

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
VICERRECTORADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO SOCIAL



TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN DESARROLLO SOCIAL

“CONFLICTO DE ROL FAMILIAR-LABORAL EN LAS
MADRES QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES
ADMINISTRATIVAS EN LA UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
GESTIÓN 2019-2021”

Maestrante: M.Sc. Miladis Marilia Conde Herrera

Tutora: M.Sc. Claudia Lorena Calsina Valenzuela

Cobija – Pando – Bolivia

2021

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada especialmente para mis padres Ladislao Conde Condori y Guilda Flor Herrera Guerra, quienes siempre me impulsan a seguir escalando en mi vida profesional – académica, gracias padres míos por amarme y apoyarme incondicionalmente en cada etapa de mi vida, no tengo palabras para agradecerles, únicamente quiero decirles que son mi mayor motivación y los amo con todo mi ser.

A mi amado hijo Anthony Henzo Conde Barbosa, quien ha sido mi motivo de persistencia durante estos dos años, gracias por tu comprensión, por ser la luz de mis días y mi alegría de vida.

A mi compañero de vida Jorge Ricardo Bowles Huacama, quien acompañó mi proceso durante esta etapa, confiando plenamente en mí, gracias amor por tus palabras de aliento que siempre estuvieron a la orden del día todas las veces que intente desistir.

A todos ustedes los amo, muchas gracias.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por regalarme el don de la vida, por acompañarme en cada paso que doy y permitirme alcanzar esta meta tan importante, pues sin él nada es posible.

También, expreso un especial agradecimiento a la Msc. Claudia Lorena Calsina Valenzuela, quien me apoyó plenamente en la elaboración de la presente tesis en calidad de tutora.

De igual modo, agradecer a todas las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, por su predisposición para ser parte de la ejecución de la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación responde a la pregunta de investigación referida a analizar cómo se manifiesta el conflicto de roles familiar – laboral en las madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando (UAP) durante la gestión 2019

Para ello, se planteó objetivos que identifiquen los acuerdos familiares que realizan las mujeres para cumplir con su rol laboral, también, identificar como ellas perciben el conflicto y describir los cambios en la organización familiar a raíz de la colisión familia y trabajo.

Los resultados, expresan la colisión de roles familiares y laborales a la que está sujeta la madre, ante la doble jornada, reflejando la imperiosa necesidad que tienen por sacar adelante a su familia y brindar una calidad de vida estable a sus hijos, aunque en el intento tengan que pasar por circunstancia como el despertar temprano, el organizar los alimentos, la casa, delegar tareas y además el recargo que acarrea el llevar trabajo a casa, trabajar más de las ocho horas, realizar más de las funciones por las que se les paga y todo ello por garantizar una próxima contratación laboral.

Palabras claves: mujer, roles, conflicto, familia, trabajo

ABSTRACT

This research responds to the research question referring to analyzing how the conflict of family-work roles manifests in mothers who perform administrative functions at the Amazon University of Pando (UAP) during the 2019 management.

To do this, objectives were proposed that identify the family agreements that women make to fulfill their work role, also, identify how they perceive the conflict and describe the changes in the family organization as a result of the family and work collision.

The results express the collision of family and work roles to which the mother is subjected, in the face of the double shift, reflecting the urgent need they have to support their family and provide a stable quality of life for their children, although in the I try to have to go through circumstances such as waking up early, organizing food, the house, delegating tasks and also the surcharge that brings work home, working more than eight hours, performing more of the functions for which they are paid and all this to guarantee a future employment contract.

Keywords: woman, roles, conflict, family, work

ÍNDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Resumen	iii
Abstract.....	iv
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos.....	ix
Índice de anexos	x
Introducción.....	1
 CAPÍTULO I	 3
GENERALIDADES	3
1. Planteamiento del problema	3
1.1 Situación problemática	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.3.3 Tareas específicas	6
1.4 Sujeto de estudio.....	6
1.5 Delimitación	8
1.6.1 Académica	8
1.7 Contexto de la investigación.....	11
1.7.1 Datos demográficos del Departamento de Pando.....	12
1.7.2 Universidad Amazónica de Pando.....	13
1.7.3 Datos generales del problema abordado.....	14
 CAPÍTULO II.....	 16
MARCO TEÓRICO	16
2. Estado del Arte.....	16
2.1. Investigaciones aproximadas en el departamento Pando	20
2.2 Base legal.....	24

2.3 Marco Teórico	25
2.3.3.1 Trabajo doméstico y sostenibilidad de la vida	33
2.3.3.2 Trabajo productivo y reproductivo de las mujeres	37
2.3.3.3 Las masculinidades y el trabajo remunerado	41
2.3.4 Enfoque de género	43
2.3.5 Condición de género de las mujeres	47
2.3.5.1 La mujer en la educación	49
2.3.5.2 La mujer en la salud	51
2.3.5.3 La mujer en la vivienda	53
2.3.5.4 La mujer en la política	55
2.3.6 Roles de género	56
2.3.7 Conflicto Trabajo-Familia	59
2.3.7.1 Las nuevas prácticas sociales en el ámbito familiar	62
2.3.7.2 Conciliación trabajo – familia	64
2.3.8 Modelo Ecológico	66
2.3.8.1 Microsistema (familia, amigos, escuela y trabajo)	66
2.3.8.2 Mesosistema (familia, trabajo y vida social)	67
2.3.8.3 Exosistema (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja) ...	67
2.3.8.4 Macrosistema (cultura, política y momento histórico-social)	67
2.3.9 Economía del cuidado	69
 CAPÍTULO III	 73
MARCO METODOLÓGICO	73
3. Diseño metodológico	73
3.1 Método de investigación	74
3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
3.2.1 Revisión documental	74
3.2.2 Entrevista semiestructurada	75
3.3 Unidad de Análisis	76
3.4 Población y Muestra	76

CAPÍTULO IV	78
TRABAJO DE CAMPO.....	78
4. Análisis sociodemográficos de las entrevistadas	78
4.1 Hallazgos de la investigación	82
4.1.1 La naturalización del trabajo doméstico	83
4.1.2 De la preparación de los alimentos.....	84
4.1.3 De la limpieza del hogar	85
4.1.4 El cuidado de la familia	87
4.1.5 Educación y cuidado.....	89
4.1.6 Cuidados de salud.....	92
4.1.7 Tareas feminizadas y masculinizadas.....	93
4.2 Tensión del trabajo productivo	97
4.2.1 Las horas de trabajo extra	97
4.2.2 El temor ante la inestabilidad laboral	100
4.3 Habilidades de las mujeres en el uso del tiempo	101
4.3.1 La sobrecarga de responsabilidades laborales	103
4.3.2 Estrategias creativas en el uso del tiempo	104
 CAPÍTULO V.....	 108
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	108
5.1 Conclusiones.....	108
5.2 Recomendaciones	110
Referencias bibliográficas	113
ANEXOS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Áreas académicas.....	78
Tabla N° 2	Datos sociodemográficos.....	82

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	Dimensiones del trabajo de reproducción.....	41
--------------	--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1	Cuestionario
Anexo N° 2	Guía de entrevista
Anexo N° 3	Guía de entrevista a empleadores
Anexo N° 4	Guía de entrevista a la familia
Anexo N° 5	Matriz de análisis de datos

Introducción

El conflicto de rol puede suscitarse por diversos motivos, se deduce que una persona sufrirá un conflicto de roles si percibe que alguna razón, causa, motivo o circunstancia con las que tiene vinculación directa, son incompatibles o inadecuadas entre sí.

Por otra parte, el crecimiento de la sociedad ha ido evolucionando cada vez más y con ello la lucha de las mujeres por la equidad de género y la igualdad de derechos en la esfera pública, pero tal lucha ha traído consigo diversos efectos. Al posesionarse la mujer en escenarios laborales, ya sea porque la mujer es la única proveedora del hogar, o porque al igual que el esposo o cónyuge trabaja para sustentar con los gastos de la familia. La incorporación de las mujeres en escenarios laborales exige responsabilidad de funciones y cumplimiento de horarios que en ciertos casos van más de las ocho horas, pero ¿qué sucede con las actividades del hogar y cuidado de los hijos?, será que ¿son compartidas por el esposo o cónyuge u otros miembros de la familia?, ¿Cómo se organiza la familia con las actividades del hogar o que circunstancias atraviesa la mujer que ocupa un cargo público frente a sus actividades con su familia? estas interrogantes me han desafiado a investigar qué es lo que sucede con las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando UAP.

De acuerdo a los datos proporcionados por la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Amazónica de Pando UAP, se conoce que el 60% del personal administrativo es femenino, distribuidas en diversos tipos de contratos (planta, eventual y consultoría en línea) y cargos. En ese sentido, se realizó un levantamiento de información empírica recopilada con madres administrativas de la UAP, se pudo evidenciar que, la mayoría son casadas, tienen hijos en edad escolar y en relación a la organización de las actividades del hogar, son realizadas por ellas mismas; con referencia a la alimentación -debido al corto tiempo en el horario del medio día-, éstas optan por comprar comida y otras comparten las responsabilidades alimenticias con algún familiar; en lo que respecta a la asistencia y acompañamiento a actividades de los hijos, las mismas describieron que, al ser estas actividades organizadas en su mayoría en horario de día, era dificultoso poder participar de

actividades festivas del colegio de sus hijos e incluso realizar consultas a los maestros con referencia al desempeño académico de sus hijos.

El enfoque metodológico de esta investigación es cualitativo de tipo descriptivo, aplicativo, que permite responder a la pregunta de investigación referida a cómo se manifiesta el conflicto de roles familiar-laboral en las mujeres madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando en la gestión 2019. Para ello, se aplicaron técnicas como la entrevista semiestructurada, con el objetivo de caracterizar el contexto de las madres administrativas de la UAP, identificar los conflictos laborales, familiares, caracterizándolos y para describir los cambios que se presentan en la organización familiar a raíz del conflicto de rol laboral que viven.

El presente documento se encuentra organizado de la siguiente forma:

El capítulo I, presenta las generalidades y el planteamiento del problema, objetivos, justificación, alcances, sujeto de estudio, delimitación de la investigación, contexto de la investigación y diseño metodológico.

El capítulo II, expone la construcción teórica de la investigación, estado del arte y marco teórico.

Los capítulos III, IV, y V, presentan los principales resultados de la investigación, tales como: La naturalización del trabajo doméstico, tensión del trabajo productivo y habilidades de las mujeres en el uso del tiempo.

El capítulo VI, expresa las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1. Planteamiento del problema

1.1 Situación problemática

Los cambios económicos, políticos y sociales en las últimas décadas, han promovido la construcción de una nueva estructura social y con ella otras dinámicas de relaciones que demandan cambios significativos en dos ámbitos importantes de la vida de las personas que son el trabajo y la familia.

El trabajo y la familia, si bien son elementos centrales en la vida del hombre y la mujer, ambos significan un desarrollo personal y social, pero esta situación muchas veces a las mujeres que son madres, les genera dificultades para conllevar ambas, puesto que, exige la renuncia de roles familiares, decir que el trabajo doméstico y de cuidados tradicionalmente se ha atribuido culturalmente como mandato de género a las mujeres; por lo tanto, es difícil conciliar con el trabajo productivo y reproductivo.

En esa línea de trabajo se puede citar a Joplin (2003) quien señala que:

En los diferentes países del mundo se han estado experimentando cambios sociales y económicos masivos, que afectan estas dos esferas centrales de la vida de muchas personas irrumpiendo en la vida cotidiana de los mismos y ocasiona que se den cambios en las estructuras del trabajo y la familia. Como por ejemplo, situaciones tales como si las tasas de divorcio aumentan y las mujeres frecuentemente tienen que salir a buscar trabajo fuera del hogar o cuando tanto el padre como la madre deben trabajar para poder enfrentar las obligaciones financieras; padres y madres comienzan a comunicarse con sus hijos a través de medios electrónicos y digitales, mientras éstos son cuidados por niñeras, incrementan las demandas de rol y estrés en los trabajadores que deben hacer esfuerzos por equilibrar las relaciones de la interfase trabajo-familia. (p: 91)

Por otra parte, es importante mencionar que se eligió trabajar con las madres administrativas de la UAP, por dos motivos: el primero es por la accesibilidad para el

levantamiento de información y el segundo por su particularidad del contexto, ya que en su mayoría del personal femenino que imparte funciones administrativas, además son Docente o Estudiante, lo que llamó la atención para conocer como conllevan la colisión de roles trabajo – familia.

Es así que, de acuerdo a información empírica recopilada con las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, se evidenció que, la mayoría son casadas, tienen hijos en edad escolar y en relación a la organización de las actividades del hogar, estas en su mayoría la realizan de manera personal y un mínimo porcentaje paga por los servicios domésticos y de cuidado; con referencia a la alimentación debido al corto tiempo en el horario del medio día, estas optan por comprar comida y otras comparten las responsabilidades alimenticias con algún familiar; por ejemplo una de las entrevistadas manifestó:

Yo almuerzo en la casa de mi hermana (E.7)

Mi ex suegra cuida a mi hija mientras yo trabajo (E.7)

En lo que respecta a la asistencia a actividades de los hijos, las mismas describieron que al ser estas actividades organizadas en su mayoría en horario de día se les era dificultoso poder participar de actividades festivas del colegio de sus hijos e incluso realizar consultas a los maestros con referencia al desempeño académico de sus niños, asimismo, la mitad de las entrevistadas refirieron que su inmediato superior sí comprende cuando debe asistir a alguna actividad promovida por el colegio y una cantidad similar señalo que a veces.

De igual modo, indicaron que ante la magnitud de su responsabilidad laboral se le exige llevar trabajo al hogar, generando conflictos familiares. También, se les consultó si consideraban que el asumir funciones administrativas y familiares en ciertas ocasiones le generaba conflicto entre ambos y manifestaron que sí, por qué tienen hijos pequeños y a veces hay choque de horarios, además, que las actividades se sobreponen y siempre gana el trabajo, lo que genera una culpabilidad difícil de manejar.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo se manifiesta el conflicto de roles familiar-laboral en las mujeres madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando durante la gestión 2019?

1.2.1 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los acuerdos familiares que realizan las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, para cumplir con su rol laboral?

¿Qué percepción tienen las madres administrativas de la UAP sobre el conflicto de roles familiar – laboral?

¿Cuáles son los cambios en la organización familiar que presentan las madres administrativas de la UAP?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar cómo se manifiesta el conflicto de roles familiar-laboral en las madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar los acuerdos familiares que realizan las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, para cumplir con su rol laboral.

2. Identificar la percepción del conflicto de roles familiar – laboral de las madres de la Universidad Amazónica de Pando.
3. Describir los cambios en la organización familiar a raíz del conflicto de rol laboral en las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando.

1.3.3 Tareas específicas

1. Identifica los acuerdos familiares que realizan las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, para cumplir con su rol laboral.
2. Identifica la percepción del conflicto de roles familiar – laboral de las madres de la Universidad Amazónica de Pando.
3. Describe los cambios en la organización familiar a raíz del conflicto de rol laboral en las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando.

1.4 Sujeto de estudio

El sujeto de estudio de la presente investigación, son las mujeres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando (UAP), tratando específicamente el conflicto de roles familiar y laboral.

A continuación, se presentará las principales definiciones sobre rol y conflicto, que fueron consideradas como las más pertinentes para el abordaje de la investigación.

Un rol es un conjunto de habilidades, competencias y responsabilidades que están relacionadas. Los roles sirven a las tareas para especificar quién las realiza, así como para definir un conjunto de productos de trabajo de los que son responsables (Covarrubias, 2012).

Un conflicto, es una manifestación de intereses opuestos en forma de disputa, tiene muchos sinónimos: pelea, discrepancia, desavenencia, separación, todos con una valoración negativa, también, es una construcción social diferenciada a la violencia, que puede

involucrarla como también puede no hacerlo. De igual modo, se denomina conflicto a las situaciones donde dos o más personas tienen intereses contrapuestos que no pueden ser desarrollados paralelamente, es decir que al concretarse uno, el otro queda prorrogado o anulado (Raffino, 2019).

Por otra parte, Mercer (2017) señala que el conflicto de rol es causado cuando una persona se ve obligado a asumir roles diferentes e incompatibles. Asimismo, éstos pueden ocurrir de forma individual, como en el caso de una persona que debe cumplir distintos roles para diferentes organizaciones o grupos. Aunque la mayoría de los conflictos de roles se producen debido a diversas obligaciones en los diferentes grupos, también pueden ocurrir dentro de una familia cuando sus integrantes tienen diferentes responsabilidades externas, que ocasiona una colisión al interior del hogar (s/p).

De igual modo, Mercer indica que los conflictos de roles tienden a causar fricción y frustración, pero los efectos pueden variar de acuerdo con la personalidad, puesto que algunas personas tienen la habilidad de asumir roles diferentes y evitar la fricción cuando éstos se superponen.

Otros encuentran que los conflictos son extremadamente estresantes y no poseen la habilidad necesaria para manejar sus múltiples responsabilidades sin causar más tensión o resentimiento, por lo que, la capacidad de ser más flexible con las tareas conflictivas y de organizar mejor los roles con los demás miembros puede ser muy útil para tratar los conflictos de rol (s/p).

Es este orden de ideas, es oportuno señalar que, para la presente investigación se ha denominado conflicto de roles familiar y laboral, a la colisión de funciones que afrontan las madres administrativas de la UAP, para poder cumplir a cabalidad cada una de las responsabilidades que le son asignadas por la institución y las que ellas se asignan tradicionalmente o culturalmente dentro del hogar (cuidado de los hijos, esposos, limpieza, cocina y otros).

1.5 Delimitación

La investigación tiene como temática el conflicto de roles familiar - laboral de las madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando, el estudio fue realizado durante la gestión 2019.

1.6 Justificación

1.6.1 Académica

Actualmente, en el Departamento Pando, son escasas las investigaciones que aborden la perspectiva de género, en donde se muestren las diferencias entre hombres y mujeres en el desempeño de sus roles; aun la doble jornada de la mujer continúa siendo invisibilizada y por lo tanto no valorada en la sociedad.

Es así que, la presente investigación brinda datos científicos contextuales referidos a los conflictos de roles familiar – laboral de las mujeres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando UAP; temática que fue identificada previamente ante entrevistas informales a funcionarias administrativas que en reiteradas ocasiones manifestaban las circunstancias que atravesaban en el día a día para poder asumir ambas responsabilidades trabajo – familia, puesto que los hijos y esposos reclaman la ausencia de la mujer ante la participación de actividades del colegio, como también, ante el trabajo que llevan al hogar, lo que con el pasar de los años se convierte en un problema cuando los hijos se distancian o en casos donde la madre es bien remunerada accede a la contratación de una trabajadora del hogar y delega las funciones del cuidado del hogar y los hijos a otra persona, significando ello en algunos casos la mayor asistencia al trabajo y no así a la familia. Cabe mencionar, que todas estas tareas son atribuidas a la mujer de manera tradicional o culturalmente, es por ello que estas sienten aflicción al no dar a cabalidad con todas esas responsabilidades que asumen dentro de cada hogar.

Es por ello, y ante la recopilación de información empírica al personal administrativo/madre, se pudo constatar que evidentemente existe un conflicto de rol con mayor preponderancia cuando se debe participar en las actividades del colegio y la responsabilidad laboral impide el poder asistir, lo que genera en la mujer sentimientos de culpabilidad, frustración, estrés y otros malestares.

A ello es que Lagarde (2003) denomina la cultura patriarcal que construye el sincretismo de género que fomenta en las mujeres la satisfacción del deber de cuidar, convertido en deber ser ahistórico natural y, por tanto, deseo propio y, al mismo tiempo, la necesidad social y económica de participar en procesos educativos, laborales y políticos para sobrevivir en la sociedad patriarcal del capitalismo salvaje.

1.6.2 Social

En la presente investigación se realizó un análisis sobre cómo se manifiesta el conflicto de rol familia-trabajo, con la finalidad de tener un mejor entendimiento sobre la problemática para que el documento genere nuevos caminos de estudios y para que sea el sustento del diseño y aplicación de políticas sociales al interior de la Universidad, a nivel regional y también, porque el fortalecimiento de las sociedades democráticas implica que mujeres y hombres compartan el trabajo de la casa, y las mujeres para su autorrealización y logro de su autonomía integral sobre todo económica requieren de tiempo para sí mismas y su autocuidado.

Esta investigación permite reconocer que, si bien las mujeres han tenido un mayor ingreso a los ámbitos laborales y no solo al trabajo doméstico, la sobrecarga de actividades también se ha incrementado, es decir, que a pesar de que la jornada laboral pública es de ocho horas diarias, las actividades del hogar siguen siendo parte de la responsabilidad moral, puesto que los hombres siendo conscientes de la doble jornada de las mujeres, no han hecho modificaciones en sus estructuras de trabajo en el hogar. Por lo que todo ello atribuye la importancia a través de este estudio de visibilizar el rol de las mujeres que se le han asignado y que ellas mismas lo corroboran.

Actualmente, para el logro del desarrollo social, es preciso reconocer la presencia del trabajo doméstico como actividad laboral de presencia pública, social y económica, ya que dicho reconocimiento y visibilidad permitirá el progreso y cambio de prejuicios hacia las mujeres.

Es así que, investigaciones como estas, en primera instancia permiten enfocar la violencia que se ejerce de manera directa o indirecta hacia las mujeres en todos los espacios públicos y también en el hogar, todo ello a raíz de querer cumplir con su proyecto de vida o buscar el bienestar de su familia. Y como segunda instancia, también permite la visualización del trabajo cotidiano que realiza la mujer desde primeras horas del día, además, de todas las situaciones que debe afrontar para responder a sus roles que culturalmente se les ha asignado dentro de la sociedad.

Castellanos, Zapata y Martínez (2007) manifiestan que, los cambios en la estructura socioeconómica proponen espacios para modelos diferentes de “ser mujer” porque se desordenan valores que por generaciones las han relacionado con el mito sacralizador e inamovible de mujer-madre y mujer-familia. En la actualidad ejercen una participación social diferente de la madre-esposa de tiempo completo; ocupan un lugar en el ámbito público en igualdad de oportunidades y deberes con relación a los hombres, lo que supone retos y riesgos para las mujeres que dirigen hogares, ya que a la responsabilidad de la producción, reproducción, cuidado y crianza de hijas(os), se suma la jefatura del hogar.

En la misma línea, podemos indicar que el mercado laboral actual ha disminuido la visión homogénea que se tenía de las mujeres. Las nuevas generaciones tienen niveles educativos iguales o más elevados que los varones, que para ellas se traducen en oferta de trabajo. No significa que las mujeres dejen de basar su identidad en la maternidad y en su desempeño como parejas, esposas y madres, ni que estén exentas del conflicto entre el trabajo y la maternidad o libres de responsabilidades familiares, porque asumir una nueva función trae consigo resistencias, culpas, malestar emocional en los integrantes del hogar.

Por otra parte, es importante manifestar que la contratación de ayuda doméstica permite a las mujeres profesionales madres solteras, mayor disponibilidad de tiempo. La disminución

del trabajo doméstico genera mayor independencia para realizar actividades extradomésticas, tomar decisiones que les permitan seguir creciendo individual y profesionalmente, estudiando o desarrollando nuevas habilidades. Para algunas mujeres la ausencia del cónyuge deriva en menor carga de trabajo doméstico y aumento del tiempo dedicado a compartir con amigos o familiares, en casa o fuera de ésta. La presencia de un cónyuge/pareja incrementa el trabajo doméstico, puesto que los varones poco o nada se hacen cargo del trabajo reproductivo.

1.7 Contexto de la investigación

La presente investigación fue desarrollada en el Departamento Pando, en la ciudad de Cobija, tomando como sujeto de estudio a las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando; a continuación, se presentará de manera breve el contexto de aplicación, iniciando con datos contextuales de Bolivia.

Según la Organización Internacional del Trabajo en 2018 las mujeres realizaron el 76% del trabajo de cuidado no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres. 647 millones de personas en el mundo dejaron de trabajar para atender sus responsabilidades familiares. Nueve de cada 10 eran mujeres.

Según datos de la Oxfam (2019), en el 2017 en Bolivia la presencia de niños y niñas menores de 13 años reduce significativamente la probabilidad de que las mujeres participen laboralmente, y aumenta la probabilidad de que los hombres lo hagan.

Asimismo, 3 de cada 10 mujeres que dejaron de estudiar afirman que la causa principal fue la dedicación al trabajo no remunerado de cuidado y a las tareas domésticas. Cuatro veces más que los hombres.

De igual modo, en el país consideran que la distribución de tareas de cuidado en su hogar, es injusta, lo que denota las desigualdades existentes dentro del seno familiar en relación a la distribución del trabajo doméstico y cuidado.

Es así que, el informe de la Oxfam propone una transformación social: transitar de una sociedad en la que el cuidado se concentra en las familias, hacia una sociedad de corresponsabilidad social y pública del cuidado.

Para ello se proponen cuatro acciones concretas:

1. Reconocer el trabajo de cuidado para redistribuirlo y democratizarlo.
2. Proveer servicios públicos y recursos de inversión pública para el cuidado y supervisar los servicios privados.
3. Impulsar políticas laborales para promover la corresponsabilidad del cuidado a través de la liberación del tiempo para cuidar.
4. Impulsar políticas y acciones orientadas a promover cambios en las creencias que reproducen los roles de género y contribuyen a la injusta distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.

1.7.1 Datos demográficos del Departamento de Pando

El departamento de Pando se halla situado al norte del Estado Plurinacional de Bolivia. Posee una extensión de 63.827 Km². Pando es una región definida geográficamente como amazónica.

Pando colinda al Noreste con la República del Brasil, al Sur con los departamentos de La Paz y Beni y al Oeste con la República del Perú. Se encuentra a una altura promedio de 200 metros sobre el nivel del mar y presenta una temperatura promedio anual de 25° centígrados. Políticamente está dividido en cinco provincias las cuales son: Provincia de Nicolás Suarez, Provincia de Manuripi, Provincia de Madre de Dios, Provincia de Federico Román y la Provincia Abuná. El Departamento Pando está dividido en 15 municipios y cuenta con 110.436 habitantes. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2012).

Asimismo, según datos del Censo 2012, se conoce que el Departamento de Pando cuenta con una tasa de alfabetismo del 97,8 %, en relación a la población económicamente activa

se encuentran los hombres con el 31.841% y las mujeres 15.580%, con referencia a la población económicamente inactiva están los hombres con el 13.493 y las mujeres con el 21.551%.

La capital del departamento es la ciudad de Cobija, misma que cuenta con 65.000 habitantes. (Plan operativo anual, Gobierno Autónomo Departamental, 2015). Por otra parte, en Cobija, las instituciones que demandan mayor población laboral son el Gobierno Autónomo Departamental, el Gobierno Autónomo Municipal y la Universidad Amazónica de Pando.

1.7.2 Universidad Amazónica de Pando

La Universidad Amazónica de Pando, como primera institución de formación superior en Pando, fue aprobada en el VI Congreso Nacional de Universidades en septiembre de 1984 y creada por D.S No. 20511 del 21 de septiembre de 1984.

Mediante cabildo abierto en el año 1993, el pueblo planteó al Comité Ejecutivo de la Central Obrera Departamental, la necesidad del funcionamiento de la Universidad y solicitó la transferencia del edificio del Ex Banco del Estado, en favor de la Universidad, y es así que inició su funcionamiento a partir del 23 de septiembre de 1993.

En enero de 1993, se abrieron las inscripciones para las Carreras: Biología y Enfermería e ingresan 173 postulantes. En agosto del mismo año se iniciaron las labores académicas en las instalaciones de la Prefectura y Comité Cívico de Pando.

En agosto de 1996 se incorporó la carrera de Informática a nivel Técnico Superior.

Posteriormente, consecuente con la política de diversificación de la oferta curricular, a partir de la gestión académica del 2.000. Se crearon las siguientes Carreras académicas:

- Ingeniería Agroforestal
- Derecho, con mención en Derecho Ambiental, a nivel de Licenciatura.
- Construcción Civil, a nivel de Técnico Superior.
- Pesca y Acuicultura, también a nivel de Técnico Superior.

Por otro lado, se aprobó el cambio del grado académico de la Carrera de Informática a nivel Licenciatura como Ingeniería Informática. La creación de estas nuevas carreras contó con la aprobación del Honorable Consejo Universitario y la II Reunión Académica Nacional del Sistema de Universidades (RAN).

En la gestión 2001, se aprobó la apertura del Área de Ciencias Económicas y Financieras, con las Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública a nivel de Licenciatura y la Carrera de Formación Docente a nivel de Técnico Superior; esta última en convenio con el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

En la gestión 2002, se aprobó la creación de la Carrera de Fisioterapia a nivel de técnico superior.

En la gestión de 2004 se aprobó la creación del Área de Ciencias Sociales con dos Carreras: Ciencias de la Comunicación Social y Trabajo Social a nivel Licenciatura, para su puesta en marcha se contó con el apoyo financiero de la Prefectura del departamento Pando.

1.7.3 Datos generales del problema abordado

En virtud al problema de investigación, podemos manifestar que, el conflicto trabajo-familia se concibe por una serie de imposiciones en el trabajo, tales como las características del horario laboral, las condiciones o situaciones que generan el estrés del rol, el cargo dentro de la institución o las características de las funciones que debe cumplir. Si las fuentes del conflicto surgen en la familia (conflicto familia trabajo), se ha encontrado que las situaciones que generan estrés, pueden ser los asociados a la evolución natural del ciclo

familiar, como el nacimiento de un hijo, las tareas domésticas o la muerte de algún miembro de la familia. Existe un tercer tipo de conflicto bidireccional, el conflicto interrol, que surge en la familia y el trabajo y que afecta tanto a la familia como al trabajo (Rodríguez y Nouvilas, 2008, p: 1).

