

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES



RECONFIGURACIÓN DE LOS CUIDADOS MATERNOS Y PRECARIZACIÓN
LABORAL DE TRABAJADORAS DEL COMERCIO AL POR MENOR EN
CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO: UN ESTUDIO SOBRE REPRESENTACIONES
SOCIALES, GÉNERO Y NEOLIBERALISMO.

TESIS

Que como requisito para obtener el grado de
Doctor en Ciencias Sociales

Presenta

MARÍA DE LOS ANGELES RAMÍREZ URIBE

Director

DR. BLAS VALENZUELA CAMACHO

Culiacán, Sinaloa, 6 enero de 2025



Dirección General de Bibliotecas
Ciudad Universitaria
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57
dgbuas@uas.edu.mx

UAS-Dirección General de Bibliotecas

Repositorio Institucional Buelna

Restricciones de uso

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial
Compartir Igual, 4.0 Internacional



Dedicatoria

Para Ángel María, la luz que ilumina mi camino, el soplo que me impulsa.

 Mi más grande maestra.

 A todas aquellas mujeres que cuidan a la distancia.

 Por el amor que irradian y la convicción que las mueve.

 Por el derecho a ejercer su maternidad y
 a desarrollarse en un trabajo remunerado digno.

.

 A las colaboradoras de este proyecto de investigación,
 que con sus experiencias en el cuidado de sus hijos e hijas,
 llenaron mi corazón de sed de justicia social.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Rubén Sánchez Ramos por ser siempre mi cómplice en estos asuntos de la academia. A mis padres, María de los Ángeles Uribe Beltrán y José Ángel Ramírez Palomino y a mi hermana Selomit que me acompañaron en este hermoso camino. Así mismo, al Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa, por haberme aceptado como alumna y por haberme brindado tantos conocimientos que ahora atesoro.

Considero que el producto de esta investigación no hubiera sido posible sin el soporte brindado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) y mi comité tutorial: Blas Valenzuela Camacho y Erika Cecilia Montoya Zavala por dirigir esta tesis y compartir todos sus conocimientos conmigo; Hiram Reyes Sosa, Ernesto Sánchez Sánchez y Leonor Tereso Ramírez por sus aportaciones y sugerencias. Reconozco que mis estancias académicas en la Universidad de Valencia y en la Universidad Autónoma de Coahuila, bajo la tutela de Arantxa Grau i Muñoz e Hiram Reyes Sosa respectivamente, fueron elemento clave para la construcción de este producto de investigación. Gracias por recibirme y orientarme.

Finalmente agradezco a Dios por permitirme ser y estar en este proceso de investigación tan enriquecedor.

ÍNDICE

Introducción.....	9
CAPITULO I.	
LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL COMERCIO AL POR MENOR: UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO, EL NEOLIBERALISMO Y LAS REPRESENTACIONES SOCIALES.	11
I.1. Participación de la mujer en el mercado de trabajo: políticas del cuidado, neoliberalismo y mandato de género.....	11
I.2. Sector del comercio al por menor en Culiacán, Sinaloa: trabajo precario y representaciones sociales del cuidado feminizadas.....	15
I.3. La importancia de un estudio de representaciones sociales del cuidado en el comercio minorista.....	18
I.4. Objetivos general y específicos.....	22
CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
II.1. Estado del arte: participación de la mujer en el mercado de trabajo y su vínculo con el trabajo doméstico y de cuidados	23
II.1.1. Percepciones de la participación de la mujer en el mercado laboral: familia y cuidado.....	24
II.1.2. Implicaciones de las redes de apoyo y los servicios de guardería en el mercado laboral femenino.....	26
II.1.3. Prácticas y concepciones del cuidado en las trayectorias laborales de las mujeres	30
II.1.4. Representaciones sociales del cuidado: familia y empleo.....	39
II.2. Las representaciones sociales como conocimiento social que orienta las prácticas y las comunicaciones.....	46
II.2.1. Representaciones sociales y género.....	49
II.2.2. Representaciones sociales hegemónicas y emancipadas.....	51
II.3. Trabajo productivo y trabajo reproductivo: género, división sexual del trabajo y cuidados como eje en su configuración.....	53
II.3.1. El género: estructura de distinción y estratificación social	53

II.3.2. La división sexual del trabajo.....	58
II.3.3. El trabajo de cuidados.....	64
II.3.3.1. La noción de cuidados: concepto, dimensiones y abordajes.....	64
II.3.3.2. Organización social del cuidado: el trabajo remunerado y de cuidado desde la economía feminista.	68
II.3.4. Mercado laboral femenino: vínculo entre trabajo productivo y reproductivo.....	73
II.4. Neoliberalismo y mercado laboral.....	77
II.4.1. El neoliberalismo como racionalidad universal.....	77
II.4.2. El mercado de trabajo en el contexto neoliberal.....	80
II.4.3. Mercado de trabajo para las mujeres: neoliberalismo y políticas públicas.....	81
II.4.4. Trayectorias laborales: experiencias y significados del trabajo remunerado en el contexto neoliberal.....	87
II.5. Supuestos teóricos.....	91
 CAPITULO III. MÉTODO	93
III.1. Estudio mixto: cuantitativo-cualitativo.....	93
III.2. La estadística descriptiva como método en la primera fase.....	96
III.3. El método de las representaciones sociales.....	96
III.4. Estudio descriptivo y explicativo.....	99
III.5. Técnicas de recolección de datos.....	100
III.5.1. El cuestionario auto administrado.....	100
III.5.2. La entrevista semiestructurada.....	102
III.6. Población de estudio.....	104
III.6.1. Muestra de la fase cuantitativa.....	105
III.6.2. Muestreo de la fase cualitativa.....	105
III.6.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	108
III.7. Análisis de contenido	106

III.8. Procedimiento.....	107
III.8.1. Acercamiento al trabajo de campo.....	109
III.8.2. La sistematización y el análisis de los datos.....	113
CAPITULO IV. RESULTADOS	114
4.1. Las trabajadoras del comercio al por menor y sus condiciones laborales.....	117
4.1.1 ¿Quiénes son las trabajadoras del comercio al por menor?	118
4.1.2. Precarización laboral: características del empleo en el comercio minorista.....	127
4.2. Cuidado y representaciones sociales: una construcción cultural.....	147
4.3. Deconstrucción y reconstrucción del cuidado: representaciones sociales como efecto de la jornada laboral.....	156
4.4. Cuidado materno y corresponsabilidad: de lo institucional a lo cotidiano.....	166
Conclusiones.....	195
Propuesta metodológica desde la interseccionalidad.....	202
Referencias.....	204
Anexos.....	221

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejes temáticos del estado del arte.....	23
Tabla 2. Diseño metodológico de la investigación.....	93
Tabla 3. Términos y variables en el diseño del cuestionario.....	102
Tabla 4. Dimensiones en el guion de entrevista.....	103
Tabla 5. Matriz de organización de resultados.....	114
Tabla 6. Características de las mujeres que participaron en las entrevistas semiestructuradas	117
Tabla 7. Características de las mujeres que participaron en las entrevistas informales.....	117
Tabla 8. Empleadas con hijos e hijas.....	118

