en tres agentes, en lo individual, organizacional y estado.

Como último punto, la **esfera pública**, Jiménez Figueroa, visualiza el papel del Estado como generador de políticas y lo une con el beneficio máximo de las empresas, una aportación que dio, fue clasificar el tipo de políticas que se pueden utilizar en:

- Las que generan mayor libertad para las obligaciones familiares
- Las que trasladan el trabajo doméstico y cuidado de los hijos a las instituciones y
- Las que regulan el trabajo doméstico

Por otra parte, Hernández Limonchi & Ibarra Uribe consideran que las políticas que actualmente se llevan a cabo son las políticas de reducción de jornadas y de especialización para el cuidado, pero lejos de funcionar recalcan más el papel de la mujer como única cuidadora y ellas identifican esta acción como patriarcado público.

Spam Bianchi, Becker y Moen aportan un punto de vista más donde los integrantes del conflicto pueden participar, es decir, ellos consideran que el problema se tiene que analizar desde el interior de la familia, pero con ayuda de políticas que generen igualdad.

Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa coinciden que las políticas públicas tienen las herramientas necesarias para poder incentivar una buena conciliación familia trabajo, pero la falla que tienen es que las políticas tienen la opción de llevar a cabo o no y eso hace que se anulen las propuestas planteadas, sugieren que se tienen que hacer con obligatoriedad.

Problemas generados a partir de una mala conciliación, familia-trabajo

Los autores analizan principalmente tres acciones: la más estudiada es la psicología, le continúa la salud y aunque todos lo mencionan, pero no a profundidad la economía.

Se inicia con las **consecuencias psicosociales**, Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa mencionan que el problema se presenta principalmente como frustración, cansancio y aburrimiento.

Luis Camier, Martínez Sánchez, Pérez Pérez y Vela Jiménez coinciden con los autores ya mencionados, que el problema afecta principalmente a la salud mental, pero agregan dos perspectivas más, la primera es que el papel de padres se ve afectado y de igual manera la productividad en el trabajo.

Se prosigue con la **salud física**, los autores que desarrollan más este punto son Álvarez y Gómez ambos coinciden con los autores ya mencionados, pero ellos se enfocan a visualizar las consecuencias en la salud personal, que en este caso le tocara experimentar a la mujer y los problemas que puede llegar a presentar son malestares físicos como dolor de cabeza, cansancio, dolor del cuerpo, en fin, dolores físicos que se pueden diagnosticar a partir de la tensión o presión que se tiene.

Y por último la **economía**, todos los autores analizados, coinciden que la economía se estanca por la poca participación de la mujer en el mercado laboral, pero no analizan a profundidad este punto, se considera que, si se pudiera establecer una correlación entre la brecha laboral y el PIB, se podría dar números duros y reflejar cuál importante es para la economía la participación de la mujer y solo de esta manera se incentivaría verdaderamente a los dirigentes de instituciones y

promulgadores de políticas públicas, la atención que debe de tener la brecha laboral de género.

Sugerencias de soluciones propuestas por los autores analizados

Escot Mangas, Fernández Cornejo y Poza Lara plantean que la solución es que se reformule el nuevo modelo de familia, que se plantee como familias de doble proveeduría y se interiorice. Esto desde luego tiene que estar guiado por las políticas públicas.

Por su parte, Jiménez Figueroa considera que el conflicto se debe de resolver con todos los integrantes de la familia, es decir, que exista una serie de negociación y acuerdos en el interior de la familia, pero acompañados de políticas que busquen vincular el estatus de trabajador o establecer obligaciones a los varones.

Las autoras Hernández Limonchi e Ibarra Uribe proponen tres pasos, esto obtenido de 3 de sus investigaciones:

1. El primer paso que se tiene que hacer, es reconocer y aceptar que la conciliación familia trabajo es de todos, no solo de la mujer, sino de toda la familia, de las empresas y del gobierno.
2. Plantear las políticas que incentiven la participación del hombre en el hogar y la mujer en el mercado laboral, pero de manera obligatoria. Solo así se podrá cumplir con los objetivos de las políticas.
3. La herramienta que proponen como conciliación en el interior de la familia es la negociación, aunque reconocen que los cambios serían a largo plazo, contrarrestando esta parte sugiere como pieza clave la educación, la cual

fungiría como cuidado y protección de los hijos para tener mayor libertad de laborar.

Los autores Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa proponen otra solución en primer punto de manera interna, sugieren que las familias busquen autoeficacia parental y corresponsabilidad y de manera externa proponen una cooperación entre las organizaciones y las familias para fomentar la conciliación.

Capítulo 2 Marco teórico y contextual

El presente capítulo se divide en dos partes: la primera es el marco teórico donde se muestran las teorías, que guiaron esta tesis y se hace con dos teorías la primera es la teoría de la división del trabajo de Becker y la segunda la teoría sistema sexo de Gale Rubín, ambas se analizan con una perspectiva de género; la segunda parte es el marco contextual muestran cuadros que reflejan porcentajes a nivel internacional y nacional, que reflejan la problemática, también se mencionan algunas conferencias, convenios y leyes que tratan de mitigar la problemática.

Marco teórico

El análisis teórico del cual parte esta investigación, es la teoría de la división del trabajo de Becker, como herramienta principal para analizar cómo se hace la división del trabajo al interior de la familia, en el modelo tradicional. En segundo punto, se analiza la teoría sistema sexo de Gale Rubín, esto como herramienta principal para comprender, el trance que se está teniendo del modelo tradicional de la familia, a uno nuevo, donde ambos padres son proveedores. A esto se agrega la perspectiva de género, como categoría y herramienta principal para el análisis de la división sexual del trabajo.

Con esta perspectiva se busca entender cómo se está dando la organización social, que acentúa las diferencias entre el varón y la mujer, las cuales a su vez se traducen en desigualdad entre sexos. (Navoa, 2012)

Se parte con la exposición de la división del trabajo de Becker, que hace referencia a la manera en como se distribuye el trabajo entre los miembros de la familia, los tipos de trabajo que se contemplan son: el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y es analizado con la tesis de especialización. En este enfoque se contempla a la familia como una unidad económica, a donde se deja de lado la individualidad y se trabaja en conjunto para el bienestar de la unidad familiar.

Partiendo de esto, se procede a la división del tiempo, punto focal del autor, para analizar la especialización de cada integrante de la familia, el autor expone tres maneras de dividir el tiempo o utilización del mismo:

- 1) puede ser vendido en el mercado de trabajo, para obtener una renta monetaria que permita acceder a la compra de bienes y servicios de mercado, 2) puede ser utilizado en la producción doméstica, y 3) puede ser utilizado en el consumo de bienes y servicios. (Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Poza Lara, La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos, 2013, pág. 742)

La teoría plantea la especialización, relativa o totalmente. El principio que utiliza para esta especialización es el de ventaja comparativa, es decir, que cada miembro se especializa en la actividad donde es más productivo, con el menor coste de oportunidad. Este modelo empata con las necesidades del modelo de desarrollo de los años sesenta, donde se requiere de trabajadores de tiempo completo y sin la oportunidad de que compartan su tiempo, con ninguna otra actividad, como pudiera ser la familia. Esta es principalmente la razón de que se genere la especialización de tiempo total.

Este modelo no contempla que la especialización total en el mercado de trabajo o producción doméstica se refiera al hombre o la mujer, es allí donde se necesita la explicación de las perspectivas de género, para exponer de qué manera, la mujer se especializa en la producción doméstica.

Por otra parte, lo que se genera cuando la mujer se especializa en el trabajo doméstico es el desincentivo al incremento educativo y esto a su vez produce carreras laborales frágiles, propensas a pausar o en el peor de los casos suspender en su totalidad, agregando a esto la mayor discriminación laboral y una presuposición de que la mujer tiene menor capital humano, laboralmente hablando.

Esto hace que la tesis de la especialización casi siempre implicara que entre los miembros de la pareja se dará una división sexual del trabajo muy marcada en la que ella se especializara (total o parcialmente) en el trabajo doméstico y en el trabajo remunerado. (Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Poza Lara, 2013, La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos, pág. 744)

Los factores que debilitan el esquema de división sexual del trabajo son los que están enfocados en disminuir las ventajas comparativas sexuales ya mencionadas y las actividades que lo han generado son:

- a) El incremento en el nivel educativo de las mujeres.
- b) La generación de algunos cambios, en la inclusión de la mujer al mercado laboral.
- c) La incorporación del hombre a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, esto ha sido con un desfase y una intensidad baja, en comparación con el de la mujer, en la integración al mercado laboral, pero ya hay indicción de la participación del hombre, en estas actividades.
- d) El uso de más y mejores bienes de capital, que facilitan el trabajo en casa.

- e) El desarrollo económico que ha favorecido la reducción de hijos en promedio y el periodo de tiempo en que las parejas destinan al nacimiento de los hijos (los medios han sido: la promoción de los métodos anticonceptivos y el estilo de vida)
- f) Red de apoyo, este puede ser de tres tipos: familiar, escuelas y ayuda externa. El apoyo familiar se aplica al cuidado de los hijos, al igual que las escuelas, especialmente si son de tiempo completo y la ayuda externa, casi siempre se enfoca en la limpieza de la casa.
- g) La necesidad de mantener un nivel económico o estatus. Es la principal razón por la cual la mujer ingresa al mercado laboral. (Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Poza Lara, La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos, 2013)

Agregando a la teoría de Becker, el enfoque de perspectiva de género nos permite entender como las parejas pueden tener actitudes de género más igualitarias o más desiguales, enfocándose, en la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales, que se construyen a partir de la distinción ya mencionada. Lo que busca la perspectiva es la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres sin homogeneizarlos.

Esta perspectiva parte desde la socialización que el individuo recibe en la infancia, dicho de otra manera, parte de la construcción cultural de la identidad personal y contempla las relaciones de dominación y desigualdad social.

Ampliando un poco más el contexto de perspectiva de género, se describe que la perspectiva no es exclusiva de la mujer, ya que la feminidad no se puede comprender si no es en contraste con la masculinidad, lo que presupone que “si cambian las cosas para ellas también deben cambiar para ellos, en beneficio de ambos y de la sociedad” (Navoa, 2012, pág. 247)

Se agrega la postura de Jutta Burggraf, sobre la perspectiva de género, que dice:

“La perspectiva de género, que defiende el derecho a la diferencia entre varones y mujeres y promueve la corresponsabilidad en el trabajo y en la familia, no debe confundirse en el planteamiento radical, de ignorar y aplastar la diversidad natural de ambos sexos” citado en (Navoa, 2012, pág. 348)

Dicho de otra manera, resalta la diferencia de los sexos, considerando que estas diferencias no son una representación de carencia de poder y resignación, sino de autoafirmación femenina. La frase que utilizaban los feministas franceses para resumir lo anterior es “la igualdad en la diferencia” (Navoa, 2012, pág. 345)

Expuesto lo anterior, se prosigue a la definición de la teoría sistema sexo/género de Gale Rubín

“Conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” de maneras impuestas por convenciones que son específicas para cada sociedad, pero que siempre implican una estratificación por género. Citado en (Olivares, 2021, pág. 84)

Este sistema está conformado por ideas, normas y convenciones que han llegado a convertirse en estatutos de leyes naturales, sobre la sexualidad, los cuales dictan el desarrollo y comportamiento del hombre y la mujer.

Retomando a Rubín, el momento histórico y cultural en el que nos encontramos, el sistema sexo/género ya no cumple ninguna función, más que reproducir el mismo sistema. Las razones por las cuales llega a esa deducción la autora, es porque la familia se compone de madre, padre e hijos, pero sus funciones ya no están bien definidas o se ha hecho una unión entre ellas, para la subsistencia de la familia o bien para obtener un reconocimiento o estatus.

Para poder entender lo dicho anteriormente, se retoma el modelo tradicional de la familia de Becker, donde la madre es ama de casa, el padre el proveedor

y los hijos consumidores. Rubín dice que los roles que le pertenecen a cada sexo, ya no son tan visibles, porque la madre se ha integrado a las actividades laborales y el padre, aunque en menor medida, se ha integrado a las labores de casa.

Oliver coincide con Rubín y menciona que ese sistema ya no sirve para organizar la sociedad y lo representa como crisis edíptica de la cultura, donde se reorganiza el campo del sexo y el género. Propone que para romper con esta crisis y que la experiencia edíptica de cada individuo sea menos destructiva, se generen los siguientes cambios sociales y culturales:

- 1) El cuidado de los hijos debería estar a cargo del padre y de la madre para que la elección de objeto primaria sea bisexual
- 2) La heterosexualidad obligatoria debería desaparecer para que no sea necesario que la niña suprima su primer amor por una mujer (la madre) y de modo que el pene deje de ser sobrevalorado
- 3) Habría que emprender la reorganización del sistema de propiedad sexual de modo que los hombres no tengan derechos superiores a los de la mujer
- 4) Habría que luchar por la desaparición del “chaleco de fuerza del género” (Olivares, 2021, pág. 85)

La autora Rubín agrega que estos cambios no se pueden generar por sí mismos, la acción política pública es la única que puede promover la reorganización de una sociedad sin división sexual y sin género.

Analizando un poco más sobre este punto, se retoma a los autores Valle Rodríguez & Bueno Sánchez, (2006), quienes realizaron un artículo de políticas públicas desde una perspectiva de género y unen los problemas de población y desarrollo con políticas públicas y sociales para reconocer que se crea un objeto de transformación.

Lo anterior solo si el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil se unen para realizar propuestas y políticas orientadas a la igualdad y equidad de derechos entre hombres y mujeres. Aunado a esto también se contempla que las políticas no solo deben de proteger los derechos, sino también deben de proteger a las mujeres del mismo aparato estatal.

Es decir, adoptar la perspectiva de género en su totalidad, desde las personas que son responsables de definir las políticas públicas, quienes las diseñan, las implementan y las que dan un seguimiento para ver la aplicación de las políticas. Todos deben asumir el compromiso de superar las desigualdades de género, lo que implica un cambio radical en la forma de pensar de las personas que toman las decisiones.

Contextualización

La definición de marco contextual que se tomara como guía para elaborar este apartado es la definición del autor (Castillo, 2021)

El marco contextual en un proyecto o tesis es el escenario físico, condiciones temporales y situación general que describen el entorno de un trabajo investigativo. De forma general, este puede contener aspectos sociales, culturales, históricos, económicos y culturales que se consideren relevantes para hacer una aproximación al objeto del estudio. Pág. 1

La participación de la mujer en el campo laboral ha ido creciendo, algunos autores como Kanter 1977 la han definido como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX, Esta revolución trajo cambios en el mercado laboral, educativo y algunos más como la reducción de la tasa de fecundidad,

modificaciones en las relaciones familiares y avances en la toma de decisiones públicas.

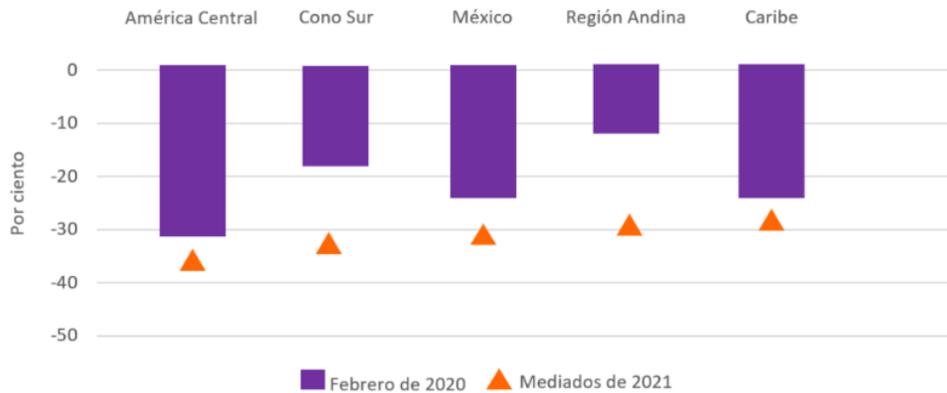
Sin embargo, autores como Psacharopoulos y Tzannatos 1989 señalan que los cambios no se han generado en su totalidad y lo representan con el número de población, pese a que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial, en la mayor parte del mundo contribuyen en menor medida que los hombres a la productividad. (Beatrice E. & Giovanna F., 2017)

La situación laboral y acceso al empleo han cambiado en los últimos años, (Beatrice E. & Giovanna F., 2017) mencionan que

En las últimas décadas, se caracterizan por una serie de cambios en cuanto a la inserción de las mujeres en la actividad económica, tanto a nivel mundial como regional. Según estimaciones de la Organización Internacional del trabajo (OIT) (2012), la fuerza laboral femenina asciende a 1.300 millones de trabajadoras, alrededor del 39,9 % de la fuerza laboral (3.300 millones) ¹. Entre 1980 y 2008, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se incrementó del 50,2% al 51,7%, mientras que la tasa masculina disminuyó del 82% al 77,7% (OIT,2010). Esto refleja una disminución progresiva de la brecha de género en las últimas décadas. Pág. 37

Pero Con el inicio de la pandemia COVID-19, se presentó un incremento en la brecha de género en todo el mundo, para visualizar este decrecimiento en América Latina y el Caribe se presenta la siguiente imagen, donde se visualiza la brecha de género.

Imagen 1. Brecha de género en el empleo en febrero de 2020 y a mediados de 2021, por subregión.



Fuente: (DE HOOP, KAVELL, CUCAGNA, & HAAKER, 2022)

Pasando de lo macro a lo micro, se expone el comportamiento de la brecha laboral en México para los años 2019 a 2021:

Imagen 2: Tasa de participación económica de la población de 15 años o más, 2019-2021, trimestral.