Bajo esta misma línea de Rodríguez y Nouvilas (2008), expresamos que, si el origen del conflicto es interrol, las capacidades del estado de salud siguen el mismo perfil que cuando el conflicto proviene de la familia, la percepción de salud parece mejorar si se obtienen responsabilidades sobre la salud. Por lo que, parece que cuando en el conflicto se ve implicada la familia, la percepción de malestar disminuye, asumiendo nuestra responsabilidad por ella; sin embargo, parece que cuando está en juego aspectos de la vida laboral, a ello le resulta más adecuado buscar las explicaciones de su salud en aspectos fuera de su responsabilidad. Es por ello que, podríamos decir que las atribuciones tienen una función distinta, dependiendo de los tipos de conflicto (p: 1)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo expone algunas investigaciones generadas en otros contextos relacionados con la temática abordada; estas investigaciones han aportado a la elaboración del documento, en relación a conocer los avances realizados por otros investigadores, además, de las metodologías utilizadas para el logro de sus objetivos planteados. De igual modo, el marco teórico presenta preposiciones teóricas y conceptos relacionados al problema abordado.

2. Estado del Arte

La familia y el trabajo, con el transcurrir de los tiempos han sufrido cambios bastantes significativos, debido a las transformaciones sociales, culturales, políticas y económicas que han forjado un reordenamiento de roles, donde ya no es aquella imagen de familia que se presentaba en el siglo XX donde el padre era el proveedor y jefe de familia, y por otro lado la mujer se preocupaba del cuidado del hogar, la crianza de los hijos y la unidad familiar. Actualmente, la situación económica y otros factores, han promovido a que la mujer sea proveedora al igual que el hombre, o en otros casos la mujer asume el rol de jefa de hogar sin compartir la responsabilidad de los gastos con nadie, por lo que debe dedicar mayor tiempo al trabajo y no así a la familia.

Con este breve preámbulo, se procederá a presentar investigaciones y artículos relacionados a la temática de estudio que nos permite conocer de cerca los lineamientos tomados por otros investigadores en relación a la muestra, el enfoque, la metodología, entre otros aspectos, además, de conocer también los hallazgos que de seguro contribuirán a la calidad y pertinencia del proceso de la investigación.

Herrera (2000) realizó una investigación en la Habana – Cuba, denominada “Rol de género y funcionamiento familiar”:

La autora presenta un análisis sobre el surgimiento y significación del rol de género y relaciona algunos de los indicadores sobre el funcionamiento familiar, analizando en qué medida afecta la expresión, la dinámica interna de las relaciones familiares y su proceder como factor perjudicial en la salud familiar. En los resultados la autora afirma que persisten sobrecargas para la mujer sobre las tareas del hogar, la educación y crianza de los hijos, así como prejuicios y concepciones erróneas sobre el papel de cada miembro de la familia. Todas estas transformaciones sociales han generado cambios en los valores y patrones asignados genéricamente y, por tanto, presuponen también cambios en las pautas de relación interna familiar (p: 56).

Es así que, el trabajo no remunerado y de cuidados recae en las mujeres y conlleva una serie de conflictos que están relacionados con obstáculos personales, familiares y sociales.

Álvarez y Gómez (2009) en su investigación realizada en Cali – Colombia, señalada “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”:

Con el objetivo de establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo, el método utilizado fue de tipo descriptivo-cualitativo. Los resultados señalan que la sobrecarga de rol -tanto en lo laboral como en lo familiar- afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol. Con respecto a las implicaciones psicosociales, se encontró que la salud se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Se halló; como factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia, el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades). Por lo tanto, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar; se requiere que los diferentes estamentos planteen estrategias que permitan conciliar la interface de la relación trabajo-familia (p: 56).

Es evidente que la mujer se ve afectada en su salud ante la sobrecarga de responsabilidades laborales y familiares, puesto que el cumplir con ambas, originará en ciertos casos estrés, cansancio, irritabilidad, pensamientos negativos, sentimientos de culpabilidad, falta de concentración, infidelidad, fatiga entre otros (Gómez, 2011).

Figuerola (2012) en su investigación realizada en Concepción - Chile, denominada “Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran Concepción y de Cabrero”:

Presentó como objetivo general determinar el conflicto de la relación familia – trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales, la distribución del tiempo que los trabajadores

dedican a su vida laboral y familiar, la participación de los padres en la crianza de los hijos, la percepción del conflicto, el acceso, interés y pertinencia a las estrategias de conciliación y la disposición a compartir o ceder roles por parte de los hombres y las mujeres. Los resultados en base a esta investigación se orientaron hacia la presencia de un moderado nivel de conflicto Familia – Trabajo, caracterizado por tener una baja flexibilidad y segmentación entre ambas esferas, evitando conductas paralelas y vivenciando un comportamiento secuencial solo en el ámbito familiar. En relación a la distribución de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, las actividades domésticas son realizadas mayoritariamente por las mujeres, mientras que los hombres les dedican mayor tiempo a las actividades de ocio y recreación. Finalmente, en relación al acceso son las mujeres quienes presentan mayor acceso a las estrategias de conciliación Familia – Trabajo que los hombres y los trabajadores del sector público tienen mayor acceso a las estrategias que los del sector privado (p: 15).

Estos datos nos muestran que posiblemente la realidad de nuestro contexto no sea indistinta, puesto que en la mayoría de los casos se denota que, trabajando ambos esposos o concubinos, la responsabilidad del hogar sigue siendo solo de la mujer, puesto que algunos hombres lo conciben de ese modo y no colaboran en las tareas del hogar porque piensan que esa actividad es solo de la mujer.

Gutiérrez, Muñoz y Vargas (2013) realizaron una investigación en Medellín – Colombia, denominada “Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia”:

Orientado a partir de dos líneas teóricas: el conflicto trabajo – familia y la conciliación trabajo – familia, bajo la mirada de la responsabilidad familiar – corporativa. El estudio fue de tipo descriptivo, utilizando estrategias cualitativas y cuantitativas, como resultado relevante se evidencio la existencia de conflicto trabajo – familia, relacionado este con el tiempo y la tensión que, desde el trabajo, interfiere con la familia. De otro lado, se logró comprobar que la institución tiene prácticas, percibidas por los empleados, que minimiza los efectos sobre el nivel del conflicto trabajo – familia, reconociendo la existencia de 6 prácticas de conciliación, articuladas con políticas de flexibilidad laboral, apoyo profesional y asesoramiento, servicios familiares y beneficios extra salariales. Adicionalmente, se identificaron elementos emergentes que influyen en la percepción de conflicto (p: 78).

Por lo citado con anterioridad, vemos que Colombia es uno de los países que cuenta con investigaciones orientadas al estudio del contexto familiar, tal es el caso que se encuentran datos de empresas que consideran como un factor predominante la conciliación trabajo-familia para la conformación de nuevas generaciones, por lo que contribuyen con estrategias que permitan la conciliación entre el trabajo y la familia de sus funcionarios y de esa manera agudizar la problemática.

Ferreiro (2015) realizó una investigación en Castellón de la Plana – España, denominada “La «revolución laboral» de las mujeres: luces y sombras”:

Esta investigación ahonda, desde una perspectiva feminista, en el análisis de las relaciones que existen entre el mundo del trabajo y el género. Incorpora los resultados de un estudio de carácter etnográfico llevado a cabo para recoger los testimonios de diversas mujeres, con el objetivo de conocer, comprender e interpretar sus opiniones, sentimientos y vivencias en relación al trabajo.

En correlación a los resultados las mujeres que han participado del estudio creen que el trabajo remunerado es fuente de libertad y autonomía personal. Consideran que el acceso al mercado laboral y la independencia económica que conlleva las ha convertido en dueñas de su vida, las ha capacitado para tomar sus propias decisiones, las ha transformado en ciudadanas de primer orden. Saben que este hecho es el resultado de una conquista, que las llevó a irrumpir sin pedir permiso en un espacio reservado a los varones. También saben que, históricamente, tuvieron que vencer obstáculos y que la independencia económica que proporciona el acceso al mercado laboral, en el caso de las mujeres, estuvo directamente vinculada a la generalización de la educación femenina (p: 90).

Estos datos nos permiten ver que las mujeres si bien presentan un conflicto de rol entre lo familiar y laboral, también lo ven al segundo componente como la independencia económica que las ha empoderado de derechos y que además les da la posibilidad de elección entre continuar casada (cuando lo es) o hacerse responsable de los gastos del hogar y de la creación de sus hijos de manera independiente.

También, es importante conocer las experiencias generadas en nuestro país referidas al conflicto trabajo-familia, por lo que citaremos a los hermanos Jijena y Jijena (2016) quienes realizaron una investigación en Bermejo – Tarija – Bolivia, denominada “Percepción de conflicto trabajo-familia y apoyo directivo para una cultura trabajo-familia en profesores universitarios” en la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras. “Universidad Autónoma Juan Misael Saracho”:

La investigación tuvo como propósito analizar la influencia de aspectos demográficos (como ser: tenencia de hijos, tercerización de servicios de cuidado y atención a familiares y rol familiar principal) en la percepción de conflicto trabajo-familia y apoyo directivo para una cultura trabajo-familia por parte del profesorado universitario. Los resultados presentan importantes implicaciones prácticas. Quienes no tienen hijos perciben mayor conflicto trabajo-familia que quienes tienen hijos, además de menor apoyo directivo para una cultura trabajo-familia. Quienes no tercerizan servicios de cuidado y atención a familiares perciben mayor conflicto familia-trabajo que quienes delegan dichas funciones, además de menor apoyo directivo. Quienes consideran que ser padre/madre es su principal rol familiar perciben menor conflicto familia-trabajo que quienes priorizan algún otro rol familiar, además de mayor apoyo directivo (...) (p: 56).

Si bien, la investigación que se pretende realizar será en un espacio similar al realizado por los hermanos Jijena y Jijena, los participantes del estudio fueron específicamente las mujeres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando UAP, pero considero que la investigación realizada por los autores puede significar una base importante para el documento y tal vez los resultados sean diferentes debido a que los docentes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho no cumplen las ocho horas de jornada laboral y quizás por ello no lo consideraron como un conflicto cumplir con los roles trabajo – familia. En el caso del objeto de estudio nuestro cumple las 8 horas laborales y en algunos casos más hora de trabajo cuando se desempeña como docente y/o estudiante y administrativa a la vez.

2.1. Investigaciones aproximadas en el departamento Pando

En lo que respecta a las investigaciones referida a la temática abordada para la presente investigación, en el departamento Pando de acuerdo a la revisión documental se cuenta con el libro “Maternidad temprana, pobreza y violencia en Pando, un reto para las autonomías, 2016” esta investigación presentó como recomendaciones:

(...) es necesario abordar esta problemática a mayor profundidad con los hombres, desde el análisis y reflexión de las masculinidades, pues haciendo un análisis crítico se ha trabajado todos los temas de derechos de las mujeres con mujeres, pero muy poco se ha avanzado en el trabajo con los hombres, siendo toda la sociedad, hombres y mujeres, claves en la desestructuración de los roles de género y el desmontaje del patriarcado. En especial, se hace prioritario el trabajo en cuanto a paternidades responsables, por los altos índices de abandono de hijos e hijas. Por último, es importante trabajar en la desestructuración de pensamientos machistas, patriarcales, conservadores, fundamentalistas en la sociedad, pero también, y principalmente en los servidores y servidoras públicas, para que puedan asumir sus funciones bajo un enfoque de derechos humanos, que vayan transformando los pensamientos, actitudes y prácticas coloniales y patriarcales que aún permanecen (p: 95).

Por otra parte, la Ley 348 y su reglamento obligan a los municipios del país a invertir en la igualdad de género, sin embargo, dicha normativa no especifica cual será la instancia que vigile a los municipios para el cumplimiento de lo que establece la Ley 348, es así que, se creó la Plataforma de Justicia Fiscal desde las Mujeres que busca garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mismas. La plataforma es entendida como un sistema de derechos y obligaciones equilibrado, donde la recaudación de recursos sea progresiva,

equitativa y asegure el financiamiento de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas.

Asimismo, la Ley 348 en su artículo 19 (Medidas en el ámbito educativo) establece los siguientes:

I. El Ministerio de Educación tiene la obligación y responsabilidad de adoptar las siguientes medidas:

1. Incorporar estrategias y programas de prevención e intervención integral contra la violencia hacia las mujeres en las políticas públicas de educación.
2. Incorporar el enfoque de género, los principios y valores establecidos en esta Ley, el respeto pleno a los derechos humanos y la formación en resolución pacífica de conflictos en la currícula educativa en todos los niveles, incluidas las escuelas superiores de formación docente y universidades, para contribuir a una cultura de respeto en el ámbito familiar, comunitario, escolar, laboral y social, como una práctica diaria.
3. Crear en las unidades educativas un centro de atención psicológica, con especialidad obligatoria en violencia, en convenio con universidades públicas o privadas para la atención psicológica de las y los estudiantes que viven en familias en situación de violencia.
4. Garantizar el traspaso inmediato a las unidades educativas que correspondan, de las hijas e hijos de mujeres en situación de violencia, si se produce un cambio de domicilio.
5. Formular y ejecutar una política de prevención del acoso sexual en el sistema educativo.

6. Elaborar reglamentos y un protocolo único para el tratamiento de denuncias de todas las formas de violencia escolar y acoso sexual, mecanismos de protección y atención especializada a niñas, niños y adolescentes víctimas.
7. Prohibir como textos de estudio, materiales educativos con contenidos sexistas, mensajes violentos y discriminatorios hacia las mujeres, y promover la elaboración y difusión de material educativo con enfoque de equidad de género, en particular de igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
8. Otras acciones necesarias para la erradicación de la violencia y la generación del respeto mutuo.

II. Las políticas que adopte el Ministerio de Educación en materia de prevención, protección y tratamiento de la violencia en el sistema educativo, serán coordinadas con el Ente Rector.

III. El personal docente, administrativo o de apoyo profesional que, habiendo detectado una situación de violencia no la hubiera reportado, será pasible a las sanciones legales que correspondan.

Capítulo II atención a mujeres en situación de violencia artículo 24. (Servicios de atención integral).

- I. Las universidades y centros de formación superior públicos crearán programas y servicios gratuitos destinados a la prevención de la violencia hacia las mujeres, la atención y rehabilitación de mujeres en situación de violencia, asesoría profesional especializada e integral. Las universidades y centros de formación incluirán programas académicos adecuados para lograr estos propósitos.
- II. Los programas y servicios de atención serán organizados, coordinados y fortalecidos en cada municipio con cargo a su presupuesto anual, como instancias de apoyo permanente a los Servicios Legales Integrales Municipales y las Casas de Acogida y

Refugio Temporal. La atención que presten dichos servicios deberá ser prioritaria, permanente, especializada y multidisciplinaria. Actuarán de manera coordinada con todas las instancias estatales de garantía, en especial con la Policía Boliviana, el Órgano Judicial e instituciones de salud.

- III. Todo servicio de atención deberá ser extensivo a las hijas e hijos de la mujer en situación de violencia y a otras personas dependientes en condiciones de riesgo.
- IV. Los Servicios de Atención Integrales deberán promover, asesorar y apoyar la permanente formación y actualización de su personal, con el objetivo de asegurar que, desde su área y especialidad, trabajen conjuntamente desde la visión, el enfoque y el lenguaje que la Ley establece respecto a la violencia.
- V. Los Servicios de Atención Integrales adoptarán las medidas necesarias en cuanto a infraestructura, equipamiento y recursos humanos, que garanticen que las mujeres en situación de violencia no serán sometidas a revictimización.

Artículo 70. (Formación especializada).

La Escuela de Jueces del Estado suscribirá convenios con las universidades que puedan organizar cursos de post grado en las especialidades que se requieran para el ejercicio de la función judicial, para exigir que quienes aspiren a ser jueces de materia contra la violencia hacia las mujeres cuenten con una especialización en materia penal con enfoque de género y derechos humanos.

En este orden de ideas, la plataforma fue presentada al iniciar 2016 y cuenta con el respaldo de la Unión Europea, representada por Rocco Busco, jefe de la Cooperación. Elizabeth Salgueiro considera que se trata de una herramienta para hacer seguimiento a las políticas públicas impulsadas por Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza.

Es así, que en el departamento Pando, esta Plataforma ha hecho presencia a través de diferentes programas en coordinación con el UNFPA, la Dirección de Seguridad Ciudadana del Municipio de Cobija y la Carrera de Trabajo Social de la UAP, para llegar a los adolescentes sobre el abordaje de género.

2.2 Base legal

Derechos Humanos

Los derechos humanos son aquellos que toda persona posee y debe disfrutar, simplemente por su condición de ser humano. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece, que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; entre otros.

Los derechos humanos incluyendo el trabajo y la salud, han sido analizados desde diversas perspectivas y concepciones. La articulación de éstos que se han realizado no ha sido igual en todas las sociedades ni en todos los tiempos. La ampliación del reconocimiento de éstos es el resultado de denuncias y reclamos que ponen de manifiesto el sufrimiento y el deterioro de la dignidad humana de un grupo particular como han sido las mujeres, la comunidad LGBT, entre otros grupos a través de la historia.

En el caso de las mujeres, existen varios documentos internacionales importantes para el reclamo de sus derechos como lo son: la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada en 1979; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, mejor conocida como Belém do Pará (1994); la Plataforma de Acción de Beijing (1995), que surge de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, entre otros.

Los mismos reconocen los derechos humanos de las mujeres, incluyendo los aspectos económicos y laborales. Pese a ello, no han sido suficientes para cambiar la realidad de

miles de mujeres que se enfrentan a la pobreza, la marginación, exclusión y la opresión por parte del sistema de producción de capital. Esta realidad ha hecho necesario el activismo de las mujeres de manera organizada para reclamar sus derechos.

De acuerdo a lo que establece la Declaración de Montreal firmada en el año 2002, el goce de los derechos humanos y constitucionales no puede lograrse simplemente a través de la aprobación de leyes y políticas que parezcan neutrales en términos de género. Por el contrario, las leyes y políticas aparentemente neutrales en términos de sexo pueden servir para perpetuar las desigualdades basadas en el sexo, porque no toman en cuenta la posición de desventaja económica y social de las mujeres (ONU Mujer, 2011).

Es así que, para lograr el pleno disfrute de los derechos económicos y sociales antes descritos, resulta necesario cambiar las relaciones de desigualdad de poder que existen entre hombres y mujeres.

Asimismo, la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en 1995, durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, dispone la necesidad de eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo. Además, plantea la necesidad de armonizar las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

2.3 Marco Teórico

En este apartado desarrolla aspectos teóricos y conceptualizaciones que permitirán comprender la temática abordada, referidas a la mujer, la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico, trabajo productivo y reproductivo, las masculinidades, el enfoque de género, el conflicto trabajo-familia, el modelo ecológico, la economía del cuidado, entre otros, permitiendo todas ellas realizar un contraste con los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

2.3.1 La mujer y su rol en el desarrollo de las sociedades

Uno de los temas que ha sido bastante analizado en el ámbito del desarrollo en todos los países del mundo, ha sido el de género y específicamente el rol que desempeñan las mujeres en la mejora de las condiciones socio-económicas y políticas de las sociedades.

Calderón y Babé (2008) manifiestan que, la realidad de la mujer es diferente dependiendo del lugar geográfico en el que se encuentre ubicada. La gran variedad de países que conforman el planeta provoca que nos hallemos con múltiples modelos aplicables a la situación en la que se encuentra una determinada mujer. Cada país regula el tema de género de forma diferente, de tal forma que las mujeres se ven integradas o apartadas de la sociedad en mayor o menor medida y dependiendo de la estructura socio-cultural de cada sociedad (p: 67).

En cada sociedad, el rol de la mujer dependerá de muchos factores que condicionan su vida, tales como la cultura, las tradiciones, la religión entre otros.

La lucha de las mujeres de los países desarrollados se originó gracias al acceso progresivo de la mujer a la educación formal, plataforma fundamental que les proporcionó un arma muy poderosa de formación e información a través de la cual canalizaron sus aspiraciones y reivindicaciones sociales y políticas, así como su integración en el mercado laboral. Gil (s/f).

Esta situación ha dado apertura al proceso y, aunque queda todavía mucho camino por recorrer, éste ha colocado a la mujer si no en un nivel igualitario con el hombre, sí en unos niveles de igualdad muy superiores a las épocas pasadas.

Asimismo, la independencia económica inicia con la autonomía de la mujer, siendo un elemento clave para el goce del resto de derechos, es así que, la incorporación de esta al mercado laboral es fundamental, incluso cuando existen aspectos muy debatidos como son la igualdad de retribución por un mismo cargo y la conciliación familiar y laboral.

2.3.2 Importancia de la mujer en la sociedad

Travera (1995) manifiesta que, el papel que desempeña la mujer es uno de los más valorativos que se profundiza en un enfoque necesario para la sociedad. De igual modo, al inicio de varias épocas, las mujeres fueron llamadas como las “grandes olvidadas”, puesto

que su papel dentro de la sociedad no ha sido mencionado de la misma forma que la del hombre, sino que se le ha dado una importancia menor a este, pero se debe tomar en cuenta que la mujer es esencial en la vida de cada ser humano.

En la sociedad, en virtud a la construcción social asignada a las mujeres, se expresa que su rol es de gran importancia puesto que de ellas depende para proveer valores positivos, como también, se desencadena una función en el desarrollo de la maternidad y crianza de los hijos, ya que ella transmite una sensación de amor distinta a la que un hombre puede dar a sus hijos, apoyando en ocasiones en aspectos emocionales y trata de orientar a los hijos por caminos positivos en la vida.

En este mismo orden de ideas, y en relación al constructo social asignado a la mujer, esta es quien se encarga de la reproducción de hijos, ya que ella es un punto esencial para la formación de ellos, puesto que los llevan en su vientre durante 9 meses, siendo el eje principal en la familia, coadyuvando al hombre a sostener el núcleo familiar.

Es así, que los roles que desempeña la mujer en la sociedad varían según la profesión que determina esta. Se debe reconocer que entre los principales logros de la mujer se encuentra la lucha del 8 de marzo, donde estas lograron la defensa a sus derechos sociales, que tiempos atrás no eran vistos ni considerados. Estos derechos con el pasar de los tiempos se han transformado, a través de pasos firmes en la superación de la discriminación hacia ellas. (Lambert, 2008). Sin embargo, es menester mencionar los datos contextuales de las mujeres que participaron del estudio, donde se manifiesta que, pese a que las mujeres cuenten con alguna formación profesional, todavía existen brechas de desigualdad y derechos que no se cumplen a cabalidad, puesto que tienen doble jornada.

Actualmente, las mujeres en todo el mundo, no sólo es madre y esposa, sino que también ocupa un rol laboral, lo que ha generado variaciones que han producido que estas se sientan más positivas y fuertes, permitiendo cambios en los ámbitos laborales como políticos. Pero ello le acarrea un conflicto familiar y laboral, debido a la construcción social y a las

funciones laborales que deben cumplir, teniendo en oportunidades que acudir a diversas estrategias en el uso del tiempo para poder responder a ambos roles.

El hombre como la mujer ha tenido que adaptarse a dichos cambios, dando lugar a modificaciones de conductas y hábitos con los quehaceres del hogar que eran exclusivo de las mujeres y los hombres solo eran proveedores. (Lambert, 2008). Los datos del trabajo campo en la presente investigación, muestran que aún existe resistencia por parte de los hombres en querer asumir como obligación los quehaceres del hogar y cuidado de los hijos, puesto que lo ven como una ayuda hacia la mujer, lo cual nos permite ver que aún continúan los rasgos machistas.

La mujer en el ámbito educativo ha logrado avances significativos e importantes, en términos de acceso y de rendimiento, llegando incluso a superar la situación del hombre en varios países del mundo, no obstante, en el ámbito político y laboral se ha avanzado, sin embargo, persiste la desigualdad frente a los hombres, puesto que son contadas las mujeres que han ocupado posiciones relevantes dentro del tren gubernamental.

Es así que, es oportuno manifestar lo que cita la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008), con relación al techo de cristal y suelo pegajoso:

Desde 1991, las mujeres han ido incorporándose a cargos directivos con más rapidez que los hombres, en particular en los países de ingreso alto, sin embargo, los datos indican que falta mucho para que las mujeres estén en igual número que los hombres en esos cargos. También se tiene que lograr algo parecido al equilibrio de género en los niveles más altos del mundo empresarial, en puestos ejecutivos y en los consejos de administración. Además, cuanto más grande es una empresa, menos probabilidades existen para que las mujeres accedan a cargos importantes (s/n)

Asimismo, la OIT (2008), indica que casi el 75% de las empresas del mundo emplean políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión. Sin embargo, la aplicación de esas políticas no es suficiente para solucionar el desequilibrio de género en los niveles máximos de las empresas. Debido a que el típico techo de cristal no es el único obstáculo que afrontan las mujeres en el ascenso de su carrera profesional.

También, el suelo pegajoso está más enfocado a la decisión de muchas mujeres a la hora de tomar una decisión sobre su carrera profesional, donde pueden mostrar sus preferencias en determinado momento de su vida por el cuidado de los hijos o personas de la tercera edad que estén bajo su cuidado, o una vida en el ámbito doméstico donde asumen responsabilidades que acaban por condicionar su acceso a un tipo de trabajo determinado.

Y es así que, de esta manera en muchos casos limitan su acceso a la formación fuera del horario laboral, tienen más dificultades para realizar viajes o reuniones, entre otros. En definitiva, conciliar es para ellas más importante lo que en algunas empresas o instituciones de orden público o privado puede limitar su acceso a mejores puestos.

Según los imaginarios sociales, la mujer ha sido el eje a través de los tiempos y a lo largo de toda la historia, sin embargo, si hacemos un análisis exhaustivo, la vemos muchas veces como protagonista de los hechos ordinarios y comunes y menos en las grandes hazañas.

Las condiciones sociales existentes en cada época y el rol asignado a la misma, han tenido mucho que ver con ello. Al vivir en función del hombre, la mujer no tuvo proyecto de vida propia, ha actuado durante mucho tiempo al servicio del patriarcado y, en definitiva, constituyó el segundo sexo dependiente al sexo sujeto, protagonista activo y agente de la transformación histórica: el hombre. (Lambert, 2008).

2.3.2.1 La globalización y sus efectos en la mujer

Las luchas por la equidad de género han generado significativos avances. Entre ellos, la igualdad de derechos jurídicos, la mayor participación política, los avances de la mujer en los diversos niveles de la educación y su rápida y creciente incorporación a la fuerza de trabajo. Todos estos beneficios han reformado su situación personal e influida en su posición en la familia y la sociedad. Sin embargo, subsisten gruesas brechas y muchísimas mujeres ven coartadas de formas múltiples sus posibilidades existenciales básicas. Inciden en estas brechas los procesos regresivos de deterioro social descrito, la vulnerabilidad ante ello de los grupos más débiles como las mujeres urbanas marginales y las mujeres

campesinas y la sobrecarga adicional que significa la continuación de diferencias de género con fuerte base cultural y social (Kliksberg, 2006, p: 23).

Asimismo, este autor menciona que la pobreza, la desigualdad, exclusión, golpean en muchos casos especialmente a la mujer; el crecimiento de desigualdad afecta por un lado a las trabajadoras y por otro como mujeres, la falta de acceso a oportunidades tecnológicas tiene más presencia en ellas y fundamentalmente sufren las consecuencias de la inequidad en salud. A pesar de los avances médicos, las tasas de la mortalidad materna en el mundo en desarrollo, son muy altas como consecuencia de la falta de sistemas de protección adecuada. Según cifras de la ONU 500.000 madres mueren anualmente al dar a luz, más del 98% en los países en desarrollo. Por otro lado, las mujeres son la primera fila de la lucha por la defensa de la vida de los niños. En las condiciones desfavorables de la pobreza, ello significa cargas muy duras (p: 24).

Carrasco (2000) refiere que la globalización económica neoliberal es un conjunto de procesos caracterizados por la extensión mundial de una serie de pautas, fundamentalmente vinculadas a prácticas económicas agresivas que defienden los intereses del capitalismo occidental. El actual proceso globalizador supone una clara apuesta por la especulación, la fusión de capitales y el despliegue de grandes estrategias de deslocalización.

Asimismo, este autor indica que la globalización ha conllevado una importantísima reforma económica internacional. El papel del Estado se ha visto reducido de forma notable lo que ha ocasionado una mayor desregulación de los mercados, mayores privatizaciones de actividades económicas tradicionalmente desempeñadas por el Estado, una relevante reforma fiscal, la reducción y reorientación del gasto y el descenso del déficit público.

También Carrasco (2000) señala que:

Algunas de las consecuencias de la globalización económica han sido los cambios en las tasas de actividad, un crecimiento del empleo formal y la reducción del desempleo, que ha reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres y ha aumentado de forma significativa el empleo informal. Donde este proceso de dimensiones internacionales ha conllevado lo que se ha denominado feminización del mercado de trabajo (p: 4).

En este orden de ideas podemos mencionar que, la globalización ha supuesto mayores oportunidades de empleo para las mujeres y, por consiguiente, mayor autonomía económica y poder de decisión. Pero lo que podríamos considerar una mayor igualdad en el mundo laboral, no supone más que una igualdad a la baja, dado el aumento del poder empresarial. Puesto que, ha aumentado la vulnerabilidad de las mujeres, convirtiéndolas en las grandes perjudicadas del proceso. En lo referente al trabajo no remunerado, que recordemos, siempre recae de forma mayoritariamente pesada en las mujeres, se han producido tensiones derivadas del aumento de la demanda de su tiempo dada la ausencia de igualdad en el trabajo no remunerado.

Carrasco también afirma, que el desarrollo no es un proceso neutral con respecto al género, ya que es evidente que las mujeres son el colectivo de la población a las que más ha afectado el proceso de globalización, los aumentos de flujos económicos y la integración productiva derivados de ésta. Dando lugar a que las mujeres se vean afectadas doblemente, como miembros de grupos sociales específicos y como resultado de la división sexual del trabajo, tanto dentro como fuera de los hogares. (p: 4).

2.3.3 División sexual del trabajo

Esta tiene sus orígenes en el ámbito familiar. Se establece con el desarrollo cada vez más complejo de las sociedades. Decididamente Hirata y Kergoat (1997) indican que “La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo” (p: 12).

Es así que, desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso advertimos que este concepto de ‘trabajo doméstico’ no es ni a-histórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo

doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (...) (Hirata y Kergoat, 1997, p: 13).