Tabla 9. Puesto, población y salario.....	120
Tabla 10. Ingresos adicionales al salario.....	122
Tabla 11. Estado civil y conformación familiar.....	123
Tabla 12. Personas que aportan al ingreso familiar.....	124
Tabla 13. Tipo de residencia.....	124
Tabla 14. Tipo de transporte.....	125
Tabla 15. Actividades cotidianas que requieren traslados.....	127
Tabla 16. Característica de la jornada laboral.....	129
Tabla 17. Frecuencia con la que realizan horas extras.....	130
Tabla 18. Prestaciones sociales y permisos laborales.....	134
Tabla 19. Ejercicios de derechos laborales maternos.....	137
Tabla 20. Motivos de abandono laboral.....	140
Tabla 21. Capacidad del jefe inmediato por sobre aspectos de la jornada laboral.....	144

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo del género como estructura social.....	57
Figura 2. Diamante del bienestar.....	69
Figura 3. Fases del análisis de datos.....	108
Figura 4. Delimitación de la zona Centro de Culiacán donde se aplicaron cuestionarios....	112
Figura 5. Representaciones sociales hegemónicas de las empleadas del comercio al por menor.....	148
Figura 6. Representaciones sociales emancipadas de las empleadas del comercio al por menor.....	157
Figura 7. Conflictos en la conciliación laboral y de cuidado.....	168
Figura 8. Estrategias en la conciliación laboral y de cuidado.....	178
Figura 9. Demandas de corresponsabilidad ante el cuidado.....	188
Figura 10. Cuidados precarizados.....	201

RESUMEN

La introducción masiva de la mujer en los mercados de trabajo es un fenómeno social impregnado por dos lógicas: la del neoliberalismo que rige hoy en día los mercados de trabajo en todo el mundo; y las construcciones de género, que asignan en cada sociedad papeles específicos a hombres y mujeres. A partir de estas dos miradas, la sociedad construye representaciones sociales acerca del rol de la mujer como cuidadora y de las características que debe tener su participación dentro del mercado de trabajo. Particularmente el sector del comercio al por menor, ubicado prioritariamente en la zona urbana y caracterizado por una alta feminización y una acentuada precarización, invita a profundizar en el estudio de las condiciones de las madres que ahí laboran y sus formas de pensar y ejercer el cuidado de sus infantes. Esta tesis doctoral tiene por objetivo explicar el vínculo entre representaciones sociales del cuidado y trayectorias laborales de madres empleadas en el mercado de trabajo del comercio al por menor en Culiacán, Sinaloa, dentro del contexto neoliberal. La investigación se sustenta en un diseño metodológico mixto secuencial con preponderancia en los datos cualitativos. En la fase cuantitativa se caracteriza a las empleadas y sus condiciones laborales a través de un cuestionario que se aplicó a una muestra representativa estadísticamente. En la fase cualitativa se analizan las representaciones sociales del cuidado mediante entrevistas semiestructuradas, así también, se exponen las experiencias de este grupo de mujeres en cuanto a la conciliación entre su trabajo remunerado y el cuidado de sus infantes. El muestreo fue por conveniencia y se utilizó el principio de saturación teórica. El análisis es estadístico y de contenido respectivamente. Se encontró que las condiciones laborales precarias de estas mujeres en cuanto a salario, estabilidad de su jornada laboral y prestaciones sociales, inciden en la configuración de diversas representaciones sociales del cuidado, que siguen exponiendo en su núcleo figurativo el modelo hegemónico de hombre proveedor-mujer cuidadora y la visión neoliberal de esta actividad de la reproducción social como asunto privado-familiar. Sin embargo, surgen nuevas formas de pensar y ejercer el cuidado que lo llevan a concebirlo como un ejercicio que se puede realizar a la distancia. Se emancipa la forma de concebir el cuidado que las lleva a pensar el trabajo remunerado como una nueva forma de cuidar a sus infantes. El presente estudio aporta conocimientos que sustentan la necesidad de nuevas políticas de corresponsabilidad social ante el cuidado desde una perspectiva de género que promuevan una redistribución entre instituciones sociales y entre hombres y mujeres dentro de la familia.

Palabras claves: Representaciones sociales, cuidados, desigualdades de género, mercados de trabajo.

ABSTRACT

The massive introduction of women into the labor markets is a social phenomenon permeated by two logics: neoliberalism, which today governs labor markets worldwide; and gender constructions, which assign specific roles to men and women in each society. From these two perspectives, society constructs social representations about the role of women as caregivers and the characteristics that their participation in the labor market should have. Particularly the retail trade sector, located mainly in urban areas and characterized by a high feminization and accentuated precariousness, invites to deepen the study of the conditions of the mothers who work there and their ways of thinking and exercising the care of their infants. This doctoral thesis aims to explain the link between social representations of care and labor trajectories of mothers employed in the retail labor market in Culiacán, Sinaloa, in the neoliberal context. The research is based on a mixed methodological design with a preponderance of qualitative data. In the quantitative phase, the employees and their working conditions are characterized through a questionnaire applied to a statistically representative sample. In the qualitative phase, the social representations of caregiving were analyzed through semi-structured interviews, as well as the experiences of this group of women regarding the conciliation between their paid work and the care of their infants. Sampling was by convenience and the principle of theoretical saturation was used. The analysis was statistical and content analysis respectively. It was found that the precarious working conditions of these women in terms of salary, stability of their working day and social benefits, affect the configuration of various social representations of care, which continue to expose in their figurative core the hegemonic model of male provider-female caregiver and the neoliberal vision of this activity of social reproduction as a private-family matter. However, new ways of thinking and exercising caregiving emerge that lead to conceiving it as an exercise that can be carried out from a distance. The way of conceiving care is emancipated, leading them to conceive paid work as a new way of caring for their infants. This study provides knowledge that supports the need for new policies of social co-responsibility for caregiving from a gender perspective that promote redistribution among social institutions and between men and women within the family.

Key words: Social representations, care, gender inequalities, labor market.

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en el mercado de trabajo se caracteriza por estar intrínsecamente vinculada a la dimensión reproductiva, particularmente a la imposición social que ésta tiene como principal responsable en los cuidados de sus hijos e hijas (Ariza, 2006; Gómez, 2001; Acosta et al., 2007; Batthyány, 2021). Por lo tanto, el tema del cuidado infantil funge como cimiento en el entramado de las dinámicas dentro del mercado laboral y configura la vida misma de las mujeres que son madres. A su vez, el mercado de trabajo en la zona urbana de Culiacán expone una creciente feminización en el sector terciario, especialmente en el comercio al por menor (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2021) y una acentuada precarización con respecto al resto del país (Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa [CODESIN], 2021) que invita a profundizar en el estudio de las condiciones de las madres que laboran en este sector.

Es una realidad que las madres empleadas siguen teniendo conflictos al conciliar su vida laboral y sus tareas de crianza, porque socialmente se les sigue exigiendo ser una mujer profesional con disponibilidad de tiempo completo para ejercer las tareas productivas y ser la principal responsable de las tareas de cuidado de los infantes en el hogar. Además, el sistema económico neoliberal que regula los mercados de trabajo en México intensifica estos conflictos porque no tiene dentro de su visión el trabajo decente como meta. Diversos autores exponen el tema de los cuidados como un asunto imprescindible para la reproducción de la vida y el bienestar social, y que por lo tanto es preciso la participación de varios actores sociales e instituciones para promover una distribución más equitativa de la responsabilidad ante esta tarea y que no exista una sobrecarga de trabajo en la mujer (Batthyány, 2021; Torns, 2009, Gutiérrez-Rodríguez, 2013).