Trimestre	Total	Hombre	Mujer	Brecha
Primer trimestre 2019	57.45%	74.41%	42.15%	32.27%
Segundo trimestre 2019	58.06%	74.36%	43.29%	31.07%
Tercer trimestre 2019	58.14%	74.63%	43.24%	31.39%
Cuarto trimestre 2019	58.36%	74.51%	43.85%	30.66%
Primer trimestre 2020	57.79%	73.76%	43.40%	30.37%
Tercer trimestre 2020	52.64%	68.72%	37.98%	30.73%
Cuarto trimestre 2020	54.87%	70.64%	40.61%	30.04%
Primer trimestre 2021	54.64%	70.94%	39.90%	31.04%

Fuente: (Bueno Aguilar, 2021)

Se prosigue a representar la brecha laboral en el estado de Morelos, es una tabla en imagen, de la población ocupada por sexo.

Imagen 3: Población ocupada según posición en la ocupación y sexo

Categoría	ENOE ^N		Diferencia absoluta	ENOE ^N		Diferencia relativa
	Primer trimestre			Primer trimestre		
	2021	2022		2021	2022	
	Absolutos			Relativos ^{al}		
Morelos	806,650	833,317	26,667	100.0	100.0	
Trabajadores subordinados y remunerados	535,798	539,742	3,944	66.4	64.8	-1.7
Empleadores	33,855	42,874	9,019	4.2	5.1	0.9
Trabajadores por cuenta propia	215,565	225,472	9,907	26.7	27.1	0.3
Trabajadores no remunerados	21,432	25,229	3,797	2.7	3.0	0.4
Hombres	479,895	496,848	16,953	100.0	100.0	
Trabajadores subordinados y remunerados	309,998	318,393	8,395	64.6	64.1	-0.5
Empleadores	28,484	33,308	4,824	5.9	6.7	0.8
Trabajadores por cuenta propia	133,948	135,862	1,914	27.9	27.3	-0.6
Trabajadores no remunerados	7,465	9,285	1,820	1.6	1.9	0.3
Mujeres	326,755	336,469	9,714	100.0	100.0	
Trabajadores subordinados y remunerados	225,800	221,349	-4,451	69.1	65.8	-3.3
Empleadores	5,371	9,566	4,195	1.6	2.8	1.2
Trabajadores por cuenta propia	81,617	89,610	7,993	25.0	26.6	1.7
Trabajadores no remunerados	13,967	15,944	1,977	4.3	4.7	0.5

^{al} Base de datos de la encuesta nacional de ocupación y empleo

Fuente: (INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACION Y EMPLEO, NUEVA EDICIÓN MORELOS, 2022)

Para mejor ubicación territorialmente hablando, se presenta un mapa del municipio de Cuautla, Morelos, el lugar donde se lleva a cabo la investigación.

Imagen 4: situación geográfica Cuautla, Morelos



Fuente: (Michel Luna, Aldrete Valencia, & Osnaya Vizzuett, 2019)

En América Latina hay leyes y marcos jurídicos que regulan los derechos de los y las trabajadoras, estas se representan en 5 apartados:

1. Convenio 156 y la recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, este convenio busca que las responsabilidades familiares no constituyan causa de discriminación en el acceso o permanencia del trabajo.
2. Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad, este convenio contiene los principios básicos de la protección de la maternidad y amplía su campo a las mujeres trabajadoras.
3. La cuarta conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, propone que el estado debe promover la independencia económica de la mujer y una de las maneras es garantizar el acceso a los recursos productivos, oportunidades y servicios, por otra parte, también debe de promover la igualdad entre el hombre y la mujer en el hogar, es decir debe de promover la igualdad de poder y responsabilidades en el hogar, en el trabajo y en la comunidad.
4. La X y XI conferencias regionales de la mujer en América Latina y el caribe, se reconoce el valor del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado como un asunto público de estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias. Se resalta la necesidad de promover las responsabilidades compartidas entre el hombre y la mujer, principalmente en el ámbito familiar. (Salazar, Salazar, & Rodríguez, 2011)

Sin embargo, muestran una insuficiencia con lo requerido en cuanto a la conciliación familia trabajo, porque lo regulado está centrado en el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades que competen a padres y madres. (Desarrollo, 2009)

Para representar las políticas que se han utilizado en México, retomo el cuadro de las autoras (Salazar, Salazar, & Rodríguez, 2011)

Imagen 5: Consideraciones sobre el embarazo, maternidad y lactancia en la Ley Federal del Trabajo

Salud de las mujeres embarazadas (Art. 166 y 167)	No se podrá utilizar el trabajo de mujeres embarazadas en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10:00 de la noche, ni en horas extraordinarias. Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables que pongan en peligro su salud o puedan alterar su estado psíquico y nervioso
Licencia por gravidez	Es de 12 semanas, 6 antes y 6 después del parto, con percepción íntegra de su salario. Se puede prorrogar indefinidamente en caso de imposibilidad por causa del embarazo o parto, con derecho a 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días
Atención a la salud durante el embarazo y parto	No considerada en la LFT, se reglamenta en la Ley del IMSS y del ISSTE. Se cubre por el seguro popular
Lactancia	Dos periodos de lactancia al día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos/as en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa

Fuente: Salazar, Salazar y Rodríguez (2011) en Pérez Ramos, Vargas Jiménez y Castro Castañeda (2020) pág. 646

Capítulo 3 Metodológico

Este capítulo se enfoca en mencionar el paradigma donde se enfoca la actual tesis, la cual es cualitativo, con un enfoque constructivista y en un marco interpretativo; se enmarca en el método fenomenológico con la técnica de entrevista semi estructurada; se describe el muestreo, el trabajo de campo, las consideraciones éticas y la manera en que se procesó la información.

Tipo de investigación

El presente estudio se inscribe en el paradigma cualitativo, debido a que las características de la investigación cualitativa son las más pertinentes, para alcanzar los objetivos planteados de esta investigación, y es así porque se interesa en las perspectivas de los participantes, prácticas y conocimiento cotidiano. Para la elaboración de la investigación, lo más apegada al proceso científico, se toma la definición de investigación cualitativa de (Flick, 2007)

La investigación cualitativa es una actividad situada, que localiza al investigador en el mundo. Consiste en un conjunto de prácticas materiales interpretativas que hacen visible el mundo. Estas prácticas transforman el mundo. Lo convierten en una serie de representaciones, incluidas notas de campo, entrevistas, conversaciones, fotografías, grabaciones y memorandos personales. En este nivel la investigación, cualitativa, implica un enfoque interpretativo, naturista del mundo. Eso significa que los investigadores cualitativos estudian las cosas en su

entorno natural, intentando dar sentido a los fenómenos o interpretarlos desde el punto de vista de los significados que les dan las personas. Pág. 19

Esta definición es la que se tomó como eje central para el desarrollo de la investigación y también porque sitúa al investigador como estudioso e intérprete de los contextos naturales, que en este caso se presentan alrededor de las parejas de doble proveeduría con respecto a la conciliación familia-trabajo y a la corresponsabilidad.

Es importante agregar a esto, la mención que hacen sobre los significados Batthyány y Cabrera (2011) citado, en (Cazares López, 2020) “se focaliza en aprender el significado, que los participantes otorgan al problema o fenómeno en cuestión, no en el significado que los investigadores le han dado ni a lo que expresa la literatura al respecto” (pág.2). Esto para hacer un posicionamiento respecto a la interpretación que se le dará al trabajo en campo.

La característica principal de la investigación cualitativa es que la acción indagatoria que promueve es dinámica, permite que las acciones de recolección y análisis de datos, den pautas para eliminar o integrar nuevos conceptos e interrogantes, esto con el fin de que la investigación se acerque más a la naturalidad de la situación estudiada. Esto hace que la investigación se vuelva en un vaivén entre el campo y planteamientos teóricos, metodológicos y de diseños, que terminan en una reestructuración continua. Como lo definen Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014)

Como un estudio que puede desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio (pág.7)

Otra de las características de la investigación cualitativa es que es inductiva y los lineamientos se vuelven orientadores y rigurosos, pero no estandarizados, por esta misma razón es importante definir el rol que juega el investigador. Su trabajo consiste en identificarse con las personas que integran su investigación para comprender cómo es que experimentan su realidad, lo que se pretende, es comprender el proceso interpretativo, pero desde la distancia, con la meta de ser objetivo en todo momento, a la par de limitarse a actuar como parte de la investigación desde dentro.

Lo que debe buscarse es construir las categorías que los participantes utilizan en la conceptualización de sus experiencias y por ende en sus concepciones (Quecedo & Castaño, 2002).

Perspectiva de la investigación o enfoques

Como se menciona en los párrafos anteriores, la investigación cualitativa no tiene un lineamiento o forma de proceder estricta, pero sí, tiene que partir de una perspectiva, enfoque o paradigma, que guíe, en la forma de generar el conocimiento y sustentar, de forma científica el proceder de la información, para lo cual se utiliza la investigación en ciencias sociales.

El paradigma que puede llevar a buen puerto esta investigación es el **constructivismo**, aquí la realidad es una construcción social, donde se busca conocer la realidad como una dinámica de poder, pretende observar como se ve y clasifica la realidad como es un resultado de combinaciones de nuestra historia, cultura y posición económica. Para este paradigma la realidad se construye a partir de intereses, necesidades y percepciones de la misma vida. Agregando a esto, se establece que cada construcción entra en un **marco interpretativo**.

El constructivismo no intenta controlar y predecir y transformar el mundo “real” pero sí reconstruir el “mundo” solamente en la medida en que este existe en la mente de los constructores (Flores Fahara, 2004).

La posición que se toma, es subjetiva, lo que recalcan los autores, es que el investigador y el investigado son parte de una sola entidad y que los resultados de las investigaciones son creaciones de un proceso de interacción entre ambos personajes. Es importante agregar que, si las realidades existen solamente en la mente de los entrevistados, las interacciones subjetivas parecen ser la única forma de acceso a estas.

Método

El tipo de conocimiento que pretende obtener esta investigación es la realidad, pero no, una realidad objetiva externa, si no, una realidad interna y personal, la cual solo puede ser captada por la naturaleza y estructura peculiar, pero desde el marco de referencia del sujeto que las vive. El diseño metodológico que mejor se acopla en este caso es el **fenomenológico**.

Lo que Husserl el padre de la fenomenología, dice, que es el estudio de los fenómenos, buscando su análisis a partir de la forma en que son experimentados, vividos y percibidos por el hombre.

El método fenomenológico se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona (Martínez Miguélez, 2004, pág. 139).

La función del investigador, principalmente, es contextualizar las experiencias en términos de su temporalidad (tiempo en el que sucedieron) espacio (lugar en el que ocurrieron), corporalidad (las personas físicas que la vivieron) y el contexto

relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias). Una característica del investigador es que le toma importancia a su intuición y en la imaginación para lograr aprehender la experiencia de los participantes.

El método consta de 6 etapas:

1. La clasificación de los supuestos, esta clasificación va en el sentido de delimitar las características de las parejas, tienen que vivir en pareja, la pareja se tiene que integrar por un hombre y mujer, ambos tienen que trabajar, tener una carrera profesional y tener por lo menos un hijo.
2. Etapa descriptiva, se realiza con la elaboración del estado del arte, lo cual puede dar un panorama más general de cómo se lleva a cabo el fenómeno
3. Elección de la técnica, que puede dar la información, como el tipo de experiencias con las que han contado las parejas y dar un panorama de opiniones, sentimientos y perspectivas, es la entrevista semiestructurada.
4. Elaboración de las entrevistas, fue elaborada como vía de medición de las dos categorías ya preestablecidas: 1) la corresponsabilidad, 2) conciliación familia trabajo. Las preguntas fueron abiertas, fueron más como temas centrales, de donde se derivarían más, dependiendo la información que dieran los entrevistados, para finalmente trabajar con temas, más apegados las percepciones de los entrevistados.
5. Integración de las estructuras particulares en una sola estructura general.
6. Finalmente, el análisis de los resultados. Para poder proceder al mismo se toma en cuenta el estudio de forma inductiva, para dejar que las entrevistas hablen por sí solas y la información sea lo más apegada a las experiencias vividas.

Técnica

Como técnica de recolección de datos se utilizó la entrevista, como un formato de pregunta-respuesta y es utilizado como medio para obtener información, pero no solo de manera verbal, sino también se debe de analizar la información no verbal, es decir, las expresiones y movimientos que la persona entrevistada está otorgándonos.

El autor (MVempollón & Lozares, 2016) define la entrevista como una interlocución basada en la lógica pregunta-respuesta o estímulo respuesta que tiene como objetivo la obtención de información de carácter cualitativo. Refiere también que se trata de una situación artificial y que el tipo de información se divide como de primer y segundo orden, la de primer orden es la construcción que otorga la persona entrevistada a su realidad y la de segundo orden es la construcción que el investigador hace de la respuesta que otorga la persona entrevistada, esto en conjunto con los constructos teóricos que tiene el investigador. (pág.149)

La técnica de la entrevista es la más apropiada, para el tipo de investigación porque permite obtener mayor profundidad y detalle de la información, esto porque faculta observar y analizar las emociones, sentimientos o vivencias de las parejas, lo que hace que la apertura sea grande, aunque como consecuencia, esto mismo hace que la entrevista se prolongue.

Hay diferentes tipos de entrevista, que son diversificados por sus grados de estandarización y rigidez, ahora se procede a describirlos:

- Como primer punto la estandarización de la entrevista va dirigida en 5 apartados, esto es definido por (MVempollón & Lozares, 2016) con los siguientes incisos: a) el grado de estructuración del cuestionario, b) el tipo de contenido, c) el grado de simultaneidad con la comunicación, d) la finalidad de la entrevista y e) el número de personas con la que se establece la interlocución (pág. 152).

- Como segundo punto se prosigue a explicar los grados de la entrevista que se han tomado para el caso de esta investigación:
 - a) según el grado de estructuración: semiestructurada, la cual parte de un guion elaborado, pero este, no es rígido, se pueden agregar o quitar preguntas y esto va a depender del desarrollo de la entrevista, por lo que se prosigue a exponer como fue la dinámica de la entrevista:

En la presentación de cada una de las entrevistas, se dio una explicación del tema a investigar, las repercusiones que podría conllevarles a los participantes al estar en la entrevista y las ventajas, al igual que el tiempo que tardaría la entrevista y dar la confianza de que las respuestas no eran buenas o malas, se recalcó la valiosa información que se rescataría de todas las respuestas.

Se presenta el cuadro que se realizó como eje rector, para poder llevar a cabo la entrevista.

Cuadro 3: Guía de presentación en las entrevistas

Objetivo de la investigación	Beneficios	Consecuencias y molestias
Es de fin académico.	Aportar al conocimiento del tema en cuestión.	Quitarles un poco de tiempo (entrevista y si hay dudas algún mensaje o llamada).
Poder realizar la tesis (conciliación familia-trabajo y corresponsabilidad en parejas de doble	Al final de la investigación podrían obtener de primera mano el resultado de la	La identidad será resguardada en todo momento.

proveeduría, con hijos en el municipio de Cuautla).	investigación a manera de resumen.	
	Libertad de expresión en todo momento.	Las personas que obtendrán acceso a sus respuestas serán: la investigadora, asesores y personal administrativo de la universidad.
		Si fuera necesario hacer pública la información de las entrevistas, se les pedirá su consentimiento y en todo momento se protegerá la identidad.

Fuente: propia, hecha a partir de las sugerencias para elaborar una entrevista en investigación cualitativa, pero apegada a la actual investigación.

- b) según el tipo de contenido: se utilizó la entrevista genérica porque el objetivo de la investigación es que las personas entrevistadas pudieran desarrollar un discurso libre generado a partir de que la entrevista fue abierta y dinámica en todo momento.

Para poder dar esta apertura a las parejas entrevistadas se utilizó un rompe hielo, donde existió una presentación y una explicación del interés sobre el tema y lo importante y útil, que sería poder comprender lo más fiel posible sus interpretaciones sobre las experiencias, que han experimentado en este trance de la conciliación familia trabajo, tanto de manera personal como en pareja.

Una estrategia que se realizó para romper el hielo y para que las parejas se relajaran y pudieran contarme con mayor profundidad las experiencias, fue que me presente como estudiante e investigadora, pero al mismo tiempo como esposa, madre y mujer trabajadora, que intenta indagar y experimentar en las vivencias de otras parejas, sobre la conciliación trabajo familia, para fines académicos, pero al mismo tiempo para adquirir ideas de como poder llegar a una conciliación trabajo-familia más fácil de sobrellevar.

- c) Según el grado de simultaneidad: Se realizaron 6 entrevistas, 5 entrevistas fueron simultáneas tanto en tiempo como en espacio, con 3 parejas la reunión fue de manera física en el domicilio de cada entrevistado, lo que permitió adentrarse un poco más, en su dinámica familiar, con una pareja, la reunión fue en un espacio público, con una pareja más, la reunión fue en su lugar de trabajo, en el caso de la pareja restante fue simultánea en tiempo, pero no de manera física, se utilizó la plataforma Google Meet. La duración de cada entrevista fue variada, la más corta duró 23:30 min y la de mayor tiempo 1 hora con 25 segundos.
- d) Según la finalidad, en primera instancia y respondiendo a los objetivos de la investigación, se plantea que la finalidad sea exploratoria, se realizaron 10 preguntas, pero más como temas o ejes rectores de la entrevista, de allí se podían desprender más preguntas, con la intención de comprender a mayor detalle, las respuestas de cada persona y percibir el sentir de cada uno.
- e) Según el número de personas, la planeación de las entrevistas fue planeada para entrevistar al matrimonio, pero de manera independiente, es decir, primero al hombre o mujer y después a su pareja, pero debido a que las parejas están muy saturadas de actividades, no fue posible realizarlo de esta manera, así que se procedió con la segunda alternativa, entrevistar a las parejas al mismo tiempo. Es importante mencionar que se tenía planificado entrevistar de 3 a 5 parejas y se tuvo la oportunidad de realizar 6 entrevistas.

Tipo de muestreo

La elección de la muestra va en el sentido de obtener el mayor grado de información que las parejas de doble proveeduría puedan dar, en referencia a las dinámicas familiares que llevan a cabo para conciliar el trabajo y la familia, es por eso que se eligen informantes que cuenten con un alto grado de experiencia en el tema.