A su vez, el termino división sexual del trabajo, hace referencia al cómo se han repartido las labores productivas y reproductivas acorde a los sexos y el género, es decir, al proceso en el que se han atribuido competencias, habilidades, valores y responsabilidades a una persona, en relación a sus características biológicas asociadas a uno u otro sexo, traducidas en la división de las tareas que son esenciales para la organización social, acorde a lo que corresponde a alguien por ser hombre o mujer.

Por tanto, los estudios sobre la división sexual del trabajo han permitido analizar por qué las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico y por qué los hombres están vinculados al espacio público, lo que ocasiona la configuración de una identidad femenina en relación a los valores del cuidado, significando ello velar por el bienestar de los demás, también, la identidad masculina es relacionada con los valores de la provisión, referida al suministro de los recursos necesarios para el sustento.

Hirata y Kergoat (1997) señalan que la división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar:

La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso se advierte que este concepto de 'trabajo doméstico' no es ni a-histórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (p: 12).

En este orden de ideas podemos decir que, a nivel mundial la división del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales, misma que tiene su materialidad en el seno de las instituciones públicas o privadas, constituyéndose en la causa principal de la brecha salarial entre hombres y mujeres (Roldan, 2000, p: 13).

La lógica de los vínculos sociales de sexo en nuestra sociedad, concede un espacio secundario a las mujeres, lo que genera un fenómeno de inferiorización en el empleo, siendo que es una inserción masiva. Esta situación genera a su vez una posición habitualmente subordinada en la familia en términos de estatus social, de relación con el poder, de distribución de las tareas y otros; es por ello, que las mujeres asumen en la mayor parte la carga del trabajo doméstico, de igual modo, esta distribución de las actividades del hogar se relaciona inversamente con el empleo (Kandel, 2006).

Las actividades del ámbito doméstico en la división sexual del trabajo, han sido consideradas sobre todo en términos de responsabilidad moral y biológica, misma que no ha sido reconocida como un trabajo formal (trabajo remunerado). A diferencia de las actividades del espacio público relacionadas con el sustento, que son aquellas que se reconocen en términos de productividad mercantil, misma que tiene relación directa con el intercambio económico.

Es así que, a la mujer se le ha limitado tradicionalmente la capacidad biológica productiva, dando lugar históricamente al cuidado del hogar y los hijos, a su vez, a los hombres se les ha promovido hacia la fuerza física, lo cual ha ocasionado que se le asignen las labores relacionadas al espacio público y la producción económica.

Por lo que, a partir de esta división se conciben una serie de creencias, normas y valores a partir de las cuales emergen los ideales de feminidad y masculinidad.

2.3.3.1 Trabajo doméstico y sostenibilidad de la vida

En América Latina y el Caribe en las últimas décadas han experimentado innovaciones significativas en el mercado de trabajo, incluyendo la incorporación masiva de las mujeres a la actividad económica.

Es así que Pira (2006) refiere que:

La vinculación de un mayor número de mujeres a la fuerza de trabajo es un acontecimiento positivo, lo cual aumenta la productividad y el crecimiento, asimismo, señala que el contexto de desarrollo económico, al aspecto más importante del trabajo remunerado de la mujer es su impacto potencial en la reducción de la pobreza. A su vez, otras teorías consideran que la inserción de las mujeres en el mercado laboral se ha dado a través de tendencias hacia su marginación y hacia la utilización como una mano de obra menos costosa en el mercado de trabajo, lo que reproduce su condición de subordinación (p: 112).

Estas expresiones reflejan que la inserción de las mujeres en el mundo laboral no ocurre en un marco de igualdad. Por el contrario, se produce en un marco de precariedad, inestabilidad y bajos salarios. Esta situación conlleva a que las mujeres sigan siendo las principales responsables de las labores domésticas, la crianza de los hijos e hijas y el cuidado de las personas de edades avanzadas o incapacitadas.

Asimismo, un estudio realizado en la gestión (2005) en América Latina, permitió conocer que las mujeres que se incorporan al trabajo asalariado, acarreando ello la doble jornada misma que consiste en la expectativa social que después de un día de trabajo asalariado, llegue al hogar y realice todas las tareas domésticas de ama de casa, madre y esposa. Este estudio realizado en el siglo pasado refleja la existencia de la doble jornada y como esta situación ha generado una nueva forma de opresión y apropiación por parte del sistema económico de la mano de obra abarataada de la mujer, quien además de producir bienes y servicios en el mercado generador de ingresos también lo hace que sea remunerado (Warren y Chaney, 2003, p: 112).

En la presente investigación es importante tener en cuenta que cuando nos referimos a rol productivo, hace alusión a las actividades que se llevan a cabo en el hogar / Trabajo doméstico, por lo que las siguientes definiciones coadyuvaran a la concepción referida a la misma.

Es así que, Neffa, Panigo y Pérez, (2000) manifiestan que:

El trabajo es una actividad, realizada por las personas, dirigida hacia un propósito, la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano,

y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por lo general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescrito por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado, movilizando no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones (...) (p: 20).

También, la OIT (2008) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Actualmente, la forma en que se organiza socialmente el trabajo, permite definir los derechos a los que tiene acceso la ciudadanía, hombres y mujeres de todas las edades, por su parte Castillo, Suarez y Mosquera (2014) indica que:

Para la civilización el trabajo es la actividad fundamental del individuo, toda vez que crea el valor y la riqueza, supone una relación con los demás, domina la naturaleza y es un deber social y el medio principal de contribución y vinculación social (p: 110).

A su vez, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, refiere que el trabajo tiene un significado estratégico en la vida de las personas porque le da acceso a otros bienes y recursos sociales; en sí mismo es un factor de identidad y un medio de integración social. Tomando en cuenta que la satisfacción material y personal que significa, es un ámbito que no ha sido ajeno a la discriminación de género como diferentes indicadores como comprueban.

En lo que respecta al trabajo doméstico se lo puede definir como:

Un trabajo no remunerado cuyas tareas implican el mantenimiento diario de la familia, la transformación de los insumos en valores de uso consumidos por la familia para su subsistencia (alimentación, ropa, entre otros) y la producción y procreación de la fuerza de trabajo. Producción no sólo biológica sino preparación en valores de orden, disciplina, respeto jerárquico, estudio. Con patrones de estratificación social para obtener “buenos trabajadores”; y que tienen generalmente como único responsable a la mujer. Las tareas de

la ama de casa son un trabajo que, según estudios, insume un promedio de setenta a setenta y cinco horas semanales (Kandel, 2006).

Castro (2013) indica que las características del trabajo doméstico son:

Es una actividad rutinaria, monótona, que no tiene fin.
 Es gratis, sin días libres, sin seguro médico, sin jubilación y sin vacaciones.
 El tiempo de dedicación del trabajo doméstico es muy diferente si lo asume una mujer o un hombre.
 Igualmente ocurre con el tipo de tareas que se realizan.
 Limita las oportunidades de las mujeres para estudiar o mejorar profesionalmente, dedicarse a temas de interés (política, asociaciones, ocio, deportes)
 El cuidado de las personas dependientes (personas ancianas, enfermas, hijos e hijas) es realizado casi exclusivamente por las mujeres (p: 4).

Las mujeres contribuyen formidablemente al bienestar de las familias, sin embargo, el dedicarse al trabajo doméstico, las deja relegadas entre cuatro paredes del hogar y con falta de conexión social.

Asimismo, Baerga (1984), plantea que la mujer siempre ha trabajado, pero la naturaleza del trabajo ha cambiado a través del tiempo. Datos ofrecidos por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en mayo de 2015, reflejan que:

El trabajo doméstico (nanas, criadas o empleadas de limpieza) es la principal ocupación de las mujeres latinoamericanas que están en el mercado de trabajo. Entre 17 y 19 millones de personas se ocupan en esta actividad. Alrededor de 13% de las trabajadoras de la región se ocupan en tareas de cuidado, en condiciones muy precarias. Para las mujeres que trabajan asalariadamente en el servicio doméstico, la jornada legal diaria puede exceder las doce horas. Esto en contradicción con las normas. Además, los salarios de estas trabajadoras están por debajo de los establecidos por algunos Países. Por otro lado, no existen los mecanismos adecuados de verificación que aseguren el cumplimiento de las leyes existentes: lo que en ocasiones encubre la explotación sexual y trata de mujeres, niñas y adolescentes (p: 113).

Según establece la CEPAL (2005), se distinguen cuatro modalidades del trabajo no remunerado: de subsistencia, doméstico, el cuidado de familiares y el voluntario o al servicio de la comunidad.

A su vez, Enchautegui (2004), clasifica los trabajos domésticos en siete categorías:

La primera, preparación de alimentos y limpieza después de comida, la segunda limpieza de la casa, la tercera, lavado y planchado de ropa, la cuarta, tareas del patio, la quinta cuidado de plantas y animales, la

sexta reparaciones del hogar y la séptima, finanzas del hogar. La falta de pago ha hecho que estas tareas sean invisibilizadas en la economía (p: 114).

Por otro lado, el concepto de trabajo no asalariado o no remunerado se refiere a la variedad de tareas que realizan millones de mujeres, niños, niñas, campesinos y otros llamados marginados a través del mundo, dirigidas a llenar las necesidades básicas de los seres humanos directa e indirectamente y por las cuales no se recibe un salario. En el ámbito doméstico, ha sido definido como aquellas actividades que resuelven lo referente a la reproducción de la fuerza de trabajo y el funcionamiento de la sociedad: alimentación, higiene, cuidado de los niños y ancianos, atención de la salud del grupo familiar (Enchautegui, 2004, p: 114).

2.3.3.2 Trabajo productivo y reproductivo de las mujeres

Beneria (2006) manifiesta que la teoría feminista desde la década de los años setenta, señaló la importancia de distinguir entre el trabajo productivo y el reproductivo para analizar y encontrar soluciones a las cuestiones que lanzaba el feminismo. La finalidad principal de esta distinción era:

Colocar de manera notoria la invisibilidad del trabajo de las mujeres y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada, también, subrayar los efectos de dicha concentración sobre las condiciones laborales de las mujeres, así como sobre las diferentes posibilidades y expectativas con las que se enfrentaban durante su ciclo vital. Y para finalizar, era importante contrastar todo lo anterior con la concentración de los hombres en la esfera de la producción para el mercado y con sus efectos sobre las relaciones de género (p: 9).

Asimismo, estas actividades aportan a la generación de bienes y servicios / trabajo remunerado, normalmente cuando las mujeres se incorporan al trabajo asalariado, realizan trabajos que son de extensión de las tareas de la casa y menos valoradas que los que hacen los hombres.

Por otra parte, una de las primeras tareas que se asumió fue definir los conceptos de “producción” y “reproducción”, había que concebir los distintos aspectos que contribuyen a la reproducción social, incluyendo en especial el trabajo doméstico y las tareas en torno al hogar en las que por tradición se ha concentrado el trabajo de las mujeres. Por otro lado, el debate sobre el trabajo doméstico que tuvo lugar sobre todo en los países anglosajones a

mediados de los años setenta, sirvió para hacer evidente su importancia, no sólo para el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo y de las familias, sino para el funcionamiento del sistema económico. Sin embargo, gran parte de estos estudios analíticos procedían de conceptualizaciones con una base marxista, a través de los años han sido utilizados por autores con distintos enfoques teóricos (Beneria, 2006, p: 10).

El trabajo de reproducción, refiere a las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. Se le denomina “trabajo de la reproducción” para diferenciarlo del trabajo de la producción (de bienes y servicios), puesto que éste es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo, en las sociedades industrializadas. Asimismo, se utiliza el lema “trabajo de la reproducción” en lugar de “trabajo doméstico” por considerarse que este tiene un alcance mayor al atribuido normalmente a este último tipo de trabajo. Así, puede afirmarse que el escenario del trabajo de la reproducción es el hogar y la familia. De este modo se destaca que sus actividades y su espacio físico y simbólico no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico. Al tiempo que se recuerda que su alcance abarca las actividades relacionadas con la gestión y el mantenimiento de la infraestructura del hogar y las derivadas de la atención y cuidado (en su más amplia acepción) de los miembros de la familia (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p: 96).

Las características principales del trabajo de la reproducción son:

No estar remunerado mediante un salario (a pesar de poderse discutir la existencia o no de otro tipo de remuneración), ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo, ello significa que, al no estar salarizado, queda fuera del mercado de trabajo y por lo tanto no se debe confundir con las actividades usualmente realizadas por mujeres en alguna de las modalidades de la denominada “economía sumergida o informal”. Ya se trate de las tareas que realizan las profesionales del servicio doméstico, ya sean las actividades que llevan a cabo las trabajadoras a domicilio o incluso aquellas actividades relacionadas con el amplio abanico del denominado “relax”. También, significa que el trabajo de la reproducción es la actividad a la que se dedican la gran mayoría de mujeres, a lo largo de su ciclo de vida, de manera total o parcialmente. Este hecho conduce a categorizar como amas de casa a quienes se dedican al trabajo de la reproducción de manera exclusiva y a considerar a las mujeres que deben compartirlo con una actividad laboral, como protagonistas de una situación de doble jornada o de “doble presencia” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p: 97).

No obstante, en la línea de los autores citados arriba, se debe precisar que esta dedicación no es igual para todas las mujeres, porque varía según los distintos momentos de su ciclo de vida y según su clase social. Es así que, esta variación aumenta si se vive en régimen de

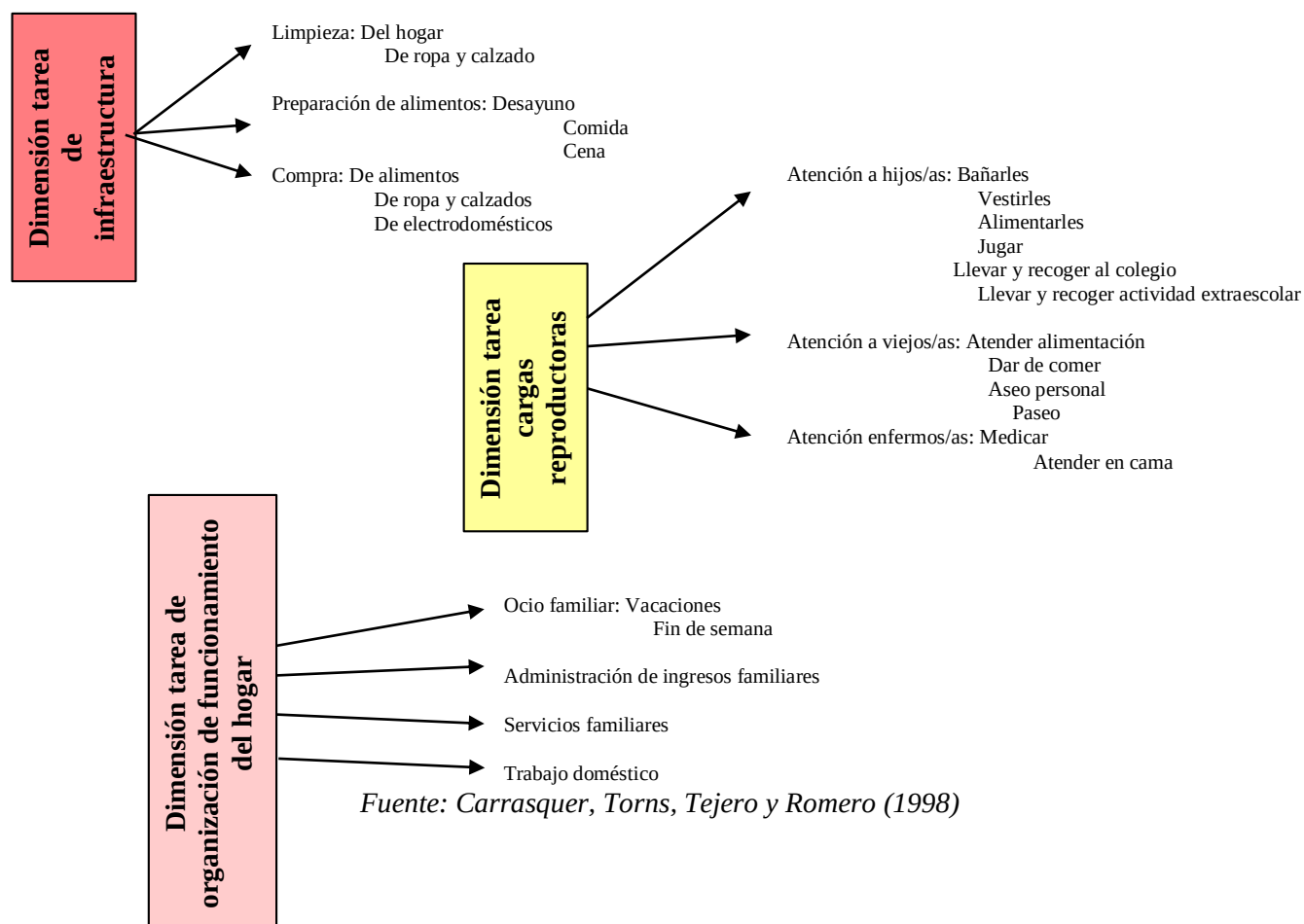
dedicación exclusiva o de doble presencia. (...), las intensidades e incluso la ejecución directa y las actitudes frente al trabajo de reproducción resultan evidentes, según la mujer sea hija, madre, esposa y/o abuela. Esa misma evidencia se incrementa si en este punto entra además en juego el que la mujer sea de clase obrera, media o pertenezca a la gran burguesía.

Y para finalizar, a este conjunto de características se le añade:

La situación de doble presencia se viva desde la perspectiva de una profesión de prestigio o de una actividad laboral considerada como poco cualificada. Y la invisibilidad que caracteriza al trabajo de reproducción significa que la actual organización social no reconoce su existencia como trabajo. Incluso que la gran mayoría de mujeres que lo llevan a cabo, especialmente aquéllas que se dedican a él en régimen de exclusividad, no son conscientes de que realizan unas actividades que son trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad. O que, en el caso de que esa conciencia sí exista, no suele ir acompañada del correspondiente reconocimiento de su importancia económica y social. (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p: 97).

Gráfico N° 1

Dimensiones del trabajo de reproducción



Por otra parte, el trabajo productivo comprende las actividades de reproducción de bienes y servicios / trabajo remunerado; generalmente, cuando las mujeres se incorporan al trabajo remunerado, realizan los trabajos que son una extensión de las tareas de la casa y menos reconocidas que los que hacen los hombres.

En este orden de ideas, citaremos a Castro (2013) quien menciona las características del trabajo remunerado de las mujeres:

Genera independencia económica y mayor poder de decisión y autonomía: Trabajos de economía sumergida, tiempo de dedicación parcial; a igual trabajo, menor salario para la mayoría de las mujeres, cuentan con un abanico de opciones más limitado a la hora de acceder a un trabajo. También, acusan más desempleo y subempleo que los hombres.

La contribución del salario al hogar es diferente por parte del hombre que de la mujer.

Un gran número de hombres percibe de manera diferente el trabajo remunerado que realizan las mujeres al que realizan ellos.

Los hombres tienen resistencia a perder ciertos “privilegios” debido al cambio del papel tradicional de las mujeres.

En la mayoría de los casos, las mujeres ocupan puestos donde reciben órdenes y son las ayudantes del hombre: secretaria, recepcionista, enfermera, cocinera, modelo, entre otros.

Las personas empleadoras suelen tener prejuicios a la hora de contratar personal, según sean hombres o mujeres (p: 11).

Frecuentemente se cree que una mujer no es tan rentable como un hombre por qué, a nivel formal, la población femenina tiene las mismas oportunidades que las masculinas para ingresar a todos los niveles educativos, sin embargo, en la realidad y sobre todo en las zonas rurales, las jóvenes y las mujeres, continúan con menos posibilidades de finalizar sus estudios de educación primaria y mucho menos acceden a la educación universitaria.

Existen casos donde si hay una mujer y un hombre con la misma preparación se elige al hombre, puesto que a los hombres se les mide la capacidad de trabajo y el nivel académico; a las mujeres la buena presencia, la situación familiar y la edad por encima de la capacidad. Por lo general, las mujeres muestran menos energía para imponerse y para mandar a los hombres, suelen ser menos agresivas y no se hacen respetar (Castro, 2013, p: 14).

No cabe duda, que cada vez una progresiva cantidad de mujeres se incorpora al trabajo remunerado sin dejar de realizar las tareas domésticas, lo que significa que realizan una

doble jornada de trabajo, misma que tiene sus implicancias en el deterioro de la salud, la reducción del tiempo disponible para el descanso, la recreación e incluso la dedicación para el cuidado de ellas mismas.

La Universidad Amazónica de Pando, por ser una institución de formación superior que forma profesionales con pensamiento crítico y reflexivo, se caracteriza por ser una de las instituciones públicas que mayor accesibilidad laboral da, independientemente del sexo, puesto que tiene casos donde la mujer que se ha profesionalizado ocupa cargos jerárquicos, obviamente y según los resultados de las entrevistas, son quienes más conflicto de roles tienen por la responsabilidad laboral que encaran.

2.3.3.3 Las masculinidades y el trabajo remunerado

La presente descripción está referida al trabajo remunerado y su significativa construcción de la masculinidad tal y como la conocemos actualmente. De hecho, Connell (2003) lo considera el mismo corazón de la masculinidad. Al ser el trabajo remunerado un espacio vinculado al hombre tiene significativas repercusiones más allá del ámbito laboral. Esto con relación a las mujeres, acarrea una situación de dependencia económica y en torno a los hombres, vincula la identidad de género a su situación económica y laboral.

En este orden de ideas, a principios del siglo XX los cambios en el modelo industrial, entre otras cosas, ocasionaron un cambio radical en el modelo familiar, ya que los hombres se vieron obligados a trabajar lejos de su hogar y estar ausentes en la vida familiar durante prácticamente una semana, promoviendo ello que las mujeres se hagan cargo en exclusiva de la crianza y educación de los hijos, esta situación crea una separación de sexos y roles.

Por lo que, el mundo se divide en dos esferas heterogéneas que no se comunican: la vida privada, que es el hogar regentado por la madre y la del hombre que es la pública profesional, es así que, en ese entorno la mujer queda como madre y doméstica y el hombre trabajador y proveedor (Breadwinner y Badinter, 1993, p: 111).

Con relación a la masculinidad y la feminidad Soto (2016) señala que:

Es un proceso histórico y cultural de construcción de valores, prácticas, roles y cuerpos. Algunos valores generalmente atribuidos a la masculinidad normativa o hegemónica son la autonomía, la libertad, la fuerza física, la racionalidad, el control emocional, la heterosexualidad, la rectitud, la responsabilidad, entre otros. También, la autora indica que, para alcanzar estos valores, los hombres tienen que reconocerse como tal por las demás personas, cuestión que ocurre en gran medida a través del espacio laboral remunerado (p: 5).

Generalmente en nuestras sociedades se relaciona el espacio público y productivo con la necesidad de ignorar dolencias, malestares, enfermedades; y el privado tiende a relacionarse con el cuidado, espacios para niños, mujeres, ancianos, así como con los roles de madre, esposa, ama de casa.

Por lo que, la nominación división sexual del trabajo establece una línea de investigación significativa para analizar nuestras sociedades y la historia de opresión de las mujeres. Puesto que esta inicia a partir de las críticas que han hecho las teorías de género y feministas a las perspectivas más clásicas sobre el trabajo, que al aparecer como neutras, tienden a ocultar que la actividad de las mujeres se ha naturalizado por su asociación al sexo y el género; actividad que no por estar no-remunerada deja de servir como un factor importante para mantener la organización y el sistema económico a gran escala.

Es importante mencionar que, los modelos de masculinidad varían según el contexto cultural y el momento histórico. Se denota diferentes construcciones de la masculinidad en diferentes lugares del mundo, es así que, ésta no es fija, sino variable y depende de su contexto cultural. Por lo que, no existe solo un modelo de masculinidad, ya que este estará en dependencia de su lugar geográfico y momentos históricos (Badinter, 1992, p: 10).

Es necesario señalar que, en el mundo laboral los estudios sobre masculinidades son necesarios para ampliar la perspectiva de igualdad de género en las empresas. Corresponde entender los elementos que privilegian determinados modelos de masculinidad para concebir los mecanismos que discriminan a determinados hombres y también a las mujeres.

2.3.4 Enfoque de género

Por la particularidad del tema abordado en la presente investigación es necesario conocer las primeras conceptualizaciones sobre género, mismas que datan de la década de los 50 cuando los psiquiatras y psicoanalistas Money y Stoller (1960), distinguían los conceptos de sexo y género, haciendo mención que:

Género era definido como los comportamientos esperados para una persona en función de su sexo biológico. A partir de investigar el proceso de construcción identitaria en niños con trastornos en la definición de su sexo biológico, postularon que el núcleo de la identidad de género (definido como el sentimiento íntimo de ser mujer o de ser varón) se construye en los primeros tres años de existencia y es previa a la diferencia sexual. (...)

Asimismo, en la década de los 60, fue un momento de pronunciación en la construcción de estos conceptos (...). La denominada segunda ola del feminismo (ubicada hacia la mencionada década) jugó un papel central en la visualización de la desigualdad de las mujeres como sujetos de derecho. A las luchas iniciadas con el comienzo del siglo por los derechos sociales y civiles de las mujeres, se colocaba ahora sobre la mesa el derecho de las mujeres a controlar su cuerpo (derecho al placer sexual, derecho a la anticoncepción, derecho al aborto, derecho a no ser discriminada por su orientación sexual) (p: 1).

La lucha por la conquista de estos derechos, fueron un poste muy significativo en lo que hoy denominamos derechos sexuales y reproductivos, misma que se sustentaba en uno de los principios éticos del feminismo, colocando ello en debate público aquello que hasta entonces parecía ser solo del orden de lo personal y lo íntimo.

Por otra parte, en relación a los estudios de la Mujer, como un campo interdisciplinario de investigación y producción de nuevos conocimientos y complejo en sus herramientas teóricas y metodológicas, desde sus inicios han tenido como objeto hacer visible lo que se mostraba como invisible para la sociedad. Ello se reveló ventajoso en la medida en que permitió y aún permite desocultar el espacio en el que las mujeres habían sido social y subjetivamente colocadas; desmontar la pretendida "naturalización" de la división socio-sexual del trabajo; revisar su exclusión en lo público y su sujeción en lo privado; así como cuestionar la retórica presuntamente universalista de la ideología patriarcal (Feijoo, 1992, p: 2).

De igual modo, a comienzos de los 80' en el mundo industrializado se producen nuevos avances en las conceptualizaciones sobre la construcción de lo femenino y lo masculino. Es la década de surgimiento de los primeros estudios sobre masculinidad (EEUU, Inglaterra, Canadá, Suecia). Los estudios de género señalaron una lógica incluyente del análisis sobre la construcción cultural de la diferencia sexual. La congregación decisiva de académicas/os de distintas disciplinas de las Ciencias Humanas y Sociales permitió desarrollar teorías de género. Desde la perspectiva de Scott (1990), este pasa a ser:

Una forma de denotar las construcciones culturales, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta teoría, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado." (p: 34).

En una definición de mayor complejidad, Scott (1988) se refirió al género diciendo que:

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas sobre las diferencias percibidas entre los sexos; y el género es un primer modo de dar significado a las relaciones de poder. (...) como elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas sobre las diferencias percibidas (p: 3).

Este mismo autor señaló que el género implica cuatro elementos: el primero, son los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones simbólicas, el segundo, son los conceptos normativos que ponen en evidencia las interpretaciones de los símbolos, que se esfuerzan para limitar y contener sus posibilidades metafóricas, el tercero, es la construcción a través del parentesco, la economía y la organización política y el cuarto, es la construcción de la identidad subjetiva (Scott, 1998, p: 3).

En esta línea, el género es cómo la sociedad define lo que es un hombre y una mujer, en ese sentido, es distinto de sexo (hecho biológico), ya que el género se construye social y culturalmente, por eso cambia a lo largo del tiempo y de cultura a cultura; en todas las sociedades existen desigualdades y situaciones injustas producidas por esa atribución diferenciada de roles y oportunidades de género a hombres y mujeres (López, 2007, p: 18).

En este orden de ideas, podemos decir que, género e intervención social requieren una comprensión adecuada, puesto que ambos términos son importantes y tienen estrecha relación, en ese sentido López (2007) señala que:

La comprensión de género promueve dificultades particulares, ya que muchas veces no se ha obtenido oportunidad de acceder a alguna formación, capacitación o espacio de reflexión sobre el mismo, dada la escasa prioridad otorgada al tema hasta ahora. En otros casos, tales dificultades se expresan más bien como resistencias u oposición a los objetivos de género, abordar esta temática significa promover una redistribución del poder adentro de nuestras sociedades y de nuestra propia organización, y esto puede ser especialmente difícil de aceptar, sobre todo cuando ello nos lleva a cuestionarnos nuestras propias vidas: nuestro proyecto vital, nuestras relaciones laborales, familiares o de pareja. Hay en ello un ejercicio cierto de valentía y esfuerzo. A veces no nos quedan más energías para abordar nuevos problemas y otras, el miedo o la comodidad nos ganan. Preferimos dejar las cosas como están, pues nos proporcionan seguridad, aun a costa de situaciones de injusticia, en cuya resolución o alternativa no confiamos del todo. (p: 15)

Al ser el objeto de estudio las madres que desempeñan funciones administrativas en la UAP, es necesario tomar en cuenta el enfoque de género, puesto que este permite el estudio de las mujeres a través del análisis de sus prácticas y relaciones sociales; este enfoque permite hacer hincapié en la necesidad de entender cómo se realizan estas relaciones en cada contexto social y cultural, asimismo, considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las relaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se le asignan.

Es así, que la presente investigación pretender realizar una descripción de cómo se manifiesta el conflicto de rol familiar-laboral, conociendo a detalle como son las prácticas de las mujeres desde el inicio, hasta el fin de su rutina diaria, como se relaciona en el trabajo y que circunstancias atraviesa para poder cumplir con su rol familiar y sus funciones laborales, además, conocer como conllevan dichas circunstancias con el esposo o cónyuge o si es madre soltera como sobrelleva la situación.