Sin embargo, en el contexto latinoamericano sigue existiendo dentro del núcleo figurativo de las representaciones sociales del cuidado modelos tradicionales que lo depositan como responsabilidad femenina (Grau, 2014; Genta, 2020). Esto implica que dentro de la familia es la mujer la responsable de sus hijos e hijas, dificultado una distribución más equitativa dentro de hogar. Además, conlleva que dentro de los espacios de trabajo las prestaciones sociales, las regulaciones y los acuerdos relacionados al cuidado se dirijan particularmente a las mujeres, generando así condiciones laborales desiguales en comparación con los hombres. Por

tanto, las representaciones sociales del cuidado basadas en el modelo hombre proveedor-mujer cuidadora que subyacen en las estructuras del mercado, la familia y el Estado, configuran condiciones específicas que inciden en las trayectorias laborales de las madres empleadas. Este modelo se refuerza desde la perspectiva neoliberal que regula los mercados de trabajo, depositando una vez más en las familias y en las mujeres la responsabilidad del cuidado (Brandão-Vazquez, y Silva-Falcão, 2019), lo que genera contradicciones en las dinámicas cotidianas de las mujeres con trabajo remunerado e infantes a su cargo. Por tanto, las mismas mujeres trabajadoras debido a sus caminos laborales se adaptan y reconfiguran el cuidado de sus hijos e hijas a partir de sus propias experiencias.

El tema del cuidado es una cuestión colectiva que requiere un contexto de interdependencia y reconocimiento social, en un entorno cooperativo, para poder crear condiciones en donde las mujeres con trabajo remunerado se puedan desarrollar plenamente. De ahí, el interés de profundizar en la investigación de las representaciones sociales del cuidado de las actoras sociales que integran el mercado laboral del sector de comercio al por menor en Culiacán y su vínculo con sus trayectorias laborales.

El presente trabajo de investigación se compone de cuatro capítulos, las conclusiones y finalmente una propuesta teórico-metodológica. En el capítulo 1 se aborda la relación que subyace entre la participación laboral de las mujeres en el comercio al por menor y el cuidado de infantes desde la perspectiva teórica de las representaciones sociales y la teoría feminista dentro del sistema neoliberal. En el capítulo 2 se expone la fundamentación teórica: en el estado del arte se presentan diversas investigaciones a nivel mundial que han estudiado el vínculo entre mercado de trabajo y trabajo doméstico y de cuidados; a continuación se expone la teoría de las representaciones sociales desde la perspectiva dialógica y el género, especificando las particularidades de las distintas representaciones sociales que construyen los distintos actores sociales según sus experiencias cotidianas; posteriormente se discute sobre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados desde la mirada de la teoría feminista, analizando categorías como el género, la división sexual del trabajo, el trabajo de cuidados y la organización social del cuidado. Finalmente, en este capítulo se discute sobre el neoliberalismo como una nueva forma de razón social y cómo pensamiento hegemónico a partir del cual se regulan los mercados de trabajo.

En el capítulo 3 se presenta el diseño metodológico. Entiéndase que esta es una tesis doctoral de metodología mixta de alcance explicativo. El contexto donde se realizó la investigación es la zona Centro de Culiacán, Sinaloa y la población se conformó de mujeres empleadas de los comercios al por menor de esta zona. El análisis de los resultados fue de contenido. En el capítulo 4 se presentan los resultados organizados en cuatro subapartados: 1) caracterización de las mujeres empleadas del comercio al por menor y sus condiciones laborales; 2) representaciones sociales hegemónicas del cuidado; 3) representaciones emancipadas del cuidado; 4) experiencias en la conciliación entre trabajo remunerado y de cuidado. Finalmente se presentan las conclusiones y una propuesta teórico-metodológica.

CAPITULO I. PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL COMERCIO AL POR MENOR Y EL CUIDADO DE INFANTES: UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO, EL NEOLIBERALISMO Y LAS REPRESENTACIONES SOCIALES.

I.1. Participación de la mujer en el mercado de trabajo: políticas del cuidado, neoliberalismo y mandato de género.

La incorporación masiva de la mujer a los mercados de trabajo es un fenómeno social de gran relevancia en las últimas décadas, especialmente por las implicaciones que esto tiene en distintos ámbitos de la economía, la política, la familia y la salud (Denman, 2008). Este fenómeno está impregnado por dos lógicas sociales: la del neoliberalismo que rige hoy en día los mercados de trabajo en todo el mundo; y las construcciones de género, que asignan en cada sociedad papeles específicos a hombres y mujeres. A partir de estas dos miradas, la sociedad construye representaciones sociales acerca de las características que debe tener la participación de la mujer dentro del mercado de trabajo. Entendiendo que toda representación social se construye a partir de la experiencia misma, especialmente de la comunicación con otros actores e instituciones, configurando las formas en que se perciben los fenómenos y generando elementos que revisten estos fenómenos de un carácter moral y afectivo (Moscovici, 1961). Confluyen entonces, en las trayectorias laborales de las mujeres ideales sociales acerca de ser buena trabajadora, buena madre y buena mujer, que van orientando sus decisiones en materia de empleo y en el ejercicio de su propia maternidad.

Así, por ejemplo, la participación laboral femenina muestra que distintos patrones de inserción de este grupo están relacionados con factores de origen sociodemográfico como la edad, el estado civil o el número de hijos, sobre todo, aquellos vinculados al cuidado de los infantes y las formas de organización del trabajo doméstico, que se convierten en elementos de importante incidencia en las modalidades en que las mujeres se insertan al mercado laboral (Acosta et al., 2007). Además, este fenómeno social está aumentando el poder de negociación de las mujeres frente a los hombres, minando la legitimación de estos como principales proveedores de la familia (Gómez, 2001). Esto ha dado pie a transformaciones en la distribución del trabajo doméstico y la adecuación de condiciones en el trabajo remunerado que buscan igualar las circunstancias de desarrollo personal y profesional de ambos sexos.

Como sostiene Batthyány (2021), la incorporación generalizada de la mujer a los mercados de trabajo y el reconocimiento de sus derechos ciudadanos, pone la cuestión del cuidado como aspecto fundamental dentro del sistema de bienestar social, porque ha puesto el reto al Estado de entregar bienestar y protección social de calidad a los miembros de la sociedad a través de la distribución adecuada de las responsabilidades entre sus integrantes (familia, mercados, Estado), pero que en el caso de los cuidados, se ha aplicado de manera inequitativa y las mujeres han sido las principales afectadas. Es por esto que, la presencia de infantes en los hogares se convierte en un elemento que incide en la participación laboral de la mujer, debido a la influencia que tienen los modelos tradicionales en la organización familiar, apegados a patrones culturales que sustentan la desigualdad en la distribución sexual del trabajo doméstico y de cuidados (Acosta et al., 2007).

El sistema económico neoliberal que rige hoy en día los mercados de trabajo genera contextos de precarización, elemento a destacar en la participación de la mujer en el mundo del trabajo. En palabras de Harvey (2007) el neoliberalismo implica un proceso de deconstrucción de los marcos y poderes institucionales previamente existentes, de las divisiones del trabajo, de las relaciones sociales y de las áreas de protección social, porque abandera el libre intercambio del mercado como una ética en sí misma que se convierte en guía de la acción humana al sustituir las creencias éticas mantenidas anteriormente, en el caso de México cimentadas en la década de 1930 bajo la presidencia de Lázaro Cárdenas que era la visión de un Estado benefactor.

Las políticas neoliberales que rigen hoy en día las relaciones laborales en México, no ven al trabajo decente como una meta, sino como un obstáculo a superar, y orientan las normativas para favorecer a las grandes empresas por sobre su fuerza de trabajo. Las condiciones de las trabajadoras se precarizan, no solo en el aspecto salarial, sino en la aplicación de jornadas laborales más extensas, turnos rotativos y flexibilidad contractual (Quiñones y Rodríguez, 2015) que limitan el pleno desarrollo en otras dimensiones de la vida. Esto incide directamente en las concepciones y ejercicio del cuidado de niños y niñas dentro de las familias.

