

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

THE CONCILIATION OF LABOR, FAMILY AND PERSONAL LIFE OF WOMEN TEACHERS FROM A PUBLIC UNIVERSITY IN THE SOUTHEAST OF MEXICO

SILVIA ALEJANDRA BAEZA ALDANA
Universidad Autónoma de Yucatán
alejandra.baeza@correo.uady.mx

VICTORIA ROBLES SANJUÁN
Universidad de Granada
vrobles@ugr.es

SILVIA JOAQUINA PECH CAMPOS
Universidad de Castilla-La Mancha
silvia.pech@uclm.es

Cómo citar: Baeza Aldana, S. A., Robles Sanjuán, V. y Pech Campos, S. J. (2017). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de profesoras de una Universidad Pública del Sureste de México. *Revista Educación y Ciencia*, 6(47), 45-59.

Recibido: 13 de marzo de 2017; **Aceptado para su publicación:** 15 de abril de 2017

RESUMEN

El ingreso masivo de las mujeres al mundo del trabajo ha sido uno de los sucesos históricos con mayores repercusiones en los ámbitos social y económico, a nivel mundial. Derivado de dicha incorporación, las mujeres se enfrentan al desafío de conciliar su vida laboral con la familiar y personal.

La presente investigación, de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, analiza la experiencia de profesoras de una universidad pública del sureste de México en su intento por armonizar los diferentes roles que desempeña en las facetas citadas.

Entre los resultados más importantes para el campo teórico de la problemática, se encuentra que las tareas domésticas y familiares, siguen percibiéndose como una responsabilidad exclusivamente femenina y no de corresponsabilidad familiar. Destaca también el poco interés por parte del Estado y de las organizaciones de trabajo por promover políticas conciliatorias para favorecer el equilibrio entre trabajo y familia de sus trabajadoras.

Palabras clave: género, conciliación, trabajo, familia.

ABSTRACT

The massive entry of women into the world of work has been one of the historical events with the greatest repercussions in the social and economic world. As a result of this incorporation, women face the challenge of reconciling their working life with family and personal life. The present research, of a descriptive type with a qualitative approach, analyzes the experience of women professors of a public university of the southeast of Mexico. The study focus on how they attempt to harmonize the different roles that they have to play in the mentioned facets. Among the most important results for the theoretical field of the problematic, it is found that domestic and family tasks continue to be perceived as an exclusively female responsibilities and not of family

co-responsibility. Also, the results highlight the lack of interest on the part of the State and the labor organizations to promote conciliatory policies to favor the balance between work and family of their workers.

Keywords: gender roles, conciliation, work, family

INTRODUCCIÓN

¿Qué es conciliación?

Conciliar es visto también como la tarea de armonizar los roles derivados de las facetas de la vida de las personas, en concreto, es buscar el equilibrio entre el trabajo, la familia y el ocio. La conciliación es una problemática que va más allá de lo privado, convirtiéndose en un asunto de carácter público, por lo que se precisa también del involucramiento del Estado y de las organizaciones de trabajo.

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

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

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

Con base en estas definiciones, es posible entender que para conciliar se requiere de la implementación de diversas estrategias que permitan el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares y domésticas. Tales estrategias deben ser facilitadas por las organizaciones, a través de la legislación nacional que permita su adecuado desarrollo y puesta en práctica.

La conciliación, problemática de género

Históricamente, como parte del desarrollo social y económico de la humanidad, se han asignado roles y funciones a los géneros. Por una parte, a las mujeres se les ha asociado con las tareas de reproducción, crianza, cuidados físico y emocional, todos dentro del marco de lo doméstico; por otra, a los hombres se les vincula con tareas relativas con lo productivo, el mantenimiento y el sustento de la familia, lo que principalmente se desarrolla en el ámbito de lo público.

Sin embargo, diversos sucesos a nivel mundial, como la incorporación masiva de las mujeres al mundo de trabajo motivada por los movimientos sociales y económicos originados a partir de la Primera Guerra Mundial en 1914, trajeron consigo una serie de desafíos que fueron trastocando los roles ya mencionados (López, 2007). Uno de dichos desafíos fue poder conciliar la vida laboral con la familiar, lo que, aunado al tiempo de ocio o tiempo personal, hicieron que la tarea de armonizar los roles sea mucho más compleja.