Para lo cual se tiene que definir quiénes son las mujeres con mayor brecha salarial: tomando como referencia a los autores Luis Camicer, Martínez Sánchez, Pérez Pérez y Vela Jiménez, 2004, el primer punto encontramos a las madres solteras, divorciadas o viudas, en segundo punto a las mujeres solteras, en tercer punto encontramos a las mujeres casadas y por último con mayor brecha salarial se ubican las mujeres casadas con hijos y la brecha tiende a incrementarse con el número de hijos. Para hacer el análisis más completo se retoman las estadísticas de INEGI, mencionadas anteriormente, donde el nivel de estudios también es un causal de la reducción de la brecha, por lo tanto, se redujo la muestra a personas con estudios universitarios.

Por esta razón la muestra se enmarca en parejas donde ambos cuenten con estudios universitarios, ambos se encuentren laborando, cuenten con al menos un hijo y que vivan en el municipio de Cuautla.

Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo intencional

Este método se caracteriza por buscar con mucha dedicación el conseguir muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir, cumplen con características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de

convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra. (Hernández & Carpio, 2019, pág. 78)

Para definir el tamaño de la muestra se toman a los autores Schreier, Creswell y Poth citados en Souto-Seijo, 2020, pág. 152

señalan que en investigación cualitativa este no es relevante, ya que se prioriza más la selección de casos que proporcionen una fuente rica de información, y que sean relevantes para la pregunta de investigación, es decir, la composición de la muestra se considera más importante que el tamaño de la misma, ya que en ningún momento se pretende la generalización de los resultados.

Lo que en este caso determina el número de la muestra es, el dinero, tiempo y accesibilidad de la muestra. Atendiendo estos aspectos, se procedió a la introducción en el campo, pensando que serían 10 entrevistas, lo cual no fue posible, debido a la pandemia, que en algunas familias ocasionó que el hombre o la mujer se quedaran sin empleo, otro inconveniente al que se vio enfrentada esta tesis fue al entrar al trabajo de campo y que algunos matrimonios contemplados tiempo atrás se divorciaron.

Por estas razones, se definió la muestra de cuatro matrimonios con nivel de estudios universitarios, un matrimonio con estudios de nivel medio superior y un matrimonio de nivel posgrado, estos dos últimos matrimonios se analizaron de manera independiente a las primeras cuatro familias y se tomaron como ejemplos comparativos.

La manera práctica de encontrar a los participantes fue indagar entre la familia, amigos, compañeros de clase y académicos, para saber si conocían a parejas que cumplieran con las características ya mencionadas y en la medida en que se contactaba a las parejas se ve la disponibilidad y el cumplimiento de las características. De esta manera se obtiene la muestra por conveniencia, atendiendo

la disponibilidad de las parejas y por supuesto el tiempo que se tiene para terminar la investigación.

Para lo cual se entrevistó a 6 parejas, cuatro de ellas con un nivel de estudios de licenciatura, una pareja con nivel medio superior y una con nivel posgrado. De estas 6 parejas, 2 tiene hijos mayores de 18 años y 4 hijos menores de 18 años.

2 parejas estudiaron la misma carrera, en la misma escuela y salón, los otros matrimonios tienen carreras profesionales diferentes. Hay una pareja que está en unión libre, los cinco restantes son casadas. Hay una pareja que tiene 6 años viviendo juntos, una que tiene 7 años, dos 8 años, una 28 y una 31. Un matrimonio tuvo a su bebe antes de casarse y los restantes después. Cuatro matrimonios tienen 2 hijos y dos tienen 3 hijos, para poder una vista más general de lo ya mencionado se presenta el cuadro 5 que está tres páginas adelante.

En todos los matrimonios tanto el hombre como la mujer trabajan. Estas características que presentan los matrimonios, me permitirán obtener mayor profundidad y diversidad del fenómeno de estudio.

Desarrollo del trabajo de campo

Como ya se mencionó en párrafos anteriores, la elección de la muestra fue intencional y la forma de llegar a los participantes fue indagando entre familiares, vecinos, amigos y académicos, si conocían a parejas que cumplieran con las características ya mencionadas.

Después de tener los contactos se procedió a comunicarse con las parejas vía mensaje de WhatsApp, lo primero que se realizó fue una presentación y explicación del mensaje. De antemano se pidió disculpas por atentar contra su intimidad y se

procedió a explicar, en pocas palabras, la realización de la investigación donde se pretendía comprender de qué forma su pareja y ella o él, se organizaban para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y de trabajo.

Posteriormente a ese mensaje se le preguntaba textualmente a la persona si permitía hacerle una llamada para poder explicarle con más detalles, en qué consistía la investigación y su participación, especificando al finalizar el mensaje que, si daba su consentimiento, propusiera un día y hora en que se le pudiera marcar.

Cuando se realizó la llamada telefónica, se dio las gracias nuevamente por aceptar en primera instancia la llamada y se procedía nuevamente a la presentación y explicar en qué consiste la investigación que se estaba realizando, también la importancia de su participación con respecto a los resultados que se puedan obtener.

Se les informó que, si decidían participar, su información sería tratada con mucho cuidado, inclusive se les mencionó que para efectos de su tranquilidad se les cambiarían sus nombres y que, si alguna pregunta no la querían responder, se respetarían todas sus decisiones, incluso si quisieran terminar la entrevista, se respetaría su decisión.

Las personas con las que se realizó el primer contacto no fueron solo hombres o mujeres, casualmente fueron tres mujeres y tres hombres, pero esto se debió a que era la persona que conocían mis contactos. Es importante mencionar que a tres parejas contacte yo personalmente y fueron mujeres, no las conozco a fondo, pero son personas con las que he trabajado o he contactado su servicio; los otros tres matrimonios fueron personas con las que nunca había tenido ningún contacto y fueron contactadas por medio de familiares, amigos o profesores.

Los acercamientos, en momentos de pandemia, no fueron tan sencillos, ya que las parejas que se habían contemplado para la entrevista ya no cumplían con todas las características, esto en dos aspectos principalmente: 1) que alguno de los dos se quedó sin empleo y 2) que ya no vivían en pareja.

Otro aspecto que se ha tomado en cuenta, es lo que plantea MVempollón & Lozares, (2016) respecto a tres elementos contextuales que se deben de contemplar en el desarrollo de la entrevista y posteriormente en el análisis de la misma, estos tres niveles son: 1) el contexto estructural, 2) el marco situacional y 3) la interacción discursiva, procedo a desarrollarlos.

El número uno es vital para poder entender el contexto macro social de carácter cultural e histórico que rodea las respuestas, en este punto es inevitable por el momento exponer y analizar como la pandemia puede generar un cambio de perspectivas y sin duda alguna puede generar cambios de vida en las parejas.

Una petición que se realizó a las parejas es que trataran de contestar las preguntas, conforme a su cotidianidad, pero también acentuando los cambios que se generaron a partir de la pandemia.

En cuanto al punto número dos, el marco situacional se refiere al espacio físico donde se realiza la entrevista, en cuanto al espacio, se le dio la oportunidad a los entrevistados de elegir el lugar. Cuatro parejas permitieron que fuera en su hogar, es importante mencionar que en el caso de una pareja fue vía remota, pero desde su hogar; una pareja pidió que la entrevista se realizara en su lugar de trabajo y una más en un espacio público y céntrico. Véase cuadro 5

CUADRO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS INFORMANTES

Cuadro 4: Las categorías de los informantes

	Pareja 1		Pareja 2		Pareja 3		Pareja 4		Pareja 5		Pareja 6	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Edad	43	43	36	37	48	50	57	56	34	37	25	28
Estado civil	casados (8)		casados (7)		casados (28)		casados (31)		casados (8)		unión libre (6)	
Colonia	Morelos		Benito Juárez		Narciso Mendoza		Galeana		Iztaccíhuatl		Galeana	
Escolaridad	Maestría en arquitectura	Doc. En Ciencias	diseñadora	maestra	Lic. En educación primaria y enfermería	Lic. Educación primaria	Lic. En comunicación humana y está estudiando una carrera más	Lic. En planeación y evaluación educativa	Lic. En medicina	Lic. En medicina	preparatoria	preparatoria
Empleo	Docente y proyectos externos	Catedrático y empleado empresa privada	empleada en un taller	contador en un despacho publico	coordinadora de salud	maestro	directora de un plantel y maestra	subdirector y maestro	medico	medico	músico	taxista/hojalatero y embajador educativo
Número de hijos	3		2		3		2		2		2	
Edades de los hijos	1.10meses, 4 y 6 años		3 y 5 años		19, 25 y 29		20 y 22		3 y 7		2 y 4	
Familiar externo	no		no		no		no		2 hermanos del esposo		una amiga	
Fecha de	15 de julio de 2021		21 de julio de 2021		31 de julio de 2021		07 de agosto de 2021		07 de agosto de 2021		07 de agosto de 2021	

entrevista												
Lugar de la entrevista	domicilio de la pareja		domicilio de la pareja		lugar público		en línea (casa)		consultorio		domicilio de la pareja	
Ayuda externa	familiar para cuidar a los niños todos los días		familiar para cuidar a los niños esporádicamente		ninguna		ayuda externa para cuidar hijos pero en presencia de la mamá y solo cuando los hijos estaban pequeños		ayuda familiar para cuidar a los hijos		ayuda familiar para cuidar a los hijos	
	externa para limpieza		externa para limpieza				ayuda externa solo para lavar y planchar pero cuando los hijos estaban pequeños		ayuda familiar para la limpieza de la casa		ayuda de la amiga para hacer limpieza	
Flexibilidad del trabajo	sí	no	sí	no	no	sí	no	no	sí	sí	solo para cambiar el día de trabajo	sí
Cambios de pandemia	traslado o el trabajo a casa	traslado o el trabajo a casa		traslado o a casa		traslado o a casa	traslado o a casa	traslado o a casa				

Fuente: propia, hecho a partir de las respuestas de los entrevistados

Procesamiento y sistematización

El análisis de los datos es un proceso continuo, no solo en la etapa final. El análisis se inicia con la revisión bibliográfica, en la construcción de las técnicas y en la

implementación de las mismas, en el trabajo de campo, en las transcripciones y, ya que se obtienen los datos, se hace un análisis preliminar. “Es una actividad continua, en la que el investigador realiza una interpretación constante y analítica de los datos, con mirada teórica” (Sanjuán Núñez, 2019, pág. 11)

Para el análisis exclusivamente del discurso se utiliza el análisis de contenido, para esto se hace referencia de Sanjuán Núñez, 2019. Se trata de una estrategia inspirada en el análisis cualitativo de textos y que permite enfoques más o menos estructurados.

Es una estrategia centrada en la codificación sistémica del texto utilizando códigos que recogen segmentos que se consideran significativos. Estos códigos se agrupan en categorías (basadas, en un primer momento, en los conocimientos teóricos disponibles) que deben definirse siempre adecuadamente. Las diferentes categorías consideradas, a su vez, se ordenan en sistemas o árboles estructurados que deben dar cuenta de las relaciones entre ellas. (Sanjuán Núñez, 2019, pág. 15)

Para este análisis y establecimiento de las categorías, se utilizó el software ATLAS.ti. Que se define como un conjunto de herramientas para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, gráficos y de vídeo. La sofisticación de la herramienta permitió organizar, reagrupar y gestionar el material de manera creativa y, al mismo tiempo, sistemática. (atlas.ti, 2021)

Los pasos que se realizaron para este análisis fueron:

- Se subieron las entrevistas transcritas al software
- Se realizó una lectura y relectura
- Conforme se procedía a las lecturas se fueron seleccionando conceptos que servirían como lista de categorías (codificación abierta) estas categorías son amplias y abarcadoras
- A estas categorías se les asignó una etiqueta
- Ya que se tiene las categorías se reagruparon según su contenido

Cuadro de categorías

Cuadro 5: Categorías de la investigación

Categoría	Dimensión
Corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none">-características de la familia-participación en las tareas del hogar-participación en los gastos
Conciliación familia-trabajo	<ul style="list-style-type: none">-flexibilidad del empleo-flexibilidad de las tareas de la casa-estrategias de conciliación
Roles de género	<ul style="list-style-type: none">-identificar los roles de género-flexibilidad de los roles de género-jerarquías de poder-capacidad de negociación

Fuente: propia, hecho a partir del análisis del estado de la cuestión y el teórico

Consideraciones éticas

A diferencia de las ciencias biomédicas, en las ciencias sociales es un poco más difícil encontrar alguna forma de dañar a los informantes y se ha dejado la ética como buena fe de los investigadores, sin embargo, aunque exista poca evidencia, no se debe subestimar la relevancia de la ética en la investigación de las ciencias

sociales, porque los daños pueden ser variados, desde los daños físicos hasta molestias e incomodidades pequeñas.

Como herramienta principal de consideraciones éticas, en esta investigación se utilizó el consentimiento informado y de engaño. Este punto se compone de tres apartados:

1. Se le tiene que informar al entrevistado en qué consiste la investigación y en qué se va a ocupar su intervención.
2. Comprensión, el investigador tiene que tener la certeza y explicar cuantas veces sea necesario el porqué de la participación del entrevistado, tiene que asegurarse que la persona está entendiendo correctamente el mensaje.
3. La voluntariedad se tiene que contar con la total disponibilidad del entrevistado.

Este consentimiento se entregó por escrito a los informantes antes de iniciar la entrevista, para que lo firmara con antelación. En el único caso que se realizó de manera virtual se leyó el documento, no se les pidió firmarlo, pero si se les explico y dio la información, de para qué es la investigación, de los riesgos o beneficios que pueda acarrearles la participación y de que se generó un compromiso de total cuidado hacia su persona y sus datos. (Achio Tacsan, 2001-2002)

Capítulo 4 Familias y conciliación en Cuautla, Morelos

Las conclusiones se van a dividir en 3 apartados, roles de género, corresponsabilidad y conciliación, familia-trabajo, en cada apartado se resalta los hallazgos encontrados y de manera transversal la pandemia. Para ejemplificar lo encontrado se toman fragmentos de las entrevistas a la par que se entrelazan con los autores que se describen en el estado de la cuestión y el marco teórico.

Roles de género

¿Cómo se experimentan los roles de género en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla, Morelos?

Para poder entender cómo se viven los roles de género en las familias es importante que como primer punto se analice la perspectiva de los roles de género en cada familia y mediante la investigación y haciendo referencia al autor Carmen Sabater en el 2014, se propone lo siguiente: que la perspectiva de los roles de género va en función de la educación y valores recibidos en la infancia.

Y que lo que genera o prevé una representación de los roles de género más igualitaria, va relacionado con la composición de la familia, las dinámicas que se llevan a cabo al interior de la misma y el nivel de participación en actividades no relacionadas con tu sexo en la infancia, esto permite la flexibilidad de los roles y la apertura por parte de los individuos para realizar actividades que no corresponden

a su sexo y de la misma manera aceptar que sus parejas realicen otras actividades que no les corresponde.

El hallazgo confirma lo que dice Sabater (2014) menciona y recalca que **el parentesco y la familia son constructores y reproductores de los roles de género**, ellos son quienes generan unos determinados roles y características que deben de cumplir las personas, dependiendo su género, como son: tareas, características de comportamiento y espacios, bien definidos.

Lo ya mencionado lo podemos visualizar en las respuestas de un esposo que participó en la investigación:

A mí no me daba pena lavar, no me daba pena trapear, no me daba pena nada de eso, yo lo hacía desde que era muy chico también (esposo entrevista 3)

El esposo expresa que desde muy chico se quedó huérfano de padre y madre, que es el mayor y que desde muy chico tuvo que hacer actividades domésticas y trabajar para ganar algo de dinero. (esposo entrevista 3)

Evidentemente, las características de esta familia dieron pie para que los roles de género fueran más flexibles desde la infancia, lo que permite que cuando lleguen a ser adultos, no encasillen las labores y funciones de la persona por el sexo, sino todo lo contrario se genera mayor apertura de funciones, espacios y comportamientos.

Por el contrario, lo que genera una perspectiva de género menos igualitaria, es una educación familiar encaminada a que desde la infancia se respeten los roles de género.

El rol que llevamos en lo personal que yo tengo ha sido muy impuesto, el hecho que mi esposa siempre fue la hija que hacía todo el quehacer, la comida entonces yo me fui a acoplado a eso, al inicio más bien éramos de ambos de, yo cocino hoy, tus cocinas mañana, a cada quien le tocaba cada parte de aseo personal. (esposo entrevista 5)

La manera en que se representa la perspectiva de género es mediante el arraigo del rol femenino y masculino, al igual que la jerarquía de poder.

Aunque las personas, entienden que son dinámicas y costumbres creadas en la infancia, también se comprende que tienen un nivel de arraigo importante y lo tienen muy interiorizado.

Lo encontrado en las parejas es que el rol del hombre como proveedor económico de la familia, está en proceso de cambio, ya que, al integrarse la mujer al mercado laboral, ellas también se convierten en proveedoras económicas de la casa.

Mi, esposo no todo el tiempo ha trabajado conmigo en la escuela, él antes trabajaba en otras cosas, él también es administrador, entonces él trabajaba en el aspecto administrativo y daba cursos y hacía otra cosa totalmente diferente, entonces cuando eso sucedía y él trabajaba aparte y yo estaba con mi escuela, pues sí, mi dinero era mi dinero y él me decía es dinero de tu escuela y tú sabes que haces con él, si quieres comprar algo para la casa bien y si no quieres comprar algo para la casa, pues igual, entonces él era el responsable de todo el gasto de la casa, de todo. (esposa entrevista 4)

Sin embargo, el rol de la mujer como cuidadora y encargada de las labores domésticas, aún no sufre muchos cambios o es la tarea que representa menos cambios, en comparación con las funciones del hombre, las evidencias apuntan a que está en proceso de cambio, la parte de limpieza y elaboración de alimentos, pero en el cuidado de los hijos no se tiene ninguna iniciativa para cambiar el rol, esto se cumple en ambos sexos.