En materia de empleo, la visión neoliberal se concretó en México mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, que ha favorecido abiertamente al capital en detrimento de la fuerza de trabajo al reducir de forma duradera los costos salariales, modificar las condiciones laborales bajo discrecionalidad patronal e intensificar las jornadas laborales con el objetivo de buscar mayor productividad (Anguiano y Ortiz, 2013). Más aún, esta precarización laboral se acentúa cuando se trata de trabajo remunerado femenino, debido a las condiciones particulares que requieren las mujeres para desempeñarse laboralmente y cubrir de manera sincrónica el mandato social del cuidado de sus infantes.

En México, a pesar de la paulatina incorporación de la mujer al trabajo remunerado, una gran cantidad de mujeres siguen asumiendo el rol de cuidado y educación de los hijos en los hogares (Gaxiola et al., 2014) que se relaciona al estereotipo de la buena madre. No obstante, la premisa sociocultural mexicana del marianismo de la mujer como forma de exaltar su abnegación maternal ha ido disminuyendo principalmente en el contexto urbano, en donde la mujer tiene más participación en la vida pública (García et al., 2014), específicamente a partir del trabajo remunerado. Lo anterior da cuenta de transformaciones en los cuidados maternos, los roles entre hombres y mujeres dentro de la familia y las regulaciones laborales de la fuerza de trabajo femenina.

El reconocimiento y protección legal de la maternidad, la paternidad y la lactancia materna, todos ellos aspectos relacionados al cuidado infantil, se enmarca dentro del sistema de salud pública nacional, donde por un lado, las madres con una relación laboral formal adscritas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tienen derecho a una licencia con goce de sueldo de 84 días por maternidad, una hora diaria para lactancia materna los primeros seis meses posteriores al regreso de las actividades laborales; derecho a servicios de guardería o estancia

infantil a partir de los cuarenta y seis días de nacido el infante y hasta los cuatro años, y acceso libre a las guarderías para alimentar con leche materna durante la jornada laboral a su infante (Gómez-Dantes et al., 2010). Por otro lado, se establece en la Ley Federal del Trabajo una licencia de cinco días con goce de sueldo al hombre trabajador por el nacimiento de su hijo o hija (Gobierno de México, 2017). Asimismo, se publica en Sinaloa la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (2015), que promueve acciones como tener lactarios dentro de los centros de trabajo y flexibilizar horarios para armonizar vida personal, familiar y laboral, con el fin de incrementar las posibilidades de compatibilidad entre la exigencia de éstos ámbitos. Sin embargo, esta norma no se aplica de manera obligatoria.

Investigadores como Botía-Morrillas (2019) y Batthyány et al., (2014) consideran que, en las sociedades iberoamericanas, incluido México, a pesar de la existencias de leyes en materia de maternidad y cuidados y la existencia de servicios de guardería públicos, ni los Estados ni los mercados de trabajo consideran asumir de forma plena su responsabilidad en la sostenibilidad de la vida y la crianza, porque los cuidados siguen concibiéndose como una responsabilidad privada-familiar organizada por razón de género. No basta con leyes que ofrezcan a las mujeres el desapego de sus actividades laborales por ciertos periodos para dedicarlos al cuidado de sus hijos. Se necesita, implementar leyes igualitarias entre hombres y mujeres en materia de cuidados y establecer un sistema de cuidado infantil universal de calidad.

Como señala Batthyány (2020), la persistencia de mandatos de género tradicionales y de preferencias familistas del cuidado en Latinoamérica, ha orientado prácticas y políticas del cuidado que facilita que el Estado y los mercados de trabajo se desvinculen de garantizar, supervisar y aplicar apropiadamente estos derechos. Esta lógica, genera condiciones de doble carga de trabajo en las madres activas laboralmente, porque las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como su aplicación dentro de los centros de trabajo, son claro ejemplo de soluciones planteadas como si los cuidados se tratasen de un problema exclusivo de las mujeres.

La realidad percibida por las mujeres es una falta de apoyo del entorno laboral en la que se le impone que elija entre el trabajo y la crianza (Becerra-Bulla et al., 2015), considerando, como afirma Salazar (1998), que se desenvuelven en una sociedad que no está organizada ni ofrece alternativas en función de los cuidados maternos ni como prioridad ni como proyecto, al

no considerar estas prácticas como parte de los procesos productivos, tan valorados dentro del sistema económico capitalista neoliberal.

I.2. Sector del comercio al por menor en Culiacán, Sinaloa: trabajo precario y representaciones sociales del cuidado feminizadas.

Los centros de trabajo en la ciudad de Culiacán son espacios donde se deben reproducir e implementar los discursos y posicionamientos del Estado sobre la cuestión del cuidado a través de las regulaciones expuestas anteriormente, sin embargo, no siempre es así. La perspectiva neoliberal complica la aplicación de estas leyes porque valida los intereses de los mercados por sobre el bienestar y el empleo decente. Los actores dentro de los espacios de trabajo, a decir empleadores, jefes y supervisores, expresan su postura ante el cuidado al difundir, aplicar y promover estas leyes con madres empleadas. Trabajadoras con infantes en etapa dependiente establecen interacciones diarias en el ámbito laboral en donde perciben y ejercen derechos en materia de maternidad y conciliación entre los ámbitos familiar y laboral que las orienta a tomar decisiones en sus trayectorias laborales.

Actualmente en México existen 55,880,916 personas económicamente activas, de las cuales el 62% son hombres y el 38% son mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021a). En el caso de Sinaloa, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2021) reporta 1,321,037 personas económicamente activas con una distribución entre hombres y mujeres, similar a la nacional, con un 62.3% y un 37.7% respectivamente. Sin embargo, en el caso del sector terciario, puede observarse un aumento en la participación laboral femenina. Para el caso del comercio, la distribución ocupacional entre hombres y mujeres es del 50%, y en el caso de los servicios (excluyendo el sector de transportes, comunicaciones y servicios de gobierno) es del 46.4% de hombres y 53.6% de mujeres (STPS, 2021).

Estos dos sectores representan en conjunto las dos ramas de actividad económica con mayor ocupación en Sinaloa con un 52% de personal que labora en su ámbito (STPS, 2021). La capital del estado, Culiacán, es la ciudad donde se concentra la mayor cantidad de personas activas en el mercado laboral y representa el 38.1% de ocupación en todo el estado, en donde las mujeres son el 42.9% y los hombres el 57.1% de la fuerza productiva en general. El sector predominante es el comercio al por menor, con un 20.5% de la ocupación en la ciudad (INEGI, 2021a). Puede observarse que, este sector al igual que el de servicios, es un ámbito del mercado

laboral con más participación femenina y con predominio en la zona urbana. Al respecto, García (2009) expone como en los centros urbanos del país la fuerza de trabajo se concentra en el comercio y los servicios, además de presentar en los últimos lustros un aumento de la demanda de puestos de trabajo que son desempeñados usualmente por mujeres.