Hoy en día, los cambios acontecidos en las últimas décadas, tales como el mantenimiento de horarios heredados de épocas en las que era posible compatibilizar los trabajos matutinos con los vespertinos, la presión laboral derivada del incremento de una economía globalizada y la tendencia hacia la extensión real de la jornada laboral, han intensificado la interdependencia entre trabajo y familia, pero sobre todo más visible y más problemática para las mujeres.

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

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

Ambos planteamientos entran en conflicto debido a la idea sociocultural actual que espera de las mujeres un desarrollo simultáneo como persona tanto en los ámbitos familiar y laboral. Tal cuestión es una característica que se aplica solamente al trabajo femenino, puesto que los hombres no tienen esa “tensión” entre el desarrollo de sus aspiraciones en el terreno exterior, que es a lo que se le “empuja” de un modo natural, respecto de su participación en el terreno familiar, en el cual se les responsabiliza mucho menos (Instituto de la Mujer, 2005).

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

Antecedentes de los estudios de conciliación

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

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

A esta relación desigual también se le ha estudiado desde la teoría del Spillover (Piotrkowski, 1978), que explica cómo lo que sucede en una esfera afecta a la otra. Asimismo, se encuentra la teoría de la permeabilidad, en la que se explica cómo el grado de flexibilidad existente entre la frontera trabajo-familia, influye en el nivel de integración de entre ambas (Pleck, 1977).

Según Friede (2005) se han identificado seis dimensiones principales del conflicto, que se miden dependiendo si las demandas laborales (trabajo) son las que afectan al tiempo familiar, o si las exigencias familiares son las que interfieren a las actividades de trabajo, de acuerdo a tres tipos de factores: tiempo, estrés y comportamiento.

Por otra parte, desde la teoría del rol (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964), es posible explicar también cómo las demandas asociadas a los diferentes roles tienen efectos negativos en el bienestar personal.

Una teoría similar a la del rol, es la del estrés (Karasek, 1979), en la que se enfatiza que algunas variables moduladoras (apoyo social, la dedicación de tiempo, y la sobrecarga de roles) tienen consecuencias tales como la ansiedad, la insatisfacción y el nivel de rendimiento de las personas.

Asimismo, también existen modelos que incorporan la perspectiva organizacional para explicar el conflicto trabajo – familia. Estas son tres, según Kinnunen, Mauno, Geurts y Dikkens (2005): la teoría del

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

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

Políticas conciliatorias en México

Un actor clave en el desarrollo de políticas conciliatorias es, por supuesto, el Estado, cuyo papel consiste proponer la legislación necesaria para orientar a las organizaciones de trabajo a la contribución y promoción de acciones destinadas a la conciliación del trabajo con la familia. Asimismo, es fundamental que las políticas desarrolladas tengan un enfoque especial en las mujeres, debido a que son las que se enfrentan mayores problemas derivados de la doble jornada de trabajo.

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

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

De igual forma, es indispensable subrayar que la igualdad entre hombres y mujeres está contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su Ley Federal del Trabajo. En el mismo tenor, también se encuentran la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (Diario Oficial de la Federación de México, 2006) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Diario Oficial de la Federación de México, 2007), las cuales han ido generando cambios en los protocolos y procesos de todo tipo de dependencia, es especial las gubernamentales, para la atención de problemáticas de género. No obstante, a pesar de esta consideración, en la práctica es evidente que continúan las desigualdades en los terrenos económico, social, laboral, jurídico y educativo.

Tomando como punto central los anteriores compromisos internacionales, así como las leyes citadas, el desarrollo de políticas conciliatorias se ha visto plasmado en documentos oficiales que constituyen ejes rectores del desarrollo de la nación, como el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013-2018), así como en las guías específicas como el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad, 2013-2018). Ambos documentos hacen clara mención de objetivos y estrategias orientadas al cuidado y equilibrio del trabajo con las responsabilidades domésticas y familiares.