Relaciones de Género

Los hombres y las mujeres son seres interdependientes, cuya base material orgánica necesita su interconexión, sus conductas se desarrollan en un tiempo y un espacio determinado. Es así que, las relaciones de género expresan relaciones sociales creadas por

los seres humanos, y son estas mismas relaciones las que han establecido roles específicos para uno y otro sexo.

En este orden de ideas, Pastor (s/d) establece que el género es:

Una construcción social y cultural sostenida por instituciones. Esta institucionalización normatiza y sostiene la diferenciación elaborada sobre un constructor, es decir, sobre un hecho cultural social, que diferencia 'lo masculino' de 'lo femenino' o el papel de lo femenino y el de lo masculino. La relación entre los sexos no es, por lo tanto, un hecho natural sino una interacción social construida y remodelada incesantemente. Aunque genere instituciones que la sostienen es una relación históricamente cambiante y dinámica" (p: 16).

Analizar las relaciones de género implica: contradicción, diferencia, lucha por el poder, resistencia a considerar que los sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado) son totalmente determinantes y que las prácticas sociales son un reflejo de estas determinaciones. Es así que, la noción de relación social definida por la contrariedad entre grupos sociales es la dinámica que reintroduce, lo que equivale a situar en el centro del análisis la contradicción entre grupos sociales y el hecho de que sin duda se trata de una objeción viva, perpetuamente en vías de modificación, de recreación.

Por otra parte, el género, al ser una construcción social, varía de unas épocas a otras, de unos países a otros y de unos grupos sociales a otros en relación al sistema político, la economía, las normas, valores, la religión, la edad, entre otros. Es así que, las características, oportunidades y expectativas establecidas a las personas no son las mismas de unas generaciones a otras, ni de unos grupos a otros.

Es por ello que, las relaciones de género asignadas a través de procesos como la comunicación se transmiten a través de la familia, la educación y el entorno que nos rodea.

Asimismo, Pastor (s/d) manifiesta que, actualmente, la sociedad y su dinámica ha cambiado la definición de lo femenino y lo masculino, mismo que ha sido producto en los últimos tiempos a través de la influencia de su transformación, siendo los factores que influyen en las relaciones de género los siguientes:

- Los factores culturales, determinando las relaciones entre las personas por su raza, la religión, el contexto histórico y las tradiciones entre otras.
- Los medios de comunicación, concibiendo en unos casos formas de vida nueva y alternativas, y en otros, estereotipos de personas idealizadas y aparentes, como es el caso de las modelos, altas ejecutivas y chicos guapos y famosos.
- El sistema económico, beneficiando la progresiva incorporación de mujeres al mercado laboral.
- El sistema político, mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva está favoreciendo a la creciente y progresiva incorporación de mujeres en la toma de decisiones.
- Los factores demográficos, derivados del control de la natalidad, han intervenido de forma precisa, en la planificación del momento y número de embarazos que una mujer desea tener.
- La legislación, mediante la penalización de actos discriminatorios.
- El sistema educativo, está reconociendo la disminución progresiva de los índices de analfabetismo, al tiempo que facilita la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de instrucción (Manual para la introducción de la perspectiva de género).

2.3.5 Condición de género de las mujeres

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres, en el año 1995, realizada en Beijing China, fue uno de los acontecimientos más importantes para el adelanto de las mujeres a nivel mundial, la misma fue organizada por lo que hoy se denomina ONU Mujeres, la entidad del sistema de Naciones Unidas representante de velar por que se instrumenten a nivel global y regional los mecanismos, metas y objetivos que buscan eliminar las barreras que impiden relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres en todas las sociedades.

Entre lo destacado de esta conferencia, fue la numerosa participación que se dio durante el proceso de preparación y en la conferencia misma, tanto de parte de organizaciones de la sociedad civil feministas como de académicas especialistas en los distintos temas que constituyeron las doce esferas de especial preocupación contenidas en la Plataforma de Acción de la Mujer (PAM), También conocida como Plataforma de Acción de Beijing (PAB) (CEPAL, 2000).

Por otra parte, en el desarrollo de la presente investigación fue importante conocer las condiciones de género de la mujer, es así que, iniciamos mencionando que condición alude a las circunstancias materiales en que viven y se desarrollan las personas, tales como sociales, económicas y culturales. Direccionadas al nivel de las satisfacciones de las necesidades prácticas e inmediatas y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares.

Se utilizan como indicadores de las condiciones sociales al acceso a la educación, a la salud, al agua potable, a la electricidad, a la vivienda, la higiene, entre otras variables que dan cuenta la calidad material y ambiental de la vida y que determinan la situación de desventaja y subordinación en la que se encuentran las mujeres. La forma en que se expresa esta subordinación varía según el contexto histórico y cultural. Este concepto contempla el bienestar material de las mujeres, ubicando las circunstancias concretas en que se desenvuelve dentro de su medio social, y que tienen que ver con los roles, responsabilidades, espacios y funciones que la sociedad le asigna.

En virtud de ello, citaremos a Lagarde (1996) quien refiere que:

La visión de género feminista permite establecer correlaciones entre las posibilidades de vida de mujeres y hombres y los tipos de sociedad, las épocas históricas, la diversidad cultural y los modelos de desarrollo en que viven. Por su historicidad, es aprovechable para analizar también sus procesos originarios en sociedades desaparecidas y contemporáneas de culturas diferentes: es posible analizar las condiciones de género de las mujeres y los hombres de etnias, religiones, costumbres y tradiciones diversas (...).

El análisis de género feminista es detractor del orden patriarcal, contiene de manera explícita una crítica a los aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes que se producen por la organización social basada en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización política de las personas basada en el género. La crítica de género y el extrañamiento de las mujeres en relación con el sentido y el orden del mundo y los contenidos asignados a sus vidas, han sido móvil fundamental del avance de este enfoque (...) (p. 3).

Es así que, en este ir y venir, las mujeres han compartido sus hallazgos, comparado y sistematizado sus experiencias y poco a poco han conformado consentimientos a las alternativas, que les ha permitido su globalización, aprovechando también los canales formales e informales, se han ubicado en espacios fundamentales para impulsar la causa social de mujeres y hombres (Lagarde, 1996).

2.3.5.1 La mujer en la educación

Dentro de las condiciones de género de la mujer, es necesario conocer cómo se encuentran las mismas en la educación, puesto que ello juega un rol importante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, dado que es una poderosa palanca para apuntalar el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre. Sin embargo, cada sociedad tiene diferentes características y las dificultades para cerrar las brechas de género difieren.

Por otra parte, se debe considerar que la educación tiene diversas concepciones sobre su significado; No obstante, una de las más aceptadas es la referida al área del conocimiento y la formación, es decir, aquella que busca nuestro perfeccionamiento y en cuyo caso hablamos de “buena o mala educación”. Es por ello que, Luengo (2004) manifiesta que la educación:

Debe cubrir un gran número de capacidades del ser humano como las cognitivas, morales, afectivas, éticas, estéticas, sociales, entre otras. Sin embargo, todo ello está influido por las costumbres y tradiciones del núcleo en el que nos desarrollamos. Consiste en aquella educación en la que el individuo tiene que interactuar con el entorno que le rodea para potenciar sus habilidades individuales. Integrando al origen etimológico de la palabra educación educere: “extraer desde dentro hacia afuera”; y educare: “criar” y “alimentar” se puede tener una definición simplificada del concepto: conjunto de influencias externas sociales, culturales, políticas y de formación que permiten el desarrollo de los potenciales propios de cada individuo (p: 112)

Por otra parte, existen ciertas investigaciones disponibles que identifican inequidades educativas significativas por género, a nivel de asignaturas. Los estudiantes varones tienen ventajas reveladoras en matemática y las estudiantes mujeres tienen una ventaja similar en lectura y escritura. Los bajos niveles de competencia en lectura entre los varones pueden incrementar la probabilidad de repetición y abandono escolar temprano y, como resultado, reducir la participación de los varones en educación terciaria y sus oportunidades profesionales. De igual modo, el bajo rendimiento en matemática y ciencias entre las niñas puede reducir su interés por carreras en Computación, Ingeniería y Ciencias (que ofrecen mayores oportunidades para obtener ingresos altos) (Calvo, 2016, p: 2).

La educación boliviana desde la perspectiva para fortalecer la equidad de género, representada por el Ministerio de Educación que surge del Plan Nacional de Desarrollo Económico de 1997 – 2002 pone en ejercicio estrategias políticas instrumentales como el desarrollo humano a través de la generación de acceso a salud, vivienda, educación, formación y capacitación técnica.

Sin embargo, Bolivia coincide con las deficiencias de otros países con base a la disminución de la tasa de analfabetismo y ampliación de la cobertura escolar, no obstante, al igual que otros países un análisis a detalle muestra que las brechas de género todavía son considerables.

La Reforma Educativa de 1994 acarreo la transformación curricular introduciendo temas transversales dirigidos al mejoramiento de la calidad educativa, con base a una nueva manera de ver la realidad y vivir las relaciones sociales de una forma integral y promoviendo la participación de la mujer en la sociedad (Palacios, s/f).

También, la historia nos presenta que la educación de niñas y niños en diferentes épocas han sido entendidas de diferente manera. Pero también nos muestra que la educación de las mujeres ha estado relegada a lugar secundario y subordinado, apoyada en estereotipos como el de las diferencias “naturales”.

En el momento actual la coeducación plantea como finalidad la evaporación escalonada de los mecanismos discriminatorios, no solo en la estructura formal de la escuela, sino también en las formas de actuar y los comportamientos. Palacios (s/f) señala que las expresiones del sexismo aún permanecen en la educación formal e inciden fundamentalmente en los siguientes temas:

- La posición de las mujeres como profesionales de la enseñanza.
- El tipo de conocimientos transmitidos en la educación.
- Las características del lenguaje utilizado.
- El análisis de los libros de texto y las lecturas infantiles.
- Las interrelaciones entre docentes y alumnos (as) en las aulas.

Desde la última Reforma Educativa en Bolivia, se ha iniciado la coeducación en todos los colegios públicos y privados, a con ello en forma paulatina las unidades educativas han asumido la modalidad de coeducación (Palacios, s/d).

2.3.5.2 La mujer en la salud

Con relación a la salud, las mujeres y los hombres afrontan muchos problemas parecidos, pero las diferencias son de tal magnitud que la salud de las mujeres requiere que se le preste una atención particular, puesto que estas suelen vivir más que los hombres porque tienen ventajas biológicas y de comportamiento. Sin embargo, en algunos escenarios, sobre todo en partes del mundo, estas ventajas son anuladas por la discriminación de las mujeres y como consecuencia su esperanza de vida al nacer es igual o inferior a la de los hombres.

Asimismo, entre las situaciones negativas de salud que afronta la mujer se encuentra el embarazo y el parto, estos son fenómenos biológicos y sociales que entrañan riesgos para la salud y requieren asistencia sanitaria. También, algunos trastornos afectan más o menos por igual a ambos sexos, pero las mujeres se enfrentan con más dificultades para obtener la asistencia sanitaria que necesitan. Por añadidura, las desigualdades de género, por ejemplo, en materia de educación, ingresos y empleo, limitan la capacidad de niñas y mujeres para proteger su propia salud.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (2009) refiere que los problemas de salud que afrontan las mujeres comparten muchos rasgos comunes en todo el mundo, también se observan sorprendentes diferencias determinadas por las distintas condiciones de vida. En los países de ingresos elevados, las mujeres de todos los grupos de edad viven más tiempo y presentan menor morbilidad y mortalidad que las de los países de ingresos bajos. En los países más ricos, las tasas de mortalidad de los niños y las mujeres jóvenes son muy bajas y la mayor parte de las muertes se producen después de los 60 años de edad. En los países más pobres, el panorama es muy diferente: la población es más joven por término medio, las tasas de mortalidad en los niños son más altas y la mayoría de las

defunciones de mujeres corresponden a adolescentes y adultas jóvenes. La diferencia más patente entre los países ricos y los pobres se observa en la mortalidad materna: de las más de medio millón de defunciones maternas que ocurren cada año 99% corresponden a los países en desarrollo. No es de sorprender, es así que, la máxima carga de morbilidad y mortalidad, particularmente durante los años reproductivos, se concentre en los países más pobres y a menudo con las instituciones más débiles, en particular los que afrontan crisis humanitarias.

Es importante mencionar que, la salud de las niñas y las mujeres se ve influida de manera definitiva por factores sociales y económicos, como el acceso a la educación, el nivel de riqueza familiar y el lugar de residencia. En casi todos los países, las niñas y mujeres de las familias más pudientes presentan menor mortalidad y usan más los servicios de asistencia sanitaria, por comparación con las que pertenecen a familias pobres. Estas diferencias no se limitan a los países en desarrollo, sino que también ocurren en los países desarrollados. Organización Mundial de la Salud (2009).

Dentro de este sistema de Salud, el Estado Boliviano desde 1996, ha implementado diversas políticas que permiten el acceso a seguros de salud, con un enfoque de género, generacional y familiar, entre estos se identifican los siguientes:

Seguro Universal de Maternidad y Niñez, (D.S. N° 24303 de 24/05/96), a través del cual se provee una serie de servicios gratuitos para las mujeres gestantes, los recién nacidos y los niños menores de 5 años. Su finalidad fue extender las coberturas a esas poblaciones para reducir los índices de mortalidad materna y neonatal. Fue la primera experiencia nacional en la implementación de los seguros públicos de salud, con participación financiera de los gobiernos municipales.

Seguro Universal Materno Infantil (SUMI), (Ley N° 2426 de 21/11/02). Instituido en consideración a que los seguros previos no beneficiaban a los grupos objetivo, y la baja disponibilidad oportuna de insumos. Este tiene cobertura nacional, es administrado por los gobiernos municipales y está dirigido a disminuir la morbi-mortalidad materna e infantil y a

aumentar las coberturas, por medio de prestaciones esenciales de salud, con orientación preventiva y curativa. Otorga prestaciones a las madres desde el inicio de la gestación hasta los seis meses posteriores al parto y a los niños hasta los cinco años de edad. Mediante este seguro se presta atención ambulatoria integral, hospitalización, servicios complementarios de diagnósticos y quirúrgicos, medicamentos esenciales y productos naturales tradicionales. El año 2005 (Ley N° 3250 de 05/12/05) se amplían las prestaciones a mujeres no embarazadas hasta los sesenta años, así como la detección y prevención del cáncer del cuello de útero.

El Decreto Supremo N° 0066, de 3 de abril de 2009, aprueba el “Bono Madre Niño – Niña Juana Azurduy”, que tiene por finalidad hacer efectivos los derechos fundamentales de acceso a la salud y desarrollo integral consagrados en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, para disminuir la mortalidad materna e infantil y la desnutrición crónica de los niños y niñas menores de dos años. El bono, concederá 50 bolivianos por cada control prenatal, con un máximo de cuatro y 120 bolivianos por controles postparto, además de 125 bolivianos por controles médicos de niños y niñas menores de dos años, para reducir los índices de mortalidad materno infantil en Bolivia (CEPAL, 2000).

2.3.5.3 La mujer en la vivienda

A nivel internacional, en los escalones políticos y académicos existe un amplio reconocimiento a los conflictos que encuentran las mujeres para materializar su derecho a una vivienda digna y adecuada, al igual que la necesaria inclusión del enfoque de género en las políticas de vivienda para que éstas sean respondidas.

Entre las publicaciones más relevantes en este campo de los últimos años, hay que destacar los trabajos de Kennet y Wah, (2011), de su revisión, cabe concluir que existen diferentes grupos de mujeres con un alto riesgo de sufrir exclusión residencial, tales como las mujeres solas con ascendientes o descendientes a su cargo, las mujeres inmigrantes, las que ejercen

la prostitución y las que son víctimas de explotación sexual, las mujeres jóvenes que acceden solas al mercado de vivienda, y las mujeres ex-convictas.

Desde un enfoque de género las mujeres constantemente han sufrido mayores niveles de exclusión residencial a causa, entre otros factores, de su peor integración en los mercados de trabajo. No obstante, la crisis ha afectado de forma particularmente intensa a la mano de obra masculina, ocasionando un efecto que podríamos denominar de igualación a la baja de condiciones entre sexos. Es así que, a pesar de ello, existen tipos de hogares encabezados por una mujer cuyas dificultades para satisfacer los costes de su vivienda son, por lo general, muy superiores a las del resto de la población. Nos referimos sobre todo a los hogares monoparentales, pero también, en menor medida, mujeres mayores viudas o jóvenes que viven solas en alquiler, o que deben afrontar elevados pagos hipotecarios debido a que adquirieron su vivienda en la fase más inflacionista del ciclo residencial. De igual modo, pese a tratarse de problemáticas que no suelen quedar reflejadas en las estadísticas generales sobre vivienda y condiciones de vida, por sus necesidades particulares y elevado riesgo de grave exclusión social merecen especial atención: las mujeres víctimas de violencia doméstica, las prostitutas y víctimas de explotación sexual, y las mujeres ex-presidarias (Bosch, 2017, p: 108).

Por otra parte, (...), la violencia doméstica puede aumentar considerablemente la vulnerabilidad de la mujer a la falta de vivienda, especialmente cuando no la protegen ni las fuerzas del orden ni el propio ordenamiento jurídico. Algunas creencias culturales extendidas, como la obligación de la mujer de “abandonar” un hogar violento en lugar de expulsar al agresor, quebrantan el goce por la mujer del derecho a una vivienda adecuada.

Asimismo, las condiciones inadecuadas de la vivienda tienen derivaciones específicas y amplias para las mujeres porque suelen pasar más tiempo en el hogar que los hombres. El “hogar” es el lugar donde las mujeres se relacionan socialmente y, muchas de ellas, trabajan. Es también el lugar donde atienden a los hijos. La vivienda proporciona a la mujer un lugar seguro donde vivir y le garantiza intimidad y protección contra el acoso o las agresiones (Naciones Unidas, 2012, p: 85).

2.3.5.4 La mujer en la política

El acceso de la mujer a la política comenzó a finales del siglo XIX, cuando les fue reconocido el derecho al voto, aunque en algunos Estados la aprobación del voto femenino no llegó hasta mediados del siglo XX.

Por otra parte, dentro del marco legal con el que cuenta Bolivia para el ejercicio de derechos políticos. La Ley N° 4021 de 14 de abril de 2009, Régimen Electoral Transitorio, establece, que “la participación ciudadana deberá ser equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres”. Respecto de la cuota básica de participación en candidaturas a cargos electivos, dispone que “Las listas de candidatas y candidatos a Senadoras y Senadores, Diputadas y Diputados titulares y suplentes, Asambleístas Departamentales, Consejeros Departamentales, Concejales Municipales y autoridades en los municipios deberán respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de tal manera que exista un candidato titular varón y enseguida una candidata titular mujer, una candidata suplente mujer y un candidato suplente varón, o viceversa. En el caso de las diputaciones uninominales la alternancia se expresa en titulares y suplentes en cada circunscripción”.

La Ley N° 1983, de 25 de junio de 1999, de Partidos Políticos, regula a estas entidades y establece que el Estado garantiza a todos los ciudadanos, hombres y mujeres, el derecho de asociarse en partidos políticos. En la esfera de los derechos de las mujeres, los partidos tienen el compromiso de establecer una declaración de principios, entre los cuales debe contemplarse la defensa de los derechos humanos y el rechazo de toda forma de discriminación, sea de género, generacional y étnico - cultural; además, prevé que sus estatutos orgánicos consideren mecanismos y acciones que garanticen la plena participación de las mujeres. Con el fin de reducir las desigualdades de hecho, los partidos políticos deberán establecer una cuota no menor del treinta por ciento para las mujeres en todos los niveles de dirección partidaria y en candidaturas para cargos de representación ciudadana.

También, la Ley N° 2771, de 7 de julio de 2004, de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas, promulgada tres meses después de la reforma constitucional de 2004, amplía la

cuota de participación femenina de estas organizaciones a no menos del cincuenta por ciento en todas las candidaturas, con la debida alternancia (listas alternadas hombre-mujer, mujer-hombre), para los cargos de representación, en aplicación de los principios de paridad y alternancia. Con relación a las medidas para beneficiar la participación de las mujeres, tomando en cuenta que el mayor porcentaje de personas indocumentadas son mujeres del área rural, una medida transcendental para favorecer el acceso de las mujeres al derecho de participar en elecciones, a votar y elegir, es la aprobación de la Ley N° 2616 de gratuidad del registro y extensión del certificado de nacimiento y la inscripción por vía administrativa para personas mayores de 12 años. Esta ley constituye un mecanismo que posibilita mayor participación de las mujeres del área rural, sin embargo, al presente, es aún insuficiente.

La mujer en la política está asumiendo puestos de responsabilidad y con capacidad de decisión, lo cual es esencial porque a través de esta se pueden establecer diversas acciones en pro de los sectores desfavorecidos, desde su posición pueden influir en el cambio de leyes que ayuden al resto de las mujeres a avanzar en sus ámbitos respectivos. Las mujeres que incursionan en política deben impulsar el principio de igualdad de oportunidades, y su aportación es imprescindible, por lo que es necesario diseñar políticas sociales que influyan en el avance en la igualdad de oportunidades, y adoptar actitudes para que la igualdad conseguida sea una igualdad real.

2.3.6 Roles de género

Los roles de género son el conjunto de comportamientos, actividades que la sociedad dice que son los correctos, también es parte nuestra manera de pensar. Es así que, es importante citar a Valdez, Medina, Díaz y Pérez (2005) quienes señalan que:

Múltiples culturas adoptaron una forma específica de organización de la división sexual del trabajo. Según esta, le correspondió a la mujer el espacio del hogar por su capacidad para gestar y amamantar a los hijos debido al cuidado que estos requieren, se le asignó el tiempo en que era imprescindible su presencia, e incluso más. Por su proximidad espacial, se ocupó del resto de las funciones vinculadas al espacio de la casa, mientras que el hombre se dedicara a la agricultura, la cacería, la domesticación de animales y la guerra. Por ello, las mujeres, hasta hoy, han sido educadas sobre todo para las labores domésticas, el

cuidado y la educación de los hijos, en comparación con los hombres, que lo han sido para ser los proveedores y protectores del hogar (p: 209)

Asimismo, estos autores manifiestan que de esta forma surge una clara diferenciación entre hombres y mujeres: mientras que el sexo es una categoría biológica, con el concepto de género se hace referencia a la construcción social del hecho de ser varón o mujer, las expectativas y valores, la interrelación entre estos y las diferentes relaciones de poder y subordinación existentes entre ellos en una sociedad determinada. (Valdez, Medina, Díaz y Pérez, 2005, p: 210).

Por su parte, Fernández (2000), indica que:

El término género se vio fortalecido en la década de los sesenta gracias a la revolución sexual y a las aportaciones de las autoras encuadradas dentro de la llamada “segunda ola” de los movimientos feministas, quienes se sintieron beneficiadas con el cambio de sexo a género, ya que con este último término podían poner de manifiesto que esos significados varían de acuerdo con la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales y las relaciones grupales y normativas, en cada generación y en el curso del tiempo (p: 209)

Por otra parte, la demanda femenina por una mayor autonomía tendrá inevitablemente el precio de que en el ámbito de las relaciones personales puede suscitarse una mayor polarización entre los sexos, no una mejor integración y armonía. Las mujeres deberán renunciar hasta cierto punto a la seguridad del compromiso y el apoyo masculino; sin embargo, el hombre se habrá de resignar a reducir su estatus, compartir la tarea de la manutención y expresar más sus afectos, lo que le representará una lucha creciente por no dejar de lado las ocupaciones y desempeños identificados con la programación biológica, gracias a la cual han podido hasta ahora ejercer lo que han entendido como masculinidad (Barrios, 2008)

Asimismo, Poma y Mendoza (2012) indican que los roles de género se encuentran reflejados en las diferentes actividades, actitudes y en el comportamiento de hombres y mujeres, están moldeados por la sociedad, influidos por la religión, valores culturales, economías y sistema político; son aprendidos a través de un proceso de socialización,

varían de una cultura a otra, así como dentro de cada sociedad de acuerdo a la edad, clase social, generación, etnia, entre otros.

La asignación social de funciones y actividades a las mujeres y a los hombres naturaliza sus roles, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida. La naturalización de los roles y atributos de género promueve que existe una relación determinante entre el sexo de una persona, su capacidad para realizar una tarea y la valoración social que se le otorga a ello.

A su vez, el rol de género tiene en la familia el espacio primario para la socialización de sus miembros, puesto que donde da lugar a la transmisión de los sistemas de normas y valores que rigen a los individuos y a la sociedad como un todo. Es así que, la familia va estimulando el sistema de diferenciación de valores y normas entre ambos sexos, además, la idea que se tiene sobre el rol de padre, madre, esposa o esposo, está condicionada en gran medida por la sociedad de la cual somos resultado. El contexto familiar refuerza la diferenciación genérica, dando actividades diferentes a niños y a niñas; siendo que, a las niñas se les destinan aquellas relacionadas con el hogar, servir, atender a otros; mientras que a los niños se reservan actividades de competencia que les permiten tener un mayor control sobre el medio externo, este es el inicio donde se delimitando las normas de comportamiento y dejando claras las expectativas sociales hacia cada sexo. Por tanto, la familia es el principal eslabón del proceso de identificación sexual dado que es formadora y de difícil sustitución (Poma y Mendoza, 2012, p: 25).

Los roles de género se aprenden desde la infancia, observando a las personas del mismo sexo, los papás colaboran a aprender el rol de género cuando compran alguna ropa de color rosa si es niña y azul si es niño, al igual que cuando compran juguetes u otras cosas, también se aprende el rol de género por los modelos sociales que hay, como artistas, modelos, entre otros.

Las mujeres y los hombres realizan múltiples roles en sus vidas, en la esfera productiva, actividades dirigidas a la producción de mercancías para el consumo o el comercio y las

generadoras de ingreso, también generan actividades relacionadas con la creación y sostenimiento de la familia y el hogar.

Sin embargo, en la mayoría de las sociedades, los roles de los hombres en la esfera productiva son sobresalientes, si bien se están produciendo cambios importantes en su involucramiento en las actividades domésticas y de cuidado, generalmente se desarrollan fuera del hogar lo que les permite realizarlos secuencialmente y no simultáneamente.

Por su parte, las mujeres realizan varias tareas simultáneamente, desempeñando múltiples roles dentro de la esfera reproductiva y productiva; desempeñan así un rol productivo, reproductivo o doméstico y comunitario (las tareas que como generalmente como extensión del rol de cuidado realizan en beneficio de la comunidad promoción y mantenimiento de recursos escasos como el agua, el cuidado de la salud, la educación y otros.). La mayoría de las veces este trabajo es voluntario y, por ende, no remunerado, considerado como natural, procedente de su condición de cuidadoras y, por tanto, invisible en las estadísticas nacionales; por su parte, la gestión comunitaria de los hombres tiende a ser más visible y de mayor valor social. (Poma y Mendoza, 2012, p: 26).

2.3.7 Conflicto Trabajo-Familia

La interacción trabajo-familia ha sido un tema de interés para los investigadores desde la década de los setenta al reconocer el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa.

Para contextualizar el conflicto trabajo – familia empezamos citando a Prieto (2002) quien define el empleo como:

Actividad de trabajo realizada en el espacio público del mercado a cambio de una compensación monetaria y este adquiere importancia al ser el medio por el cual el trabajador brinda un sustento a las personas que quiere, la propia familia, la cual busca fortalecer y desarrollar (p. 186).

Asimismo, Apgar (1998) indica que universalmente la familia:

Es reconocida como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes, además de considerarse como la institución que modera la interacción entre el individuo, la familia y la sociedad (p: 89).

Por su parte, Clark (2000) reconoce que el trabajo y la familia:

Componen esferas desiguales que se influyen recíprocamente y esta interacción se puede explicar desde diversas teorías. Mayoritariamente se ha entendido desde la teoría del Spillover (efecto derrame) que describe como los eventos ocurridos en una esfera vital, ya sean positivos o negativos, “salpican” o afectan a otra esfera vital, es decir, el efecto indirecto que la familia tiene sobre el trabajo y viceversa. Asimismo, la teoría de la permeabilidad se basa en el concepto de permeabilidad asimétrica que existe en la frontera entre trabajo y familia y explica como el grado de flexibilidad de dicha frontera influirá en el nivel de integración de ambas esferas (p: 186).

De igual modo, Clark (2000) indica que, tanto el trabajo como la familia asignan al individuo un rol a cumplir, el cual involucra ciertas demandas específicas.

También, Katz y Kahn (1997) explican que:

Un rol es un conjunto de actividades constantes del individuo que se relacionan con las acciones recurrentes de los demás para alcanzar los resultados esperados. Las personas tienden a participar en una variedad de roles simultáneamente y bajo este supuesto, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) desarrollaron la teoría de rol. Dicha teoría propone que, al desempeñarse múltiples roles, el individuo se enfrenta a un aumento de exigencias que resultan difíciles de cumplir cuando son incompatibles, ocasionando una fricción entre roles que produce una tensión psicológica (p: 187).

La incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares produce presiones que conllevan al conflicto trabajo-familia. Greenhaus y Beutell (1985) definen este concepto como una “forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos”. En otras palabras, es la percepción de fricción ocasionada por la disparidad de las exigencias del trabajo y la familia. Técnicamente, este conflicto ocurre cuando las responsabilidades laborales interfieren con las actividades familiares.

Asimismo, Greenhaus y Beutell (1985) identificaron tres tipos de conflicto trabajo-familia: El primero basado en el tiempo, sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, entre otros). El segundo, originado en la tensión, se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, y otros). Y el tercero, relativo al comportamiento, aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia

de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, entre otros) (p: 187).

Es importante manifestar que, el conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial significativo pues involucra dos elementos específicos en la vida de los trabajadores. Por lo que, Garrido y Uribe (2010) definen riesgo psicosocial como: “aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que, al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador” (p: 481). Por su parte, Moreno y Baez (2010) consideran al conflicto trabajo-familia como:

Un riesgo psicosocial relevante, pues involucra a los dos referentes más determinantes de la vida del trabajador, cuya interacción tiene un valor crítico central. La familia y el empleo son dos de las instituciones más importantes en la vida de la mayoría de las personas.