Es decir, se tiene muy interiorizada la función de la mujer, con respecto al cuidado y educación de los hijos, pero no solamente en el caso de los hombres, sino también para las mujeres, está tan interiorizado, a tal grado que no representa opción que el encargado sea el hombre o ambos padres.

Por otra parte, ambos sexos consideran que la aportación del hombre en las actividades de la casa es una ayuda y que la responsabilidad de lo doméstico recae en la mujer.

Lo anterior ayuda a explicar los hallazgos, los cuales se relacionan con lo que dice Manuel en el 2004, quien cita a su vez a Spain, Bianchi, Becker y Moen. Autores que expresan que la aportación del hombre en las labores del hogar, se percibe como una ayuda hacia la mujer, de la misma manera expresan que esta acción hace que ellos eviten la obligatoriedad de responsabilidades y enmarquen aún más el rol que debe de cumplir la mujer en el hogar.

Al respecto, un entrevistado explica:

yo más bien creo que te diré que casi Cynthia hace todo, pero yo también le ayudo en muchas cosas no, o sea, es como si ella haz de cuenta hiciera todo y hay días que yo le ayudo en ciertos partes del día, aunque no necesariamente es la misma todas las veces lo que sí es por decir, no es como que yo diario los bañe, por ejemplo, pero si yo diario le ayudo con algo (esposo entrevista 2)

Fragmento de la entrevista 2, específicamente la participación de un hombre.

Por otra parte, algo que se puedo observar en la entrevista, fue una acción donde se reflejan los roles de género, como la jerarquía de poder, relaciones de interdependencia y poder. Una de las acciones más notorias fue que en tres entrevistas, la mujer le cedía la palabra al esposo, para que él contestara primero, pese a que en las 3 entrevistas se consiguió primero la comunicación con la esposa y se tenía el acercamiento con ella.

Un aspecto que hay que recalcar, es que la jerarquía de poder no provenía de un nivel educativo más alto, tampoco de un ingreso o puesto superior y para poder representarlo, la entrevista número 4, ambos son maestros, laboran en la misma escuela y ella es la directora, lo que indicaría que por jerarquía de poder ella tendría más iniciativa a hablar o participar, pero no fue así.

Ella cedió mucho la palabra al esposo e inclusive, como la entrevista fue por videollamada, la esposa se sentó un poco más atrás del esposo, marcando aún más la jerarquía de poder. Ella habló en tres o cuatro ocasiones y solo fue para complementar lo que decía el esposo, no se percibió que fuera algo fuera de lo normal, al contrario, se observa que es una dinámica interiorizada y aceptada por ambos.

Otro aspecto que se miró fue que, en la primera pregunta expuesta, las mujeres volteaban a ver a su pareja, para cederle la palabra, cuando el esposo hablaba ellas asentían con la cabeza como confirmando lo que decía el esposo y cuando hablaban ellas, volteaban a ver al esposo para que realizara la misma acción, como esperando su confirmación, sin embargo, no sucedía.

Es importante especificar que dos de las parejas fueron matrimonios de edades avanzadas, en donde ya llevaban más de 20 años juntos y una pareja era joven, pero el esposo refiere que su pareja fue educada para ser ama de casa, es una posible razón por la cual tienen los roles de género muy acentuados. Por este aspecto, no se puede relacionar la perspectiva de género con la edad, sino con la educación recibida en la infancia.

Delimitando el análisis que se desarrollará posteriormente, es pertinente aclarar que se relacionara con la escolaridad, para poder observar si hay alguna diferencia entre las familias.

Comparando a las parejas con diferente nivel educativo, **se pudo observar que a más bajo nivel educativo las parejas están más apegadas al modelo tradicional de la familia**, donde el padre es responsable del sustento económico de la familia y la madre se encarga del hogar. Lo único que hace que estos roles sean más flexibles es la necesidad de subsistencia. Por esta razón la mujer se integra al mercado laboral y el hombre en menor medida a las labores domésticas.

No, fue a raíz de que aumentan los gastos, entonces a veces no los podía solventar, yo solo, entonces ya fue como ella fue otra opción de ir buscando trabajo también, pero de inicio entré nada más, yo, bueno, manteniendo los gastos, yo solo, nosotros nos vinimos a vivir juntos, pero todavía no teníamos hijos, estuvimos como medio año ¿no? Solos y era más fácil solventar los gastos de dos que de toda la familia. (esposo entrevista 6)

Otro aspecto que se tiene que contemplar de los roles de género es que **cuanto más arraigado está el rol en la pareja, la carrera laboral de la mujer presenta más intermitencia**. Pero de la misma manera, por la necesidad de subsistencia, el hombre se ve forzado a suplir algunas actividades de la casa.

Yo este, empecé a trabajar, hace por lo mucho hace un año, año y medio. Este un tiempo estuve trabajando en una empresa de Soriana, aquí en la soriana estuve trabajando un tiempo, pero después me salí, mi hijo estaba más chiquito y tenía un año me parece. Aja me metí a trabajar cuando mi hijo iba a cumplir el año, haga de cuenta que yo entro a trabajar el día 12 de marzo del 2020 y ese fue el día de cumpleaños de mi hijo, me tocó trabajar exactamente cuando mi hijo cumplía años. Sí y este y ya de ahí estuve trabajando como seis meses ahí en Soriana, me Salí y me dediqué otro tiempo aquí en mi casa, estuve como otros seis meses y ya cuando vimos que otra vez la economía empezó a apretar, pues me vi en la necesidad de volver a buscar trabajo. Entonces, pues, hay veces en las que yo salgo lejos, por ejemplo, el día lunes ya me voy a Durando, me voy una semana, me voy una semana a trabajar y pues básicamente el que se queda y se hace cargo de la casa y de mis hijos es mi esposo (esposa entrevista 6)

Lo mencionado anteriormente nos permite observar que la flexibilidad de los roles está sujeta a la necesidad de subsistencia y a la capacidad de incentivo o negociación que la pareja tenga, es decir, el hombre expresa que no alcanza el dinero y la mujer se incorpora al mercado laboral, pero de la misma manera cuando la mujer no alcanza a cumplir sus responsabilidades, le hace entender al esposo que es necesaria su participación.

Por el contrario, a mayor nivel de escolaridad hay más apertura a la vulnerabilidad de los roles, específicamente los del hombre están en proceso de cambio, ya que la mujer al entrar al mercado laboral aporta económicamente a la casa. Este cambio aún es, en menor medida, en el caso del hombre, pero esto va a depender del ingreso de cada uno y del arraigo al rol. Hay familias donde la mujer trabaja, pero no hace ninguna aportación económica a la familia, simplemente se ve como un plus.

Pues no he o sea como que se fue dando, nunca ha sido de yo, pongo todo y tu tal cosa, sea más bien o no sé, quizá a lo mejor la educación o no sé, quizás yo siempre vi que, si me casaba o algo tenía que ser el soporte de la familia con la independencia de que Rebeca también genera dinero y ella, pues, también le permite que pueda comprar algunas cosas. Ella no es de que como te diré los gastos, digamos principales sea de la renta, la luz o la comida y eso a lo mejor los hago yo, pero no es como que ella también todo su dinero me lo dé o algo así, sino que ella gasta como decía en sus cosas o a veces compra algo.

Entonces en general este, sí nos organizamos y también no es como que cada inicio de semana le diga toma equis cantidad, sino más bien viene y me dice oye necesitamos comprar tal o necesitamos tal cosa o vamos viendo que necesitamos esta semana o este mes. (esposo entrevista 2)

Por otra parte, algo que es importante recalcar y que no tiene nada que ver con el nivel educativo y con las costumbres, son algunos mandatos de género. Actividades como la limpieza y hasta la preparación de los alimentos, los pueden suplir con la ayuda interna o externa, pero la educación de los hijos no, tanto la mujer como el

hombre prefieren que los hijos sean criados por ellos y específicamente por la madre. Sin importar la escolaridad, las parejas buscan estar a cargo de sus hijos.

No, los niños se tuvieron que acoplar, cuando llegaron yo, por ejemplo, cuando llegó Diego, exactamente a los 45 días que nació Diego, yo regresé a trabajar con todo el hijo. Con Brenda, con Brenda sí fue un poco diferente porque con ella me dio preclámsia, ella es ochomesina, entonces a los 8 meses nació y se complicó un poquito y me mandaron reposo por 3 meses, porque tampoco no la podía cargar. Aunque yo no estaba de acuerdo y no quería quedarme y la verdad tuve que quedarme 3 meses en casa, hasta que el doctor me dio de alta, me recuperé y este, con la hija, con los hijos, nos íbamos a la escuela.

Mientras Diego iba a la escuela, mi esposo lo llevaba y una maestra me lo regresaba en la tarde a la casa. Mientras en cursos, conferencias, yo andaba siempre con mis hijos, reuniones siempre, había una maestra que me ayudaba, me apoyaba y se iba conmigo y me ayudaba con mis hijos y en todo participaba, en naba fallaba, pero con mis hijos. (esposa entrevista 6)

La diferencia de la pareja con nivel de estudios alto es que está más abierta a llevar a sus hijos a colegios de paga y a pagar porque alguien más los cuide, alguien preparado, aunque no sea de la familia y también hay apertura para que la persona con mayor disponibilidad, este con los hijos el mayor tiempo posible.

Pero lo que refleja la perspectiva del género en las mujeres y en los hombres, es que inconscientemente el hombre busca trabajos que le permitan llevar el sustento económico a la familia y la mujer busca trabajos que le permitan dedicarse a su familia y criar a sus hijos principalmente.

Tuve oportunidad de, yo estuve trabajando en empresas, de desarrollo urbano, estuve trabajando en Gobierno también y cuando me casé, coincidió, no fue a propósito, pero coincidió que, que me ofrecieron entrar a la universidad justamente y yo la verdad sí vi ventajas como para formar una familia, tener un trabajo un poquito más estable, que, por ejemplo, si tiene prestaciones como vacaciones ¿no? Y trabajando en gobierno o de manera independiente, bueno en empresas, pues, eso no hay, ¿no? Es todo el día, es hasta sábados, a veces domingos, es mucho más absorbente y yo si dije, este no, mejor

este, me dedico aquí a la docencia, para tener un poquito más ese espacio. Sí, cuando nos casamos, pues estaba yo embarazada de mi primera niña y me ofrecieron este, volver a trabajar en Gobierno, pero ahora del Estado, pero si dije, no, no, a mi anterior jefa, yo si le dije este, sabes que, mira, pues, estoy esperando bebé y pues no, yo sí quiero dedicarme a mi familia, a mi bebé y a mi esposo ¿no? Y, pero fue coincidencia, pero sí fue consiente también ¿no? De que, sí, ya quería formar una familia estable, sí buscaba un trabajo con mayor flexibilidad que el que era en las empresas o en Gobierno. (esposa entrevista 1)

En los testimonios no se observó relación entre jerarquía de poder y escolaridad, tanto en prepa como en el nivel posgrado, fue muy igualitaria la participación y la posición. La jerarquía de poder se relaciona más con la edad, cuando los matrimonios son de edades avanzadas, donde se presume que la educación fue más conservadora y en parejas donde la crianza en la infancia fue más apegada al modelo tradicional de la familia, esto sí, sin importar las edades y la preparación académica.

Alcañiz, (2015) habla sobre la flexibilidad de los roles, refiere que este, va a depender de las posibilidades de cada mujer y que está a su vez está relacionada con su origen social, nivel de estudios y la presencia del rol.

Roles de género en contexto de pandemia

Es importante analizar los roles de género en contexto de pandemia, derivado a que la pandemia por COVID-19, se tuvieron que realizar cambios importantes en las dinámicas familiares. Es de vital importancia contemplar estos cambios generados en el entorno familiar y en los centros de trabajo, dos lugares de análisis en esta investigación y que cualquier cambio en ellos, va a generar un cambio en los roles de género.

El primer cambio que se da a partir de la pandemia es el cierre de los centros de trabajo y escuelas, esto conllevó a que las familias se quedaran en casa y que trasladaran su trabajo a su domicilio.

Al estar hombres y mujeres en casa, podían participar en las mismas actividades, si no en la misma medida, el hombre pudo participar con mayor frecuencia, en comparación con la cotidianeidad que tenían las familias. Esto como principal estrategia para solventar el trabajo, las responsabilidades de casa y el incremento de actividades que hubo en casa, con el hecho de que las escuelas cerraran y los papas tuvieran que estar acompañando a los hijos con las clases.

Con malabares, los ratos que podía él, los ratos que podía yo con los niños, ¿no?, había días, hubo días en los que definitivamente no los conectes, o sea, no puedes tú, no puedo yo, pues ni modo, este, pues disculpen maestras, pero, pues, el día de hoy no se puede, llegó a suceder, porque qué plano no, no podíamos. (esposa entrevista 1)

La participación o flexibilidad que se dio en los roles de género fue por la necesidad de subsistencia, que tenían las familias. Lo que nos refiere específicamente que exista un cambio en la perspectiva de los roles, pero sí sugiere mayor flexibilidad de ellos. Al mismo tiempo que sugiere un tema de investigación a futuro y reflexionar si la pandemia trajo consigo un cambio en la perspectiva de los roles o simplemente se generó mayor participación en las dinámicas familiares por subsistencia.

Corresponsabilidad

Se prosigue con la categoría dos, la corresponsabilidad y donde se pretende contestar la siguiente pregunta ¿Cómo se experimenta la corresponsabilidad en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla, Morelos?

De acuerdo a lo mencionado en el apartado teórico, la corresponsabilidad es resultado de una división del trabajo, en el interior de la familia. Esta división está en función de las características de la familia, características del trabajo y tercerización del trabajo, como pueden ser: ayuda familiar, ayuda externa y escuela. Puntos clave para el análisis de la corresponsabilidad en esta investigación.

Para poder hacer el análisis es vital tomar como referencia a Jiménez Figuero, (2015), quien define la corresponsabilidad como la distribución de las tareas y responsabilidades de manera equitativa entre todos los integrantes de la familia.

Con respecto a la división de las tareas en función de las características familiares, lo encontrado en esta investigación fue que hay mayor corresponsabilidad cuando hay más adultos, siempre y cuando, estos adultos estén bajo una jerarquía de poder ante el matrimonio, es decir, que los adultos deban obediencia al matrimonio. Los adultos pueden ser hijos, familiares o amigos.

Pues las mañanas cuando yo voy a trabajar, mi cuñada me ayuda mucho, más ahorita que ya se quedan los dos en la casa, ella les da de desayunar y hace la comida, esos días que voy a trabajar. Los días que yo descanso, yo hago la comida y ya me encargo de ellos, casi siempre ella en las noches, es cuando me ayuda más con el aseo (esposa entrevista 5)

La manera de realizar la división de tareas es mediante una charla cotidiana, expresando disponibilidad de tiempos y bajo el reconocimiento, de cada miembro, como integrante de una familia e identificando la necesidad de aportar, al buen funcionamiento y convivencia de la casa.

Este, pues, sí, por ejemplo, los trastes, ellos se organizan, y un día uno lava trastes y otro día lava trastes, el otro y el domingo, pues, le toca a mi esposa y pues yo le ayudo aja, la basura, Diego es el que, pues saca la basura, ellos se responsabilizan de la basura. (esposo entrevista 4)

Esta manera de dividir el trabajo entre todos los integrantes de la familia también se puede ver como una forma de tercerizar el trabajo, principalmente si los adultos son parte de la familia, pero en segundo o tercer grado, es decir, no son familiares en línea directa.

Indagando más sobre la tercerización, se encontró que, en la mayoría de los casos, no hay como tal una lista de actividades bien identificadas, para cada integrante de la familia, la razón es que las tareas están en función de la disponibilidad del tiempo de los individuos y por esa cuestión las tareas y labores, están designadas, pero no fijas en el tiempo y si lo están, están en constante cambio.

Cada quien tiene, digamos que no tanto como roles, como que responsabilidades, ya este, establecidas. (esposo entrevista 4)

Pues yo creo que, no, no lo tenemos, así como por escrito, pero yo creo que mi esposo, sabe que como camina en las mañanas trae las cosas como de la semana o del día y yo me dedico a los niños y la comida, él los baña, por ejemplo, luego en la noche o acostarlos luego o yo los acuesto, no lo tenemos como bien definido. (esposa entrevista 2)

No tienen una lista de tareas identificadas o al menos no por escrito, pero sí tienen una idea de qué funciones puede hacer cada persona y en qué horarios, no son actividades fijas, todo puede cambiar con la disponibilidad de tiempo, pero sí se reconoce qué actividad puede hacer cada quien y en qué horario.

En las noches es cuando me ayuda mi cuñada más, con el aseo, que es cuando la mayoría lo hacemos, es cuando nos ponemos a levantar y ya ella me ayuda con los demás aseos y en ese horario él me ayuda, a que si echar la carga de la ropa o meter la ropa, que si a veces me ayuda en el patio, que si a regar las plantas o a los animales, darle de comer a los perros, a los patos, parece zoológico, él me ayuda con eso, entonces por ratos cada quien hace algo.

Por ejemplo, si a mi cuñada no le gusta lavar los trastes, yo lavo los trastes y ella otra cosa y así nos acomodamos, yo descanso y tú haces tales cosas y cuando yo voy a trabajar ella hace las cosas. (esposa entrevista 5)

Por otra parte, las características del trabajo permiten o evitan que exista una mayor corresponsabilidad. En el caso de los hombres, una característica que tienen, es que antes de casarse tenían trabajos estables, con la idea muy interiorizada de cumplir con el rol de hombre proveedor.

Buscan empleos donde pagan más dinero, pero al mismo tiempo esto hace que sean menos flexibles y se refleja en las jornadas laborales, que son mayores y con más exigencias en cuanto a cantidad de trabajo. Lo que genera que los hombres no cuenten con mucho tiempo disponible para dedicarle a las tareas de casa y se genere una baja capacidad de ser corresponsable en el hogar, incluso antes de casarse.