Pero, pese a estas iniciativas orientadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, los esfuerzos parecen nulos ante las grandes transformaciones sociales que enfrenta México relacionadas con el cambio demográfico, en el que la pirámide poblacional se modifica a un ritmo acelerado, observando un aumento gradual en la edad de la población del país. Esta situación, aunada a la reducción en la fecundidad y al aumento en la expectativa de vida, hace evidente un cambio en la estructura y dinámica de los hogares mexicanos, pero no sucede lo mismo en lo cultural.

Surge entonces la necesidad de transformar de fondo las políticas sociales actuales con el objetivo de garantizar una participación igualitaria tanto a hombres como a mujeres en actividades domésticas y

extradomésticas, remuneradas o no, así como asegurar las condiciones laborales justas que les permitan un desarrollo pleno. Tal bienestar solo puede lograrse a través de verdaderas políticas que promuevan la armonización (Samaniego y Ochoa, 2009).

Pero, ¿por qué es importante promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por medio de políticas?

Duxbury y Higgins (2003), investigadores canadienses expertos en conciliación, probaron que un adecuado equilibrio entre trabajo y familia, se asocia a un mayor compromiso por permanecer en el mismo empleo, menos estrés, menor ausentismo y satisfacción laboral, así como mejor satisfacción de la empresa como lugar de trabajo, esto como parte de la dimensión laboral; en la parte familiar, una conciliación eficaz promueve la adaptación e integración familiar, una paternidad positiva y una satisfacción de la paternidad y la vida familiar en sí; en el caso de la parte personal, disminuye el estrés percibido, un humor menos depresivo, menos fatiga y una mayor satisfacción con la salud percibida y la vida en general; finalmente, en el ámbito social, se distingue un menor uso del sistema de salud. Es decir, ganan las personas, las organizaciones laborales y el Estado, ganan todas y todos, como consecuencia de un estado equilibrado entre trabajo y vida.

Características y enfoques de los estudios de conciliación

Se ha hecho muy importante vislumbrar el conflicto existente entre la vida familiar y la vida laboral convirtiéndola en objeto de estudio científico. El Instituto de la Mujer de España, señala tres características principales que se ha incluido en los estudios de la conciliación: (1) los datos demográficos comunes y necesarios que ayudan a conocer a los/las participantes en su entorno sociolaboral; (2) lo concerniente al uso del tiempo y al cuidado de las personas dependientes, según sexo; (3) lo relacionado a la estructura del mercado de trabajo, desde la perspectiva de género (Instituto de la Mujer, 2005).

El mismo Instituto de la Mujer de España (2008), señala que existe una amplia variedad de enfoques desde los que se puede circunscribir el fenómeno de la conciliación, lo que se debe a su amplitud temática y complejidad multidisciplinar. No obstante, los estudios se dividen en dos perspectivas:

- a. sociológica
- b. económica

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

Los roles de género juegan un papel importante dentro del proceso de socialización familiar, pero los medios de comunicación fortalecen esas diferencias aprendidas entre los atributos femeninos y masculinos a través de los juguetes, juegos, libros, música, etc., lo que acentúa los roles de género de acuerdo con la estructura familiar tradicional, como ya se ha explicado.

En cuanto a la perspectiva económica, ha de reconocerse que las mujeres, desde su incorporación al mercado de trabajo han ocupado posiciones con menores garantías laborales en comparación con los hombres. La remuneración sin duda es menor, sin una disminución de las responsabilidades laborales y familiares, aunado a la presión de cumplir con el rol social de la mujer.

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

La historiadora de la economía Cristina Borderías y sus colegas Cristina Carrasco, especialista en economía feminista, y Carme Alemany, investigadora de género (1994), suponen que la nueva economía familiar resulta insuficiente para explicar el proceso de toma de decisiones en el seno familiar y las estrategias adoptadas para hacer frente a la natalidad o a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, pues deja

fuera aquellos elementos no económicos tales como la estructura tradicional de roles, estatus e identidades de género.