La salud física y la calidad de vida del trabajador se ven afectadas de forma negativa por el conflicto trabajo-familia, es así que, Hath y Farrell (2010) consideran que las presiones de tiempo, esfuerzo y comportamiento que exigen los roles laborales y familiares repercuten en la calidad de vida de la persona. Por su parte, Herrera y Cassals (2005) manifiestan que, (...) los hombres han demostrado menos disposición para organizar su tiempo libre para colaborar en las tareas del hogar en comparación con las mujeres, cuando ambos deberían participar en los quehaceres domésticos del hogar que comparten.

Actualmente, la relación trabajo-persona, repercute el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación trabajo-familia, promoviendo con ello una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las personas deben asumir responsabilidades del hogar como también las laborales.

Por su parte, Greenhaus y Beutell (1985) señalan que la demanda de roles, puede ocasionar lo que se conoce como el conflicto trabajo-familia. Los autores plantean que dicho conflicto posee tres componentes:

El primero, se relaciona con el tiempo, respaldado, en que el tiempo es un recurso muy escaso. Es así que, cuando las personas dedican más tiempo al cumplimiento de uno de los roles, ya sea de índole laboral o familiar, se limita la posibilidad de cumplir con las exigencias del otro, lo cual puede repercutir negativamente en el bienestar de la persona en cuanto invierte energías que sobrepasan su capacidad. El segundo, se basa en las presiones, éste se relaciona con la tensión que genera uno de los roles, interfiriendo en el cumplimiento del otro. El tercero, basado en el comportamiento, se relaciona cuando en un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro. Lo anterior, muestra visiblemente la relación directa entre trabajo y familia, lo que hace pensar en la interferencia recíproca que puede darse entre estas dos dimensiones, generando un conflicto entre trabajo y familia o viceversa, sino se cuenta con un ajuste entre los roles de la familia y del trabajo (p: 93).

2.3.7.1 Las nuevas prácticas sociales en el ámbito familiar

La familia nuclear constituida en torno a la autoridad del padre y acreditada por el conjunto de instituciones sociales, está siendo debatida por procesos interrelacionados, tras la transformación de la organización del trabajo en una economía global, mayores niveles académicos e incorporación de la mujer al mercado laboral, el control de embarazos, estilos de vida diferentes y un mayor cuidado por parte de las mujeres. Son muchos los indicadores que presentan tendencias de cambio significativos en la estructura familiar (Castells, 1999).

Vale mencionar que, la familia nuclear se debilita y surgen nuevos tipos de familias, crecen las disoluciones matrimoniales, se retrasa la edad matrimonial, se eleva la convivencia, disminuyen las tasas de fecundidad y en creciente proporción nacen niños fuera del matrimonio. A su vez, como resultado de las separaciones y de la maternidad individual, la proporción de hogares con un solo progenitor con hijos dependientes aumenta. Asimismo,

con la disolución de los matrimonios y el aumento del número de convivencias, se diferencia la familia de la relación de pareja y se multiplican las relaciones parentales, ocasionando que los hijos puedan tener más de un padre o madre al separar la paternidad y maternidad biológica de la social (CEPAL, 2002).

Por otra parte, las migraciones de las mujeres hacia países desarrollados en búsqueda de oportunidades de sobrevivencia para su familia, significa una presión de cambio importante en las normas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito familiar.

Los cambios en la organización del trabajo, en el sentido de un incremento de flexibilidad, generan una mayor variedad de trayectorias laborales y una mayor inestabilidad al interior de cada una de las biografías laborales masculinas, caracterizados por sucesivos desplazamientos en el mercado laboral. Si ambos miembros de una pareja trabajan en tales condiciones ya no es posible que uno de ellos asuma de forma permanente la responsabilidad de proveer y se generan las condiciones para una renegociación del reparto del trabajo y de las oportunidades al interior de la pareja (Mauro, Araujo y Godoy, 2001).

Ahora bien, la existencia del movimiento global de mujeres ha sido esencial en la búsqueda de nuevas normatividades que den cuenta de la diversidad de familias y reconozca la individualidad de los sujetos al interior de ellas. Por otra parte, las mujeres han presionado para desplazar la frontera que separa lo privado y lo público, poniendo como temas de agenda y objeto de nuevos derechos, prácticas anteriormente consideradas privadas: respeto y reconocimiento de la intimidad, la violencia y los derechos sexuales y reproductivos.

La incorporación creciente de la mujer al trabajo, ha puesto al debate más público las relaciones entre los ámbitos productivo y reproductivo. Ocasionando ello la erosión de las fronteras que organizaban internamente las sociedades, dando lugar a distinguir experiencias que antes se mantenían fusionadas al interior de la estructura familiar: la persona, la privacidad, la intimidad y la afectividad (CEPAL, 2002).

2.3.7.2 Conciliación trabajo – familia

Son múltiples las investigaciones referidas al conflicto trabajo – familia y sus implicancias ante el cumplimiento de variados roles que ocasiona en ciertos casos deterioro en la familia y por ende un desajuste psicológico, social y daños en la salud. Por lo que, es importante conocer también que estrategias utilizan las familias para equilibrar el componente trabajo – familia.

En esta línea debemos citar a Maganto, Bartau, y Etxeberria, J. (2004) quién indica que el término de corresponsabilidad familiar se refiere:

A los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia. Comprende las dimensiones de reparto justo: una actuación coordinada y la asunción de la responsabilidad compartida. En este contexto, no se trata solo de asumir el trabajo que “me pertenece” dentro de esta familia, sino también el trabajo que “nos pertenece”, o, en su caso, que sea susceptible de pertenecernos en el futuro (p: 295).

El trabajo doméstico debe estar distribuido por partes iguales, sin embargo, la realidad es distinta. Si bien las mujeres hacen menos trabajo doméstico y de cuidado que hace veinte años y los hombres realizan un poco más ahora, siguen siendo ellas las que invierten mucho más tiempo en las tareas del hogar. Es así que, la corresponsabilidad familiar, entendida como una distribución de las labores y responsabilidades domésticas equitativa, que involucre por igual a todos los que conforman el grupo familiar, todavía no se ha logrado (Rodríguez, Peña y Torío, 2010).

Por lo que, la existencia de barreras culturales (los roles de género) y estructurales para la reorganización de los tiempos de trabajo (tipos de actividad productiva, tipo de horarios, entre otros); exigencias de movilidad laboral, que pueden limitar a las personas trabajadoras del apoyo de la red familiar y precariedad del empleo, que priva el poder de negociación de los trabajadores ante la empresa o instituciones (López, Ibor, Escot, Fernández y Palomo, 2010).

En relación a las prácticas laborales positivas, como la flexibilidad en el horario laboral, un clima organizacional positivo y beneficios organizacionales (bonos, comisiones, metas, entre otras), estos pueden beneficiar la vida familiar, debido a que se produce un ajuste entre el trabajo y la familia. Sin embargo, esto debería ocurrir en un contexto que no implique la pérdida de derechos laborales o de ingreso estable, o una limitación severa del acceso a la seguridad social de las que ya se disponga. Yáñez (2004) ha mostrado:

Cómo, en un contexto de rápido cambio del mercado de trabajo, muchas medidas de flexibilización laboral suponen mayores grados de informalidad del empleo, afectando más a las mujeres dado el mandato cultural que les hace responsables del trabajo doméstico y de cuidado, específicamente a aquellas con menores niveles de educación. El trabajo a domicilio, por ejemplo, se sitúa muchas veces en un área gris en relación con aspectos como la protección contra accidentes del trabajo y la extensión de la jornada. Como refieren Ernst y Ollier-Malaterre (2013), el contexto cultural, pero también el legal, determinará que la aplicación de este tipo de políticas por parte de las organizaciones no tenga resultados discriminatorios o contribuya a reforzar patrones de desigualdad existentes (p: 296).

Gornick y Meyers (2004) señalan que desde el punto de vista con fines normativos se identifican tres vertientes en las que las medidas de conciliación o corresponsabilidad familiar pueden desarrollarse en tres componentes: el primero, que privilegia el desarrollo y bienestar de los niños y niñas, como el fortalecimiento de sistemas públicos de cuidado en centros infantiles, educación inicial y primaria, el segundo, busca facilitar que las familias (habitualmente las mujeres) puedan conciliar la vida laboral y familiar (a través de descansos posnatales extendidos o permisos por enfermedad de los hijos menores) y el tercero, que busca promover la equidad de género, específicamente en el mercado de trabajo a través de: fueros maternales, la prohibición de condicionar la contratación ante la no presencia de embarazo o de hijos pequeños. La regulación de trabajos típicamente femeninos, como el realizado a domicilio o el servicio doméstico, de manera que un segmento significativo de mujeres no se vea forzada a escoger entre tener un empleo remunerado o tener una familia.

La organización del trabajo doméstico y de cuidado remunerado merece atención especial, puesto que trata de un sector ocupacional muy feminizado; este sesgo de género podría verse diferente en la medida en que varíen las percepciones culturales que vinculen feminidad y trabajo doméstico o de cuidado, además, en la medida en que las mejores

condiciones laborales (incluyendo salarios) hagan de este un sector atractivo para los hombres.

No cabe duda que la comunicación dentro de la familia es la principal herramienta para lograr la conciliación trabajo – familia, puesto que ello permitirá una organización de actividades donde estén involucrados todos; como padres, deben coordinar el cuidado del hogar y los hijos, también, recurrir a otros medios (centros infantiles, guarderías) que coadyuven al cuidado de los hijos pequeños, organizar el tiempo de la mejor manera tanto en el trabajo como en el hogar permitirá una conciliación oportuna y llevadera.

2.3.8 Modelo Ecológico

Este modelo nos permite analizar cómo influyen en el desarrollo y en la conducta de los sujetos el modo como se percibe su entorno, es así que, se consideró oportuno para fundamentar la problemática abordada en la presente investigación, por lo que, es necesario partir en que Bronfenbrenner citado por Gratacós refiere:

El modelo ecológico consta de un enfoque ambiental sobre el desarrollo del individuo mediante los diferentes contextos en los que este se desenvuelve, es así que, los distintos ambientes en los que participan las personas intervienen de forma directa en su cambio y su desarrollo cognitivo, moral y relacional. (...), las personas nacen con una serie de atributos genéticos que se desarrollan en función del contacto con el entorno que realiza el individuo. De igual modo, Bronfenbrenner refiere que los ambientes naturales componen la principal influencia sobre la conducta humana y sobre el desarrollo psicológico de las personas, este modelo determina una serie de estructuras ambientales en diferentes niveles en los que se desenvuelve el ser humano, las mismas entran en contacto con las personas desde el momento que nacen y les acompañan durante toda su vida. Por otra parte, los cuatro sistemas que conforman el modelo ecológico son: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema. (s/a)

2.3.8.1 Microsistema (familia, amigos, escuela y trabajo)

Es el nivel más cercano al sujeto, e incluye los comportamientos, roles y relaciones característicos de los contextos cotidianos en los que éste pasa sus días, es el lugar en el que la persona puede interactuar cara a cara fácilmente, como en el hogar, el trabajo, sus amigos (Bronfenbrenner, 1992, p: 47).

2.3.8.2 Mesosistema (familia, trabajo y vida social)

Comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente. Es por tanto un sistema de microsistemas. Se forma o amplía cuando la persona entra en un nuevo entorno. Es decir, vendría a representar la interacción entre los diferentes ambientes en los que está inmerso el sujeto. (Bronfenbrenner, 1979, p: 44)

2.3.8.3 Exosistema (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja)

Se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (Bronfenbrenner, 1979, p: 44).

2.3.8.4 Macrosistema (cultura, política y momento histórico-social)

En una sociedad o grupo social en particular, la estructura y la sustancia del micro, el meso y el exosistema tienden a ser similares, como si estuvieran contruidos a partir del mismo modelo maestro, y los sistemas funcionan de manera similar. Por el contrario, entre grupos sociales diferentes, los sistemas constitutivos pueden presentar notables diferencias. Es así que, analizando y comparando los micro, meso y los exosistemas que caracterizan a distintas clases sociales, grupos étnicos y religiosos o sociedades enteras, es posible describir sistemáticamente y distinguir las propiedades ecológicas de estos contextos sociales (Bronfenbrener, 1979, p: 27-28).

En ese sentido, es importante mencionar que, si bien existen cuatro sistemas que conforman el modelo ecológico, por la particularidad de la presente investigación se tomará en cuenta lo establecido por el Microsistema, puesto que este establece el nivel más cercano a la persona, además, incluye los comportamientos, los roles y las relaciones características de los contextos cotidianos en los que se desenvuelve el individuo, también, conforma el

contexto en el que la persona es capaz de interactuar cara a cara con los demás. Los ambientes específicos que se englobarían en el microsistema serían el hogar, el puesto de trabajo, las relaciones con los amigos, y otros. Las características principales de este sistema son:

a) **Relativamente estable**

Los espacios y ambientes donde las personas permanecen durante la mayor parte de su día a día tienden a ser estables. El hogar, el puesto de trabajo, la escuela, las relaciones de amistades, y otros. Son elementos que no suelen estar sujetos a una gran variedad. No obstante, en momentos concretos estos pueden modificarse y afectar de forma directa al individuo. Los elementos principales que pueden hacer variar el microsistema de una persona son: Cambio de domicilio y de las personas con las que se convive, formación de una nueva familia, cambio de escuela o puesto de trabajo, padecimiento de alguna enfermedad que requiera hospitalización y cambio de amistades.

b) **Los elementos del microsistema se retroalimentan**

Los elementos que conforman el microsistema de una persona abarcan una multitud de variables y factores que interaccionan y se retroalimentan entre sí, de este modo, el microsistema de un niño en la escuela puede afectar directamente a su microsistema familiar y viceversa. Todas las personas se ven expuesta a que las relaciones y dinámicas establecidas en un ambiente próximo puedan afectar a los otros.

c) **Los microsistemas afectan directamente a la persona**

Las relaciones establecidas en los microsistemas se caracterizan por ser las más influyentes en el desarrollo del individuo, dependiendo de lo que haga la persona en su día a día, los estímulos directos que reciba de los contextos y de la relación con las personas que interactúa marcan su desarrollo cognitivo, moral, emocional, ético y conductual (Gratacós, s/a).

El modelo citado con anterioridad, permitió lineamientos para el análisis de resultados de la presente investigación, permitiendo analizar cómo influye el conflicto de rol en las mujeres y como es visualizado y sentido por su entorno.

2.3.9 Economía del cuidado

Promover la igualdad para las mujeres en la prestación de cuidados es necesario en el mundo laboral; el trabajo de cuidado tiene espacio en múltiples contextos, tanto en el formal como el informal y público. El cuidado de los niños y niñas en servicios públicos, la educación inicial, los cuidados para personas con discapacidad o de la tercera edad son ámbitos que integran la económica del cuidado, es así que, citaremos a Pérez (1996) quién refiere que la economía feminista se caracteriza por:

Poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados, es así que el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La preocupación no está en la perfecta asignación, sino en la mejor provisión para sostener y reproducir la vida. Por lo mismo, la economía feminista tiene como una preocupación central en la cuestión distributiva y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica (...) por ello sus contribuciones buscan fortalecer el desarrollo de la economía como una ciencia social y un abordaje multidisciplinario, en diálogo con otras corrientes de pensamiento, con otras disciplinas y con otros movimientos políticos (p: 66).

En este orden de ideas, uno de los principales aportes de la economía feminista fue la recuperación de un debate de larga data dentro del feminismo: aquel conocido como debate del trabajo doméstico que, previamente y en diálogo con la teoría marxista, argumentó sobre la necesidad de visibilizar el rol del trabajo doméstico no remunerado en el proceso de acumulación capitalista, y las implicancias en términos de explotación de las mujeres, tanto por parte de los capitalistas como de “los maridos” (Pérez, 1996, p: 35).

También, Pérez (1996) indica que la revitalización de este debate dentro del campo económico dio lugar a la promoción del concepto de economía del cuidado, mismo que tiene recortes difusos y es en sí mismo un objeto en permanente discusión; el contenido del concepto describe a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia diaria de las personas en la sociedad en que viven. Contiene el autocuidado, el cuidado directo de

otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros).

Asimismo, el cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) además de las que podrían auto proveerse dicho cuidado.

De igual modo, relacionar la idea de cuidado a la economía involucra enfatizar aquellos elementos del cuidado que causan o contribuyen a producir valor económico. Y aquí reside la particularidad del abordaje. A través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende al menos dos objetivos: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y, en segundo lugar, dar cuenta de las incompatibilidades en que se organiza el cuidado para la vida económica de las mujeres (p: 37).

Asimismo, los cuidados siempre han sido imprescindibles para el bienestar social, sin embargo, el tema de cuidados ha pasado del olvido al debate en espacios públicos gracias a la lucha de las mujeres desde distintas posiciones. Por lo que, su incorporación en el mundo laboral ha hecho mover los cimientos de la estructura patriarcal que aislaba a las mujeres al ámbito doméstico como única posibilidad. También, ante la modificación de la estructura familiar y la figura de permanente cuidadora, surgen las peticiones por parte del movimiento feminista de una serie de derechos laborales que garanticen aspectos para la vida reproductiva y así poder conciliar el trabajo remunerado con la vida personal.

Por otra parte, la economía del cuidado está creciendo a medida que desarrolla la demanda de cuidado de los niños, cuidado de personas discapacitadas y de las personas de la tercera edad, por lo que generará numerosos empleos en los próximos años. No obstante, el trabajo de cuidados en todo el mundo sigue estando caracterizado por la falta de beneficios y protecciones, por bajos salarios o nula compensación, y por el riesgo de sufrir daños físicos,

mentales y, en algunos casos, abuso sexual. Es indudable que se requieren nuevas soluciones a la prestación de cuidados en dos frentes: en lo que respecta a la naturaleza y la facilitación de políticas y servicios de cuidado, y en términos de las condiciones en que los cuidados se prestan (OIT, 2008).

Es así que, el trabajo de cuidado (entendido en un sentido amplio, pero en este caso focalizado especialmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en el interior de los hogares) cumple una función esencial en las economías capitalistas y la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema no podría reproducirse. Es así que, en el análisis económico convencional, este trabajo se encuentra invisibilizado y, por el contrario, la oferta laboral se entiende como el resultado de una elección racional de las personas (individuos económicos) entre trabajo y ocio (no trabajo), determinada por las preferencias personales y las condiciones del mercado laboral (básicamente, el nivel de los salarios). Por lo que, no se tiene en cuenta ni el trabajo que esa fuerza laboral tiene incorporada (al estar cuidada, higienizada, alimentada, descansada), ni el trabajo del cual se la libera al eximirla de responsabilidades de cuidado de aquellos con quienes convive.

Por otra parte, Rodríguez (2015) refiere que la forma de la organización social del cuidado se vincula con el cuidado como experiencia socioeconómicamente estratificada. Puesto que, los hogares pertenecientes a diferentes estratos económicos cuentan con diferentes opciones para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Las mujeres que viven en hogares de ingresos medios o altos cuentan con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado (guarderías públicas o privados) o de pagar por el trabajo de cuidado de otra mujer (trabajadora del hogar). Esto calma la presión sobre su propio tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, liberándolo para otras actividades (de trabajo productivo en el mercado, de autocuidado, de educación o formación, de esparcimiento).

Estas opciones se encuentran limitadas o directamente no existen para la enorme mayoría de mujeres que viven en hogares de estratos socioeconómicamente bajos. En estos casos, la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres puede ser superior y las restricciones para realizar otras actividades (entre ellas, la participación en la vida económica) son rígidas, es así que, la organización social del cuidado resulta en sí misma un reproductor de la desigualdad (Rodríguez, 2015, p: 42).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. Diseño metodológico

En la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo con un diseño no experimental, el cual es flexible cuando se trata de estudiar tanto un caso único como múltiple, propicia el abordaje de temas poco estudiados o poco conocidos a través de múltiples fuentes de datos y posee la capacidad de dar espacio a lo inesperado.

La investigación cualitativa presenta como principal característica, el interés por captar la realidad social a través de los ojos de las personas que lo protagonizan desde su propio contexto, para lo cual partimos del construccionismo social.

Asimismo, la investigación se desarrolló con un tipo de investigación de estudio descriptivo, aplicado al conflicto de roles laborales y familiares de las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, estableciendo ello como la unidad de análisis, en donde se estudió diferentes aspectos en relación a la temática.

Fases metodológicas de la investigación:

Fase I: Exploración: se realizó una revisión documental para la construcción del balance teórico y se realizó un primer acercamiento (entrevistas) con las madres que fueron sujeto de estudio, para contextualizar la problemática.

Fase II: Relevamiento de información: Se aplicaron técnicas e instrumentos de acuerdo a los componentes establecidos como ser:

- Laboral: horarios de trabajo, nivel salarial, cargo.

- Familiar: estado civil, número de hijos, tipo de familia.
- Cuidado del hogar: como organizan las actividades del hogar, limpieza, orden, lavado de ropa, zapatos y utensilios de cocina, quien realiza las comidas.
- Cuidado de los hijos: organización para el llevado y recojo del colegio, apoyo de tareas, participación en las actividades del colegio.

Fase III: Análisis de resultados: se realizó la identificación de las categorías y sub categorías con base a los resultados de las entrevistas en respuesta a la pregunta de investigación.

3.1 Método de investigación

En el proceso de trabajo de investigación se utilizó la lógica inductiva hermenéutica, permitiendo ello el proceso de análisis de datos específico de la problemática abordada (Conflicto de roles familiar-laboral).

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es importante mencionar que, si bien existen diferentes técnicas para el levantamiento de datos, por la particularidad de la investigación y en respuesta a los objetivos propuestos, se vio por pertinente realizar entrevistas semiestructuradas a cada una de las madres administrativas que fueron parte del estudio.

3.2.1 Revisión documental

La revisión documental permitió el soporte teórico y referencial de la investigación, permitiendo conocer y analizar las experiencias desarrolladas en otros contextos por investigadores extranjeros y nacionales, además, se realizó la revisión al enfoque de género para poder analizar la división sexual del trabajo, condición de género de las mujeres, roles

de género y economía del cuidado; asimismo, se consultó el modelo ecológico, para indagar la organización familiar, sus funciones y sus competencias.

3.2.2 Entrevista semiestructurada

Para la identificación de la población entrevistada, se envió notas escritas a los seis directores de las Áreas Académicas de la UAP, esto, para conocer quiénes eran las madres administrativas que trabajan bajo su dependencia; de acuerdo a la información recibida, se realizó la delimitación de la población sujeto de estudio.

La aplicación de entrevistas inició en noviembre de 2018 a junio del 2019. Las entrevistas semiestructuradas se realizaron a dieciocho (18) madres administrativas que trabajan en la Universidad Amazónica de Pando, con tipo de contrato eventual y consultoría en línea, todas ellas desempeñan funciones en las áreas académicas de la UAP.

Las entrevistas contaron con una guía elaborada con preguntas semiestructuradas utilizada en el estudio, se tomó como referencias las recomendaciones de Gubrium y Holstein (2002). Las mismas se diseñaron en un lenguaje sencillo y de forma que aseguraron la correspondencia de los objetivos planteados, asimismo, se solicitó autorización para grabar las mismas, por lo que se le explicó a cada participante que toda la información registrada era con fin académico y que por ello no se registraría su nombre, es así que, se aplicaron 3 entrevistas a cada una de las participantes de la investigación, esto, porque fue importante ganar la confianza de las entrevistada y en la primera plática no se consiguieron muchos datos, por lo que fue conveniente marcar otros encuentros para el relevamiento de información.

El desarrollo de la técnica estuvo orientada a conocer los componentes: laborales, familiares, cuidado de los hijos y cuidado del hogar; por otra parte, al momento de la entrevista, se tuvo a mano una libreta para registrar algunos datos; se consiguió la confianza para que las mujeres pueden manifestar con libertad su sentir. (Ver anexo N° 2).

3.3 Unidad de Análisis

La unidad de análisis de la presente investigación está conformada por dieciocho madres administrativas de las áreas académicas de la Universidad Amazónica de Pando.

La investigación concentra como ya se mencionó un alto componente cualitativo, debido a que incorpora elementos a través de los cuales se pretende priorizar el análisis e interpretación de los acontecimientos y hechos que conllevan al conflicto de rol familiar – laboral.

3.4 Población y Muestra

Para la presente investigación se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, de casos típicos, este tipo de muestreo selecciona individuos que poseen claramente las situaciones que se analizan o estudian.

Con relación a la población se tomó como referencia las variables tales como: ser de sexo femenino, que sean madres y que realicen funciones administrativas en la UAP.

La muestra es aleatoria y está de acuerdo a la delimitación del problema y estuvo conformado de la siguiente forma:

Tabla 1
Áreas Académicas

ÁREAS ACADÉMICAS DE LA UAP	Nº
Área de Ciencias Sociales y Humanísticas	3
Área de Ciencias Jurídicas y Políticas	3
Área de Ciencias Económicas y financieras	3
Área de Ciencias y Tecnología	3
Área de Ciencias Biológicas y Naturales	3
Área de Ciencias de la Salud	3
TOTAL	18

Fuente: elaboración propia

Cabe mencionar que, esta delimitación proviene del relevamiento de datos realizado con los Directores de área que proporcionaron la información referida al número de madres que desempeñaban funciones administrativas en la gestión 2019.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO

4. Análisis sociodemográficos de las entrevistadas

Este capítulo presenta un análisis sociodemográfico de las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, describiendo datos personales y laborales, asimismo, el apartado muestra los hallazgos referido al trabajo doméstico y como este es naturalizado como rol de la mujer, también, el cuidado de la familia y su implicancia en el cuidado de los hijos como responsabilidad directa de la madre y, además, las tareas feminizadas y masculinizadas definidas en el hogar.

Tabla 2
Datos sociodemográficos

Código	Estado civil	Edad	Nivel de formación	Tipo de contrato	Horas de trabajo semanal	Nº de hijos	Edad de los hijos	Nivel de escolaridad de los hijos
E.1	Concubina	39	Universitaria Cursando el 9no semestre	Eventual	40 horas	2	22 y 10 años	Universitario y 5to de primaria
E.2	Soltera	33	Licenciatura/ Cursando un posgrado	Eventual Administrativo y Docente tiempo horario	43 horas	2	15 y 9 años	4to de secundaria y 4to de primaria
E.3	Soltera	35	Licenciatura y Maestría	Eventual Administrativo y Docente tiempo horario	45 horas	4	15, 14, 13 y 7 años	4to, 3ro, 2do de secundaria y 2do de primaria
E.4	Concubina	39	Licenciatura	Eventual Administrativo y Docente tiempo horario	45 horas	2	13 y 8 años	2do de secundaria y 4to de primaria
E.5	Soltera	32	Licenciatura y Maestría	Eventual	50 horas	3	18, 14 y 2	Primer año de Medicina, 3ro de secundaria y guardería
E.6	Soltera	42	Licenciatura	Eventual Administrativo y Docente tiempo horario	45 horas	4	17, 14, 7 y 3 años	6to, 3ro de secundaria y 2do de primaria
E.7	Soltera	28	Licenciatura	Consultoría en línea	42 horas	1	2 años	-

E.8	Concubina	43	Universitaria	Eventual	42 horas	3	23, 18 y 15	Universitaria, 6to y 4to de secundaria
E.9	Casada	33	Licenciatura/ Cursando un posgrado	Consultoría en línea	45 horas	2	17 y 5	Universitaria y 2da sección
E.10	Concubina	26	Ingeniería	Consultoría en línea	45 horas	1	6 meses	-
E.11	Concubina	35	Licenciatura	Eventual	45 horas	2	10 y 12	5to de primaria y primero de secundaria
E.12	Concubina	32	Licenciatura	Consultoría en línea	50	2	10 y 6	5to y 1ro de primaria
E.13	Soltera	38	Secretaria Ejecutiva	Eventual	45	4	19, 16, 10 y 4	Universitario, 5to de secundaria, 5to de primaria e inicial
E.14	Soltera	43	Licenciatura	Consultoría en línea	45	3	20, 17 y 15	4to y 5to de secundaria y 2 años de Universidad (Ing. Agroforestal)
E.15	Casada	29	Estudiante 9º semestre	Consultoría en línea	40	2	5 y 9 meses	Inicial
E.16	Concubina	35	Ingeniería	Consultoría en línea	45	1	12	1ro de secundaria
E.17	Concubina	42	Ingeniería	Consultoría en línea	40	3	16, 10 y 8	5to de secundaria, 5to y 3ro de primaria
E.18	Soltera	35	Licenciatura	Eventual	45	1	15	4to de secundaria

Fuente: elaboración propia

A través de la aplicación de instrumentos como la entrevista, se conoce que, de las dieciocho (18) mujeres entrevistadas, ocho (8) de ellas viven en concubinato, ocho (8) son solteras y dos (2) son casadas; estos datos nos muestran que ocho (8) de ellas asumen la responsabilidad directa en la alimentación, cuidado, educación de sus hijos y otros; las demás, si bien tienen pareja, también asumen responsabilidades dentro del hogar que serán señaladas líneas abajo.

Por otra parte, el rango de edad de las mujeres entrevistadas está entre los 26 a 43 años.

En relación al nivel de instrucción, 16 de ellas tienen título profesional y 2 están cursando una carrera universitaria.

En lo que respecta al número de hijos, dos (2) de ellas tienen cuatro (4) y las demás entre tres (3), dos (2) y uno (1).

Asimismo, del total de las entrevistadas ocho (8) de ellas tienen una contratación laboral en la Universidad Amazónica de Pando por consultoría en línea, diez (10) son eventuales, entre ellas cuatro (4) además de ser eventuales son docente tiempo horario; la diferencia en estos tipos de contratos es la siguiente:

- **Consultoría en línea:**

En Bolivia, el contrato de trabajo está amparado por la Ley General del Trabajo e implica beneficios sociales para el trabajador, de igual modo en Bolivia también está permitido el contrato como consultor, establecida en la Resolución de la Autoridad en Pensiones AP129/2011 que refiere los tipos de consultores (línea o por producto) para entidades públicas y privadas y además reglamenta las obligaciones del consultor y de la entidad.