E, sí, yo digo juntos tenemos 8 años y este mes acabo de cumplir 15 años en la planta, entonces yo ya tenía mi trabajo y había terminado la carrera, la maestría me la ofrecieron en el mismo trabajo, la termine antes de que nos casáramos, me ofrecieron estudiar el doctorado, por parte del trabajo, entonces la maestría y el doctorado fueron pagados por la empresa y me daban el tiempo para poderlo estudiar, entonces, pues, como de alguna forma me ha ayudado mucho, pero también me demanda mucho, no, porque, pues, esperan resultados también, esperan análisis un poco más enfocados hacia la investigación, hacia temas más crónicos que no pueden resolver. (esposo entrevista 1)

Esto refleja lo que dice Jiménez Figuero, (2015) sobre la disponibilidad de tiempo como principal barrera para que se realice la corresponsabilidad al interior de la familia.

Sí, así es, en lo general siempre tenemos mucho trabajo, más bien este hay veces que excede, no, que, sí tenemos mucho más trabajo por algunas fechas específicas o algún proyecto muy específico, pero en general siempre hay trabajo, pero sí hay épocas o fechas muy marcadas que se incrementa mucho mi trabajo (esposo entrevista 2)

En cambio, las mujeres buscan empleos con mayor flexibilidad que les permitan cumplir con las responsabilidades de casa, buscan la posibilidad de elegir un trabajo que sea menos demandante o que le permita compaginar su vida laboral con la familiar. Aunque no sea de manera tan consiente, ponen en balanza cada empleo y lo vinculan con las responsabilidades de la casa. Con la misma idea o percepción de los roles de género. Alcañiz, (2015) lo describe bajo la teoría de las elecciones. Explica que la mujer limita su elección del empleo al tratar de ajustarlo a su vida familiar.

Am sí, sí fue antes de tener a mis bebés, tuve oportunidad de, yo estuve trabajando en empresas de desarrollo urbano, estuve trabajando en gobierno también he y cuando me casé, coincidió, no fue a propósito, pero coincidió que me ofrecieron entrar a la universidad justamente y yo la verdad sí vi ventajas como para formar una familia. Tener un trabajo un poco más estable, que, por ejemplo, tiene prestaciones como vacaciones, ¿no? Y trabajando en el gobierno o de manera independiente Bueno, en empresas, pues, eso no hay, es todo el día, es hasta sábados, a veces hasta domingos, es mucho más absorbente, yo sí dije, este no, mejor este, me dedico aquí a la docencia, para tener un poquito más ese espacio y sí, cuando nos casamos, pues, estaba yo embarazada de mi primera niña y me ofrecieron este, volver a trabajar en gobierno, pero ahora del estado, pero sí dije, no, a la que había sido mi jefa anteriormente y yo sí le dije, este, sabes que, mira pues estoy esperando bebé.

Fue coincidencia, pero sí fue consiente también ¿no? De que, sí, ya quería formar una familia estable, si buscaba un trabajo con mayor flexibilidad que el que era en las empresas o en gobierno. (esposa entrevista 1)

Para tener un resumen de las entrevistas y un panorama más general de este punto, se expone la siguiente tabla.

Cuadro 6: La organización familia-empleo

Matrimonio	Persona	¿Eligio su trabajo pensando en su función en la casa?
Pareja 1	Esposa	Sí
	Esposo	No
Pareja 2	Esposa	Sí
	Esposo	No
Pareja 3	Esposa	Sí
	Esposo	No
Pareja 4	Esposa	Sí
	Esposo	No
Pareja 5	Esposa	Sí
	Esposo	Sí
Pareja 6	Esposa	No
	Esposo	No

Fuente: propia, hecho a partir de las respuestas de los entrevistados.

Comentarios: los datos se obtienen de comentarios que las parejas realizaron en la entrevista. A la pareja 5 se le colocó un Sí, porque ambos eligieron horarios y empleo para que cuando uno estuviera trabajando el otro estuviera en casa, y a la pareja 6 se le colocó un NO, porque se puede observar que dan prioridad a elegir el empleo, es decir, por necesidad de empleo y después buscan la manera de solventar las labores de la casa.

Por otra parte, algo que se pudo concluir por las respuestas de los matrimonios fue que los empleos que les permiten a las mujeres compaginar su vida laboral con las responsabilidades en el interior de la casa, son tres:

1. Los empleos que les permiten llevar a sus hijos
2. Los empleos que acceden a que las mujeres puedan llevar el trabajo a casa
3. El empleo con flexibilidad de horarios, es decir, que le facilitan a la mujer acomodar sus horarios de trabajo según las ocupaciones de la casa.

En cursos, conferencias, yo andaba siempre con mis hijos, reuniones, siempre había una maestra, me ayudaba, me apoyaba y se iba conmigo y me ayudaba con mis hijos y en todo participaba en nada fallaba, pero con mis hijos. (esposa, entrevista 4)

Pues, la ventaja que tengo, pues, que en la empresa en la que trabajo es de mi papá entonces tengo, no sé las mañanas doy de desayunar este me apuro con la comida me llevo hay veces que dejo la comida hecha me llevo para los niños y llegó a trabajar al taller y este y estoy depende mucho de lo que yo me apure de las once de la mañana hasta las nueve de la noche con el inter de darles de comer este o de plano me voy después de la comida a las dos de la tarde y estoy toda la tarde entonces varía mucho depende mucho de todo como yo me organice en el día o hay veces que de plano me voy no hago de comer y me voy a las diez de la mañana y ya de ahí llegó hasta nueve diez de la noche, pero depende mucho de la demanda del trabajo que tengo porque en el área en la que estoy es diseño y de cómo valla yo equilibrando no a bueno ahí sí, puedo delegar, dejo trabajo y sí ya se les acabó tengo que ir a organizar más (esposa entrevista 2)

En caso de no poder compaginar estas dos áreas, la mujer deja de trabajar durante la etapa reproductiva o al menos durante la etapa donde los hijos están pequeños, para cumplir con sus responsabilidades de madre y esposa.

Ahí yo dejé de trabajar hasta que llego mi primer hijo, dejé de trabajar por completo, este yo no hacía nada, sí hacia cosas muy pequeñas, muy pequeñas, pero entonces a partir de que ya me permitía que estuvieran más grandes, ya fue como oye quiero regresar a trabajar y este se pudo, bueno me pude acoplar al tiempo a esto y que la ventaja es que ya no hay nadie de trabajadores en la fábrica y que quedo avanzando todo, para dejarlo todo listo, listo para el otro día o para la semana o para los días que pueda ir. (Esposa entrevista 2)

Entre los hallazgos puede destacarse que, lo que puede contrarrestar la intermitencia laboral de las mujeres, es que ellas hayan trabajado desde muy pequeñas y, o que tengan un alto grado académico, esto hace que las mujeres no cuestionen la posibilidad de ser madres y esposas a la par de estar laborando. Para ellas no es una opción poner una pausa a su trayectoria laboral.

Yo empecé a trabajar desde los siete años en una papelería, ya cuando terminé mi carrera y todo ya tenía 19 años y ya trabajaba en colegio particular y ya de ahí trabajaba. (esposa, entrevista 4)

No, los niños se tuvieron que acoplar, cuando llegaron yo por ejemplo de Diego trabajé hasta el día que Diego nació, ese día me empecé a sentir rara, extraña y en la noche me puse mal y en la madrugada se me rompió la fuente y nació Diego, exactamente a los cuarenta y cinco días de nacido Diego yo regrese a la escuela a trabajar con todo e hijo. Con Brenda, con Brenda sí fue un poquito diferente, porque con ella me dio preclamsia, ella es ochomesina, entonces a los ocho meses nació, y bueno se complicó un poquito y me mandaron reposo por tres meses, porque tampoco no la podía cargar, aunque yo no estaba de acuerdo y no quería quedarme y la verdad tuve que quedarme tres en casa hasta que el doctor me dio de alta, me recupere (esposa, entrevista 4)

Como último punto, en el análisis de la corresponsabilidad, es importante subrayar que una estrategia que utilizan algunas familias es la tercerización de tareas del

hogar, es una herramienta que puede facilitar el cumplimiento de las responsabilidades de la casa, con menor esfuerzo y la persona que más lo utiliza son las mujeres.

La tercerización de las tareas puede ser interna o externa, la interna es como ya se mencionó en párrafos anteriores, donde los mismos integrantes de la familia ayudan a realizar las tareas de la casa y la externa es la ayuda que se genera mediante un pago económico.

La ayuda externa es utilizada mayormente en la limpieza de las casas o en tareas más difíciles, como lavar, planchar o hacer limpieza profunda de la casa. La ayuda interna es la que surge de la familia, ya sea que vivan al interior de la casa o fuera de ella, no tiene ningún costo y es más utilizada para el cuidado y educación de los hijos.

Como ya se mencionó anteriormente, la corresponsabilidad depende de la división del trabajo al interior de la familia y esta va a depender de las **características de la familia, las características del trabajo y de la tercerización de responsabilidades.**

Pero es importante identificar qué sucede o qué relación tiene la corresponsabilidad con la escolaridad de las parejas, alineando la escolaridad con la adquisición del empleo y esto a su vez con los ingresos económicos, lo que permitiría observar cómo repercute en la división de tareas a mayor y menor ingreso económico.

Para una mejor comprensión se analiza primeramente las características de los trabajos encontrados, en las muestras analizadas y se enmarcan las diferencias entre empleos de las mujeres y hombres y éstas a su vez, entre parejas con diferente escolaridad. Esto para poder contextualizar e identificar qué características representan los empleos de las mujeres y de los hombres, con

diferente nivel educativo, para identificar cuáles son los más flexibles. A continuación, se presenta la escolaridad y características de cada familia, resumidas en una tabla que hace más fácil la comparación y análisis de la muestra.

Presentación de la muestra

Cuadro 7: presentación de la muestra

	Pareja 1		Pareja 2		Pareja 3		Pareja 4		Pareja 5		Pareja 6	
	Mujer	Hom bre	Mujer	Hom bre	Mujer	Hombr e	Mujer	Hombr e	Mujer	Homb re	Mujer	Hombre
Edad	43	43	36	37	48	50	57	56	34	37	25	28
Estado civil	Casados (8)		Casados (7)		Casados (28)		Casados (31)		Casados (8)		Unión libre (6)	
Escolari dad	Mtra. En arquitect tura	Doc. En Cienc ias	Diseña dor	Maes tra	Lic. Pedago gía y enferm ería	Lic. En pedag ogía	Lic. Comunic ación humana y está estudian do una más	Lic. En planea ción y evalua ción educat iva	Lic. En medic ina	Lic. En medic ina	Prepara toria	Prepara toria
Flexibili dad laboral	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Númer o de hijos	3		2		3		2		2		2	
Edades de los hijos	1.10 meses, 4 y 6 años		3 y 5 años		19, 25 y 29 años		20 y 22 años		3 y 7 años		2 y 4 años	
Familia r	No		No		No		No		2 hermanos del esposo		Una amiga	

extern o						
-------------	--	--	--	--	--	--

Fuente: propia, hecho a partir de las respuestas de los entrevistados

Se identificó que las características laborales del matrimonio de nivel medio superior fueron similares, esto por la necesidad de subsistencia, es decir, buscan trabajos, donde puedan ganar más, aunque el trabajo no sea tan flexible.

A diferencia del matrimonio con mayor preparación académica y de los de nivel licenciatura, hay mayor facilidad para que las mujeres busquen trabajos más flexibles, esto es porque los hombres son los que cuentan con trabajos estables y rentables antes de casarse o por la perspectiva del rol que hace que busquen empleos más acordes a solventar los gastos económicos.

Pero el matrimonio con nivel posgrado tiene otra característica, la mujer busca empleo que le permitan desarrollarse y ganar más dinero, pero también busca la manera de que este empleo le permita compaginar su trabajo con la familia, da más prioridad al empleo, pero también toma la opción de elegir, la mejor opción para ella y para su familia.

Todos los matrimonios presentan una característica, están de acuerdo en que el hombre es el que debe de ser el proveedor económico y se le da la facilidad para obtener el trabajo que le permita cumplir con este rol.

En algunos casos, los hombres iniciaron su vida laboral antes que la mujer, pero en los que no, se sigue utilizando el modelo tradicional de la familia para dividir el trabajo en casa, esto como la manera más óptima de cumplir con las responsabilidades del hogar y después de cumplir con la división del trabajo en el

interior de la casa se integran ambos al mercado laboral, siempre cargando con los roles de género que cada uno debe de seguir.

Digamos juntos tenemos 8 años y este mes acabo de cumplir 15 años en la planta, entonces, pues, ya, yo ya tenía mi trabajo y había terminado la carrera, este, la maestría me la ofrecieron en el mismo trabajo, la terminé antes de que nos casáramos, me ofrecieron estudiar el doctorado, por parte de la misma, este, del trabajo, entonces la maestría y el doctorado fue pagado por la empresa y me daban el tiempo para poderlo estudiar, entonces, pues, como que de alguna forma me ha ayudado mucho, pero también me demanda mucho, no, porque, pues, esperan resultados también, esperan análisis un poco más, e, enfocados hacía la investigación, hacía temas más crónicos. (esposo entrevista 1)

Los hallazgos concuerdan con lo que dice Sabater, (2014) quien expone que aún se siguen utilizando los roles de género en la división de tareas del hogar y que esto genera desventajas para la mujer en el mercado laboral, pues de inicio la mujer se integra al mercado laboral, de manera tardía respecto al hombre o si no es así, se le da la oportunidad al hombre de elegir el trabajo con mayor ingreso.

Y, por otra parte, una característica que tienen las mujeres, esto independientemente del nivel de estudios, solvencia económica o lugar de nacimiento, es que la mujer a la hora de casarse ya va en busca de un trabajo que le permita compaginar la vida laboral y la familia. Esto genera que la mujer posea poca capacidad de negociación en la división de tareas del hogar, que tenga condiciones más precarias en el mercado laboral y que sostenga más dificultades para conciliar el trabajo y la familia. Al igual que acepta y no pone ninguna resistencia a que el hombre cumpla su papel como proveedor principal de la casa.

Algo que también va mucho con mí, este con mi perfil de tratar de tener todo en control, llevo una tabla por ahí de Excel, donde llevo, que todos los gastos, los celulares, los gastos, todo y entonces, de acuerdo a todos los gastos. Yo trato de absorberlos todos,

todos, entonces, obviamente, de repente no, no se puede y de repente llega y me dice, a no, pues yo lo pago, o, oye, no he sacado en este mes nada, pues guárdalo. Porque también estamos llevando un fideicomiso para mi hija, e, hasta que cumpla 18 y estamos tratando de sacar uno para el mediano, sí, y, de hecho, lo que le decía es, no nos va mal, queremos sacar, pues, dos fideicomisos, no, uno para cada uno, eso nos representa un gasto mucho mayor y nos exige mucho, entonces, no sabemos. Pero lo que normalmente hacemos es que, en la tabla de Excel, pongo todos los gastos y con mi sueldo y ya lo de Claudia, pues tratamos de que sea para ir ahorrando, o para hacer otras cosas. (esposo entrevista 1)

Con respecto a las características de la familia, no se encontraron mayores diferencias con el nivel educativo. En cambio, con la capacidad de tercerizar las responsabilidades de casa, sí, mientras más alto es el nivel educativo, mayor apertura hay para obtener un trabajo más rentable y de igual manera hay más posibilidades de pagar a una persona que limpie la casa o inclusive cuide a los hijos.

Las negociaciones van más enfocadas a, como te dijo hace rato, qué podemos hacer y que no, porque de repente ella quiere hacer todo, pero no lo puede hacer y entra, entra como en desesperación, entonces algo de lo que sí me toca hacer mucho es decirle, sabes que no se puede, no, no podemos, estás trabajando, yo estoy trabajando y entonces necesitamos a alguien más, por ejemplo, mi hermana nos comenzó a ayudar. Obviamente, mi hijo iba naciendo, el más pequeñito, y pues no, no se podía, entonces, no hacía muchas cosas, entonces ella lo podía atender, nos ayudaba a limpiar, nos ayudaba a hacer algunas cosas, de repente se necesitó hacer la comida, nos ayudó a hacer la comida, sí, ahorita el más chiquitito, ya comienza a hacer muchas cosas, ya no nos puede ayudar ella en todo. Entonces algo que ahorita estábamos negociando es, aparte de mi hermana y aparte de mi sobrina que nos ayuda con los niños, necesitamos a alguien más que nos ayude a hacer el quehacer de manera profunda, así como ella es obsesiva con las cosas, con los trastes. A mí me gusta mucho el orden, tal vez por mi perfil, entonces e, sí, yo puedo estar tranquilo, no digo nada, pero no me gusta que dejen una cosa en un lado y la avienten en otra y, o que de repente no la encuentran y le digo, no la encuentran porque no la pusieron en su lugar, no. Pero, pues, obviamente

mi esposa dice, pues no sé, yo lo ocupe en el sillón y ahí lo deje. Entonces, en lo que sí negociamos es en, no podemos hacer esto, que vamos a hacer, a bueno, ya viene una persona que está ayudando a mi hermana a hacer un día a la semana el aseo de manera profunda, entonces viene, limpia por completo y ya mi hermana lo va manteniendo y vamos a probar así, entonces (esposo entrevista 1)

Un factor común en todas las familias es que hay ayuda por parte de la familia, para el cuidado de los hijos, la ayuda externa o contratada se enfoca a la limpieza o a actividades más difíciles de realizar y quienes la contratan son las parejas con mayor ingreso económico. Es aquí donde se relaciona el empleo y el ingreso con la tercerización de las responsabilidades. La flexibilidad de tercerizar las responsabilidades está guiada por la necesidad de subsistencia o por tener un estatus más elevado.

Lo que diferencia a las parejas, es que las parejas con nivel educativo más bajo obtienen sueldos más bajos y buscan tercerizar las tareas con familiares, específicamente con las abuelas y en dado caso que sea necesario buscan a alguien externo, para cuidar a los hijos y con la limpieza de la casa, no buscan, prefieren hacerlo ellos, aunque el periodo de limpieza es más prolongado o prefieren que se quede así por un momento sin limpiar.