Un aspecto importante que no se debe perder de vista, es que, desde la perspectiva de la economía feminista, el trabajo remunerado descansa sobre el no remunerado, o bien, aquel que tiene lugar dentro de los hogares y del que se benefician todas las personas que conforman la familia, incluso aquellas que aún no se encuentran en edad económicamente activa. El trabajo de este tipo, el no remunerado, resulta difícil cuantificar en costos, debido a que además de lo doméstico tradicional, también implica el trabajo de cuidados directos a las personas, tales como actividades emocionales, afectivas y relacionales (Carrasco, Borderías y Torns, 2011), independientemente de la edad en la que se encuentren.

Sin importar la edad promedio de un país, el trabajo de cuidados siempre es indispensable para el óptimo funcionamiento de una familia. En sí, tanto cuidados requieren los niños, como los jóvenes, los adultos jóvenes y quienes entran a la tercera edad. Dicha tipificación del trabajo, viene a agudizar la distribución de cargas familiares entre los miembros de las mismas, acentuando con ello las relaciones de poder de género. En términos concretos: feminizando el trabajo de cuidados (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

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

El estudio de la conciliación en México

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

García (2004) anota que, a partir de esa primera conferencia, se generó un “nuevo aire” en las instituciones, los grupos y las personalidades comprometidas a sentar sobre la mesa las ideas generadoras de discusiones en torno a la temática de género. Sin embargo, la lucha feminista mexicana tiene un antecedente mucho más antiguo, ya que en 1916 se celebró en la ciudad de Mérida, Yucatán, el Primer Congreso Feminista, en el que se buscaba una identidad como sujetos femeninos políticos en las instituciones del Estado mexicano de la época (Alejandre y Torres, 2016). Tales movimientos son una muestra de la deconstrucción de identidad que han enfrentado las mujeres mexicanas en el camino al reconocimiento de la igualdad de género, de la que Yucatán puede considerarse como pionero en México.

A diferencia de otros países, principalmente europeos, en México, el estudio acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aún se encuentra en desarrollo incipiente, por lo que hay pocos estudios que dan cuenta de ello. Entre los trabajos encontrados se cita el del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2008), Samaniego y Ochoa (2009) para el mismo organismo; Salazar, Salazar y Rodríguez (2011); Reyes (2013) y Zepeda (2014).

Con base en este panorama, resulta de interés conocer qué sucede con la conciliación laboral, familiar y personal de profesoras en el contexto universitario, en específico de una universidad pública del sureste de México. Se considera que una investigación científica para conocer las estrategias que las mujeres universitarias emplean para armonizar sus esferas laboral, familiar y personal, contribuirá al conocimiento científico entorno a la temática y que al mismo tiempo sirva como marco teórico que fundamente la necesidad

de realizar cambios en la legislación para favorecer la conciliación en dichos ámbitos, y que no solo sea benéfica para las mujeres, sino también para todas las personas del contexto que se estudia.

METODOLOGÍA

Objetivo del estudio

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

Diseño de la investigación

El presente proyecto es una investigación con enfoque cualitativo, de tipo descriptiva a nivel profundo, ya que se basó en recolectar datos acerca del fenómeno y su contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2005).

Participantes

Las participantes fueron 8 profesoras de tiempo completo de nivel superior de una universidad pública del sureste de México, partiendo del supuesto que son mujeres que están expuestas a una fuerte presión laboral, ante la cual pasan más tiempo que el establecido en la Ley Federal de Trabajo (1970), que es de 7 horas y media de tiempo corrido u 8 horas con media hora para tomar los alimentos.

Los criterios de inclusión para ser consideradas como participantes son los siguientes:

1. Ser profesora de tiempo completo de algún programa educativo a nivel licenciatura y posgrado, lo que implica que se dedique 8 horas diarias o más, a participar en el programa que corresponda.
2. Tener la categoría de profesora de carrera o profesora investigadora, con contrato temporal o permanente (base), lo que requiere que las académicas lleven a cabo las cinco funciones sustantivas que se describen en el siguiente punto.
3. Realizar funciones de docencia, tutoría, asesoría, gestión y evaluación, lo que garantiza el acceso a becas de estímulo al desempeño docente, así como a la obtención de reconocimientos nacionales como el PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

El único criterio de exclusión fue el tiempo parcial dedicado por las profesoras al trabajo remunerado.