Consultor en línea es la persona natural que presta servicios en el sector público de acuerdo a las normas básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios SABS y se encuentran sujetas al Régimen Complementario de Impuestos al valor agregado (RC-IVA) (Bolivia Impuestos, 2019).

De acuerdo a los datos recopilados con una de las mujeres que trabaja como consultora en línea se conoce:

“Son más de 3 años que soy consultora en línea, usted sabe que este tipo de contrato no es igual a los de planta o a los eventuales, porque nosotros no contamos con seguro de salud, no tenemos aguinaldo, a veces hasta nuestro sueldo demora en salir, cada inicio de año

debo esperar que empiecen las clases en el área y rogar a Dios para que me llamen y me digan si voy a seguir como consultora” (E.9).

- **Personal Eventual:**

Son considerados funcionarios eventuales, aquellas personas no permanentes que desempeñan actividades no recurrentes debidamente fundamentadas y compatibles con los objetivos y políticas establecidas por la institución, por lo que no están sometidos a disposiciones aplicables a funcionarios de carrera; sus derechos y obligaciones están regulados por el contrato suscrito (ASFI, 2017).

Por otra parte, una de las participantes del estudio con tipo de contrato eventual indicó lo siguiente:

“Después que pasó medio año me enteré que tenía seguro en la Caja Cordes, y aproveché y aseguré a mis hijos (...) del sueldo no me quejo porque siempre sale antes del 5 de cada mes y tengo bono de té y con eso da para que me organice con los gastos de mi casa, este es mi primer año como eventual y espero seguir trabajando aquí en el área” (E.1).

Las palabras vertidas por las madres administrativas que fueron parte de la investigación, denotan temor ante la duda sobre la continuidad laboral que puedan tener, puesto que si bien existen diferencias en ambos tipos de contratos, desde las diferencias entre partidas presupuestarias de donde proviene su salario (consultoría en línea – IDH, eventual – coparticipación tributaria), la duración de contrato es por el lapso no mayor a 11 meses y cada final de gestión son los inmediatos superiores que analizan la continuidad laboral tomando varios aspectos, pero el principal es la asignación presupuestaria por parte de la institución que en este caso es la UAP.

4.1 Hallazgos de la investigación

El análisis de la información recopilada con las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando, se realizó siguiendo las fases de codificación, descripción, análisis e interpretación (Wolcott, 2003).

En la presente investigación se desarrolló el proceso descrito con la transcripción de las entrevistas, evaluación de los datos al escuchar los audios de las entrevistas, se compararon los datos, se identificaron las categorías, subcategorías y se organizó un contenido coherente con los hallazgos en respuesta a la pregunta de investigación y objetivos trazados.

Las categorías comunes obtenidas del proceso de entrevista, las cuales están directamente relacionadas a los objetivos propuestos para el estudio, son:

- **La naturalización del trabajo doméstico**

Esta categoría presenta citas, palabras o frases que las mujeres participantes del estudio han manifestado sobre el trabajo doméstico. Esta categoría contiene las siguientes subcategorías: el trabajo doméstico, el cuidado de la familia, tareas feminizadas y masculinizadas, todas estas fueron definidas del análisis de las entrevistas.

- **Tensión del trabajo productivo**

En esta categoría de igual modo se encuentra citas, palabras o frases donde las madres administrativas de la UAP, exponen las implicancias del mercado laboral. Esta categoría contiene las siguientes subcategorías: las horas de trabajo extra, la ausencia en las actividades escolares de los hijos y el temor ante la inestabilidad laboral.

- **Habilidades de las mujeres en el uso del tiempo**

La categoría incluye todas las expresiones de las participantes donde mencionan sus experiencias ante actividades específicas ante la colisión trabajo – familia. Esta categoría presenta como subcategorías: la sobrecarga de responsabilidades laborales, la organización del trabajo doméstico y las estrategias creativas en el uso del tiempo.

4.1.1 La naturalización del trabajo doméstico

Podemos manifestar que el trabajo doméstico es impuesto porque es parte de una construcción social que se naturalizó y ha sido considerado como algo que es parte de la vida y que debe ser realizado por las mujeres, es por ello, que éstas toman como parte de la vida el cuidar de los hijos, el esposo y la casa, siendo ello, además, un trabajo invisibilizado.

En relación a los hombres, hay quienes consideran como una obligación realizar ciertos quehaceres en el hogar, por lo que tienen bien claro que las tareas que requieran fibra como rozar el canchón, cambiar un foco o una garrafa son tareas de ellos porque requieren fuerza.

Asimismo, para hablar de trabajo doméstico, es necesario considerar dos principales referencias, la primera, existe el trabajo doméstico que es realizado en el marco de una relación de trabajo en un hogar determinado a cambio de una remuneración, con un horario fijo y que refiere a limpieza del hogar, lavado, planchado, preparación de alimentos y otros. La segunda, es con base al trabajo doméstico realizado en el hogar que también incluye limpieza, lavado, planchado, preparación de alimentos y otros, con la diferencia que las horas de trabajo no tienen límite, ni días festivos, tampoco feriados y del cual no se recibe ninguna remuneración y que además no se considera como un trabajo y también, se lo denomina ama de casa, siendo que, tanto el trabajo doméstico que es remunerado y el que no es, es desempeñado por la mujer y es invisibilizado.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos por parte de las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando que fueron parte del estudio, a modo de

contextualizar es importante mencionar que, todas las que fueron parte de la investigación trabajan de lunes a viernes y los horarios de trabajo fijado por la institución son de 8:00 a 12:30 (mañana) y 15:00 a 18:30 (tarde), el control de ingreso es biométrico (tecnología que permite identificar a las personas mediante el reconocimiento de una característica única e intransferible, como lo es la huella digital), pasado los 10 minutos el marcado registra atraso, de los cuales tres equivale a un día de descuento.

4.1.2 De la preparación de los alimentos

La madre de lunes a viernes se levanta entre 5:30 a 6:00 a preparar las verduras que utilizará en el almuerzo (Picado de cebolla, ajo, zanahoria, pelado de papas, descascado de ervilla, tostado de arroz, fideo), mismo que estará en función al menú que preparará para su familia.

Una vez haya adelantado el almuerzo, procede a realizar el desayuno, que en su mayoría es algo rápido por la premura del tiempo (té, café, leche, chocolate, avena, mixto, jugos, huevos freídos, tortillas, omelet, pan con dulce o mantequilla), este también dependerá del menú y de lo que se tenga en la despensa.

La madre, en su primera jornada laboral retorna a su casa entre las 12:45 a 13:30, (hay casos de mujeres que salen del trabajo a comprar la carne, como hay otras que compran para la semana y la dejan descongelando) una vez en casa proceden a elaborar el almuerzo; quienes tiene pareja, algunas veces comparten las tareas, (hombre hace la carne o el arroz, ensalada o viceversa), como también, hay mujeres que comparten las tareas con sus hijos/as.

La cena, en la mayoría de los casos es algo liviano, consiste en té, café, leche, avena, con pan, como también hay quienes recalientan lo que sobró del almuerzo, esta tarea es realizada por la madre, como también hay casos donde la realiza el hijo/a mayor o el esposo.

Estos datos, nos permiten visualizar la importancia de la presencia de la mujer dentro de una familia, puesto que desde que abre los ojos en la mañana debe pensar en que va a preparar para comer y no solo una vez, sino para las tres comidas del día.

4.1.3 De la limpieza del hogar

Las mujeres que fueron parte del estudio, el 56% presentan el tipo de familia nuclear (formada por un padre, una madre y sus hijos) y el 44% monoparental (consiste en que solo uno de los padres se hace cargo de la unidad familiar y en criar a los hijos).

Por otra parte, las actividades que corresponden a la limpieza del hogar se las ha considerado a aquellas que tienen que ver con barrer, trapear, sacudir los muebles, lavar ropa, platos, planchar, doblar, acomodar la ropa y sacar la basura.

Es así que, en relación a los datos propiciados se conoce que:

“Todos nos dividimos tareas, el mayor se encarga de la limpieza y desempolvar la casa, el otro trapea, yo cocino y lavo los baños” (E.5)

Este dato visualiza la corresponsabilidad familiar fomentada a través de la cooperación y la responsabilidad que promueven las madres para con sus hijos al interior del hogar, puesto que el 94% de la población que participó del estudio ha manifestado que delegan tareas relacionadas a la limpieza del hogar a sus hijos adolescentes.

Asimismo, solo el 20% de la población que cuenta con cónyuge ha indicado que su pareja “le ayuda” los fines de semana en barrer o trapear. Estos datos denotan la naturalización existente en lo que respecta al trabajo doméstico, ya que las mismas mujeres consideran que el hecho de que el marido participe de las tareas domésticas es una ayuda y no una responsabilidad compartida.

De igual modo, del total de población partícipe del estudio, un 11% terciarizan servicios a través de la contratación de una trabajadora del hogar.

“En la mañana tengo una señora que me hace las cosas, lo que es cocinar, lavar, limpia la casa y en las tardes mi hija me colabora” (E.4) y (E.6).

Cabe señalar, que la similitud de estas dos participantes radica en que tienen dos fuentes de ingresos económicos, uno como administrativo y el otro como docente, ambos en la UAP, las diferencias: una de ellas cuenta con pareja, por lo que tiene con quien compartir las responsabilidades económicas de la casa y los hijos. Por su parte, la otra, es madre soltera, sin embargo, ocupa un cargo jerárquico, cuenta con mayor ingreso y le permite terciarizar servicios para contratar a una persona para que cuide de su hogar en las actividades domésticas.

Por otra parte, para ambas, el contar con dos ingresos por mes, significa mayor responsabilidad laboral y mayor dedicación al trabajo, dejando ello reducido el tiempo que les dedican a sus hijos, puesto que en el día cumplen con una función y en la noche con otra.

“En casa tenemos lavadora y yo lavo la ropa de todos, yo plancho los uniformes del colegio, la ropa de mi marido y la mía algunas prendas” (E.8).

Hoy en día ya no se ve como algo difícil el realizar el lavado de la ropa, puesto que las máquinas automáticas o los tanquiños, han venido a facilitar esta labor y su uso no es tan complicado: sin embargo, las mujeres continúan destinando tiempo de su fin de semana para colocar la ropa a la máquina mientras cuidan de otras cosas del hogar, tales como realizar las compras de los víveres para la semana.

En lo que refiere al planchado de ropa, todas han coincidido que son ellas quienes se encargan de alistar el uniforme que utilizarán sus hijos para el colegio y solo un 6% indicó

que plancha la ropa de su pareja, las demás han indicado que no les agrada planchar y que solo lo hacen con excepciones de algunas prendas.

“Yo lavo, yo cocino y mi marido me ayuda acomodar la ropa” (E.10)

Este dato muestra la naturalidad con la que actualmente algunas mujeres asumen de manera directa y con responsabilidad exclusiva la cocina y el lavar de ropa, pero que, además, consideran como una ayuda hacia sus responsabilidades la participación del hombre en las tareas del hogar que ambos decidieron conformar.

Todavía en la actualidad se visualiza escenarios dentro del hogar con orden patriarcal promovido por parte de las mismas mujeres, quienes, a raíz de la construcción social y la naturalización de su rol doméstico, son quienes asumen los cuidados de los hijos y la casa y que también hacen diferencias entre las tareas de los hijos e hijas, tranzando brechas que diferencien actividades feminizadas y masculinizadas.

Por su parte los hombres, tampoco promueven escenarios de igualdad en los hogares, puesto que esa misma construcción social impuesta hacia las mujeres, promueve en que los mismos hombres sientan que apoyan, que colaboran o que coadyuvan en el cuidado de los hijos y del hogar.

Por lo expuesto por las participantes del estudio, se visualiza que las tareas del hogar recaen sobre ellas, puesto que son quienes se encargan de la organización del hogar, de la delegación de tareas hacia sus hijos adolescentes, además de ello, deben cumplir con su rol laboral y utilizar diversas estrategias para no fallar a ambos roles.

4.1.4 El cuidado de la familia

A diario escuchamos comentarios negativos referidos a los comportamientos de los jóvenes y adolescentes como producto de la escasa educación que estén dando dentro de sus

hogares, sin embargo, se juzga demasiado y se conoce poco sobre lo que afronta una madre para cumplir con sus roles en el hogar o en su trabajo o por ir en busca de sus sueños como lo es el cursar una carrera profesional y de los malabares que debe hacer por el bienestar de su familia, incluso a veces dejando de lado su propio cuidado personal.

Desde años pasados el cuidado de la familia se le fue atribuido a la mujer y continúa pasando de generación en generación, tal es el caso que desde la compra de juguetes ya es direccionado por los colores y cuales son para niño y niña. Pese a los avances de género, aún existe persuasión sobre las diferencias de sexo y el rol de cada uno.

En este orden de ideas, podemos citar a Krmpotic e Ieso (2010) quienes refieren que:

El cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños/as y las personas dependientes, nos enfrenta como pocos temas al interrogante acerca de la posición de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, pero en especial en la esfera de la familia y el trabajo. Si bien los espacios públicos son cada vez más compartidos sobre todo en lo que hace al trabajo fuera del hogar y la mayor parte del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado continúan recayendo sobre las mujeres (p: 2)

Por su parte Huenchuan y Guzman (2007) expresan que los cambios derivados del ingreso de la mujer al mercado laboral conducen a pensar que en el futuro tiende a disminuir la capacidad de cuidado por parte de las familias, o bien se producirán extremas exigencias hacia las mujeres que seguirán asumiendo las funciones de cuidado en el hogar y desenvolviéndose al mismo tiempo en el mundo extradoméstico, aspecto que presenta claras evidencias en la actualidad.

Asimismo, Calvente, Rodriguez y Eguiguren (2004) refieren que:

La distribución de las tareas de cuidado está asignada por dos desigualdades centrales: la desigualdad de género y la desigualdad social. Como sostiene, cuidar se escribe, ahora como antes, en femenino. Las mujeres no sólo asumen de forma mayoritaria el papel de cuidadoras principales, también son mujeres las que ayudan a otras mujeres en el cuidado. La desigual distribución de las cargas de cuidado entre hombres y mujeres genera una clara inequidad de género. Asimismo, las mujeres de menor nivel educativo, sin empleo y de condición social subalterna, configuran el gran colectivo de cuidadoras; por lo tanto, la desigualdad social constituye un segundo eje de inequidad presente en el cuidado informal. Además, el costo que asumen las mujeres por el hecho de cuidar es elevado en términos de salud, calidad de vida, oportunidades de empleo, desarrollo profesional, impacto económico, relaciones sociales y disponibilidad

del propio tiempo. Las características de las cuidadoras y el contexto en el que desarrollan los cuidados influyen en el nivel de sobrecarga y como ésta se percibe (p: 5)

4.1.5 Educación y cuidado

El componente formativo en Bolivia está bajo el Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo, propuesto por la Ley Educativa N° 070 Avelino Siñani - Elizardo Pérez (2010) con base en una educación descolonizadora, revolucionaria, antiimperialista, despatriarcalizadora y transformadora de las estructuras económicas y sociales (...).

La educación actual es comunitaria, democrática, participativa y de consensos en la toma de decisiones, sobre políticas educativas, reafirmando la unidad en la diversidad. Plantea contribuir a la convivencia armónica y equilibrada del ser humano con la Madre Tierra, (...) (León, 2017).

Tomando en cuenta el Modelo Educativo vigente de nuestro país que exige el involucramiento activo de los padres en actividades escolares para la elaboración del Proyecto Socioproductivo (PSP) y ante ello los profesores a través de diferentes estrategias y actividades promueven a que se logre dicha participación, es por ello que surge la necesidad de conocer como las madres que fueron parte del estudio cumplen con ello.

Tomando en cuenta que, las madres administrativas de la UAP, el 89% tiene hijos en edad escolar (inicial, primario, secundario y universitario), se les consultó como organizaban el desarrollo y participación de las actividades escolares, considerando que ellas trabajaban mañana y tarde, es así que manifestaron lo siguiente:

“Cuando la profesora convoca a reuniones en la mañana yo no participo” E.9

Con relación a conocer que hacen las madres para participar de las reuniones escolares convocadas por las Unidades Educativas, misma que como mínima son una por mes, muchas coincidieron que su participación dependería del horario de la reunión, puesto que, si es en horario laboral, no asisten, por lo que optan por llamar al profesor/a y explicarles

que no podrán participar. También, se le preguntó porque no participaban y estas manifestaron que no lo hacían porque siempre la citación salía un día antes y eso muchas veces colisionaba con sus actividades laborales.

“Yo no puedo moverme de aquí, porque el Dr siempre necesita algo o los estudiantes o los docentes vienen a preguntar algo y si uno no está ellos se quejan, así que prefiero evitar salir” E.13

“A veces le fallo a mis hijas porque no asisto a las reuniones porque ya tengo alguna actividad planificada que no da para suspender” E.6, E.17

Asimismo, se les consultó que hacían para participar en algún festival o actividad deportiva, cultural o pedagógica y estas señalaron que:

“Converso con mi hija y le explico que no podré participar de su actividad en la escuela y ella entiende” E.1

“Tuve algunos problemas cuando mi hija tuvo actividad en la escuela, sentí que a mi jefa no le gusta que pida permiso para esas cosas, por eso prefiero no asistir a las actividades de mi hija” E.1, E.9

“Una vez pedí permiso y fue desesperante, a mi retorno sentí a mi jefa áspera” E.1

“Fallo con mi hija, pero no fallo a mi trabajo” E.1, E.6

“Pienso que el tiempo de trabajo no es el adecuado para dedicarle a las actividades del colegio” E.2

“Mi hijo mayor asiste a las reuniones de su hermano porque yo no puedo, mi hijo reclama porque no asisto yo y delego a su hermano, me reclama porque su hermano parece su padre” E.5

“Jamás participo de alguna actividad en el colegio” E.5

“Las actividades del colegio son de mañana y si no estoy en mi oficina mi jefe se enoja”
E.5

“Varias veces se me negaron los permisos para asistir a actividades en el colegio” E.5

“Yo participo de las actividades del colegio, aunque llegue a lo último, pero voy un rato”
E.8

“Mis hijos ya se acostumbraron a que yo no participe de las actividades del colegio, porque saben que no puedo salir de mi trabajo” E.13

“A veces pido permiso y voy a la escuela a preguntar cómo van mis hijos o la llamo a la profesora” E.14

Otro aspecto importante de mencionar, es como las madres cooperan con sus hijos/as en el desarrollo de las tareas escolares.

“Mi hija hace la tarea sola” E.1, E.12

Algunas madres, ante la ausencia necesaria en casa por motivos laborales, han asignado independencia a sus hijos en relación a la elaboración de los trabajos escolares, argumentando que el tiempo no les alcanza para revisar las tareas, sin embargo, se percatan que no les falte el material necesario como cartulinas, marcadores, lápiz de colores, internet y otros.

“Después del almuerzo yo reviso las tareas” E.4, E.15, E.17, E.18.

El realizar la revisión de tareas post almuerzo es algo que las mujeres también lo tienen como parte de su rutina diaria, porque para aquellas que no cuentan con el apoyo de algún familiar u otra persona, es el único momento que tienen para poder ver si la profesora ha dejado tareas o ver si su hijo/a está cumpliendo con los trabajos indicados, sin importar el agotamiento ellas prefieren ocupar ese corto tiempo en sus hijos.

También, hay casos de madres que delegan funciones de supervisión a sus hijos mayores para que vean o colaboren a sus hermanos menores en la realización de tareas. Si bien esto es parte de las estrategias que utilizan las madres, ello acarrea cosas negativas cuando los menores no respetan o no quieren obedecer al hermano mayor.

Bajo esta línea, citamos a Galarza y Solano (2010) quienes expresan que:

La adaptabilidad familiar se refiere en primer lugar a la flexibilidad o capacidad de la familia para cambiar su estructura de poder, sus reglas o normas de funcionamiento, roles en función de las demandas situacionales o de desarrollo (necesidad de tener que enfrentar determinados cambios, dificultades, crisis o conflictos por los que puede atravesar la misma en un momento dado) (p: 15)

En virtud de ello, cabe señalar los cambios que suscitan al interior de las familias debido a la doble jornada de la mujer, conllevando ello a la delegación de tareas hacia los hijos mayores, asumiendo estas tareas que talvez por la edad no están preparados, sin embargo, la necesidad los obliga y esta es una situación que atraviesan muchas familias independientemente de la tipología familiar con la cuenten.

4.1.6 Cuidados de salud

Por referencias de las madres que participaron del estudio, se conoce que las que trabajan en calidad de administrativas eventuales (AE), cuentan con seguro de salud en la Caja Cordes y quienes trabajan como Consultoras en Línea (CL) no cuentan con seguro de salud, es así que ante situaciones de enfermedad hay quienes cuentan con un centro médico donde recurrir porque es parte de los beneficios sociales que brinda la institución, misma que no es igual para las (CL), puesto que ellas deben recurrir a una atención particular o acudir al Nosocomio de la ciudad de Cobija. Asimismo, fue parte de la investigación conocer como lidian las mujeres con el cuidado de salud de sus hijos y el trabajo, por lo que señalaron lo siguiente:

“En caso de enfermedad de mis hijas, tengo el apoyo de su padre o de mis hermanos o sobrinos” E. 2

“Cuando se enferman mis hijos mis padres me apoyan llevándolos al médico, yo no lo hago porque debo venir al trabajo” E.3

“Tengo un hijo con cáncer y él tiene un tratamiento especial” E.5

El Departamento Pando solo cuenta con un hospital público de segundo nivel, mismo que se encuentra ubicado en la capital pandina (Cobija) lugar donde se desarrolló la investigación, asimismo en Cobija se cuenta con 6 centros de salud activos ubicados en diferentes distritos de la ciudad, es importante manifestar que, para acceder a la atención médica en uno de estos centros médicos, se debe hacer fila para sacar ficha a partir de las 4:00 a 5:00 am o también entre las 10:00 a 11:00 am, esto porque el horario de entrega de fichas para las consultas es a las 7:00 am (mañana) y 13:00 am (tarde). Los horarios no son indistintos para acceder a la atención en la Caja Cordes (Seguro de salud del personal administrativo eventual de la UAP).

Llaman la atención estos datos, puesto que nos permite contextualizar de cierta forma lo que significa para una madre administrativa acceder a una atención médica para ella o algún integrante de su familia, es así que algunas manifestaron que cuentan con el apoyo de algún familiar para que lleve a su hijo a la cita médica, esto porque les colisiona con el horario laboral, sin embargo, hay quienes también optan por una consulta médica particular, ya que esta puede ser fuera del horario laboral.

4.1.7 Tareas feminizadas y masculinizadas

Becker (1981), establece que las responsabilidades del trabajo doméstico dependerán de las condiciones estructurales como nivel de estudios, situación laboral, número de hijos y de las preferencias de los individuos, éste argumenta que la distribución de las tareas domésticas depende de si se realiza trabajo remunerado, de las horas de la jornada laboral, del salario, entre otros recursos relativos a las personas.

Es así que, las mujeres que tienen conyuge que participaron del estudio, indican que funcionan de manera muy igualitaria: ella cocina y él o los hijos sacan la basura, ella lava ropa y él rosa (corta el césped), y así reparten las tareas del hogar.

“Cuando se frega algún foco, o algo que requiere fuerza es mi marido quien arregla” E.1

“Cuando crece el pasto mi marido algunas veces limpia, sino pagamos para que alguien lo haga” E.1

“Mi marido paga las cuentas de luz, agua e internet” E.4, E.8

“Yo llevo a mis hijos al colegio y mi esposo los recoge” E.4

“El padre de mis hijos compra los alimentos y enseres básicos” E.5

“Yo cocino, lavo y acomodo porque mi esposo trabaja continuo” E.15

Estos datos nos reflejan que la división de tareas en el hogar es dividida por sexo y no por capacidades o aptitudes.

En la sociedad actual, existe un estereotipo bien marcado en relación a las tareas que son femeninas y masculinas, tal es el caso que en los hogares es diferenciado que las tareas domésticas son de la mujer y las que requieren fuerza tienen que ser del hombre.

Hay mujeres que no les gusta cocinar, nadie nace sabiendo utilizar una máquina de lavar ropa, tampoco nacen sabiendo planchar, sin embargo, son tareas domésticas que en algún momento de su vida son persuadidas como parte de un entrenamiento para cuando les toque en un futuro cuidar de su hogar, es así que, dentro de la familia las asignaciones de roles son establecidas por la mujer, siendo ello parte de su asignación culturalmente construida.

En el caso de los hombres, ellos tampoco vienen al mundo con nociones innatas para arreglar un enchufe, para arreglar una cañería, estos no tienen una capacidad sobrenatural que le ayuda a entender mejor una máquina de rosar mejor que la máquina de lavar ropa, como tampoco son mejores conduciendo por haber nacido hombre.

Sin embargo, inconscientemente, todas y todos pensamos que sí, a esto se le denomina estereotipos de género, ideas que prevalecen en el tiempo y que nos cuentan que determinados gustos, aficiones o tareas corresponden a las mujeres y otras a los hombres.

Dentro del hogar el tener tareas feminizadas y masculinizadas puede repercutir de manera negativa en varios aspectos: si la pareja tiene hijos, estará reproduciendo los estereotipos con su propia actuación, lo que limita a los hijos las propias capacidades y aptitudes para cualquier tipo de tarea.

A modo de ejemplificar, podemos manifestar que, el hijo podría ser un excelente chef, pero si no se promueven sus habilidades y en el hogar se le asigna tareas de limpieza, sacar la basura u otra y no así algo que permita promover sus habilidades culinarias, este difícilmente sabría que potencial tiene.

La educación en los hijos es una corresponsabilidad fundamental para los padres, puesto que en el hogar se dan los primeros cimientos de la sociedad, por lo que se debe actuar con sabiduría para no dividir tareas femeninas o masculinas, el tener bien claro esto, fortalecerá sus relaciones personales.

Bajo esta línea, es oportuno citar posiciones como la de Friedrich Engels (1884), quién menciona el concepto de patriarcado en su obra: como el origen de la familia, la propiedad privada y el Estado como una dominación del hombre hacia la mujer (que no se justifica en las causas biológicas sino en las sociales) (p: 65).

A su vez Lagarde (1996) manifiesta que:

El patriarcado abarca todos los espacios sociales, y está instaurado como forma de vida, como sistema político y como procedimiento mental. La familia, el Estado y la Sociedad sostendrán un orden

sociopolítico en el que no se discute la prioridad del varón sobre la mujer. “El patriarcado es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y de lo femenino” (p: 52).

Por lo que, es importante entender que las sociedades patriarcales aún determinan los espacios permitidos para cada sexo. “Por el solo hecho de ser hombre o de ser mujer se ocupan posiciones sociales y políticas previamente asignadas. Asimismo, cada quien debe desarrollar actividades, realizar funciones, tener comportamientos y vivir de acuerdo con las especificaciones de su género” (Lagarde, 1996, p. 53). La esfera pública y la esfera privada quedan en este sistema totalmente determinadas y definidas. Los hombres en el ámbito público y las mujeres en el privado. “La línea fuerte del patriarcado es la división entre público y privado, con una frontera nítida, el varón soberano en su casa y las mujeres excluidas de la esfera del pacto” (Valcárcel, 2008, p: 313)

Por su parte, Virginia Woolf (2013), en su análisis del por qué la mujer se encuentra en una situación de inferioridad, explicando ella que son la educación y el patriarcado los que generan la desigualdad. “Hace siglos que las mujeres han servido de espejos dotados de la virtud mágica y deliciosa de reflejar la figura del hombre, dos veces agrandada” (p: 54).

Sin embargo, a pesar de todos estos argumentos explicativos y aclaratorios, el patriarcado se mantiene y se reproduce con el paso del tiempo, y va transfiriendo la desigualdad entre mujeres y hombres, reproduciendo la dominación masculina que oprime a las mujeres “Hoy es posible afirmar que el mundo no patriarcal ha sido prácticamente extinguido” (Lagarde, 1996, p: 50). El sistema patriarcal se ayuda de diferentes instituciones como las religiones misóginas, la educación androcéntrica, el lenguaje sexista, la heterosexualidad obligatoria y sobre todo de una institución fundamental como es la familia.

Por todo ello y respaldados por Lagarde, con relación a los resultados del trabajo de campo, se denota que las mujeres aún transmiten acciones patriarcales durante la creación de sus hijos, pero también, hay quienes promueven de cierta manera la igualdad de género ante la designación de tareas dentro del hogar con sus hijos, pero la postura con sus cónyuges es otra.

4.2 Tensión del trabajo productivo

La incorporación de la mujer al mercado laboral es cada vez mayor, siendo una situación que repercute en la familia, en las relaciones de pareja, en la educación de los hijos entre otros.

Históricamente hubo una efectiva y permanente asignación de roles en cada sociedad o cultura, la división sexual del trabajo socialmente aceptada y reproducida ha hecho posible que exista un espacio público y un espacio privado. En términos generales, a las mujeres tradicionalmente se les ha asignado un rol reproductivo y a los hombres uno productivo. En este sentido, vale decir que la mujer queda confinada al ámbito privado, al mundo doméstico, de los afectos y cuidados, en cambio los hombres se mueven en la esfera pública, donde se ubica lo político y lo económico de la vida social (CEPAL, 2011).

4.2.1 Las horas de trabajo extra

Las contrataciones laborales en la Universidad Amazónica de Pando, establecen ocho horas de trabajo diario y también señalan funciones específicas acorde a la escala salarial y al cargo asignado.

Es por ello que, si bien las madres administrativas firman un contrato donde establece sus derechos y obligaciones, la responsabilidad del cargo les exige trabajar más de las ocho horas, esto debido a que la particularidad de la UAP es que las clases son en el turno de la noche, excepto el Área de la salud y los primeros semestres del Área de Ciencias y Tecnología, lo que genera que las reuniones con los docentes - estudiantes o las actividades de capacitación, jornadas y otros, sean desarrolladas en el turno nocturno, por lo que es necesario la presencia del personal administrativo para la ejecución de dichas actividades, aclarando que estas actividades no son todos los días y están en función al cargo que desempeñen las mujeres.