Parte importante del comercio al por menor se ubica en el primer cuadro de la ciudad que sigue teniendo características de centro urbano por la concentración de actividades económicas, servicios públicos y equipamientos que acoge diferentes actividades sociales y culturales. Es decir, no ha perdido su capacidad de ser reconocido, utilizado o apropiado socialmente como un espacio de confluencia (Vega-Centeno, 2017). En este lugar se concentran rutas de transporte público, centros religiosos, sedes del gobierno municipal y múltiples actividades comerciales que atienden las necesidades de toda la población. Si bien en las últimas décadas Culiacán ha crecido de manera exponencial y se han conformados centros urbanos en distintas zonas, el primer cuadro sigue funcionando como un punto importante de actividad económica de comercio al por menor.

Culiacán, se presenta como uno de los contextos a nivel nacional con las condiciones de trabajo más precarias (García, 2009). Actualmente, solo el 61.6% de los establecimientos de la ciudad se pueden considerar como formales (INEGI, 2021b), es decir, como centros de trabajo que brindan a sus empleados y empleadas las prestaciones sociales mínimas indicadas por ley referentes a periodos vacacionales, ausencias por enfermedad o maternidad, cobertura de seguridad sanitaria, cobertura de programas para la adquisición de viviendas, entre otros. A su vez, presenta en conjunto con todo el estado de Sinaloa un nivel de ingresos por debajo de la media nacional para trabajadores adscritos al IMSS, con un salario diario de \$292 pesos (menos de dos salarios mínimos y equivalente a \$8,768 pesos mensuales por jornada de 8 horas) en contraposición de la media nacional que es de \$335 pesos (equivale a \$10,070 pesos mensuales), y con una brecha más amplia con respecto a San Luis Potosí, Ciudad de México y Aguascalientes correspondientemente con salarios diarios de \$485, \$455 y 437 pesos (Consejo para el desarrollo económico de Sinaloa [CODESIN], 2021).

El mercado laboral del comercio al por menor enfrenta el reto de adecuar las circunstancias dentro de los espacios de trabajo para que las mujeres puedan desarrollarse en condiciones igualitarias con respecto a los hombres. El mandato social de la mujer como

principal responsable del cuidado de menores, es una condición social que incide en su desempeño laboral con implicaciones en su productividad, en sus posibilidades de desarrollo laboral, así como también en el bienestar de sus hijos e hijas. Hoy en día continúan existiendo representaciones sociales de la mujer en cuyo núcleo habitan roles de género tradicionales, que si bien, a nivel discursivo se observan transformaciones en línea con la igualdad de género, ellas coexisten con una cosmovisión de la desigualdad que permea las prácticas cotidianas del trabajo doméstico y del cuidado (Urrutia et al., 2017; Grau, 2014). Al respecto Gómez (2001) sugiere que la situación social de las mujeres está condicionada por una fuerte dominación masculina mediante instituciones, símbolos e identidades que ocultan su situación dentro de los entornos de los mercados de trabajo y limitan su posible transformación.

Por un lado, la sociedad está organizada bajo un orden de género, que construye expectativas en las madres que se reflejan en las leyes laborales, en dónde prácticamente se excluye al hombre como responsable en tareas de cuidado de los infantes, y que no toma en cuenta la importancia de la participación de otros actores sociales (Catalá, 2015). Por otro lado, las políticas no solo deben estar dirigidas a apoyar a las familias en los trabajos de cuidado, sino que también deben contribuir al incremento de la corresponsabilidad social que disminuya la sobrecarga de las mujeres y distribuya de manera más equitativa estos trabajos de cuidado (Odriozola e Imbert, 2020).

Este mandato femenino del cuidado, se encuentra contenido en las representaciones sociales del mismo, entendiendo que toda representación social es un tipo de conocimiento del sentido común que se manifiesta en procesos funcionales socialmente caracterizados que constituyen modalidades del pensamiento práctico que orienta la comprensión y el dominio del entorno social y material (Jodelet, 1986). Se entiende pues, que ideas y creencias con respecto al cuidado de los infantes, como lo es concebirlo como un asunto familiar y exclusivo de las mujeres, están encarnadas en estructuras sociales específicas, como lo son el Estado, el mercado de trabajo o la familia, de tal forma que son adoptadas por las personas que forman parte de ellas (Cerrato y Palmonari, 2007). Es por estas representaciones que se puede observar en el contexto latinoamericano redes generacionales de mujeres que se hacen cargo del cuidado de los infantes.

Se puede asumir que las políticas del cuidado y los procesos de corresponsabilidad ante el cuidado infantil, dentro del mercado de trabajo bajo la visión neoliberal, configura condiciones específicas donde las madres interaccionan con otros actores sociales del ámbito laboral con respecto a esta práctica. Estas interacciones conllevan la reproducción de representaciones sociales hegemónicas del cuidado ancladas en modelos tradicionales que asumen a la familia y la mujer como los principales responsables lo que complica la creación de condiciones laborales que faciliten el ejercicio del cuidado a su fuerza de trabajo. Esto incidirá en una reconfiguración de significados específicos del cuidado basado en las experiencias de vida de las madres empleadas que reconstruirán diversas representaciones sociales mediante las cuales orientarán su toma de decisiones en materia de empleo y en el ejercicio de su propia maternidad. Lo anterior, se da dentro de un contexto de trabajo precarizado y de un sector económico, el del comercio al por menor, que se caracteriza por una amplia participación de fuerza de trabajo femenina. Ante esto, surgen las preguntas que orientan la presente investigación:

¿De qué forma se vinculan las representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales de madres trabajadoras del sector de comercio al por menor en el contexto neoliberal?

- ¿Qué características tienen las empleadas del mercado laboral del sector comercio al por menor en Culiacán?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales del mercado de trabajo del comercio al por menor dentro del contexto neoliberal en Culiacán con respecto al cuidado infantil?
- ¿Cuáles son las representaciones sociales del cuidado infantil de madres trabajadoras del sector del comercio al por menor?
- ¿Qué experiencias tienen las madres trabajadoras dentro de sus trayectorias laborales al conciliar trabajo remunerado y cuidado infantil?

I.3. La importancia de un estudio de representaciones sociales del cuidado en el comercio minorista

El estudio de la incorporación de la mujer en los mercados de trabajo desde una perspectiva del desarrollo, el bienestar social y la igualdad, precisa reflexionar este fenómeno a

partir de la relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. El argumento ante esta propuesta es que existe una estrecha interdependencia entre lo ocurrido en el mercado y el ámbito doméstico, de tal forma que “para lograr que exista cierta equidad en el ámbito laboral es indispensable que todas las personas participen en el trabajo no remunerado, en general, y en el cuidado de otras personas en particular” (Martín, 2009, p. 327). Diversos autores sugieren que dentro de los mercados de trabajo se han configurado condiciones desiguales entre hombres y mujeres, especialmente a raíz del papel social que la mujer asume como principal responsable ante las actividades de cuidado.

Es por lo anterior que Naciones Unidas (2023a) incorpora dentro de sus objetivos del desarrollo sostenible al 2030, la igualdad de género como un derecho humano fundamental, en donde el papel desproporcionado que ejercen las mujeres como cuidadoras en el hogar impacta en materia de igualdad en distintas dimensiones de la vida, incluido el trabajo remunerado. Es así que, Naciones Unidas plantea a los gobiernos de los países como prioridad: reconocer y valorar los cuidados no remunerados mediante servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, así como promover la responsabilidad compartida dentro de la familia y los mercados; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades dentro de la vida política, económica y pública, lo que incluye los mercados de trabajo. Este organismo considera la necesidad de un crecimiento económico inclusivo y sostenido que pueda impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida, aspecto que está conectado con un sólido imperativo en materia de igualdad de género.