Técnicas e instrumentos

Para dar respuesta al objetivo de investigación, se llevaron a cabo 8 entrevistas a profundidad, para las cuales se utilizó un guion semiestructurado. Cabe destacar que se tuvo la libertad de incluir preguntas adicionales cuando se detectaba información importante en la cual era preciso profundizar.

Procedimiento de recogida de datos

A las participantes se les solicitó una cita vía telefónica o por correo electrónico, para llevar a cabo las entrevistas, mismas que tuvieron lugar en las oficinas de las mismas profesoras. El tiempo promedio de cada encuentro rondó los 40 minutos.

Análisis de los datos

La información obtenida fue transcrita, codificada y posteriormente analizada a través del programa ATLAS.TI, versión 7.

Consideraciones éticas

Se solicitó la autorización de las participantes para grabar en audio las entrevistas, previa garantía de anonimato. Durante la transcripción, sus nombres fueron sustituidos por otros para eliminar el riesgo de que puedan ser identificadas.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de acuerdo con la percepción que las participantes tienen acerca del equilibrio en: el tiempo personal, las responsabilidades domésticas y familiares, la vida en pareja, el empleo, así como se hace mención de las estrategias empleadas para conciliar y las políticas conciliatorias nacionales, estatales y universitarias que les permiten el balance entre vida y trabajo.

Percepciones acerca del aspecto personal

Por lo general, uno de los aspectos que son poco tomados en cuenta a la hora de conciliar, es aquel relacionado con la faceta personal, es decir, lo que es considerado como tiempo de ocio o como tiempo para provecho personal. Durante las entrevistas, se pone en evidencia la dificultad de las mujeres para organizar su tiempo, de tal manera que les quede espacio para llevar a cabo actividades que fueran para su propio esparcimiento o para su beneficio personal exclusivamente.

La siguiente cita evidencian lo dicho:

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

Sobresale el hecho de considerar que el trabajo remunerado es la causa de no tener más horas de esparcimiento y ocio, que puedan disfrutarse de manera individual, en familia o con amigos, tal como demuestra la siguiente cita.

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

Otras participantes, tratan de dedicar algo de su tiempo a la práctica de una actividad física individual o a citas con especialistas en nutrición y cuidado del cuerpo:

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

También, existen momentos en los que el agotamiento es extremo y prefieren dormir antes de dedicarse a alguna otra actividad, aunque si pudieran, se dedicarían a actividades laborales, tal como se evidencia en la siguiente cita:

Elena: (...) de repente siento que tengo que dormir, ya no puedo más, dejo lo que hago y tengo que dormir, pero si yo pudiera estirar la noche (...)

Percepciones acerca del cuidado doméstico y de las responsabilidades familiares

Otro de los aspectos importantes en los que se ha profundizado en el estudio de la conciliación, es el relacionado con el trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares, que se refiere como aquellos roles que desempeñan las mujeres en las labores domésticas, así como al trabajo de cuidados, y que, por lo general, son ellas las que tienen el peso principal de dichas actividades. En los resultados destaca que tales tareas nunca acaban, empiezan desde muy temprano y concluyen hasta muy entrada la noche, incluyendo los fines de semana. Así lo mencionan las participantes durante las entrevistas:

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

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

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

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

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

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

Teresa: Ahora ya estoy diciendo 'laven su plato de la cena', porque todas las mañanas me encuentro platos sucios y lo tengo que lavar, son pocos, pero eso no es lo que me molesta, me molesta que no tengan la delicadeza de corazón de que, si terminaste de comer, dejes tu plato cuando lo puedes bien lavar, eso es educación y consideración hacia las otras personas, no porque yo no lo pueda hacer.

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

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

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

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

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

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

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

También hay evidencias de que es posible aprender nuevos patrones de comportamiento, independientemente de lo aprendido, a través de un ejercicio consciente y compartido de que el trabajo doméstico y de cuidados, no ‘pertenece’ a las mujeres exclusivamente, sino también a todos y todas los que conforman una familia.