Tal es el caso de una madre administrativa que ocupa un cargo jerárquico, necesariamente realiza una jornada laboral más extensa, debido a sus responsabilidades, como por ejemplo asistencia a reuniones para la toma de decisiones que algunas pueden ser cortas y otras extendidas, como también, la realización de informes técnicos, planificación de gestión, evaluaciones, asistencias a actos protocolares, entre otros.

Por otra parte, de acuerdo a los datos relevados en las entrevistas, se conoce que existen madres que realizan la función de tres cargos, pero la Universidad sólo le paga por uno, lo que acarrea que se tenga que llevar trabajo a su casa los fines de semana, como también su salida no está en función a las ocho horas por día.

Una de las entrevistadas manifestó que ya solicitó rotación al cargo para poder tener más tiempo para sus 3 hijos, indicando lo siguiente:

“Ya le dije al Dr. muchas veces que quería cambiar de unidad y él me dijo, ¿por qué?, le respondo: porque aquí me quedo con muchas tareas y todas son para ayer” (E.5)

En relación a la percepción sobre la sobrecarga laboral, esto indicó una de las entrevistadas:

“Cuesta mucho responder efectivamente al trabajo, sobre todo cuando tienes muchas responsabilidades y todas son urgentes, en mi caso lo que yo hago es algo que sólo yo puedo hacerlo, no lo puedo delegar a un técnico porque son datos que se deben registrar y ante una equivocación mía, perjudico al docente o al estudiante, también hay reuniones donde sí o sí debo estar presente y no puedo delegar a nadie, es por eso que a veces las 8 horas del día no me alcanza, porque la correspondencia se acumula, por lo que tengo que llevar trabajo a mi casa y eso a mi marido y a mis hijos les molesta, para mi es incómodo porque les resto tiempo a ellos, pero mi trabajo también es importante porque tenemos deudas y necesito el trabajo” (E.11)

Asimismo, las entrevistadas en relación a la colisión de roles familia – trabajo manifestaron que:

“Choca, porque yo dejé que me carguen de trabajo, hoy día discutía eso con mi jefe, le dije: es que no hay otro nombre que no sea el mío, el respondió: vos dejaste que te abusen; entonces pienso que tengo demasiadas tareas, si me dedicara solamente por lo que fui contratada, rindiera las ocho horas y no tuviera que quedarme más tiempo en la oficina; la gestión acaba en diciembre, lo que significa que enero, febrero y marzo estoy sin trabajo, recién entre el 15 al 20 de marzo me contratan, pero tengo que venir enero y febrero porque tengo que hacer la proyección POA, tengo que hacer cumplimiento POA, tengo que hacer Programación y Ejecución Financiera y tengo que hacer Proyección Consultoría, toda las contrataciones de consultaría de esta área las hago yo, siempre le pregunto a mi jefe si enero y febrero será gratis y el me responde: si quieres el trabajo hay condiciones” (E.5)

“Soy consciente que existe bastante competencia laboral, por eso me esfuerzo para dar lo mejor de mí, cumplir con lo que me encomiendan, incluso a veces traigo a mi hija al trabajo, para que ella vea que no me quedo en la oficina por gusto, sino que hay cosas que debo hacerlas y que me cuestan, como alistar y despachar la documentación del Consejo de Área que es algo urgente” (E.1)

Estos datos nos muestran que, ante la falta de estabilidad laboral con la que cuenta las madres administrativas de la UAP, conlleva a que necesariamente trabajen algunos meses gratis, con la finalidad de cuidar su puesto laboral, como también garantizar su próxima contratación. Tomando en cuenta también que el no tener ingresos económicos durante ese tiempo, les ocasiona limitaciones económicas dentro del hogar.

Por otra parte, se esfuerzan para cumplir a cabalidad con el trabajo, aunque ello signifique llevar trabajo a sus casas, situación que no es del agrado de sus hijos o del esposo.

Esta situación en la mujer le ocasiona un conflicto bidireccional entre la familia y el trabajo, debido a los horarios laborales, a la sobrecarga de funciones, que conlleva para la mujer llegar a casa cansada física y mentalmente, además, de la preocupación que le recae ante la inestabilidad laboral y sobre ello, el realizar las tareas u organizar el hogar, puesto que los

datos han arrojado, que teniendo o no cónyuge, son ellas quienes velan por el funcionamiento del hogar en todas sus implicancias.

4.2.2 El temor ante la inestabilidad laboral

En la actualidad, el trabajo contribuye con ventajas claras para la persona que lo realiza, de las que podemos citar aspectos como el aumento de las relaciones sociales, también, permite la posibilidad de llevar adelante proyectos personales y familiares, fortalece nuestra creatividad y favorece a una mayor estabilidad emocional.

La persona, en el proceso profesional desarrolla una imagen propia como trabajadores, es decir, una imagen que recoge cómo se los ve como profesionales de un área, qué tareas puede desenvolver, con qué grado de dificultad, de responsabilidad, qué retos se puede trazar, entre otros.

El cómo la persona se siente o se desenvuelve con las personas de su entorno, y como estas actúan (o suponemos que actúan y nos consideran) dichas personas, tiene que ver con nuestro funcionamiento laboral; el grado en que entendemos que se nos reconoce como un buen trabajador, ejerciendo una labor en cualquier nivel, y como alguien que ocupa un lugar en una jerarquía de puestos de trabajo y éxito social, puede influir en dicho rol.

Todas las personas procuran un mejor trabajo, ya sea por comodidad, mejores condiciones o por obtener mayores ingresos, todo ello ha generado que esa dinámica acarree complicaciones en nuestro diario vivir, puesto que trae conflictos personales, familiares, estrés, poco tiempo disponible e inestabilidad laboral. Dependiendo el tipo de contratación laboral con la que se cuente, este estará susceptible al despido o en todo caso a una adenda de contrato, indudablemente esta situación manifiesta temor a perder su fuente de ingreso, lo cual es un sentimiento natural, ya que nadie está exento a ser despedido.

Esta situación ocasiona un ambiente laboral pesado y una caída en la productividad del funcionario, puesto que trae una mezcla de sentimientos, que en muchas ocasiones se refleja con acciones de frustración o rabia que recaen la mayoría de las veces con el mal trato a los hijos o esposos.

Durante la relevación de datos en la investigación, las madres que fueron parte del estudio han manifestado:

“Trato de esforzarme para que me vuelvan a contratar” (E.1)

“Trabajo gratis enero y febrero, pero lo hago para garantizar mi contrato a partir de marzo” (E.5)

“El mundo del trabajo es una competencia, temo a fallar y que ya no requieran de mí” (E.1)

Las madres administrativas sujeto de estudio, tienen contratos laborales con la Universidad Amazónica de Pando, con una duración entre 10 a nueve meses, lo cual genera la preocupación y el temor a la no continuidad de contratación laboral, si bien pueden recurrir a instancias como el ministerio de trabajo (en el caso de las eventuales), estas prefieren evitar esa situación y mantener el trabajo para continuar captando recursos económicos que permitan la solvencia de su hogar.

4.3 Habilidades de las mujeres en el uso del tiempo

En la actualidad, la imagen de la madre trabajadora como una mujer agobiada por las responsabilidades y las culpas ha hecho carrera en los últimos años. Se ha dicho que de la liberación femenina no queda sino el cansancio y que, al lanzarse al mercado laboral, lo único que consiguió fue una doble jornada. Sin embargo, además, al trabajo femenino fuera del hogar se le ha culpado de casi todos los males sociales del final de siglo: niños relegados, matrimonios fracasados, familias desintegradas y mujeres agobiadas, son un recurso frecuente para pintar el fracaso de la liberación. No son pocos los que afirman que

muchas mujeres que hoy prefieren una sala de juntas a la cocina, en el fondo desearían devolver el reloj y regresar a su papel tradicional de amas de casa y madres, dependientes económicamente de un esposo, porque esa es en realidad la naturaleza femenina (Luengo y Gutiérrez, 2010)

No obstante, Luengo y Gutiérrez (2010) también señalan que, hay mujeres satisfechas con su desempeño en estos dos mundos de lo que se piensa, y no consideran que deben ser excluyentes. Los sentimientos de culpa por el hecho de no estar con sus hijos todo el tiempo han empezado a extinguirse. Y, en general, han logrado un satisfactorio equilibrio entre su trabajo y su hogar. Después de muchas batallas en varios frentes parecen haber definido sus prioridades y han hecho los ajustes necesarios para poder realizarse como profesionales y como madres (p: 158).

Mis hijas saben que son lo más importante en mi vida, pero también saben que si estoy estudiando, que si trabajo más de las 8 horas es por ellas, yo me organizo con ellas, para no estar en el trabajo preocupada, ellas ya saben cómo hacer su comida y se cuidan entre ellas. E.2

Para una madre trabajadora saber cómo distribuir el tiempo entre su profesión y la atención de sus hijos y hogar es una tarea difícil pero no imposible. Cumplir con sus tareas sin olvidarse de ellas mismas, tener una logística y planeación adecuada de todas las actividades y confiar en su capacidad es importantes para tener éxito en ambos rubros de su vida.

La conciliación es entendida como la necesidad de armonizar la vida laboral y familiar sin olvidar la personal, todavía no ha estado consensuado ni desde instancias académicas, ni políticas, ni sociales. Aun así, este término, en los últimos años, ha adquirido una gran notoriedad política y mediática, en ese entendido, la cultura de la presencialidad imperante hoy en día en nuestras organizaciones premia la figura del trabajador con disponibilidad laboral total, con los perjuicios que puede causar para las mujeres trabajadoras que

continúan teniendo que compaginar el doble rol de trabajadoras asalariadas y de principales responsables del trabajo de cuidado doméstico y familiar (Torns y Carrasquer, 2003, p: 23)

4.3.1 La sobrecarga de responsabilidades laborales

Cuando hablamos de sobrecarga laboral, hacemos referencia a la consecuencia de designar funciones adicionales al trabajador de forma constante, desproporcionada y excesiva, lo que conlleva a que el funcionario no se sienta estimulado, por realizar un trabajo de calidad y que además le afecta su salud.

Podemos manifestar, que la sobrecarga laboral es una situación que se da de forma diferente, puesto que hay quienes trabajan mejor bajo presión, respondiendo de buena manera al hecho que su inmediato superior le haya asignado más trabajo que lo recurrente, sin embargo, hay otros que se sienten agobiados, por lo que no rinden laboralmente bien.

Por lo que, trabajar más de lo que uno quiere, con el tiempo ocasiona que su productividad se vea reducida, al invertir por un tiempo prolongado nuestros recursos físicos y cognitivos, por lo que acarrea que tarde o temprano se trabaje de manera deficiente y no como se lo haría en condiciones normales, sin mencionar que a ello se le añade la tensión del trabajador que teme por su puesto de trabajo y la continuidad de sus ingresos.

En la Universidad Amazónica de Pando, el horario laboral administrativo es de 8:00 a 12:30 (mañana) y de 15:00 a 18:30 (tarde).

Es así que, según los datos expresados por las participantes del estudio (madres/administrativas de la UAP) se conoce que:

“A la semana le dedico a mi trabajo entre 40 a 45 horas” (E.2,3,5,6,7,8,9)

“Cuando tengo pendientes me quedo a terminarlo o me lo llevo a mi casa” (E.2)

“El trabajo de la docencia necesariamente exige que tenga trabajo en casa” (E.2)

“Cuando asumí el cargo, me quedaba más de las ocho horas” (E.3)

Los datos relevados expresan que el 70% de las participantes le dedican más de las ocho horas establecidas en el contrato laboral que le otorga la institución, los motivos que indican es el temor a perder su fuente de ingreso, situación que además de generarles una preocupación, también le acarrea malestar al interior de su hogar, debido a que sus hijos reprochan el ver que durante los fines de semana o en la noche, siguen organizando documentación o trabajando en el computador.

Es importante manifestar, que la sobrecarga laboral, dependerá del cargo que ocupe, puesto que, a mayor cargo, mayor responsabilidad administrativa, esto precisamente a que la mayor concentración de trabajo se da en el horario de la noche, ya que existe mayor presencia estudiantil universitaria en horario nocturno, lo que significa que cualquier comunicado, reunión u otra actividad, deberá ser desarrollada a partir de las 18:30.

4.3.2 Estrategias creativas en el uso del tiempo

- **Tareas del hogar**

La mujer que por diversos factores incursiona en el mercado laboral, se expone a una doble jornada, puesto que las responsabilidades dentro del hogar permanecen intactas, aunque existen casos donde su pareja también realiza algunas tareas del hogar, pero son ellas quienes realizan la organización de tareas e inclusive la que toma las decisiones finales.

Por su parte las madres administrativas de la UAP, organizan sus actividades en el hogar de la siguiente forma:

a) De las comidas (Desayuno – Almuerzo – Cena)

Se levantan entre 5:30 a 6:00 a preparar las verduras que utilizarán en el almuerzo (Picado de cebolla, ajo, zanahoria, pelado de papas, descascaro de ervilla, tostado de arroz, fideo), mismo que está en función al menú que preparará para sus hijos.

Una vez haya adelantado el almuerzo, proceden a realizar el desayuno, que en su mayoría es algo rápido por la premura del tiempo (té, café, leche, chocolate, avena, mixto, jugos, huevos freídos, tortillas, omelet, pan con dulce o mantequilla), este también dependerá del menú y de lo que se tenga en la despensa.

La madre, en su primera jornada laboral retorna a su casa entre las 12:45 a 13:30, (hay casos de mujeres que salen del trabajo a comprar la carne, como hay otras que compran para la semana y la dejan descongelando) una vez en casa proceden a elaborar el almuerzo, quienes tiene pareja, algunas comparten las tareas, (hombre hace la carne o el arroz, ensalada o viceversa), como también, hay mujeres que comparten las tareas con sus hijos/as.

La cena, en la mayoría de los casos es algo liviano, consiste en té, café, leche, avena, con pan, como también hay quienes recalientan lo que sobró del almuerzo, esta tarea es realizada por la madre, como también hay casos donde la realiza el hijo/a mayor o el esposo.

b) De la limpieza del hogar

La madre, es quien toma las decisiones dentro de su hogar, siendo en ciertos casos que, después de almorzar, hay mujeres que delegan las tareas con sus hijos mayores, quien se encarga de recoger la mesa post almuerzo y lavar los platos.

Asimismo, la limpieza de la casa, lavado de ropa, sacado de basura, limpieza de canchón, entre otras tareas, algunas son alternadas con la pareja y con los hijos.

En su mayoría, las mujeres optan por utilizar los fines de semana exclusivos para la limpieza del hogar.

- **Cuidado de los hijos**

Esta tarea está en función a la edad que tengan los hijos/as y al tipo de familia (monoparental, disfuncional, nuclear y otros) que haya conformado la madre.

Es así, que en ciertos casos es la mujer quien una vez realizado el desayuno, despierte a los hijos/as, los apoye en su higiene y les colabore con su vestimenta para el colegio, paralelo a ello deberá también alistarse para dejarlos en el colegio y luego irse a trabajar, todas estas actividades son cronometradas, ya que los hijos tienen horarios fijos de ingreso al igual que ellas lo tienen en su trabajo.

Por otra parte, en relación a las tareas escolares, hay madres que se apoyan en los hijos mayores o algún familiar cercano para que colaboren a los pequeños en sus tareas y hay también quienes no cuentan con ningún tipo de apoyo y son quienes post almuerzo deben revisar y guiar en las tareas o lo hacen después de finalizar la jornada laboral.

- **Mercado laboral**

El desenvolvimiento familiar que tenga la madre, dependerá bastante de la formación, el ingreso y el cargo que ocupe esta, ya que, si es administrativa y docente, cuenta con un ingreso económico estable, lo que a algunas les permite contratar a una persona que le colabore con el trabajo doméstico dentro del hogar, sin embargo, también hay quienes realizan solo la labor administrativa y perciben un ingreso, mismo que en su mayoría de las veces es retrasado, en esta situación, son quienes realizan todas las tareas domésticas, las cuales podrán ser o no compartidas con el conyugue (en caso lo tenga) o los hijos.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que, a mayor salario, mayor es la responsabilidad laboral con la que cuenta la madre, significando ello colisiones entre la familia y el trabajo,

puesto que no podrá estar presente en actividades escolares o en casos de salud, puesto que delegará su rol a otra persona, como también, tendrá horario fijo de ingreso y no de salida.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En virtud a los hallazgos del trabajo de campo que responden al problema de investigación planteado, nos permitimos llegar a los siguientes resultados:

5.1 Conclusiones

Como se puede apreciar en el capítulo anterior (trabajo de campo), principalmente en las categorías de análisis identificadas sobre la naturalización del trabajo doméstico, la tensión del trabajo productivo y las habilidades de las mujeres en el uso del tiempo, categorías que fueron definidas para el estudio sobre el conflicto de roles familiares y laborales de las madres administrativas de la Universidad Amazónica de Pando (UAP).

En lo que respecta a los acuerdos familiares están ligados a la naturalización del trabajo doméstico, ya que quienes comandan la distribución dentro del hogar son las mujeres, indicando quienes tienen cónyuge, que estos a veces le ayudan, al igual que sus hijos, lo que expresa la aceptación de que lo doméstico, cuidado de casa y crianza de los hijos es tarea exclusiva de ellas y quienes se involucren lo hacen como apoyo y no como obligación.

Por su parte los hombres, tampoco promueven escenarios de igualdad en los hogares, puesto que esa misma construcción social impuesta hacia las mujeres, promueve en que los mismos hombres sientan que apoyan, que colaboran o que coadyuvan en el cuidado de los hijos y del hogar. Asimismo, que los hombres ayuden significa que la responsable primera de sacar adelante los quehaceres es la mujer. Ellos simplemente estarían colaborando al ir hacer las compras, lavando la ropa o limpiando; pero no sería su obligación. Sin embargo, cada vez hay más hombres que comprenden perfectamente que las tareas son comunes y, por lo tanto, existe una corresponsabilidad sobre ellas.

Por otra parte, todas las madres participantes del estudio, manifiestan la colisión existente entre el rol familiar y laboral, no obstante, tratan de mantener los canales de comunicación con sus hijos y pareja, para explicarles el motivo de cumplir con las responsabilidades laborales, que en su mayoría exige más de las ocho horas y que en ciertos casos amerita llevar trabajo a casa, acarreado ello la disminución de tiempo para con los hijos o recreación entre ellos.

Cabe mencionar que, las mujeres que participaron del estudio tienen contratación laboral a plazo fijo, por lo que argumentan la necesidad de los recursos y la importancia del poder recomendarse laboralmente para seguir siendo parte de la institución, aunque ello les signifique una sobrecarga laboral.

También se denota que, las mujeres ya asumen con normalidad el hecho de destinar mayor tiempo al trabajo, que, a las actividades escolares de los hijos o el cuidado de la casa, esto debido a la necesidad de contar con una fuente de ingreso para cubrir los gastos para el bienestar de su familia.

En lo que respecta la organización familiar de las participantes del estudio, se percibe que estas lo asumen como tarea exclusiva de ellas, puesto que son estas quienes deben pensar que se va a cocinar, organizar la ropa de los hijos y cónyuge, comprar las legumbres y otros, para el día o la semana, y también, son quienes delegan las tareas en el hogar.

Con relación al apoyo en las actividades escolares de los hijos menores, estas son delegadas a los hijos mayores o algún familiar próximo y las tareas masculinizadas son delegadas al esposo y las que son solteras, son quienes buscan apoyo de algún familiar o hay situaciones donde ellas mismas la realizan.

Estos datos confirman lo citado líneas arriba con relación a que, siendo la mujer proveedora del hogar, también tiene como exclusividad las tareas domésticas, generando ello la doble jornada.

Por otra parte, a causa del Covid-19, en marzo del 2020 la Universidad Amazónica de Pando al igual que todas las instituciones públicas y privadas del país, ingresaron a cuarentena en cumplimiento a lo emanado por el gobierno nacional, por lo que la UAP, inició el teletrabajo para dar respuesta al Plan estratégico de la institución, sin embargo, esa situación conllevó un aprendizaje para todos, tanto en lo familiar como en lo laboral, puesto que si bien estaban en casa, se debía responder a reuniones por aplicativos interactivos o responder llamadas telefónicas que ya no eran en el uso habitual del horario laboral de 8:00 a 12:30 o 15:00 a 18:30, sino que ya no se contaba ni con días y horas fijas.

Actualmente, la UAP ha retomado el trabajo presencial, pero para las madres/administrativa ha generado otra dificultad, puesto que se ha modificado el horario laboral de 8:00 a 16:00 (continuo) lo cual ha formado otro problema para la mujer, porque no puede hacer el acompañamiento a las clases virtuales de los hijos y se le ha generado un problema realizar el almuerzo, ya que hay casos donde piden permiso entre media a una hora para ir a comprar el almuerzo para su familia, lo que generó otro problema debido al gasto adicional que están teniendo porque no cuentan con el tiempo para poder cocinar el almuerzo como lo hacían antes.

Podemos manifestar que, la presente investigación permitirá la toma de decisiones de las autoridades universitarias, puesto que deben conocer por lo que atraviesa su personal en el día día para cumplir con su trabajo, pero además el conocer a lo que se expone por cuidar de su trabajo o por garantizar una próxima contratación.

5.2 Recomendaciones

Es así que, se recomienda al Universidad Amazónica de Pando el diseño de políticas internas dentro de la UAP, en beneficio de las madres/administrativas, esto amparado en la Ley 348 “Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”, art. 19.2 incorporar el enfoque de género, los principios y valores establecidos en esta Ley, el respeto pleno a los derechos humanos y la formación en resolución pacífica de conflictos en la currícula educativa en todos los niveles, incluidas las escuelas superiores de formación

docente y universidades, para contribuir a una cultura de respeto en el ámbito familiar, comunitario, escolar, laboral y social, como una práctica diaria.

Asimismo, amparados en el Decreto Supremo N° 3106 “Política pública integral, para una vida digna de las mujeres”, que en su artículo 10 establece (ámbito del trabajo) Adoptar normas que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar de las mujeres.

Por lo que, es rol de la universidad la prevención de violencia, misma que también tiene que ver con políticas de igualdad de corresponsabilidad y conciliación al interior de la misma, más aún considerando el contexto del COVID-19.

En ese sentido, es necesario que la UAP a través de la Dirección de Interacción Social y Extensión Universitaria, amplíe la atención de la guardería universitaria para las madres/administrativas que tienen hijos menores a 5 años.

De igual modo, elaboren políticas internas que establezca lineamientos generales y específicos en pro de las mujeres administrativas, permitiendo ello un fortalecimiento para las mujeres en lo que respecta a su productividad, puesto que es notorio que el hecho de no participar en actividades escolares o llevar a sus hijos al médico, entre otros, les genera malestar, estrés, frustración, que inclusive daña la salud de las mismas.

Para ello, también es necesario que el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas a través de su gabinete social, realice un levantamiento anual de las madres administrativas sin distinción de tipo de contratación que desempeñan funciones laborales en la UAP, con la finalidad de contar con un banco de datos (Social) que permita a la Unidad de Recursos Humanos, tener información oportuna ante la toma de decisiones por parte de las autoridades.

Por lo que la UAP, como casa superior de estudios y en respuesta al encargo social, debe promocionar la igualdad afectiva a través del diseño de políticas de corresponsabilidad de género para conducir a una modificación de las estructuras sociales hacia un nuevo pacto

social que permita re organizar el tiempo dedicado al trabajo, las tareas domésticas, el cuidado de los niños y la vida personal, haciendo énfasis que esta responsabilidad compartida debe ser asumida por hombres y mujeres.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, P. y Gómez, M. (2009). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Instituto de Psicología Universidad del Valle*, Volumen 9, No. 16. Recuperado en: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index>.
- Apgar, M. (1998). *El lugar de trabajo alternativo: cambiar dónde y cómo trabaja la gente*. Recuperado en: <https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=https://>
- Badinter, E. (1992). *Masculinidades: un acercamiento a los grupos de hombres por la igualdad en el estado español*. Recuperado en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/15799-Article%20Text-48568-1-10-20100824.pdf>
- Baerga, M. (1984). *La articulación del trabajo asalariado y no asalariado: hacia una reevaluación de la contribución femenina en la sociedad puertorriqueña*. Recuperado en: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=
- Barrios, D. (2008). *Resignificar lo masculino*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Becker, G. (1981). *Tratado sobre la familia*. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3101150.pdf>
- Beneria, L. (2006). *Trabajo productivo / Reproductivo, pobreza y políticas de conciliación*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598002.pdf>
- Bosch, J. (2017). *Género y política urbana. Arquitectura y urbanismo desde la perspectiva de género*. Valencia, Edition: 1, Publisher: Generalitat, Editors: Instituto Valenciano de la Edificación.
- Breadwinner, B. y Badinter, E. (1993). *Cambio de actitudes hacia el hombre que sostiene el pan, el modelo de familia amas de casa: influencias del empleo y la educación de las mujeres a lo largo de la vida*. Recuperado en: <https://www.jstor.org/stable/20430858>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Bronfenbrenner, U. (1992). *Teoría de los sistemas ecológicos*. Recuperado en: <https://psycnet.apa.org/record/1992-98662-005>
- Calderón, G. y Babé, J. (2008). *Género y desarrollo*. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2671794>
- Calvente, G. Rodríguez, M. y Eguiguren, P. (2004). *Cuidado informal, un reto asumido por la mujer*. Recuperado en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v16n2/art_02.pdf

- Calvo, G. (2016). *Género y logros de aprendizaje*. Recuperado en: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Gloria-Calvo-UNA-Colombia.pdf>
- Carrasco, P. (2000). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*:http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Resumen_de_contenidos_3
- Carrasquer, P. Torns, T. Tejero, E. y Romero, A. (1998). *El trabajo productivo*. Recuperado en: <https://papers.uab.cat/article/view/v55-carrasquer-torns-tejero-et-al>
- Castellanos, R., Zapatas, E. y Martínez, B. (2007). *Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2670280>
- Castells, M. (1999). *La era de la información*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/>
- Castillo, A. Suárez, J. y Mosquera, J. (2014). *Naturaleza y sociedad: Relaciones y tendencias desde un enfoque eurocéntrico*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/journal/3217/321750362021/htm>
- Castro, A. (2013). *La División Sexual del Trabajo*. Recuperado en: <https://www.fesamericacentral.org/files/fesamericacentral/act>
- Clark, C. (2000). *Teoría de la frontera entre el trabajo y la familia: una nueva teoría del equilibrio entre el trabajo y la familia*. Recuperado en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726700536001#>
- Connell, R. (2003). *Masculinidades y equidad de género*. Recuperado en: <http://www.eme.cl/libro-masculinidades-de-rw-connell/>
- Covarrubias, M. (2012). *Resignificando los estilos de crianza de familias mexicanas contemporáneas*. Recuperado en: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view
- Enchautegui, M. (2004). *Amarres en el trabajo de las mujeres: Hogar y empleo*. Recuperado en: <https://mujer.pr.gov/Educaci%C3%B3n/Preveni%C3%B3n/Documents/Las%20Mujeres%20en%20el%20Mundo%20Laboral/LasmujeresMundoLaboralindd.pdf>
- Feijoo, M. (1992). *De los Estudios de la Mujer a los Estudios de Género han recorrido un largo camino" en Las Mujeres en la imaginación colectiva*. Recuperado en: <http://www.anamfernandez.com.ar/wp-content/uploads/2014/12/Libro-Completo-Las-mujeres-en-la-imaginaci%C3%B3n-colectiva.pdf>

- Fernández, J. (2000). *¿Es posible hablar científicamente de género sin presuponer una generología?* Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Ferreiro, M^a. (2015). *La revolución laboral de las mujeres: Luces y sombras*. Editorial Universitat Jaume I.
- Figuerola, N. (2012). *Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran Concepción y de Cabrero* Recuperado en: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=>
- Friedrich, E. (1884). *Origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Recuperado en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/>
- Galarza, J. y Solano, N. (2010). *Desintegración familiar asociada al bajo rendimiento escolar*. Recuperado en: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2207/1/tps709.pdf>
- Garrido, J. Uribe, AF. (2010). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79822611003.pdf>
- Gil, M. (s/f). *La mujer y su rol en el desarrollo de las sociedades*. Recuperado en: <https://www.agorarsc.org/la-mujer-y-su-rol-en-el-desarrollo-de-las-sociedades/>
- Gómez, P. (2011). *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89
- Gornick, J. & Meyers, M. (2004). *Regímenes de bienestar en relación con el trabajo remunerado y la atención*. Oxford: Elsevier.
- Gratacós, M. (s.f). *Modelo Ecológico de Bronfenbrenner: sistemas y críticas*. Recuperado en: <https://www.lifeder.com/modelo-ecologico-bronfenbrenner/>
- Greenhaus y Beutell (1985). *Fuentes de conflicto entre el trabajo y los roles familiares*. Recuperado en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089
- Gubrium, F y Holstein, A. (2002). *Manual de investigación de entrevistas, contexto y método*. Recuperado: https://books.google.com.bo/books/about/Handbook_of_Interview
- Gutiérrez, A. Muñoz, G. y Vargas, V. (2013). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*. Vol. 25 - No. 38