Nos ayuda mi mamá, mi suegra y una amiga, este el lunes y el martes me los cuida mi suegra, el día miércoles me los cuida una muchacha que viene a ayudarme, el jueves lo descanso y el viernes y el sábado me ayuda mi mamá y ya el domingo también lo descansamos (esposa entrevista 6)

En el caso de los matrimonios con mayor nivel educativo e ingreso económico, hay flexibilidad de contratar a una persona externa calificada, tanto para la limpieza de la casa como para el cuidado de los niños. Pero buscan que las personas

contratadas sean de su entera confianza e inclusive sea de la familia o alguien allegado a ellos.

Corresponsabilidad en contexto de pandemia

Continuando con la misma estructura de análisis de la corresponsabilidad, que depende de la división del trabajo al interior de la familia, es importante analizar la categoría en contexto de pandemia, porque la pandemia trajo un cambio en las dinámicas de los trabajos, que repercutieron en las dinámicas familiares.

Las características de los empleos de los matrimonios tuvieron cambios, la principal es que trasladaron su trabajo a casa, lo que generó que en la mayoría de los casos las familias tuvieran más trabajo en el interior de la casa, ya que tenían las tareas del trabajo y las de la casa, borrando con ello la línea de espacio y tiempo que dividía, lo laboral y lo familiar.

Sí, he digamos un día normal, ahorita con la pandemia, pues estamos, me estoy levantando a las 6.30 am. Más o menos, como te dice ella, afortunadamente en la empresa, pues como soy administrativo, puedo trabajar desde casa, a menos de que requieran que esté allí en la planta, voy, pero sino digamos muchos de mis días, digámoslo así un día a la semana voy y cuatro en mi casa, salvo de que haya un proyecto como el que acaba de pasar que, sí me exige mucho estar en planta, pues voy casi todos los días.

Pero, pues, en ese tiempo, cuando todo comenzó, esté la planta, paró, paramos dos meses, hasta que se recuperó todo, pudimos presentarnos a trabajar, pero yo hacía home office, entonces apoyaba a Claudia con los niños, el almuerzo, cuando llegó mi hermana ella hacía el almuerzo, buscábamos un momento para almorzar juntos, pero casi no era posible, o sea almorzaba ella o almorzaba yo o almorzaban los niños, tratábamos uno de estar almorzando con los niños y ya.

Después de eso me subía con alguno de ellos a tomar clase e iba también sorteando como te decía Claudia, mis conferencias, o me llegó a pasar que estaba en

conferencia y estaba en clase, o sea tenía las dos computadoras y pongo mute acá y pongo mute acá y activo uno y activo el otro y me preguntan de acá y me preguntan de allá.

Mucho de mi trabajo es en el exterior, entonces, pues debe de ser en inglés forzosamente y es, tener que poner atención en una cosa y poniendo atención en otra y mi hijo que se escurre en el asiento y no quiere estudiar. (esposo entrevista 1)

Al trasladar las actividades laborales a la casa se generó mucho trabajo a los padres y se suman las labores extras que se provocaron al cerrarse la escuela. Esto provoco que toda la familia estuviera en casa, aumentando más responsabilidades y carga de actividades en el hogar.

O sea, digamos que ese es el tema pesado, no, a nosotros sí nos pegó por la pandemia, que las maestras entendieran que los papás tenemos que ayudar a los hijos y está bien, pero nosotros también tenemos responsabilidades, que es cosa que no ven, no, entonces e para eso, pues como te digo, tuvimos que contratar a una persona, después nos ayudó una sobrina y así terminamos el semestre.

Con respecto a la tercerización de las tareas del hogar, al principio de la pandemia se suspendió por el temor al contagio y respetar las indicaciones que se daban de confinamiento. Por esto y las razones anteriores, se generó una sobrecarga de trabajo para todas las familias. Por tal motivo se incrementó la responsabilidad, como estrategia principal de subsistencia.

Jajaja creo que me estresan más los niños que el trabajo, estresante, ahorita en el tema de pandemia, tuvimos una ventaja que pudimos contratar a alguien que les diera las clases a los niños entonces, bueno primero a Leonardo ya después el chiquito se pudo meter también a clase entonces en esa parte eran dos horas y media que les daban clase. Era mi día relajado porque llegaba la maestra y en esas dos horas y media yo avanzaba lo que no avanzaba en seis horas no y este y pues yo creo que ese sería mi día. El chiste de trabajar conmigo es poder tener el tiempo sin que estén los niños para poder avanzar,

pues, ese era mi día relajado y el día que no tenía clases, por ejemplo, el chiquito porque el chiquito nomas tomaba dos días, tres días perdón entonces era un día de como que no puedo avanzar al cien más bien. El tema es ahorita, son los niños y este por eso te digo cuando tenía yo a Leonardo yo sí podía avanzar mucho, incluso yo todavía llevaba las maquilas, recogía hacía muchas más cosas, pero, pues, con dos hijos ya está más difícil. (esposa entrevista 2)

El hecho de que el trabajo se trasladara a casa, creando que la corresponsabilidad incrementara, esto como herramienta principal de sobrevivencia, pero a la par también crearon indicios para una nueva investigación, donde el tema principal sea observar si se generó algún cambio duradero o solo momentáneo. Observar si el hecho de que la pandemia permitiera visualizar el trabajo en el hogar y ver la importancia de las amas de casa, pudo generar un cambio en las perspectivas que se tiene de los roles de género o solo las familias se acoplan a las necesidades que se dan día con día.

Conciliación familia-trabajo

Para finalizar, se analiza la categoría de conciliación familia-trabajo y se pretende contestar la siguiente pregunta: ¿Cómo se experimenta la conciliación familia-trabajo en las familias de doble proveeduría con hijos en Cuautla, Morelos?

Para poder hacerlo se menciona que está conformada por la flexibilidad de las responsabilidades en la casa, la flexibilidad y compatibilidad del empleo con las labores domésticas y las estrategias de conciliación.

La flexibilidad de las labores en casa va en función de las características de la familia, lo que se encontró es que los hijos menores requieren mayor atención a diferencia de los hijos mayores, aunado a esto, los hijos participan en las tareas de

la casa, incluso si hay algún integrante más, como pudiera ser familiar o amistades, las tareas de la casa se dividen entre todos y hay mayor flexibilidad.

A manera de conclusión, la composición de la familia, como edades y número de integrantes, hacen que el trabajo en casa sea más flexible o no y esto está vinculado con la dificultad de la conciliación, familia-trabajo.

El primer ejemplo que se va a exponer es de una familia donde los hijos ya están grandes, son independientes y sobre todo hacen un equipo de trabajo, todo esto se ve reflejado en la flexibilidad que los padres pueden tener para dedicarse a otras cosas, como por ejemplo el trabajo.

Sí con gusto, mi familia se integra de cinco elementos, son tres hijos, mi esposa y yo, se integra de una forma muy bonita, porque nos hemos siempre platicado, nos hemos ayudado y aparte de esto nos hemos puesto siempre metas, o sea las metas entre los hijos y entre los padres, de quién logra más cosas en su momento, como un estímulo, como un éxito para caminar.

Mi esposa se dedica a laborar en el sector salud, en la casa, yo me dedico a la cuestión de educación, principalmente en primarias y de ahí en fuera, también en cuestiones políticas y de repente participaciones políticas también. Y mis hijos, el mayor, pues, se dedica a su área, donde ha estado laborando como psicólogo, otro en la procuraduría general de la república y el más chico en la carrera de medicina en el politécnico.

Y a la vez todo este equipo que hacemos es un equipo de trabajo, cada momento que tengamos que hacer o realizar tenemos que sentarnos juntos y llegar a un acuerdo, que es lo que vamos a corresponder, nos va a tocar y como vamos a actuar. (esposo entrevista 3)

El segundo ejemplo es de una familia donde los hijos tienen edades menores a los 6 años, incluso uno es menor a un año y el número de hijos es mayor, ya que cuentan con tres hijos. Los integrantes mayores de edad son únicamente los padres, esto da como resultado que los hijos requieran de más atención, mayores cuidados, si a esto sumamos que no hay más adultos que vivan en la casa, con quien repartir las tareas,

se asume que la flexibilidad de las actividades de casa es menor, especialmente las de la mamá, ya que el hijo menor aún es muy pequeño y requiere más atención de ser parte.

Dependiendo los horarios, a veces llegaba aquí a las cinco, pero a veces hasta las ocho, entonces en la tarde yo me ocupaba de los pequeños, había veces que venían mis papás, cuando mi bebé estaba recién nacido, cuando ya estaba más, grandecito, pues, sí ya me ocupaba yo de estar con ellos en la tarde, con las tareítas preparar o avanzarle a la comida del día siguiente, bañarlos o estar un ratito con ellos y ya cuando se dormían trataba de avanzarle en mi trabajo.

En esos ratos también trataba de avanzarle a mi trabajo, sí, por ejemplo, estaba tomando el diplomado o trabajo independiente, pues también en esos ratos, en la tarde era cuando trataba de hacerlo, buscando huecos.

Y pues finalmente a dormir, a veces no muy frecuentemente porque el bebé sino estoy con él se despierta, pero a veces si había necesidad de volver a levantarse para avanzarle. (esposa entrevista 1)

Con respecto al segundo punto, la flexibilidad y compatibilidad del empleo con las labores domésticas, los hallazgos fueron que las características laborales, de los hombres y mujeres, son similares en cuanto a los horarios y cantidad de actividades.

Con respecto a los hombres, la característica que tuvieron las parejas, es que los hombres trabajaban antes de casarse y lo obtuvieron no por las condiciones del trabajo sino por el pago. Lo que hace que sean trabajos demandantes, poco flexibles y poco compatibles con las responsabilidades familiares.

Yo llevo prácticamente quince años, o dieciséis años creo, ya ni me acuerdo ahorita, en octubre voy a cumplir dieciséis años en mi trabajo (esoso entrevista 2)

En el caso de las mujeres, la compatibilidad del empleo con las responsabilidades de la casa es mayor, esto porque buscan trabajos que les permitan acomodar sus horarios con las actividades de sus hijos, llevar a sus hijos al trabajo, llevar el

trabajo a casa o de lo contrario si no encuentran trabajos con esta compatibilidad, dejan de laborar mientras los hijos están pequeños, presentando una intermitencia laboral.

Esto confirma que las elecciones del trabajo que tienen las mujeres están limitadas por los roles de género y que las parejas los tienen interiorizado a tal grado que lo hacen con conformidad.

No deje de trabajar más que un tiempo, porque me dediqué a mis hijos, estuve haciendo mi servicio en guarderías, este yo veía que era difícil, porque no eran bien tratados los pequeñitos y dejé mi trabajo un tiempo y me dediqué a cuidar a mis hijos. Entonces, digo, tampoco me siento, así como una frustración, porque, le di el espacio a mis hijos, mi tiempo a mis hijos y gracias a eso, pues mis hijos han crecido como personas sanas, como personas productivas e igual les he implementado eso de apoyar a los demás, o sea de ser personas, a ser buenas personas.

Regrese a laborar cuando mis hijos ya iban, el más grande al CBTIS, el otro iba a la secundaria y el más chiquito a la primaria. (esposa entrevista 3)

Como estrategias de conciliación familia-trabajo, las más utilizadas son el diálogo, ayuda de la familia, ayuda externa y las escuelas particulares. Desglosando cada una el diálogo es la herramienta más utilizada, para poder hacer la división de tareas, es una herramienta de convencimiento a que el hombre participe más en las tareas del hogar, al igual que los integrantes de la familia, mayores de 18 años, en caso de existir.

Así lo experimentamos, porque hay veces que lo planeábamos y era no, por ejemplo, hoy te tocan los trastes, pero por alguna razón no se podía y era un problema porque no estábamos cumpliendo, uno o el otro cuando nos tocaba. Entonces, pues, ahora ya optamos, si yo estoy aquí, pues, hago lo más que puedo, me voy y ella llega y hace otra parte que puede y así, pero sí ha sido platicándolo pues.

Retomando nuevamente lo que dice Sabater, (2014), el diálogo es la herramienta más utilizada y efectiva, para llegar a negociaciones y acuerdos de cómo conciliar el trabajo y la familia, pero también es importante recalcar que los resultados son lentos y que la razón principal es el interés que tiene la mujer por mantener la unidad familiar, esto las orilla a elegir trabajos con mayor precariedad.

Por otra parte, el diálogo se utiliza también para planear de qué manera tercerizar las tareas, es decir, contratar personal que ayude en la limpieza de la casa, alguien que cuide a los niños y el tipo de escuela a elegir, contemplar los gastos y conseguir la ayuda. Una constante en las parejas es que expresaron que las pláticas de planificación y acuerdos se dan como pláticas cotidianas y día a día, con forme van surgiendo los conflictos.

Las negociaciones van más enfocadas a, como te dije hace rato, que podemos hacer y que no, porque de repente ella quiere hacer todo, pero no lo puede hacer y entra como en desesperación, entonces algo de lo que sí me toca hacer mucho es decirle, sabes que, no se puede, no, no podemos, estás trabajando yo estoy trabajando y entonces necesitamos a alguien más. (esposo entrevista 1)

Con respecto al tipo de ayuda, la ayuda interna es la que se refiere a la ayuda que se obtiene principalmente de los abuelos para cuidar a los hijos y no tiene ningún pago económico. La ayuda externa se refiere a contratar a alguna persona externa a la familia y sí se requiere un pago económico.

Finalmente, la escuela es también un facilitador de la tercerización de responsabilidades familiares, porque sirve como un lugar para dejar a los hijos al cuidado de alguien preparado y funge como educador, estas escuelas deben de cumplir con una característica para facilitar esta conciliación, que sean escuelas

de tiempo completo, para que cuiden a los hijos mientras los padres están trabajando. De lo contrario, elegir una escuela que tenga horarios muy cortos, hace que las exigencias familiares crezcan y, por lo tanto, la conciliación sea más difícil de llevarse a cabo.

En este caso viene martes, jueves y sábado, algunas veces nos ayuda otra persona los lunes también, o sea depende también como haya estado el fin de semana. Entonces este, pero sí en general ponle que sí, sí podía decir que un día sí y otro no con los niños en específico, solo el tema de las clases que comentaba Cindy y un poco al final la familia, o sea qué veces nos ayudan que los abuelos los cuidan un rato que si vamos a cenar o tenemos algo que hacer nosotros o este si luego vamos a la ciudad de México o sea ese tipo de cuestiones aunque esas no están así como estandarizados, por ejemplo, mañana que nos vamos a ir a vacunar ahorita estábamos pensando yo creo que se los vamos a ir a dejar a mi mamá un rato no, en la mañana, así es un poco el apoyo, pero no algo así como cada miércoles o cada tarde (esposa entrevista 2)

Sí, a mí gustaría más que ya hubiera escuela jajajaja (esposa entrevista 2)

Por otra parte, el análisis, donde se integra el nivel de estudios como comparativo, está conformada por la adaptabilidad de las responsabilidades en la casa, flexibilidad y compatibilidad del empleo con las labores domésticas y la tercerización de las tareas de la casa.

Con respecto al amoldamiento de las labores de la casa en comparación con el nivel educativo, no se encontró mayor diferencia, la diferencia va más en función de las edades de los hijos y número de adultos que vivan en el domicilio.

Por el contrario, la flexibilidad y compatibilidad de los empleos con las responsabilidades de casa, sí, se encontró mayor relación con el nivel educativo, puesto que la educación permite competir por empleo mejor remunerado y flexibles. Esta adaptabilidad nuevamente se menciona, la toman las mujeres y los hombres en menor, medida.

Yo doy clases en universidad, entonces, mi horario es bastante diferente, no es fijo, cada semestre cambia, e, las materias también son poquito diferente y abarco, pues, todos los semestres, en la carrera de arquitectura en la carrera de arquitectura, bueno, de ingeniero arquitecto e y también normalmente es por la mañana, ¿no?, desde las 7 de la mañana y la salida es variable, ¿no?, es horario medio discontinuo y además también, no mucho, eso sí lo he tenido que bajar a llevar proyectos como profesionista no, pero sí me dedico a hacer algunos diseños, voy poco a poco o consultas de desarrollo urbano, que es en lo que yo estudié la maestría. También en algunas empresas ha habido una baja también por lo de la pandemia, entonces, pero también me llegan a buscar para trabajar para ellos de manera independiente, aquí en casa, ¿no?, ellos me envían información, yo el proceso se las envié de regreso. Pero ese es, pues, ahora si dependiendo cuando halla trabajo, lo voy desarrollando por así decirlo en mis ratos, digamos que me deja la escuela, ese es, digamos mi trabajo principal, el de la escuela. (palabra inaudible). (esposa entrevista 1)

Por último, la tercerización de las responsabilidades está en función de dos cosas, el nivel educativo y el poder adquisitivo, esto hace que la tercerización de las parejas con menor escolaridad, este limitado a la familia, porque la ayuda de la familia no requiere de ningún pago económico y como los trabajos que obtienen no les dan ingresos elevados, por lo mismo de que están con poco nivel académico, la tercerización de sus responsabilidades no es una opción, lo que pueden tercerizar es la educación y cuidado de sus hijos con la familia, especialmente las abuelas.

Por otra parte, las parejas con niveles educativos e ingresos más altos contratan ayuda externa para las actividades más extenuantes, como es la limpieza de la casa, lavar y planchar. La ayuda interna la utilizan para el cuidado de los hijos (por ayuda interna se refiere a la familia) y las actividades que pueden tercerizar y que pueden pagar, son las escuelas particulares, que les asegura calidad educativa y que los hijos estén más tiempo en la escuela. Esto facilita la conciliación.

Otro aspecto muy importante de recalcar, es que, a mayor escolaridad de la mujer, está menos dispuesta a que su carrera laboral sea intermitente o precaria. Esta aceptación no solo es de la mujer sino también de la pareja.