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

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

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

Percepciones acerca de la vida en pareja

Por otro lado, a pesar de algunas de las parejas ‘funcionan’ bien como bina en lo relacionado con el cuidado de la familia y de las obligaciones domésticas, se pone en evidencia una factura inevitable para la mayor parte de las parejas, que consiste en olvidarse de ser ‘novios’ y convertirse en padres, madres, cuidadoras(es), lavaplatos, enfermeras(os), etc.:

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

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

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

A pesar del poco tiempo que tienen para la vida en pareja, este es uno de los roles con el que se sienten más satisfechas las participantes:

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

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

Percepciones acerca del empleo

El ser trabajadoras remuneradas es el rol al que las participantes le dedican más tiempo, según lo declarado por ellas mismas durante las entrevistas. Reportan pasar como mínimo 8 horas diarias trabajando en las dependencias de adscripción, y, en algunos días o períodos especiales, mencionan que el tiempo dedicado a ello ronda las 50 horas semanales, considerando solamente aquel tiempo que pasa en el empleo.

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

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

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

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

Maricruz. (...) Mis actividades aquí ¿qué son?, bueno dar clase, estar pendiente, por lo regular, cada semestre me toca un laboratorio, entonces estar pendiente de qué prácticas me tocan en la semana, porque hay que planear, aunque ya sé hacer las planeaciones de las prácticas, pero hay que checar que esté todo el material; ver lo de las clases, la planeación de clases, aparte yo tengo un área en el laboratorio de farmacología y de ahí me encargo del laboratorio de farmacología, del mantenimiento de bacterias y de hongos que tenemos. También tengo unos estudiantes de voluntariado, estar al pendiente de las actividades de ellos, porque ellos me ayudan en el laboratorio y lo que se requiera aquí, hacer investigación, revisión de literatura, que si hay juntas pues asistir a las juntas (...).

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

Beatriz: (...) sí tengo algún otro pendiente del trabajo que me quedó, lo hago en mi casa, a veces me duermo tarde, me duermo a la 1 (a.m.), a las 2 (a.m.), dependiendo de (...) Me ha tocado en casa, depende del trabajo que tenga, a veces he trabajado, me he dormido a las dos de la mañana y empiezo a las 11, cuando ya se durmieron mis hijos, no sé, una, tres horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estrategias conciliatorias

Como punto relevante en el desarrollo de este trabajo, fue importante ahondar en las estrategias que las mujeres emplean para conciliar sus roles. En primer término, tenemos el uso de la agenda para planificar las actividades que se llevarán a cabo durante uno o varios días, o como es el caso de una académica, durante todo el semestre.

Guadalupe: (...) uso la agenda, pero la agenda se escribe con lápiz porque en cualquier momento se puede borrar, se puede cambiar ¿no? y antes me costaba mucho hacer eso, si ya estaba así, así tenía que ser (...)

Por otro lado, las redes de apoyo familiar y no familiar (amigas/os) no remuneradas, juegan un papel primordial para que las profesoras puedan equilibrar su rol de trabajadora con las responsabilidades familiares.

Sara: (...) no hay manera de ser académica y mamá sin apoyo, del esposo y de gente extra, entonces ahí nos apoya mucho mi mamá y mi suegra (...) No me imagino cómo sería estar resolviendo ahorita [sic] o con un horario laboral sin la ayuda, hay que hacer lo imposible, sacar adelante un trabajo como este, un trabajo académico y ser profesora de universidad sin la ayuda que tengo.

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

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

Políticas conciliatorias nacionales, estatales y universitarias para el balance del trabajo y familia.