- Hath, M. y Farrell, B. (2010). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Recuperado en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Herrera, C. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral versión On-line* v. (16) n.6
- Herrera, R. y Cassals, M. (2005). *Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería*. Recuperado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192005000100003&l
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio, Asociación Trabajo y Sociedad*. Recuperado en: <http://www.rebelion.org/docs/202959.pdf>
- Huenchuan, S. y Guzmán, J. (2007). *Seguridad económica y pobreza en la vejez, tensiones, expresiones y desafíos*. Recuperado en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/12824>
- Jijena, M. y Jijena, I. (2016). *Percepción de conflicto trabajo-familia y apoyo directivo para una cultura trabajo-familia en profesores universitarios*. Investigación y Desarrollo Vol. 1. N° 2.
- Joplin, G. (2003). El macro-entorno y el conflicto trabajo-familia. Cali – Colombia, *Revistas Científicas Redalyc.org*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612>
- Kandel, E. (2006). *División sexual Del trabajo ayer y hoy*. Recuperado en: <http://www.rebelion.org/docs/202959.pdf>
- Katz, D. y Kahn, R. (1997). *Psicología social de las organizaciones*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719205.pdf>
- Kennet, P. y Wah, K. (2011). *Mujer y vivienda: un análisis internacional*. Recuperado en: <https://www.routledge.com/Women-and-Housing-An-International-Analysis/Kennett-Chan/p/book/9780415548977>
- Kliksberg, B. (2006). *Condición de la mujer en la globalización y en América Latina*. Recuperado en: [Dialnet-LaCondicionDeLaMujerEnLaGlobalizacionYEnAmericaLat-2578442.pdf](http://dialnet-lacondiciondelamujerenlaglobalizacionyenamericalat-2578442.pdf)
- Krmpotic, C. y Lia, C. y Ieso, D. (2010). *Los cuidados familiares. Aspectos de la reproducción social a la luz de la desigualdad de género*. Recuperado en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802010000100011
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Recuperado en: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>

- Lagarde, M. (2003). *Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*. Recuperado en: http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres
- Lambert, B. (2008). *El papel de las mujeres en la sociedad*. Recuperado en: https://www.academia.edu/6517994/El_papel_de_las_mujeres_en_la_sociedad
- León, A. (2017). *Qué es la educación*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>
- López, I. (2007). *"Ella lo provocó": el enfoque de género en la comprensión de la violencia escolar*. Recuperado en: http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/B
- López-Ibor, R. Escot, L. Fernández, J. y Palomo, M. (2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*. Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/44843669_La_politicas_de_conciliacion_de_la_vida_familiar_y_laboral_desde_la_perspectiva_del_empleador_Problemas_yventajas_para_la_empresa
- Wolcott, H. (2003). *Mejorar la escritura de la investigación cualitativa*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/1050/105015281009.pdf>
- Luengo, J. (2004). *La educación como objeto de conocimiento. El concepto de educación, Teorías e instituciones contemporáneas de educación*. Recuperado en: <https://www.ugr.es/~fjjrios/pce/media/1-EducacionConcepto.pdf>
- Luengo, R. y Gutiérrez, P. (2010). *Enredadas en el tiempo. Mujeres, tiempo y educación: una relación condicionada*. Asunción, Recuperado en: www.aufop.com
- Maganto, J. Bartau, I. y Etxeberria, J. (2004). *La corresponsabilidad familiar (COFAMI): cómo fomentar la cooperación y la responsabilidad de los hijos*. Recuperado en: file:///C:/Users/HP/Downloads/infancia_y_aprendizaje_iii__9f41b7bfb57d4becbccd6f308f289639__87__.pdf
- Mauro, A. Araujo, K. y Godoy, L. (2001). *Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado de trabajo*. Recuperado en: <https://cem.cl/trayectorias-laborales-masculinas-y-cambios-en-el-mercado-de-trabajo-amalia-mauro-kathya-araujo-y-lorena-godoy-en>
- Mercer, E. (2017). *¿Qué es "el conflicto de roles" en las organizaciones?* Recuperado en: https://www.ehowenespanol.com/el-conflicto-roles-organizaciones-sobre_79182/
- Money, J. y Stoller, R. (1960). *Aportes de los Estudios de Género en la conceptualización sobre Masculinidad*. Recuperado en: http://iin.oea.org/cursos_a_distancia/cursosproder

- Moreno, J. y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. En: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-conflicto-de-la-conciliaci%C3%B3n-laboral-y-familiar>
- Neffa, V. Panigo, C. y Pérez, N. (2000). *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología y Trabajo y Empleo. Recuperado en: <http://www.rebelion.org/docs/202959.pdf>
- Palacios, MJ. (s/f). *Mujer y educación en Bolivia*. Recuperado en: <https://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/107.pdf>
- Pastor, M. (s/f). *Trabajo y roles de género durante la Prehistoria. Un estudio sobre su percepción en el alumnado de Historia*. Recuperado en: <https://orcid.org/0000-0001-6112-6422>
- Pérez, O. (1996). *Para un desarrollo de esta idea, v. Amaia Pérez Orozco: Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida, Traficantes de Sueños*. Recuperado en: https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa_Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf
- Pira, C. (2006). *Migración, cuidado y sostenibilidad de la vida*. Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/298419085_Migracion_cuidado_y_sostenibilidad_de_la_vida
- Poma, F. y Mendoza, P. (2012). *Lenguaje sexista, androcéntrico y estereotipos presentes en la escuela “Río Guayas” del cantón Pablo Sexto*. Recuperado en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3011/1/tgd16.pdf>
- Prieto, F. (2002). *Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia*. Recuperado en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347402753408695>
- Raffino, E. (2019). *Concepto de Conflicto*. Recuperado de: <https://concepto.de/conflicto/#ixzz69uGM02Lm>
- Rodríguez, M. y Nouvilas, E. (2008). *El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones*. Recuperado en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089#:~:text=El%20conflicto%20trabajo%2Dfamilia%20puede,las%20caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20tarea

- Rodríguez, M. Peña, J. y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar. Negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers. Revista de Sociología*, 95(1), 95-117.
- Rodríguez, M. (2015) *Economía feminista y economía del cuidado*. Revista, Nueva Sociedad No 256. Recuperado en: https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Roldán, M. (2000). *¿Globalización o Mundialización?* Recuperado en: <http://www.rebellion.org/docs.pdf>
- Scott, JW. (1988). *El género, una categoría útil para el análisis histórico*. Recuperado en: https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf
- Scott, JW. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Recuperado en: <https://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva2006191.pdf>
- Soto, G. (2016). *Ideario de masculinidad y feminidad en un grupo de jóvenes de la ciudad de Santiago de Chile y su influencia en la percepción de la violencia de género*. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72840>
- Torns, T. y Carrasquer, P. (2003). *La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?* Recuperado en: <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/>
- Travera, S. (1995). *Mujeres y guerras: el papel de las mujeres en las guerras de Antigua y Contemporánea*. Recuperado en: <https://journals.openedition.org/rccs/1090>
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Recuperado en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1719>
- Valdez, Y. Medina, J. Díaz, A. y Pérez, F. (2005). *Los hombres y las mujeres en México: dos mundos distantes y complementarios*. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Warren, KJ. y Chaney, J. (2003). *Feminismo ecológico y ecología de ecosistemas*. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5401>
- Woolf, V. (2013). *Un cuarto propio*. Recuperado en: <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/cuarto-propio/autor/virginia-woolf/>
- Yáñez, S. (2004). *Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas*. Recuperado en: <https://www.researchgate.net/publication/294883>

Leyes y Decretos Supremo:

Estado Plurinacional de Bolivia. *Decreto Supremo Seguro Nacional de Maternidad y Niñez. Bolivia.* N° 24303/1996

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley de partidos políticos* N° 1983/1999. (25 de junio de 1999).

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley del Seguro Universal Materno Infantil (SUMI)*, N°2426/2002. (21 de noviembre del 2002).

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley de agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas*, N° 2771/2004. (7 de julio del 2004).

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley del Seguro Universal Materno Infantil (SUMI)*, N°3250/2005. (6 de diciembre del 2005).

Estado Plurinacional de Bolivia. *Decreto Supremo Instituir el incentivo para la maternidad segura y el desarrollo integral de la población infantil de cero a dos años de edad, mediante el “Bono Madre Niño – Niña “Juana Azurduy” en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas de erradicación de la pobreza extrema. Bolivia.* N° 0066/2009

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley Régimen electoral transitorio*, N° 4021/2009. (14 de abril del 2009)

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley de la educación “Avelino Siñani - Elizardo Pérez*, N° 070/2010. (20 de diciembre del 2010).

Estado Plurinacional de Bolivia. *Decreto Supremo Política pública integral, para una vida digna de las mujeres*, N° 3106/2017. La Paz-Bolivia. Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.

Informes y Documentos:

Autoridad de Supervisión del Sistema financiero (2017). *Resolución administrativa N° ASFI 171/2017*. Recuperado en: <https://apps.asfi.gob.bo/images/ASFI/DOCS/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2000). *Panorama Social de América Latina 2000-2001*. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1211-panorama-social-america-latina-2000-2001>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2002). *Panorama Social de América Latina 2002-2003*. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1217-panorama-social-america-latina-2002-2003>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2005). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2005-2006*. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1063-estudio-economico-america-latina-caribe-2005-2006>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2011). *Las mujeres cuidan y proveen*. Recuperado en: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>
- Gobierno Autónomo Departamental de Pando. (2015). *Plan anual operativo*. Pando Bolivia. Recuperado en: <http://www.pando.gob.bo/wp-content/uploads/2015/11/MANUAL-DE-FUNCIONES-DEL-GADP-2015.pdf>
- Bolivia Impuestos. (2019). *Contrato de trabajo como consultor en Bolivia*. Recuperado en: <https://boliviainpuestos.com/contrato-de-trabajo-como-consultor/>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2012). *Anuario Estadístico*. Recuperado en: <https://www.ine.gob.bo/index.php/introduccion-4>
- Naciones Unidas. (2012). *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible*. Río de Janeiro Brasil. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/eventos/conferencia-naciones-unidas-desarrollo-sostenible-rio20>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Recuperado en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>
- Organización de Naciones Unidas. (2011). *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. Recuperado en: <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Organización Mundial de la Salud. (2009). *Las mujeres y la salud*. Recuperado de: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70121/WHO_IER_MHI_STM.09.1_spa.pdf;jsessionid=C84E7400F3AF50A9F0F6395D396AAB64?sequence=1

Oxfam en Bolivia. (2019). *Tiempo para cuidar*. Recuperado en:
<https://actions.oxfam.org/bolivia/CUIDADO2019/petition>

ANEXOS

ANEXO N°1

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Objetivo: Conocer las circunstancias que atraviesan las madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando, en el componente laboral y familiar.

1. ¿Qué funciones cumple dentro de la Universidad Amazónica de Pando?
 - a) Administrativo
 - b) Docente
 - c) Ambos
2. ¿Cuál es su horario laboral?
 - a) 08:00 a 12:30 – 15:00 a 18:30
 - b) 18:00 a 19:30 – 19:30 a 21:00 – 21:00 a 22:30
 - c) Ambos
3. Estado civil
 - a) Soltera
 - b) Casada
 - c) Otro.....
4. ¿Cuántos hijos tienes?
 - a) 1 a 3
 - b) 4 a 6
 - c) Más de 6
5. ¿Tiene hijos en edad escolar?
SÍ No
6. ¿Cuál es la edad de sus hijos?
 - a) Meses
 - b) 1 a 5
 - c) 6 a 10
 - d) 10 a 15
 - e) 16 a 20
 - f) Más de 20
7. ¿Cómo organizas las labores del hogar?
 - a) Cuenta con trabajadora del hogar
 - b) Las realizas personalmente
 - c) Lo hacen los /as hijas (os)
 - d) Ayudan todos
 - e) Otros.....
8. ¿Cómo organizas tu tiempo para cumplir las actividades del hogar?
.....

9. ¿Se te presenta alguna dificultad al asistir a actividades del colegio o familiar cuando cumples tu horario laboral? ¿De qué tipo?

.....

10. ¿Tu inmediato superior comprende cuando tienes que participar de alguna actividad familiar?

Sí No A veces

11 ¿Cuándo algún miembro de tu familia presenta algún problema de salud, como te organizas en tu fuente laboral?

- a) Solicitas permiso
- b) Omities el permiso porque sabes que se te será negado
- c) Otros.....

12. ¿Tu responsabilidad laboral te exige que lleves trabajo a tu casa? ¿Y si lo haces, como lo toma tu familia?

Sí No

- a) No dicen nada
- b) Se molestan
- c) Otros

13. ¿Crees que al cumplir tus funciones administrativas y familiares en oportunidades te genera un conflicto?

Sí No ¿POR QUÉ?

.....

ANEXO N° 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo: Conocer las circunstancias que atraviesan las madres que desempeñan funciones administrativas en la Universidad Amazónica de Pando, en el componente laboral y familiar.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

20 a 25

26 a 30

31 a 35

36 a 40

41 más

2. Estado civil

a) Soltera

b) Casada

c) Otro.....

3. Nivel de educación

a) Bachillerato

b) Licenciatura

c) Maestría

PhD

4. Número de hijas/os No. _____

1. Edad_____ H M

2. Edad_____ H M

3. Edad_____ H M

4. Edad_____ H M

II. ROL LABORAL

5. ¿Qué funciones cumple dentro de la Universidad Amazónica de Pando?

a) Administrativo

b) Docente

c) Ambos

6. ¿Cuántas horas semanales le dedicas a tu trabajo?
7. ¿Cuántas horas en fin de semana le dedicas a tu trabajo?

III. ROL FAMILIAR (división de tareas domésticas y de cuidado)

3.1. Trabajo doméstico

8. ¿Cómo organizas las labores del hogar?
 - a) Cuenta con trabajadora del hogar
 - b) Las realizas personalmente
 - c) Lo hacen los /as hijas (os)
 - d) Otros.....
9. ¿Quién lava la ropa?
10. ¿Quién plancha la ropa?
11. ¿Quién guarda la ropa?
12. ¿Quién cocina?
13. ¿Quién recoge la mesa después del almuerzo?
14. ¿Quién limpia la casa?
15. ¿Quién lava los platos?
16. ¿Quién hace las compras de alimentos y enseres básicos?
17. ¿Quién se encarga del pago de luz, agua, teléfono?
18. ¿aproximadamente de cuanto es el gasto en luz, agua, teléfono?
19. ¿Quién saca la basura afuera de su casa?
20. ¿Quién se encarga de la decoración de su casa?

21. ¿Cuándo se requiere reparaciones en su casa quien las realiza?

22. ¿Cuánto sería el número de horas dedicadas al trabajo doméstico?

3.2. TRABAJO DE CUIDADO

23. ¿Quién cuida a las/os niñas/os? (cuidado físico en general), higiene personal

24. ¿Quién ayuda a las/as hijas/s con sus tareas?

25. ¿Quién lleva los niños/as al colegio?

- a) Usted
- b) Hija/o
- c) Esposo
- d) Otros

26. ¿Quién recoge a los niños del colegio?

- a) Usted
- b) Hija/o
- c) Esposo
- d) Otros

27. ¿Quién asiste a las reuniones de “padres de familia”?

28. ¿Quién asiste a los eventos escolares?

29. ¿Quién acompaña a los hijos/as a controles médicos y urgencias de salud?

30. ¿Quién se encarga del cuidado de adultas/os mayores en tu hogar?

31. ¿Quién se encarga del cuidado de animales domésticos (Dar comida, llevar al veterinario)

32. ¿Cuánto sería el número de horas dedicadas al cuidado de los hijos?

33. ¿Cuántas horas semanales le dedicas a tu familia?

34. ¿Cuántas horas en fin de semana le dedicas a tu familia?

IV CONFLICTO DE ROLES FAMILIAR-LABORAL

35. ¿Tu horario de trabajo choca con tu vida familiar?

Si no ¿por qué?

.....

36. ¿Se te presenta alguna dificultad al asistir a actividades del colegio o familiar cuando cumples tu horario laboral? ¿De qué tipo?

.....

37. ¿Tu inmediato superior comprende cuando tienes que participar de alguna actividad familiar?

Si NO A veces

38. ¿Cuándo algún miembro de tu familia presenta algún problema de salud, como te organizas en tu fuente laboral?

a) Solicitas permiso

b) Omities el permiso porque sabes que se te será negado

c) Otros.....

39. ¿Tu responsabilidad laboral te exige que lleves trabajo a tu casa? ¿Y si lo haces, como lo toma tu familia?

SI NO

a) No dicen nada

b) Se molestan

c) Otros.....

40. ¿Tus obligaciones del trabajo y sus obligaciones familiares son compatibles?

SI NO ¿POR QUÉ?

.....

41. ¿Estas satisfecha con el tiempo que dedicas a tu familia? Sí, no y por qué

42. ¿Estas satisfecha con el tiempo que dedicas a tu trabajo? Sí, no y por qué

43. ¿Después de tu trabajo llegas cansada? ¿Qué cosas realizas o que te gustaría hacer?

ANEXO N° 3

GUÍA DE ENTREVISTA A EMPLEADORES

1. ¿Cuántas madres/administrativas tiene bajo su dependencia?
2. ¿Cuándo amerita un permiso en horario laboral?
3. ¿Es necesario las horas extras?
4. ¿Cuál es su percepción sobre la participación de las madres en las actividades escolares?

ANEXO N° 4

GUÍA DE ENTREVISTA A LA FAMILIA

1. ¿Cómo organizan sus actividades en el hogar? ¿Quién cocina? ¿Quién lava los platos?
¿Cómo hacen sus tareas del colegio?
2. ¿Tú mamá asiste a tus actividades en el colegio?
3. ¿A qué hora sale tu madre del trabajo?
4. ¿Tu mamá lleva trabajo a su casa?

ANEXO N° 5

MATRÍZ DE ANÁLISIS DE DATOS

ACUERDOS FAMILIARES (CONYUGUE – HIJOS)	PERCEPCIÓN TRABAJO- FAMILIA	ORGANIZACIÓN FAMILIAR
Cuando mi marido está por motivo de trabajo en el campo, yo hago todo sola E.1 Mi marido hace el desayuno E.1 Mi marido lleva a mi hija a la escuela E.1 Mi marido hace la cena o compra E.1 Mi hija lava los platos E.1 Por las tardes como no hay quien cuide a mi hija, la inscribí al ballet de la U, ella sale y se va a la oficina E.1 Yo realizo el desayuno y el almuerzo a mis hijas todos los días E.2, E.3, E.8, E.9 Todas tenemos obligaciones en la casa E.2, E.3, E.5, E.8 El lavado de platos y recojo de mesa es turnado por mis hijas E.2, E.3 Mi hija mayor supervisa que la menor haga su tarea E.2 Se dan ocasiones que la menor no obedece a la mayor y cuando yo llego tarde del trabajo ya no me alcanza el tiempo de revisar las tareas de la escuela E.2 Entre las 3 lavamos ropa E.2, E.8 Yo acomodo la ropa en su lugar E.2 Cualquiera de las tres podemos sacar la basura afuera de la casa E. 2, E.5, E.9 Cuando algo se arruina en casa yo trato de repararlo E. 2, E.4 Tengo un taxista que las lleva y recoge del colegio E.2 Cuando hay eventualidades médicas lo lleva su padre, dependiendo si es urgente las llevo yo	Hay veces que me tengo que quedar en el trabajo hasta las 19:00 o 19:30 E.1 Nunca sentí que a mi jefa le moleste que mi hija venga al trabajo conmigo E.1 Tuve algunos problemas cuando mi hija tuvo actividad en la escuela E.1 Sentí que a mi jefa no le gusta que pida permiso para esas cosas E.1 Por eso prefiero no asistir a las actividades de mi hija E.1, E.9 Una vez pedí permiso y fue desesperante, a mi retorno sentí a mi jefa áspera E.1 La siento enojada, molesta E.1 El mundo del trabajo es una competencia, temo a fallar y que ya no requieran de mí E.1 Trato de esforzarme para que me vuelvan a contratar E.1 Fallo con mi hija, pero no fallo a mi trabajo E.1, E.6 A la semana le dedico a mi trabajo entre 40 a 45 horas semanales E. 2, E.3, E.6, E.9 Cuando tengo pendientes o me quedo a terminarlo en la oficina o me llevo a mi casa E. 2 A mis hijas no le gusta que yo lleve trabajo a casa E. 2 Me acostumbre al ritmo de estar apurada	Yo distribuyo las tareas para mi marido y mi hija E.1 Soy yo quién despierto a mi hija para la escuela y le digo que debe hacer E.1 Compramos almuerzo de lunes a viernes E.1 Mi hija hace la tarea sola, a veces le ayuda su padre E.1 Cuando mi marido está en el campo, hay veces que dejo sola a mi hija en casa E.1 Converso con mi hija y le explico que no podré participar de su actividad en la escuela y ella entiende E.1 Preparo a mi hija para mi ausencia E.1 A mi marido tampoco le dan permiso en su trabajo para esas actividades de colegio E.1 Apoyamos en los trabajos escolares en la casa E.1 Cuando empecé a trabajar en oficina, nos costó organizarnos, era un griterío al medio día porque yo llegaba a cocinar E.1 Fines de semana recuperamos los 3 el tiempo perdido E.1 Entre 4 a 5 horas le dedico a mis hijas en todo el día E. 2 Fines de semana ordeno y limpio mi casa E.2, E.3 Realizo las compras para toda la

E.2, E.6 Yo pago para que laven la ropa E.3 Cada uno acomoda su ropa E.3, E.6 Yo recojo a mis hijos del colegio E.3 Yo saco la basura afuera de mi casa E.3, E.4, E.7 Antes de ir a dar docencia me voy a mi casa y les hago cena E.3 Mi madre me apoya cuando no puedo ir a hacerles cena E.3 Yo los llevo al colegio, hago tres viajes porque van en moto E.3, E.5, E.6 Mi tía les ayuda a hacer sus tareas del colegio E.3 Me entero de las tareas porque los profesores nos mandan mensaje por Whatsaap Planifico mi docencia en casa E.3 Tengo una señora a medio tiempo que me ayuda en mi casa, ella cocina, limpia y acomoda E. 4, E.6 Mi marido paga las cuentas de luz, agua e internet E.4, E.8 Yo me encargo del cuidado de mis hijas, su higiene sus tareas E. 4 Yo llevo a mis hijos al colegio y mi esposo los recoge E.4 Yo participo en las actividades del colegio E.4 Yo preparo el desayuno E.4 Yo cocino, lavo y plancho E.5, E.7 El padre de mis hijos compra los alimentos y enseres básicos E.5 Los sábados realizo el pago de agua, luz y otros,	y creo que mis hijas se acostumbraron a ello también E.2 En ciertas oportunidades por el trabajo uno se aleja de la familia o no se está presente la mayoría de las veces E. 2 Pienso que el tiempo de trabajo no es el adecuado para dedicarle a las actividades del colegio E.2 Nunca se me negó un permiso E.2, E.3, E. 4 Pienso que por ser madre mi jefa me comprende E.2, E.8 El trabajo de la docencia me exige tener que llevar siempre trabajo a casa E.2, E.6 Trato de revisar trabajos o planificar alguna actividad después que se duermen mis hijas E.2, E.6 Siento que las horas dedicadas al trabajo no son suficientes E. 2 En mis feriados le dedico mi tiempo exclusivamente a mis hijas E. 2 Cuando asumí el cargo me quedaba más de las 8 horas E.3 Llegue a priorizar mi trabajo y descuide a mis hijos E.3 Desde hace unos años atrás mis hijos y mi casa son mi prioridad E.3 A las reuniones asisto yo, trato de darme el tiempo, pienso que en la infancia dejé marcado a tus hijos y por ello son mi prioridad E.3, E.4 Estoy satisfecha con el tiempo que	semana E.2, E.3, E.4, E.6, E.9, E.12, E.13 Antes de ir al trabajo ya dejé adelantado lo que llegaré a cocinar para el almuerzo E.2, E.8 Cuando no puedo asistir a reuniones del colegio, lo hace mi hermana o el papá de mis hijas E. 2 A la semana le dedico 20 horas al trabajo doméstico y la mitad de ello a mis hijas E.2, E.5 Cuando voy a llegar tarde a casa, trato de prever la cena con tiempo E.2, E.12, E.18 En caso de enfermedad de mis hijas, tengo el apoyo de su padre o de mis hermanos o sobrinos. E. 2 Cuando tengo reunión del trabajo que se pasa del horario de salida compro almuerzo E.3, E.12, E.16 Nunca conté cuantas horas le dedico al trabajo, porque llego a casa y lavo lo que veo sucio o barro o acomodo, por eso me quedo hasta la media noche E.3 Cuando se enferman mis hijos mis padres me apoyan llevándolos al médico E.3 Unas 25 horas le dedico al trabajo doméstico E.3 Los fines de semana son completo para mis hijos E.3, E.5, E.17 Como mis hijos son grandes, siempre converso con ellos sobre el apoyo que
---	--	--

o también lo hace mi hijo E.5 Mi hijo mayor me ayuda con el cuidado y tarea de sus hermanos E.5, E.6 Mi hijo mayor recoge al menor del colegio E.5 Yo llevo y recojo al bebe a la guardería E.5 Mi hijo mayor hace la cena E.5 Pago los servicios básicos en el horario de 14:30 E.6 Mis hijas se preparan el desayuno E.6 Yo me encargo de alistar a mi hija menor E.6 Mi hermano me apoya cuando es necesario reparar algo de la casa E.6 El padre de mi hija la recoge todos los días para llevarla donde su madre E.7 Mi marido hace las compras para la casa E.8 Mi hija mayor lleva a sus hermanas al colegio E.8 Mi hija sufre del corazón y su padrastro la lleva a su control E.8 Yo lavo, doblo y acomodo la ropa E.9 Todas las noches hay algo para hacer, acomodar los uniformes o ver tareas E.9 Yo soy quien cocino, lavo y acomodo la casa E.12 Mi hija mayor es quien cocina y acomoda la casa y yo lavo la ropa E.13 Mi hijo mayor hace el arroz y yo llego a preparar la carne, en la tarde limpian la casa, la ropa yo la meto a la maquina los fines de semana E.14	dedico a mi trabajo, pero a mi familia no E.3, E.4, E.7 No llevo trabajo a casa E.4 Trabajo más de las 8 horas E.5, E.6, E.7, E.8 Tengo responsabilidades de tres cargos, pero sólo me pagan por uno E.5 Hay sábados donde necesariamente me llevo trabajo a mi casa E.5 Mis hijos se enojan cuando me ven trabajando sábado, incluso preguntan si estoy ganando más E.5 Hasta preguntan si vale la pena E.5 Mi hijo mayor asiste a las reuniones de su hermano porque no yo puedo E.5 Mi hijo reclama porque no asisto y delego a su hermano E.5 Me reclama porque su hermano parece su padre E.5 Ya pedí cambio a mi jefe, por mi sobrecarga de trabajo E.5 Jamás participo de alguna actividad en el colegio E.5 Las actividades del colegio son de mañana y si no estoy en mi oficina mi jefe se enoja E.5 De mi trabajo vivo y eso le explico a mis hijos E.5 Una vez me rehusé a participar en actividades que sean fuera a mi horario laboral y me dijo el jefe que me daría memorándum de llamada de atención E.5	me deben dar en la casa E.3, E.13, E.14, E.17, E.18 Después del almuerzo yo reviso las tareas E.4, E.15, E.17, E.18 Tengo un hijo con cáncer y él tiene una dieta especial, por eso todos los días debo levantarme a las 5 de la mañana a hacer el desayuno y dejar el almuerzo listo E.5 Son 30 horas semanales que le dedico a mis hijas E.6 Yo almuerzo en la casa de mi hermana E.7 Mi ex suegra cuida a mi hija mientras yo trabajo E.7 A uno dejo en la guardería de la U y la otra ya va a kínder E.15 Mis hijos se quedan solos en la tarde E.12, E.16, E.18 Mi hija mayor es quien ve por sus hermanos y los ayuda en las tareas E.13, E.14, E.17
---	--	---

Yo cocino, lavo y acomodo porque mi esposo trabaja continuo. E.15 Quien sale primero del trabajo compra el almuerzo E.16 Yo llego a cocinar y mi hija mayor me ayuda y en las tardes ella limpia la casa y fines de semana lavamos ropa E.17 Yo preparo el desayuno y cocino, mi hija limpia y lavamos los 2 fines de semana E.18	Siento que mi horario laboral choca con mi vida familiar E.5 Yo sin querer fui aceptando la recarga laboral E.5 Tal vez mi situación seria otra si sólo tuviera como responsabilidad mi función y por lo que me pagan E.5 Trabajo gratis enero y febrero, pero lo hago para garantizar mi contrato a partir de marzo E.5 Varias veces se me negaron los permisos para asistir a actividades en el colegio E.5 Sólo acepta cuando es control de mi hijo, porque sabe que padece de cáncer E.5 Pienso que me falta ordenar mi tiempo en el trabajo, yo acepto hacer trabajo que otros podrían hacer E.5 No me siento satisfecha con el tiempo que le doy a mis hijos, porque les fallo en darles atención E.5, E.6, E.18 Tampoco me siento satisfecha en el trabajo, porque ante la sobrecarga hago las cosas de mala gana E.5 Salgo cansada del trabajo, llego a casa a renegar con mis hijos E.5 No tengo tiempo para mí, mis hijos me critican que ni el cabello o las uñas me hago E.5 A Veces le fallo a mis hijas porque no asisto a las reuniones porque ya tengo alguna actividad planificada que no da para suspender E.6, E.17	
---	--	--

	Son pocas las veces que pido permiso a mi jefe, sólo si es urgente E.6 Tengo buena relación con mi jefe E.6 A veces choca mis responsabilidades laborales con mis familiares E.6 Quisiera que los fines de semana fueran 3 días, a veces ni las uñas me hago E.6 Mi jefe me da permiso porque él tiene hijo pequeño E.7 Existen jefes que no valoran a su funcionario, sobre todo a las de limpieza E.8 Algunos fines de semana vengo a la U para no tener pendientes en la semana E.8 Yo participo de las actividades del colegio, aunque llegue a lo último, pero voy un rato E.8 Cuando fue necesario llevar trabajo a mi casa mis hijas me ayudaban E.8 Me gusta dar lo máximo en mi trabajo E.8 Me gusta recomendarme con mi trabajo E.8 Yo me siento preparada para encarar cualquier responsabilidad laboral E.8 No estoy satisfecha con el tiempo que doy a mis hijos porque es menos que el que doy al trabajo E.12 Mis hijos ya se acostumbraron a que yo no participe de las actividades del colegio, porque saben que no puedo salir de mi trabajo E.13	
--	---	--

	A veces pido permiso y voy a la escuela a preguntar cómo van mis hijos o la llamo a la profesora. E.14 Se me complica la vida cuando hay que llevar al control a mi bebe o se me enferma uno de los dos E.15 Si no puedo ir yo al colegio va mi marido E.16	
--	--	--

Fuente de elaboración propia