La Organización Internacional del Trabajo ha puesto de manifiesto la insuficiencia de las políticas a la creciente demanda y cuantifica la extensión de la carga de cuidados que recae sobre las mujeres, aumentando así la llamada penalización del empleo (OIT, 2018) y en general, aumentando la desigualdad de género en donde la mujer sufre desventaja con respecto al hombre cuando se trata de oportunidad de un desarrollo pleno en el empleo. El trabajo decente forma parte del objetivo 8 de los objetivos del desarrollo del 2030 (Naciones Unidas, 2023b) y significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo con un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e

integración social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2021).

Es interesante analizar las contradicciones entre la perspectiva de la OIT (2021) y la lógica neoliberal, porque esta última orienta las normativas laborales en favor a las grandes empresas por sobre su fuerza de trabajo. Esto se ve reflejado en la Reforma Laboral de 2012, que reduce costos salariales, flexibiliza de manera general el empleo y deja a discrecionalidad patronal la implementación de normativas laborales y tipos de contratos (Quiñones y Rodríguez, 2015). Ejemplo de esto es la flexibilización del empleo mediante cambios de turnos, extensión o reducción de horarios, cambios en los tiempos de descanso y vacaciones a discrecionalidad patronal. Esta, es solo una de las dificultades a las que se enfrentan algunas madres empleadas, porque complica la organización del tiempo extralaboral, haciendo casi imposible acceder a servicios de guardería públicos ya que estos manejan horarios fijos.

El abordaje a partir de la teoría de las representaciones sociales puede ser de gran sustento, porque esta mirada propone un principio relacional, en donde un objeto de estudio debe ser analizado a través de su relación directa con su contexto y con otras categorías de estudio (Arruda, 2010). El género y el neoliberalismo son categorías relacionales, ambas se vinculan en la construcción de las representaciones sociales desde la propuesta de esta investigadora. En estas están presentes relaciones de poder mediadas por las lógicas de género y neoliberal. Por tanto, instituciones como la familia, el Estado y los mercados de trabajo operan bajo estas dos lógicas, reproduciendo modelos del deber ser del rol de la mujer ante el cuidado y de las formas de su participación en el mercado de trabajo. Desde las estructuras se transmiten representaciones sociales del cuidado que crean condiciones específicas para las mujeres que son madres y están empleadas. La experiencia de las madres trabajadoras bajo estas condiciones, su subjetividad y el saber concreto sobre el cuidado de sus infantes abona a la reconstrucción de formas particulares de concebir y ejercer el cuidado desde las particularidades de su contexto. El abordaje a partir de esta teoría se fundamenta en redes de factores que permiten otorgar sentido al fenómeno del cuidado y de la trayectoria laboral femenina.

Culiacán, es una ciudad que se ha caracterizado por ser uno de los contextos a nivel nacional con las condiciones de trabajo más precarias (García, 2009), con niveles altos de informalidad, un alto porcentaje de mujeres trabajando en el sector del comercio al por menor

(INEGI, 2021b) y niveles de ingreso salarial por debajo de la media nacional (CODESIN, 2021). Lo anterior demanda un acercamiento desde las ciencias sociales, para entender las problemáticas que se generan dentro de este sector y las condiciones particulares en las que se desenvuelven las mujeres en su condición de madres y empleadas. Pensar en el desarrollo económico local y el derecho que tiene toda persona a un trabajo decente, conlleva redefinir y reestructurar la división de responsabilidades de cuidado, buscando instaurar un equilibrio entre los proveedores de este bien público (Acosta et al., 2007). Es decir, no se puede disociar en la lógica del desarrollo económico y el bienestar social el Estado, el mercado, la familia (Sojo, 2007), y la relación que tienen las mujeres dentro de estas tres instituciones.

Los avances teóricos en materia de trabajo femenino y numerosas investigaciones empíricas han evidenciado la conexión entre producción y reproducción, y constatan la necesidad de considerar esta conexión para entender las experiencias del trabajo femenino. Autores como Gómez (2001) plantean la necesidad de incluir en el análisis del trabajo aspectos como la reproducción, el Estado de bienestar, las políticas de empleo, la maternidad y las condiciones de la vida cotidiana y aplicar este acercamiento que interrelaciona familia y mercado al estudio del trabajo femenino, afectado por la relación con el trabajo de cuidados.

Asimismo, la reflexión sobre el trabajo de cuidado y su naturaleza como asunto público se torna inminente y urgente al asumir esta práctica como un bien público esencial, un derecho humano y una necesidad en distintos momentos del ciclo vital (Gitz, 2020). En el caso de México, la Cámara de Diputados reconoce la importancia del cuidado como asunto público y aprueba en 2021 una reforma constitucional en materia de Sistema Nacional de Cuidados porque afirma que la provisión de cuidados en México es insuficiente y de baja calidad. Por lo que, el Estado debe ser garante de supervisar y regular el derecho al cuidado digno con base en el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, las familias, la comunidad, el mercado y el propio Estado (Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura, 2021). Si bien, se ha avanzado en materia de derechos y oportunidades para las mujeres, la realidad es que actualmente sigue internalizado en la política que regula los cuidados, el hecho de que la mujer sigue llevando la responsabilidad principal en este tipo de trabajo, con sus respectivas consecuencias en materia de equidad de género. Organismos como UNICEF y Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) establece como una necesidad la protección de la maternidad y

la paternidad como un derecho humano y un elemento indispensable de las políticas integrales del trabajo y la familia para promover, no solo, la salud infantil, sino también, el bienestar de las familias y la igualdad de género (Bilo y Tebaldi, 2020).

En definitiva, como asume Grau (2014), la reorganización de los cuidados debe proyectarse tanto a nivel macro, es decir, entre el Estado, la familia, y el mercado laboral, como a nivel micro, entre los miembros de la familia, en especial entre hombres y mujeres, en dónde ambos aspectos deben estar presentes simultáneamente para lograr un cambio. Estudiar las representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales, a través de cómo se significa y experimentan estas prácticas puede proporcionar información valiosa de las condiciones de vida de las mujeres con trabajo remunerado, mediadas por políticas del cuidado organizadas en razón de género y bajo la perspectiva neoliberal, en dónde se presentan procesos de corresponsabilidad social que pueden incidir en sus experiencias y en su construcción simbólica. Lo anterior, puede sustentar la necesidad de políticas públicas que mejoren las condiciones de vida de las madres dentro de los mercados de trabajo, ante el hecho de esta práctica como un asunto público que abona al bienestar social y a la necesidad de mejorar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres con respecto a los trabajos de cuidado y su desarrollo laboral.

I.4. Objetivo general y específicos

Explicar el vínculo entre representaciones sociales del cuidado y trayectorias laborales de madres empleadas en el mercado de trabajo del comercio al por menor en Culiacán, Sinaloa, dentro del contexto neoliberal.

- Caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral del sector del comercio al por menor en Culiacán.
- Identificar las condiciones laborales del comercio al por menor en el contexto neoliberal con respecto al cuidado infantil en Culiacán.
- Analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de madres trabajadoras del sector del comercio al por menor.
- Analizar las experiencias dentro de las trayectorias laborales de las madres empleadas del sector del comercio al por menor al conciliar trabajo remunerado y cuidado infantil.

CAPITULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO

II.1. Estado del arte: participación de la mujer en el mercado de trabajo y su vínculo con el trabajo doméstico y de cuidados.