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

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

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

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

Sara: (...) Bueno, ahorita [sic] que estamos hablando de legislación (en la universidad), algo que me molesta muchísimo y que sí creo que fue parte de otra época, la cuestión del seguro médico, si es el hombre puede registrar a toda la familia, si es la mujer no puede registrar al esposo (...), sí agradezco muchísimo que la legislación de la Universidad te permita salir de incapacidad, o sea si puedes trabajar porque en el seguro (sistema social de salud de México) tienes que salir un mes y medio antes y un mes y medio después, la Universidad tiene abierto los tiempos para los 90 días que dan de incapacidad, agradezco muchísimo que no te obliguen a salir hasta que tu consideres y que el doctor considere que ya tendrías que salir, porque un día con el bebé es un día, y tres meses con el bebé, o menos de tres meses con el bebé es una nada (...) pero sí, las leyes en general laborales de México no son las adecuadas, no es la Universidad (...) son las leyes laborales en México que no han vislumbrado que mes y medio en el caso del seguro y dejar a tu bebé mes y medio es inhumano, y cuando volteas a ver a otros países, Canadá que da un año y se puede dividir entre el hombre y la mujer, eso es lo que está bien, ¿y nosotros dónde estamos? en el inframundo creo, entonces no es la Universidad, yo creo que es en general cómo concebimos los derechos de la mujer para que pueda ser mujer.

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones de lo encontrado en la investigación.

Para las profesoras, el tiempo destinado al ocio y al bienestar es percibido como escaso y queda sujeto a las demandas de otras facetas de la vida, como ejemplo: los requerimientos de la familia, las metas profesionales o las tareas pendientes del empleo que no pueden resolverse en las horas que se pasan en el centro escolar.

Las participantes continúan ocupando los roles principales ligados a las labores domésticas y al trabajo de cuidados, ya sea para distribuirlos entre los miembros de la familia o llevándolos a cabo personalmente.

Se sigue asumiendo, por la mayoría de las profesoras entrevistadas, que el rol de la pareja no es de corresponsabilidad, sino de 'ayuda', aunque también es notorio el cambio gradual de ideas hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, resulta compleja la tarea de sensibilizar a los(as) demás de cumplir con las tareas que les correspondan.

La vida en pareja resulta ser uno de los aspectos más descuidados, aunque las participantes no declaran insatisfacción con esta faceta, tal vez porque se asume que el centro de atención es el trabajo y el núcleo familiar, este último aceptado de modo natural a través de la transmisión de ideas de la educación basada en los estereotipos tradicionales de género.

El trabajo remunerado es para todas, la faceta que más tiempo demanda, pasando 8 horas o más en el centro escolar, o incluso, llevando el trabajo pendiente a casa. Sin duda, se evidencia un compromiso por cumplir con las demandas laborales, aun cuando haya que sacrificar el tiempo dedicado a otros roles o al descanso mismo. Por otra parte, destaca que las participantes llegan a acuerdos individuales con la parte supervisora inmediata, quienes, a manera de reconocimiento por el compromiso asumido por ellas, otorgan flexibilidad en los horarios, permisos especiales de salida, etc., que son catalogados como medidas conciliatorias. No obstante, se verifica que el exceso de trabajo ha tenido impactos negativos en la salud de las participantes, tales como estrés y agotamiento, fluctuaciones en el peso corporal (ganar kilos), afectaciones en el metabolismo, entre otros.

Entre las estrategias que ayudan a conciliar, las participantes mencionaron haber utilizado agendas que les sirven como guía para estructurar las actividades diarias por cumplir, así como también tener redes de apoyo (familia y amigos) que les ayudan con el cuidado de hijos(as), cuando ellas se ven impedidas de hacerlo. También, la mayoría recurre a ayuda remunerada para las labores domésticas, al menos una vez a la semana, cuando la economía lo permite.

Asimismo, las participantes desconocen si existen políticas o mecanismos legales que les ayuden a conciliar. Quienes han sido madres mencionan prestaciones otorgadas por el centro escolar que en su momento les ayudaron a concentrarse en ese rol, pero también cuestionaron la falta de atención por parte de las autoridades federales para atender aspectos relacionados a la igualdad entre mujeres y hombres, tales como los permisos de maternidad/paternidad.

Los hallazgos muestran que el equilibrio entre los roles desempeñados por las mujeres en la vida laboral, familiar y personal, han sido resultado de negociaciones individuales que le ha permitido a cada una dedicarse, en determinados momentos, al rol que le demande más atención, esfuerzo y tiempo. Finalmente, se encuentra una ausencia de reconocimiento de la multiplicidad de roles que las mujeres siguen llevando a cabo y la falta de políticas internas orientadas al sano manejo de estos, por parte de la institución estudiada.