Conciliación familia-trabajo en contexto de pandemia

Retomando lo planteado en párrafos anteriores, la conciliación familia trabajo depende de la flexibilidad y compatibilidad de los empleos con las responsabilidades de casa, es decir, de la demanda de trabajo y atención que requieran tanto del empleo como de la familia y de las estrategias de conciliación. Por esta razón se llegó a la conclusión de que esta parte de la conciliación familia trabajo fue la más afectada por la pandemia.

Sí, porque hubo, un momento en el que él me dijo, es que sabes que no se puede, o sea sí, no se puede, no podemos estar en todo y necesitamos ayuda, o sea, sabes que, tú no puedes, yo no puedo y no es que no queramos, es que físicamente no se puede, o sea estás en una cosa o estás en otras tres, entonces, ya de hecho fue idea de él, no, sabes que, pues vamos a buscar a alguien, y sí, nos pusimos a buscar a alguna conocida de un sobrino que estaba estudiando para maestra y sino estuvo ayudando. (esposa entrevista 1)

En primer punto a analizar es la demanda de atención y actividades dentro del hogar, que fueron más fuertes, porque todas las familias se encontraban en casa y requerirán mayores actividades de atención y cuidado de los hijos, aparte de limpieza y preparación de alimentos, actividades que no se tenían contempladas en un día común o al menos no con todos los integrantes de la familia en el hogar. Por otra parte, el hecho de que el trabajo se realizara en casa, hacía que los horarios de trabajo se extendieran y no se tuvieran días de descanso o vacaciones.

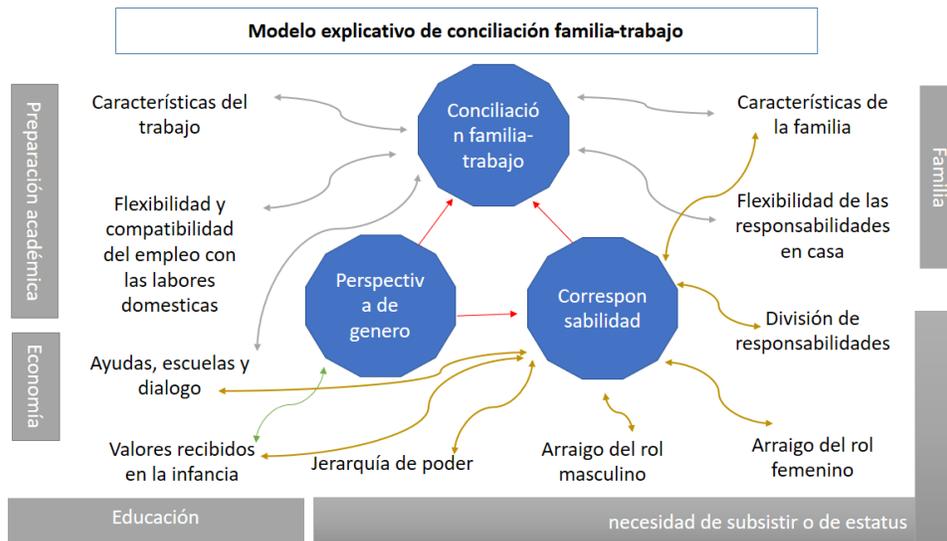
Y ahora que estuvimos en presencial, pues este, el trabajo se duplicó, perdón ahora que estuvimos en línea, este, el trabajo se duplicó, y este, había que estar más pendiente, había menos tiempo para hacer planeaciones, para hacer así actividades, eh por ejemplo, pues este, ya estando aquí los cuatro, tenía que destinar un tiempo para hacer la comida, Brenda, pues, como también nos apoyaba con la clase de música, este y con artes, pues también tenía este, actividades siquiera un poquito más complicado que durante en la mañana nos apoyara entonces este, pues así es como más o menos, es una rutina diaria no. (esposo entrevista 4)

Ahorita son vacaciones, no tengo por qué dar clases en plataforma, más, en cambio, lo estoy haciendo, lo estoy haciendo dos veces a la semana, porque así acordaron los papás, con niños de cuarto año, se les está preparando y ya avanzando todo lo que es cuarto año. (esposo entrevista 3)

Modelo explicativo

Enseguida se muestran las imágenes del modelo explicativo de conciliación familia trabajo al igual que el proceso. En ellos podremos ver como las variables están interceptadas entre sí.

Cuadro 8: Modelo explicativo de conciliación familia-trabajo



fuentes: propia realizado a partir del análisis de la investigación

El cuadro anterior es el modelo explicativo de la conciliación familia-trabajo, por esa razón en el triángulo interno se sitúan tres círculos que nos permiten ver como se relacionan, entre sí, la conciliación familia-trabajo, la corresponsabilidad y la perspectiva de género.

Lo que podemos observar es que la conciliación familia trabajo va a depender de la corresponsabilidad y la perspectiva de género de igual manera, pero también podemos observar que la corresponsabilidad depende de la perspectiva de género, es decir la variable género es clave para esta investigación y el buen funcionamiento de la conciliación al interior de las familias.

Ahora se describe de que depende cada variable esto con respecto en los hallazgos encontrados en el trabajo de campo:

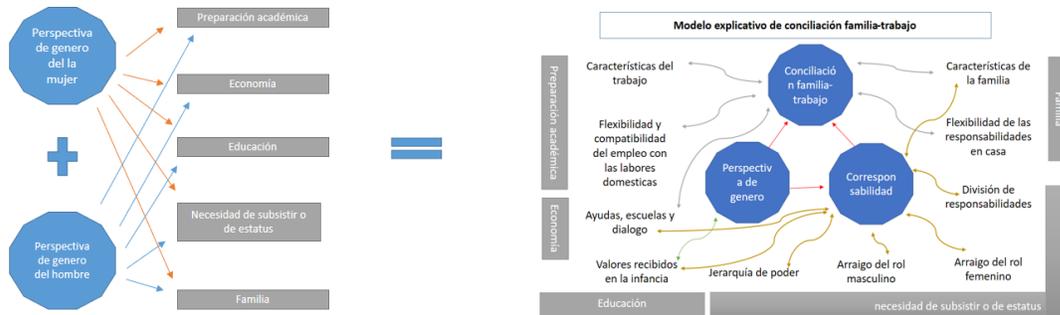
- La primera variable a explicar es la conciliación familia trabajo, esta variable depende de las características del trabajo, la flexibilidad y compatibilidad del empleo con las labores domésticas y ambas condiciones van a depender de la preparación académica, es decir, el nivel de estudios dará la posibilidad de

elegir un empleo más flexible o menos flexible. También depende de las ayudas externas, escuelas de tiempo completo y diálogos, estas condiciones van a depender de la economía de las familias, esto es a mayor poder adquisitivo se puede pagar una o varias ayudas externas, escuelas de paga que contengan tiempos más acordes con los horarios laborales y el diálogo también dependerá de cierta manera de la economía porque con dinero se tendrá mayor seguridad para dialogar y buscar soluciones en pareja. Se agrega también las características de la familia y la flexibilidad de las responsabilidades en casa, es decir, el apartado de la familia, cuantos integrantes hay, edades, la participación de ellos en las labores y eso mismo hace que las responsabilidades sean las flexibles o menos.

- La segunda variable corresponsabilidad va a depender de las ayudas externas, escuelas y diálogo por la razón ya mencionada y representada por la economía familiar. Se agregan los valores recibidos en la infancia, en otras palabras, el apego a los roles que se adquirieron en la familia tradicional. Se agregan la jerarquía de poder, arraigo del rol masculino, arraigo del rol femenino y división de responsabilidades, todos estos fragmentos se encasillan en la necesidad de subsistir o de estatus porque son acciones que interioriza cada familia dependiendo su necesidad. Finalmente, las características de cada familia van a facilitar la conciliación o a dificultarla, por lo que anteriormente ya se mencionó.
- La tercera es perspectiva de género y esta va a depender de los valores recibidos en la infancia, a través de, la educación.

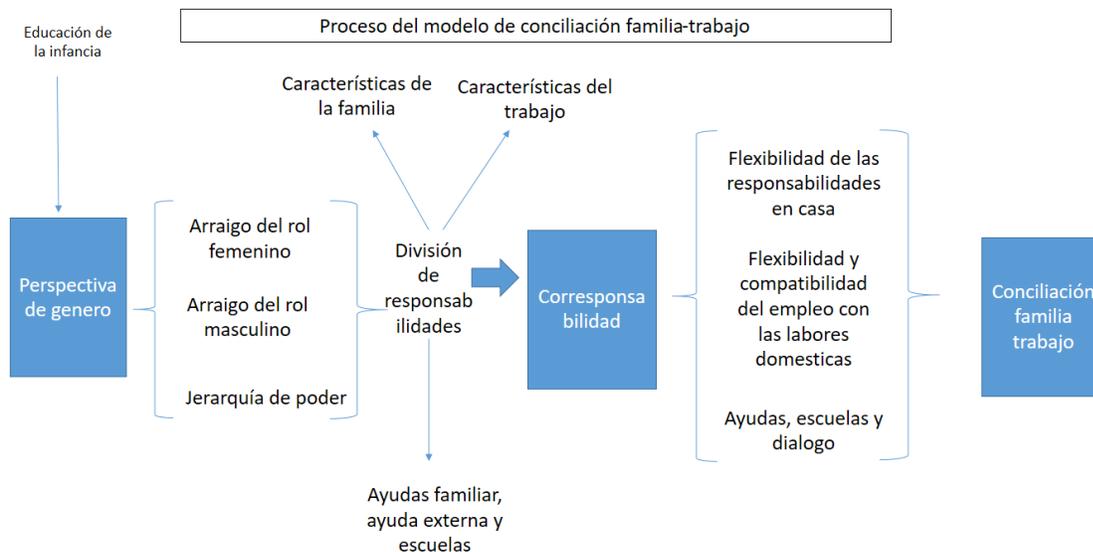
Una sugerencia para próximas investigaciones es la perspectiva de género, pero de manera individual, el cuadro anterior se analiza en familia, pero cada individuo contiene su propia perspectiva y se sugeriría hacer un cuadro más, pero de manera independiente para así poder entender cómo es que se crea la perspectiva y roles de género en pareja, de esa manera se podrá entender las herramientas que tiene cada individuo para negociar.

Cuadro 9: Modelo explicativo de conciliación familia-trabajo que se sugiere para futuras investigaciones



fuente: propia realizado a partir del análisis de la investigación

El siguiente cuadro muestra el proceso de conciliación que arroja el trabajo de campo realizado en la presente tesis: educación en la infancia, responsabilidades y corresponsabilidad.



Cuadro 10: proceso del modelo de conciliación familia-trabajo

Fuente: propia, realizado a partir del análisis de la investigación

Se inicia con la variable perspectiva de género y esta se adquiere desde la infancia, con la educación recibida en la familia, la perspectiva de género da como resultado el arraigo del rol femenino y el masculino, al igual que la jerarquía de poder de manera individual.

Cuando se une una pareja y les toca hacer la división de tareas, lo que toman en cuenta son las características de la familia, las características de los trabajos y las ayudas que pudieran percibir de parte de la familia, ayuda externa y escuelas, esto hace que exista algún nivel o porcentaje de corresponsabilidad.

Finalmente, lo que puede hacer que exista una buena conciliación, familia-trabajo, va a depender de la flexibilidad de las responsabilidades de la casa, es decir, las características de la familia; la flexibilidad del empleo con las labores domésticas, es decir, las características del empleo y las ayudas.

Conclusiones

En el actual apartado se retoman los cuadros anteriores: Modelo explicativo de conciliación familia-trabajo, proceso del modelo de conciliación familia-trabajo, las respuestas de las preguntas específicas, objetivos, supuestos, el marco teórico y la pregunta general.

La cual dice así: ¿Cómo se perciben y experimentan la corresponsabilidad, los roles de género y la conciliación familia trabajo en las familias de doble proveeduría con al menos un hijo en Cuautla, Morelos?

La **corresponsabilidad** se percibe como una acción que se hace día con día y desde luego que se percibe como una acción para nada igualitaria, pero se acepta.

La manera en que se experimenta va a estar en función de las características de la familia, si hay miembros de edades mayores o dicho de otra manera que los integrantes de la familia no sean niños o bebés de esta manera las actividades de la casa se dividen entre más integrantes familia, las tareas serán menos demandantes y se tendrá mayor corresponsabilidad de lo contrario se presentarían mayores dificultades; las características del empleo de cada uno de los miembros. La conclusión a la que se ha llegado es que los hombres buscan empleos que les permitan adquirir solvencia económica para mantener a su familia y eso hace que los empleos sean mucho más demandantes, por el contrario, las mujeres buscan empleos que les permitan cumplir con sus responsabilidades en la casa y con la familia. Aquí la principal barrera de la corresponsabilidad es el tiempo.

Como principal estrategia utilizan la tercerización de actividades domésticas y de cuidado, esta ayuda puede ser interna o externa y quien la ocupa mayormente es

la mujer, al igual que ella presenta condiciones laborales más precarias y tiene mayor sobrecarga de trabajo porque se unen las responsabilidades de la casa con las del trabajo. Durante la pandemia, la corresponsabilidad incremento porque toda la familia se quedó en casa y por supervivencia todos tenían que participar en las actividades.

Los **roles de género** se perciben como un hecho al cual se aspira al interior de las familias, todas las familias concuerdan y están con el conocimiento de que no se lleva a cabo, todas las familias tienen muy interiorizados los roles de género de una familia tradicional y actúan conforme sus posibilidades, algunas familias tienen mayor apertura a un cambio en los roles, pero no a todo. Los roles de género están tan interiorizados y aceptados que no se pone en duda las funciones de cada miembro, es más, están en pleno conocimiento que hay dificultades, pero no cuestionan la funcionalidad, en realidad ninguno de los dos tanto el hombre como la mujer quiere dejar de hacer su función.

La manera en la que se han experimentado los roles de género es con muchos cambios en primer punto el hombre tiene muy interiorizado su rol de proveedor y su participación en las labores domésticas se considera como una ayuda y la mujer tiene tan interiorizado el rol de ser la encargada de la casa que la aportación económica muchas veces se considera como un plus para la casa como una reserva. La jerarquía de poder actualmente tiene otros matices, en algunos puntos es más flexible y en otros es rígida lo suficiente para que las parejas no perciben la jerarquía de poder, hay acciones observadas que dictan que el hombre tiene más poder, pero las parejas como tal no la visualizan. Precisamente por la flexibilidad de los roles que está sujeta a la necesidad de subsistencia e incentivo y capacidad de negociación, la única acción que no está sujeta a cambio es la crianza de los hijos en esta parte ni el hombre ni la mujer son flexibles especialmente la mujer.

La manera en que se experimentaron los roles de género en época de pandemia fue mucho más flexible, el hombre tuvo más participación en las actividades de la casa por estar más al interior de ella y ver la carga de trabajo que tenía la mujer.

La **conciliación familia trabajo** se percibe como una maniobra para toda la familia, pero principalmente para la mujer, porque ella es la que se tiene que encargar de las labores domésticas y de su trabajo, presentándose una sobrecarga de funciones, responsabilidades y tareas.

Imagen 6: Exposición de un doble trabajo



Torrelaguna, 2021

La manera en como se experimenta va en función de tres cosas: la flexibilidad de las responsabilidades de la casa, flexibilidad y compatibilidad del empleo con las labores domésticas y las estrategias de conciliación. Es importante analizar cada punto:

- La flexibilidad de las responsabilidades de la casa va en función de las características de la familia, como ya anteriormente se mencionó, hay familias que dificultan la flexibilidad como son el mayor número de hijos e hijos pequeños que requieren más cuidados y mayor cantidad de tareas.
- Flexibilidad del empleo, en esta parte la mujer es la más afectada, en la mayor parte de los matrimonios porque pueden presentar carreras intermitentes, empleos con condiciones más precarias, el ingreso también puede ser menor en comparación a los ingresos del hombre y esto porque la mujer busca un empleo más flexible a diferencia del hombre que no cuenta con mayores problemas en el empleo o dicho de otra manera el busca tener mejores empleos para poder proveer.
- Las estrategias de conciliación son más utilizadas por las mujeres, puesto que ellas buscan conciliar la familia con el empleo, la estrategia más utilizada y efectiva es la negociación, los resultados son lentos, pero cada vez buscan más que el hombre participe cada día más en las labores domésticas o entre ambos busquen soluciones para que la mujer tenga más tiempo disponible para trabajar y mejorar las condiciones laborales. En esta parte la mujer puede presentar más dificultades de conciliación y dificultades para ejercer una vida profesional, algo que el hombre no experimenta, el problema inicia con la perspectiva de género, pero donde se presenta el problema es aquí con las dificultades que tiene la mujer.

Enseguida se presenta una imagen que puede representar lo mencionado anteriormente

Imagen 7: Una de las caricaturas sobre la desigualdad de género más compartidas en redes sociales últimamente



Fuente: Rodríguez Blanco, 2019

Comparando los hallazgos con las teorías que se utilizaron en la presente tesis, se concluye que la teoría de división del trabajo de Becker es obsoleta para el nuevo modelo de familia “familias de doble proveeduría”.

Se coincide con lo que menciona la autora Rubín quien menciona que este sistema ya no sirve para organizar la sociedad y lo representa como crisis edíptica de la cultura donde se reorganiza el campo de sexo género, es decir, que los hallazgos y la autora coinciden en que hay un nuevo modelo de familia y esto implica cambios y se está en busca de una mejor reorganización, la herramienta más utilizada en este trance es el diálogo y la negociación, pero la autora propone la acción de políticas públicas que promuevan la reorganización de una sociedad sin división sexual y sin género.

Los hallazgos coinciden totalmente con la perspectiva de género, que dice que la perspectiva parte de la socialización que el individuo recibe en la infancia y que la perspectiva no es exclusiva de la mujer, también la tiene el hombre. Hay ideas y normas que han llegado a convertirse en leyes naturales sobre la sexualidad como

son el hombre proveedor y la mujer la encargada de la crianza de los hijos, tanto el hombre como la mujer están en proceso de tener roles de género más flexibles, pero estas dos acciones no las discuten de ninguna manera, ambos tienen tan interiorizados los roles que los aceptan y no están dispuestos a cambiarlos ni el hombre ni la mujer.