En el siguiente apartado se exponen los estudios a nivel nacional e internacional relacionados al mercado de trabajo femenino y su vínculo con prácticas y representaciones sociales del cuidado. Las investigaciones se enfocan en la recuperación de datos cuantitativos y cualitativos construyendo sus objetos de estudio desde una óptica social y cultural. Se tomaron en cuenta en la búsqueda las categorías de mercado laboral femenino, trabajo productivo y reproductivo, trabajo de mujeres, cuidado, trabajo doméstico, familia y representaciones sociales del cuidado. Las distintas investigaciones encontradas permitió dividir las en los siguientes ejes temáticos: 1) percepciones de la participación de la mujer en el mercado laboral relacionadas a la familia y el cuidado; 2) implicaciones de redes de apoyo y servicios de cuidado infantil en el mercado laboral femenino; 3) prácticas y concepciones del cuidado en las trayectorias laborales de las mujeres; y 4) representaciones sociales del cuidado vistas desde la familia y el trabajo remunerado femenino.

Tabla 1

Ejes temáticos del estado del arte

Ejes temáticos	Investigadores	Países
1) Percepciones de la participación de la mujer en el mercado laboral relacionadas a la familia y el cuidado.	Alwin et al. (1992); Kelly et al., (2009); Ramírez, Tribín y Vargas (2016); Aspiazu (2013);	China, Alemania, Gran Bretaña, Estados Unidos, Australia, España, Colombia, Argentina.
2) Implicaciones de redes de apoyo y servicios de cuidado infantil en el mercado laboral femenino.	Boca et al. (2008); Aspiazu (2013); Bick, (2016); Wu et al. (2016); Ravazzini (2018); Shattuck (2021); Batthyány et al. (2017); Méndez, Yanacallo y Moposita (2017); García-Guzmán (2019); López-Rodríguez y Orozco-Corona (2019);	China, España, Dinamarca, Países Bajos, Reino Unido, Suiza, Alemania, Estados Unidos; Argentina, Uruguay, Ecuador, México.
3) Prácticas y concepciones del cuidado en las trayectorias laborales de las mujeres.	Pavalko y Artis (1997); Buding, Misra y Boeckmann (2012); Gaba y Salvo (2016); Bächmann y Gatermann (2017); Armijo (2016); Cebrián y Moreno (2018); Fernández-Kranz (2018); Batthyány et al. (2017); Zamarripa, Tamez y Ribeiro (2017);	Reino Unido; Alemania; España; Estados Unidos; Argentina; Uruguay; Chile; México .

	López y Orozco (2019); Hernández-Limonchi y Salido-Cortés (2021); Undurraga y López-Hornickel (2021) .	
4) Representaciones sociales del cuidado vistas desde la familia y el trabajo remunerado femenino.	Grau i Muñoz (2014); Batthyány et al. (2014); Urrutia, Faúnde y Contreras (2017); Genta (2020); Chulle-Llenque, (2019); Martínez, Domínguez, Silva y Ríos (2020); Romero (2018); Batthyány, Scavino y Perrota (2020)	España; Uruguay; Chile, Perú, México

Nota. Elaboración propia

II.1.1. Percepciones de la participación de la mujer en el mercado laboral: familia y cuidado

Diversos estudios abordan la relación entre el mercado laboral femenino y el cuidado de infantes a través de examinar las percepciones sociales que se tienen acerca de estos dos ámbitos en la vida de las mujeres. Una de las primeras investigaciones, desde esta perspectiva, es la de Alwin et al. (1992) que tuvo por objetivo examinar las actitudes hacia la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en tres países occidentales industrializados: el antiguo Estado de Alemania Occidental, Gran Bretaña y los Estados Unidos. Este estudio, se centró específicamente en las condiciones en las que las personas aprueban que las mujeres trabajen en distintos grados, es decir, trabajar a tiempo parcial, a tiempo completo o no trabajar.

Los investigadores encontraron a través de un análisis de clasificación múltiple con datos de la Encuesta de Colaboración Internacional sobre la Familia, que la ausencia de niños pequeños en el hogar es una condición importante a la hora de aceptar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. La aprobación de trabajo a tiempo completo aumenta conforme el hijo o hija está en edad mayor. Existe una alta aprobación cuando la mujer es joven y no hay infantes en casa. En el caso de los hombres, éstos aprueban aún menos el trabajo de la mujer cuando hay niños en casa. Estados Unidos está a la cabeza de la aprobación del trabajo de la mujer a tiempo completo en todas las situaciones. Los autores consideran que la diferencia en las actitudes entre los países se relaciona a una mayor disponibilidad de servicios de cuidado. Así también, reconocen que existen factores normativos e institucionales relacionados al cuidado y la crianza de los hijos, que no fueron medidos en esta encuesta y que inciden en las diferencias de aceptación de la participación de la mujer en el mercado laboral y en la idoneidad de recursos para el cuidado de los niños (Alwin et al., 1992).

En esta misma línea, Kelly et al. (2009) realizaron un estudio cuantitativo que tiene como propósito medir la percepción del conflicto entre trabajo y familia, para determinar las opiniones de apoyo a madres trabajadoras con hijos e hijas pequeñas. Utilizaron la Encuesta Internacional en Ciencias Sociales/Australia, aplicada a 1,324 casos. Los investigadores encontraron que, las actitudes hacia las madres de niños pequeños que tienen trabajos a tiempo completo son generalmente negativas, por el contrario, existe un apoyo mayoritario al empleo a tiempo completo en casa. Las personas mayores y los hombres apoyan menos el empleo de la madre fuera del hogar y cuando el trabajo y la familia entran en conflicto, la mayoría de las personas creen que el trabajo debe ceder. Estos investigadores concluyen que las actitudes morales hacia las madres que trabajan están determinadas principalmente por las percepciones entre el empleo y el éxito de la vida familiar. Sugieren que casi todos valoran la familia muy por encima del trabajo. Sin embargo, parece que no se trata de un caso de valoración absoluta e incondicional a la familia, sino de una relativa desvaloración del derecho de autonomía económica de la mujer en contraposición del bienestar familiar. Finalmente, exponen que las mujeres que se toman una baja laboral ganan menos cuando vuelven, introduciendo así la noción de sanción por maternidad.

Un estudio comparativo realizado en Colombia expone la existencia de esta sanción por maternidad ligada a las percepciones que tienen los empleadores de las mujeres trabajadoras en edad reproductiva. Ramírez et al., (2016) recolectaron datos de 411,724 mujeres a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares con el objetivo de determinar el efecto que generó sobre el mercado laboral femenino la última modificación a la legislación sobre protección a la maternidad en Colombia que aumenta de 12 a 14 semanas. Los investigadores encontraron que describir a una candidata a un empleo como madre lleva a los evaluadores a calificarla menos competente para el trabajo en comparación de la misma candidata descrita sin hijos. La probabilidad de inactividad aumenta significativamente para las mujeres con alta fertilidad en comparación con el otro grupo una vez que entró en vigencia la ley que extiende la licencia de maternidad. La probabilidad de inactividad es más alta para mujeres con bajos niveles de educación y que viven en pareja.

En este estudio se concluye que los empleadores pueden verse motivados a compensar el costo extra asociado a la mano de obra femenina no contratando mujeres, terminando sus

contratos con mayor frecuencia que los hombres o reduciendo los salarios que les pagan. Como resultado de la percepción cultural generalizada de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los niños, el hecho de que cuenten con protecciones jurídicas les supone costos laborales, toda vez que los empleadores tienden a evaluarlas como menos competentes, menos comprometidas con el trabajo y potencialmente menos confiables (Ramírez et al., 2016). Con lo anterior coincide Aspiazu (2013) que argumenta a través de una revisión documental, como la asignación social de la mujer al rol de principal cuidadora favorece la discriminación laboral, debido a que existe un imaginario social en torno a las desventajas económicas que implica la contratación de mano de obra femenina, por la potencial condición de madre y los derechos laborales asociados.