REFERENCIAS

- Alberdi, I. (2003). Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres. En *La familia en la sociedad del siglo XXI. Jornadas de 17, 18 y 19 de febrero de 2003. Libro de ponencias*. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid.
- Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Revista Historia Agraria*, 17, 59-61.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (1994). Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, España: Icaria: Fuhem.
- Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns, (eds.). *El trabajo de cuidados. Historia, teorías y políticas*. Madrid: Catarata. Recuperado de http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). (2008). *Conciliación de la vida familiar y laboral*. México: Autor. Recuperado de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DP1/1_6.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2006). Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh/LGIMH_ref03_14nov13.pdf

- Diario Oficial de la Federación. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado de <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2007&month=02&day=01>
- Duxbury, L. y Higgins, C. (2003). Work – life conflict in Canada in the New Millenium. A status report. Canadá: Health Canada. Recuperado de <http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf>
- Friede, A. (2005). *Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences*. Michigan State University: Department of Psychology.
- García, E. (2004). *Leyes y políticas públicas de igualdad. Experiencias regionales y nacionales. Lecciones aprendidas*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Managua, Nicaragua. Material del Diplomado de Género, FLACSO.
- Giddens, A. (2001). *Sociología*. (4ª ed.). Madrid: Alianza.
- Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma social: revista de ciencias sociales*, (6). Revista electrónica. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=282955>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2005). *Fundamentos de la metodología de investigación*. México: McGraw Hill.
- Instituto de la Mujer. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: autor.
- Instituto de la Mujer. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Autor.
- Kahn, R.L.; Wolfe, D.M.; Quinn, R.P.; Snoek, J.D. y Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York. Wiley.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches. En Poelmans SAY (ed.). *Work and family: an international research perspective*. Lawrence Erlbaum, Mahwah NJ, 87–120.
- Ley Federal de Trabajo (1970). Estados Unidos Mexicanos.
- López, A. (2007). Implicaciones del equilibrio trabajo-familia. En A. y. López, *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid, España: Narcea.
- Martín, P. (2009). La cuestión de la conciliación en España. En M. Martínez (ed.), *Trabajo y familia*. (1ª Ed.). Universidad de Murcia.
- Piotrkowski, C. (1978). *Work and family system: A naturalistic study of working-class families*. New York: Free Press.
- Plan Estatal de Desarrollo 2013-2018. (2013). *Plan Estatal de Desarrollo 2013-2018*. Recuperado de <http://www.prosoft.economia.gob.mx/organismos/docop/ESTYUC2013.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Recuperado de <http://pnd.gob.mx/>
- Pleck, J. (1977). The Work-Family Role System. *Social problems*, 24(4), 417-427.
- Alejandre, G. y Torres, E. (2016). El Primer Congreso Feminista de Yucatán 1916. El camino a la legislación del sufragio y reconocimiento de ciudadanía a las mujeres. Construcción y tropiezos. *Estudios Políticos*, 9(39) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426447446003>
- Rapaport, R. y Rapaport, R.N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22, 3-30.
- Reyes, A. (2013). La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar de académicas SNI de la UAEH, desde una perspectiva de género. *Edähi. Boletín científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHU*, 2. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icshu/n2/ri2.html>
- Romero, M. (2009). La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. En M. Romero y A. Merino, (ed.), *La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha*. España: editorial Bomarzo.
- Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). *Análisis Político. Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08726.pdf>
- Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento informativo y propositivo de la LXI Legislatura. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de México. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/ceameg/armonizacion_laboral_familiar.pdf
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo / familia en interacción y conciliación trabajo / familia. *Lan Harremanak*, 18, I, 17-41.
- Vázquez, R. (2010). *Género y Posgrado*. México: Plaza y Valdés Editores.
- Zepeda, J. (2014). *Conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal: un estudio con perspectiva de género a partir de la cultura organizacional. Los casos de la Procuraduría General de la República y el Instituto Nacional de las Mujeres*. (Tesis de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede Académica de México. Recuperado de http://www.flacso.edu.mx/biblioiberoamericana/TEXT/MPPG_IL_promocion_2011-2013/Zepeda_J.pdf