Ahora bien, los supuestos planteados al iniciar la presente tesis son:

Opción 1: Los roles de género están arraigados al modelo tradicional de familia, lo que no permite que exista corresponsabilidad en el interior de la familia y, por lo tanto, la mujer experimenta más dificultades para conciliar la familia y el trabajo

Opción 2: A más arraigo al modelo tradicional de la familia, más apego a los roles de género y menos disposición a la corresponsabilidad en el interior de la familia y, por lo tanto, la mujer experimenta más dificultades para conciliar la familia y el trabajo.

La opción que se apega más a los hallazgos es la dos, porque la conciliación va a depender de la corresponsabilidad y está a su vez del apego a los roles de género de la familia tradicional y cada familia tiene diferentes niveles de arraigo a los roles, pero lo que sí se puede concluir que dependiendo el apego va a depender la conciliación y la sobrecarga de trabajo de la mujer.

Es por eso la sugerencia de una investigación nueva donde se pueda observar el nivel de arraigo de los roles de género de cada individuo para así hacer la comparación del arraigo con la conciliación familia-trabajo que se tiene y complementar la investigación actual, mientras tanto, se puede concluir que la conciliación familia trabajo y la sobrecarga de trabajo de la mujer está en función del apego a los roles de género de la familia tradicional y hablamos tanto del hombre como de la mujer.

ANEXOS

Anexo 1 Carta de consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD EN PAREJAS CON HIJOS Y DE DOBLE PROVEEDURIA”, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la Maestría en ciencias sociales de la FESC, dependiente de la Universidad autónoma del estado de Morelos, quien guía la investigación.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

La Investigadora Responsable del estudio, Georgina Castillo Herrera, se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le

plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Al mismo tiempo de que me ha dado la seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad, en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización.

Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe, para ser presentado como parte de la Memoria de Título de las investigadoras.

He leído esta hoja de Consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Cuautla, Morelos, a _____ de _____ de 2021

Firma Participantes

Firma Investigadoras

Fuente de elaboración: propia, hecho a partir de guías y sugerencias de la investigación cualitativa, pero modificada y enfocada a la actual investigación.

Fuente: propia, hecho a partir de las sugerencias para hacer una guía de entrevista, pero apegado a los objetivos de esta investigación

Anexo 2 Guía de entrevista

Guía de entrevista



Programa educativo: Maestría en ciencias sociales

Director de tesis: Dr. Miguel Guerrero

Alumna: Georgina Castillo Herrera

Guía de entrevista

Nombre: _____ Edad: _____

Grado de escolaridad: _____ Empleo: _____

Fecha: _____ Número telefónico: _____ folio: _____

Nombre: _____ Edad: _____

Grado de escolaridad: _____ Empleo: _____

Fecha: _____ Número telefónico: _____ folio: _____

Estado civil: _____ años: _____ Número de hijos: _____ edades _____

Dirección:

Buenos días (tardes)

El objetivo de esta entrevista es conocer de qué manera las parejas donde el hombre y la mujer trabajan, se organizan para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares, identificar si a alguno de los dos le cuesta conciliar esta relación y ver como se relaciona esto con la corresponsabilidad en el interior de la familia, también si existen estrategias o negociaciones por parte de las parejas para conciliar mejor el trabajo con la familia.

Este estudio servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la **conciliación familia-trabajo y la corresponsabilidad en parejas de doble proveeduría con hijos**. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. No hay preguntas delicadas. Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre sino al azar. Las opiniones de todos los entrevistados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicarán datos individuales. Te pedimos que contestes a esta entrevista con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

La entrevista será grabada por audio, pero este material no será difundido en ningún lado, es totalmente confidencial y para fines de este trabajo que estoy llevando a cabo.

¿Está usted de acuerdo en continuar esta entrevista?

Desarrollo de la entrevista

- 1.- ¿podría platicarme como se integra su familia y a que se dedica cada uno? – indagar sobre edades, actividades que realizan, horarios.
- 2.- ¿podría platicarme en donde trabaja y describirme que actividades hace? – horarios-años trabajando en el mismo empleo-en qué momento se le junta el trabajo
- 3.- Indagar como es que busco su trabajo- ¿usted trato de acoplar su trabajo a la familia o que su familia se acoplara a su trabajo?
- 4.- Podría platicarme como es un día común para usted –describir un día estresante y un día muy tranquilo y que días pueden ser
- 5.- ¿existe alguna división de tareas o funciones en la casa?
- 6.- ¿Cómo fue que llegaron a esa forma de trabajo?
- 7.- ¿utilizan alguna estrategia, cuando están saturados de tareas y responsabilidades tanto en casa como en el trabajo?

Agradecimiento y cierre

Por último, ¿desea añadir algo más?

Es importante recalcar que la guía de entrevista tuvo varias modificaciones, con cada entrevista se hacía al menos una pequeña modificación, ya fuera de redacción, de orden y en algunos casos cambiar el tipo de pregunta.

Fuente: propia, hecho a partir de las sugerencias para hacer una guía de entrevista y apegado a los objetivos de esta investigación.

Referencias

- Valle Rodríguez, G. M., & Bueno Sánchez, E. (2006). Las Políticas Públicas desde una perspectiva de género. (C. d. CEDEM, Ed.) *Novedades en Población*(4), 1-27. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cedem-uh/20100313023232/Políticas_public
- Achio Tacsan, M. (2001-2002). *Ética de la investigación en ciencias sociales: Repensando temas viejos*. Costa Rica : Universidad de Costa Rica .
- Alcañiz, M. (2015). Genero con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *RES*, 29-55.
- Álvarez R. , A., & Gómez B., I. C. (2011). CConflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo . *Pensamiento Psicológico* , 89-106.
- Andrade Rodríguez, L., & Landero Hernández, R. (2015). Bases teoricas del conflicto trabajo-familia. *Psicología Universidad de Antioquia* , 185-198.
- Ariza, M., & de Oliveira, O. (2001). Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición. *Papeles de POBLACIÓN N. 28*, 9-39.
- atlas.ti. (24 de mayo de 2021). *atlas.ti* . Obtenido de Software para análisis de datos: file:///C:/Users/Gina/Desktop/familia/Gina/MAESTRIA%20C.%20S/3%20semestre/construcci%C3%B3n%20de%20evidencias/atlas.ti6_brochure_2009_es.pdf
- Beatrice E., A., & Giovanna F., D. L. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en America Latina. *CEPAL No. 122*, 35-62.
- Bueno Aguilar, A. (3 de AGOSTO de 2021). *ONU HABITAT POR UN MEJOR FUTURO URBANO*. Obtenido de ONU HABITAT POR UN MEJOR FUTURO URBANO: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>
- Castillo, I. (2021). *Marco conceptual: características, como se hace y ejemplo*. Obtenido de <https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/0/module/9548089069/name/MARCO%20CONTEXTUAL>
- Cazares López, J. O. (2020). *Tesis Experiencias de estudiantes trans femeninas en espacios universitarios del estado de Morelos*. Cuautla Morelos: Facultad de Estudios Superiores de Cuautla.
- DE HOOP, J., KAVELL, J., CUCAGNA, M., & HAAKER, J. (27 de Julio de 2022). *BANCOMUNDIAL.ORG*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/promover-el-empleo-de-las-mujeres-en-america-latina-y-el-caribe>
- De Luis Camicer, M. d., Martínez Sánchez, Á., Pérez Pérez, M., & Vela Jiménez, M. J. (2004). El conflicto trabajo-familia: un estudio empirico de factores familiares y laborales. *Capital humano*, 54-76.
- Desarrollo, O. I. (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. *Revista Copyright*, 1-165.
- Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Poza Lara, C. (2013). La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos. *Pensar como un economista*, 741-754.

- Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J., & Poza Lara, C. (2009). La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución ideas y fundamentos teóricos. *Pensar como un economista*, 741-753.
- Flick, U. (2007). *El diseño de investigación cualitativa*. Madrid: Morata, S.L.
- Flores Fahara, M. (31 de enero de 2004). "Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa". Recuperado el 23 de mayo de 2021, de "Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa": <http://www.revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/art1.htm>
- Gómez Urrutia, V., & Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 377-396.
- Gúereca Torres, R., Blásquez Martínez, L., & López Moreno, I. (2016). *Guía para la investigación cualitativa: etnográfica, estudio de caso e historias de vida*. México: Casa abierta al tiempo Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma.
- Hernández Limonchi, M. d., & Ibarra Uribe, L. M. (2020). Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 13-26.
- Hernández Limonchi, M. d., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 159-184.
- Hernández Limonchi, M. d., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Mujeres profesionistas, de space invaders a space warriors. *PENSAMIENTO UNIVERSITARIO*, 5-12.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA revista científica del instituto nacional de la salud*, 75-79.
- Ibáñez Garzarán, Z., León Borja, M., Muñoz-Mendoza, C., & Salido Cortés, O. (2015). *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. Barcelona: Gemma Rodríguez Villanueva.
- INEGI. (2014). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. México: Censos económicos 2014.
- INEGI. (04 de 10 de 2021). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/descarga/?ag=17&ti=7>
- INEGI. (30 de septiembre de 2021). *INEGI*. Obtenido de INEGI: https://www.inegi.org.mx/temas/natalidad/#Informacion_general
- INEGI. (2021). *INEGI*. (B. d. BIE, Editor) Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0&ind=65658#divFV697724#D65658>
- INEGI. (2022). *ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACION Y EMPLEO, NUEVA EDICIÓN MORELOS*. Morelos: INEGI.
- Jiménez Figueroa, A. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Divers. Perspect. Psicol.*, 289-302.
- Jiménez Figueroa, A. (2015). Conciliación trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Divers.: Perspect. psicol.*, 289-302.
- López Núñez, M. (2020). Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. *Institut Superiors de la Família*, 1-10.
- Lourdes, A. D. (2012). Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la ciudad de México. *LaVentana*, 58-92.
- Manuel, R. F. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, 219-237.
- Martínez Miguélez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.

- Michel Luna, J., Aldrete Valencia, H., & Osnaya Vizzuett, E. (2019). *SÍNTESIS ESTADÍSTICA MUNICIPAL 2019*. Cuautla Morelos : Morelos.
- MVempollón, J., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa Fases, métodos y técnicas*. España: SINTESIS.
- Navoa, M. M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de genero y la ideología de genero. *La Universidad de la Sabana*, 237-256.
- Olivares, C. (2021). Sistema de sexo/genero. *JSTOR*, 83-87.
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Psicodidáctica*, 5-39.
- Ribeiro Ferreira , M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales . *Papeles de poblacion* , 219-237.
- Rodriguez Blanco, E. (16 de octubre de 2019). *CIEPS Centro Internacional de Estudios Politicos y Sociales AIP-PANAMA*. Obtenido de <https://cieps.org.pa/la-vida-como-obstaculo/>
- Ruiz Olabuénaga, J. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa* . España: Bilbao.
- Sabater, M. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 163-198.
- Salazar, R., Salazar, H., & Rodríguez, M. (2011). Conciliación trabajo familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate publico. *Análisis político*, 4-76.
- Sanjuán Núñez, L. (febrero de 2019). El análisis de datos en investigación cualitativa. Barcelona: Oberta UOCPublishing, SL.
- Sosa Márquez , M., & Román Reyes , R. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en Mexico. *Sociedad y economia* , 63-89.
- Souto-Seijo, A. (2020). *Ecologías de Aprendizaje de los docentes*. Coruña: Universidad Coruña .
- Torrelaguna. (2021). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* . Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/video-trabajadoras-autonomas-exposicion-a-doble-trabajo>
- Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., & Ibarretxe Zorriketa, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia e interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*, 17-41.
- Webnode*. (12 de Diciembre de 2011). Obtenido de La técnica psicologica El arte de afrontar los problemas: <https://latecnicapsicologica.webnode.es/articulos/conciliacion-familia-trabajo/>

FECHA DE SOLICITUD

Día	Mes	Año
28	JUNIO	2023

FORMATO DE VOTOS APROBATORIOS DE TESIS

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE(S)	MATRÍCULA
CASTILLO	HERRERA	GEORGINA	10036579
PROGRAMA		MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES	

Los integrantes de la Comisión Revisora del trabajo de tesis de Maestría, intitulado: **“CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y ROLES DE GÉNERO EN FAMILIAS DE DOBLE PROVEEDURÍA CON AL MENOS UN HIJO EN EL MUNICIPIO DE CUAUTLA MORELOS EN EL PERIODO 2015 A 2021”** que presenta **CASTILLO HERRERA GEORGINA**, estudiante del Programa de Maestría en Ciencias Sociales de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla, ha determinado otorgar **los votos aprobatorios** para sustentar su tesis en el examen de grado.

LA COMISIÓN REVISORA

DR. MIGUEL GUERRERO OLVERA

DIRECTOR DE TESIS

FIRMA

DRA. MIRIAM DE LA CRUZ REYES

ASESORA DE TESIS

FIRMA

DR. JAIME ESPEJEL MENA

ASESOR DE TESIS

FIRMA

DRA. LUZ MARINA IBARRA URIBE

LECTORA DE TESIS

FIRMA

DRA. MARIA ELENA GALIS PACHECO

LECTORA DE TESIS

FIRMA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

MARIA ELENA GALIS PACHECO | Fecha:2023-06-28 15:35:41 | Firmante

Mp+mVeoTkOj1oEVuVL7wNU6sLgBfXFvLYch81ln7nUaFzGba2QbYcUskgPdDm3Md/ZJCdeoWao8GCDd8A0qYTBzLg05Y5Lo2MvYvSlkKh7Glyoni+0gCILEWNBkIemJmtw9Gp6Ck7cxGd4sP0YHANE6jFDE7GBFGbdXXH50yvie2Uppb+vVsSMh+L803/AnuYg+bUXARLbNNT+IPjw6QsqvTQRh3k618c1rE1BRU3A0jPvjukaAeLSAAp6HNvNB9fIXkFEzK8QmcWzb3OeeqJqtZlu8GiNtYl6xtO50eHToeoEBuR5dcEtAD2S87GBTg6G3V1tGssOqPGSWV/RTNg==

LUZ MARINA IBARRA URIBE | Fecha:2023-06-28 17:43:41 | Firmante

ETnLUNVzFwoSOIFPXXvLLeyPGj+hvx9wx4CKy+8w2DPTDQjsXKRenP9Xkz2lbJ3mjhtNN5f+aLFUoYL3Rd5d50ltjRXie+jpmKfGFv9IB+YH+j3SBaaHD1tt1wkR83PQZW2RWUle bHc1wHTvJHDqfOvOicsuYeQEY8CvFKZS0WcgT/hAJtdj5rFiW0N+NMIcDQaxelhdzR6WIBsIW0LAXCA25Jiy09qf1X/79WeDyShl4n3CTWZCSlbtJclmvpGpTzceFyLuNy2U11ZSnk3dWEgjlE2grtkX0edw7xhopNYm5OEiN5fVeSyo7ifngnQOFbTek2YTQE9DXFHJYQ==

JAIME ESPEJEL MENA | Fecha:2023-06-28 19:33:18 | Firmante

hBKLd9NUT/UYH8EIXysTt3ij1LAOBs4OIRrrDK4ykZJzY+OaD+tlnNncyMB2rq1ZGNhEXpemJyCwwt91c4RJTKLCKDj3J+oVC4c3u/HSU59TMB/+5xzUrYzF64+VjOb0ciGlfmZroSE j6FKVXi5reJeBPW0caxprRKcqx9k688vz4xzO/H3giASo1litnmPHwsah9Go38PMN4TS8prC6bCwjXBtoP2u9GcsVpOPQIGRjobbr3P8pkN/IBVkjFjdSylnhDjnSdoGrYw5lzlQnlvz5+oK3DknLsSF74UotrKAzsW0BHgSkDBMSl4ElmIm2sgkT9jcfTw4oQlplhvY5A==

MIRIAM DE LA CRUZ REYES | Fecha:2023-06-30 08:19:55 | Firmante

LMVpWAH9pl2KeMjppDyP0H0JC3TzDXz0V28hFpdZ4xKBpQD8QtMuDjrx3PP6f7PxlVb7P7R03slGZd08TNw6bRdm3jSgYgV0Ay+ac+fK4wmAL8x6/PbaabttAKOg4D6boE/OWTR oGcQBckdiot8yWwyKF4dWYCD8SCSASjsCNPBMO1 glagcWPT6TGVY8xoBLHmnrS4uvGZK+aC/WX90F1rsTuin8ukUcRef5GrQaeqvzq/4UB19QkTxVz0N3/nlMGi+HoTRxmoyg 2Bm73hAcT+RebFjUaou7JA2nBtwipJ6OL4q94+x/EOfRCG5JC+vJGWGmXnVs2xMWLZoUN6outA==

MIGUEL GUERRERO OLVERA | Fecha:2023-07-02 07:40:44 | Firmante

f/OtzH2rZPLgOBz2suCL88jAh/ulTKVzMivVFDElyqOhP2fzPsFtHqSibOA3nfEDXGMIUK5k+vGlfGngJHG+lkUZfflLYX9TTA+1ahh/DmxZH1Sg/+sOts465cyD5eoj0FnQMvubG12o Bs2CnL9KZidtZ5K8h3cq5GRAAXfUHdfS5aEE9Nta49AQavTVMCWbYAEg37MwfVSlw/Oz5KEK5TfLF8cUEgzdJq3qzxrTT11sPF9uMFZsgil1Zw2P00ikh1Plbn57ITWY9T6fp0i3Sb L1VwU9i8xWH9/5aRhedEEaK+gSL7G37loRa4whBFK0k0pXb85MMIYT2pcGCCTg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



q7sXvEUh9

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/6eXT1p1TFkMLSQzQvdPs1zkNU6hM2fay>