II.1.2. Implicaciones de las redes de apoyo y los servicios de guardería en el mercado laboral femenino

La disponibilidad de servicios de guardería infantil, las redes de apoyo para el cuidado de dependientes y el mercado de servicios de cuidado son factores que inciden en las modalidades de inserción y permanencia laboral de las trabajadoras que son madres. El estudio de Boca et al. (2008) al buscar medir el impacto de las políticas sociales y el mercado laboral en las decisiones de las mujeres sobre el trabajo y la maternidad en 7 países europeos, encontraron que la prestación de servicios de guardería tiene una gran influencia, sobre todo en el caso de mujeres con bajo nivel de escolaridad. Por tanto, este tipo de servicio, sobre todo cuando son gratuitos a través de las prestaciones sociales laborales, impactan en las decisiones de participación de las mujeres con niveles de educación más bajos.

Lo anterior, concuerda con una de las conclusiones a la que llegó Aspiazu (2013) al momento de analizar las desigualdades de género existentes en el mercado laboral y en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado en Argentina. Esta investigadora argumenta que las mujeres están más expuestas a la vulnerabilidad laboral, ya que su presencia es relativamente mayor en el trabajo a tiempo parcial, en el empleo asalariado no registrado, en las tareas menos calificadas y en los trabajos temporarios, como resultado de su asignación social como principal responsable de los cuidados en la familia. Por tanto, es necesario el desarrollo de una política de provisión gratuita de servicios de cuidado infantil, que sea de calidad y esté disponible

universalmente para hombres y mujeres debido a que lo que ocurre en la familia afecta las oportunidades de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado fuera del hogar.

En el contexto alemán, Bick (2016) elaboró un modelo experimental que incluye la aplicación de dos reformas de ley ficticias de este país ante el cuidado infantil. La muestra se conformó por mujeres que viven en matrimonio y cohabitación nacidas entre 1955 y 1975, con niños entre 0 a 2 años y entre 2 a 6.5 años. El análisis se fundamentó en el Panel Socioeconómico Alemán que abarca los años entre 1983 a 2005. Se encontró que la tasa de participación de la fuerza de trabajo de las madres en Alemania Occidental con hijos de 0 a 2 años supera la correspondiente tasa de matriculación en guarderías. Existe una fuerte correlación entre guarderías subvencionadas y aumento de la tasa de participación laboral y fertilidad. Por tanto, este investigador llega a la conclusión de que el aumento de la oferta de servicios de guardería subvencionados para niños de entre 0 y 2 años genera un aumento en la tasa de participación de las madres en la fuerza de trabajo que es coherente en otros entornos; una gran fracción de las madres que trabajan a tiempo parcial lo harían a tiempo completo si tuvieran un mayor acceso al cuidado infantil subvencionado; el hecho de poner el cuidado infantil subvencionado a un mayor número de mujeres, no aumenta las tasas de fertilidad en ese país.

En el caso del estudio de Wu et al. (2016) en China, se resalta como elementos importantes el patrocinio familiar y el patrocinio institucional al momento de analizar los factores que afectan a la situación laboral de las mujeres en la China urbana y cómo lo anterior se relaciona a su bienestar subjetivo. En los últimos años el mercado laboral chino se ha segmentado, de manera que coexisten el sector estatal y el sector privado. Ambos sectores difieren enormemente en sus normas, procesos de contratación, en los factores determinantes de los salarios, pensiones y en las prestaciones sociales. Se encontró que, el patrocinio familiar proporciona recursos económicos, satisfacción psicológica e identidad del rol de la mujer que las incentiva a estar fuera del mercado laboral. Esto difiere con otros estudios (Batthyány et al., 2017; Shattuck, 2021; Armijo, 2016) que demuestran que a mayor nivel socioeconómico mayor apego al trabajo remunerado. En cambio, las mujeres empleadas sin patrocinio familiar experimentan una doble presión a raíz del trabajo remunerado y las tareas domésticas. En conclusión, el bienestar subjetivo varía en función de la situación laboral. Mujeres desempleadas y que trabajan en el sector público tienden a ser más felices a las que trabajan en el sector

privado. Esto sugiere que tanto el patrocinio familiar como el institucional pueden mejorar la sensación de felicidad de las mujeres gracias a que esta doble presión que muestran los autores.

En Suiza, Ravazzini (2018) se planteó como objetivo analizar los efectos del aumento del número de plazas de guardería en la decisión e intensidad de la participación en el mercado laboral, aplicando un diseño cuasi-experimental en 24 cantones suizos. Los datos fueron recabados de la Encuesta de Población Activa y con base de datos sobre el número de plazas de guardería en centros privados y públicos. Su población fueron madres con al menos un hijo menor de tres años. Entre sus hallazgos destaca el precio del cuidado de los niños como fuerte desincentivo para la oferta de trabajo femenino, especialmente en familias de bajos ingresos. Las plazas de guardería estimulan la participación de la fuerza de trabajo entre las madres con un nivel educativo de secundaria y superior. Se constata que, los resultados solo afectan al empleo femenino, ya que el empleo masculino no se vio alterado por la disponibilidad de guarderías. Las madres trabajan en porcentajes más altos si viven en cantones que han ampliado sus servicios de guardería más que la media nacional. Para este investigador es importante señalar que la ampliación de guarderías no benefició especialmente a los grupos vulnerables, probablemente por el elevado costo de las guarderías institucionales en Suiza. Enfatiza que ni el apoyo gubernamental ni las normas sociales han aumentado la participación paterna en las funciones de cuidado de los hijos en este país.

Por su parte, en Estados Unidos los hallazgos de Shattuck (2021) al investigar la posición del cuidado infantil no parental para los niños pequeños en las trayectorias laborales y familiares de las mujeres estadounidenses después de su primer nacimiento, muestran que los grupos con el empleo más alto utilizaron la mayor cantidad de cuidados no parentales (tanto en centros de cuidado como con cuidadores informales) cuando volvieron a sus empleos por primera vez. Por tanto, este tipo de cuidados más confiables puede ayudar a estas mujeres a mantener el empleo. Sin embargo, se encontró que las madres solteras y las mujeres que tuvieron un segundo hijo hicieron gran uso de cuidadores familiares. Esto indica que el bajo costo de la atención familiar puede haber facilitado en particular que estas mujeres permanecieran empleadas o que puede haber sido el único tipo de atención a la que podían acceder o pagar. Este investigador argumenta que los patrones actuales de uso y acceso al cuidado infantil en Estados Unidos funcionan para exacerbar los patrones existentes de desigualdad de género, socioeconómica y racial en el

empleo. La capacidad de las madres para mantener el empleo depende de su capacidad para pagar el cuidado o recurrir a las relaciones sociales para el cuidado no remunerado.

En el contexto latinoamericano es interesante observar como la disponibilidad de servicios de guardería gratuitos no tienen el mismo impacto que en Europa o Estados Unidos. En Uruguay las investigadoras Batthyány et al. (2017) llegaron a la conclusión que, si bien la asistencia de los niños en centros de cuidado infantil podría contribuir en parte o totalmente al cuidado de calidad de niños pequeños durante la jornada laboral, en este país tan solo una tercera parte de las familias que necesitan el servicio lo utilizan. Esta inasistencia está relacionada muy fuertemente a las representaciones sociales del cuidado, que manifiestan la idea de que son edades muy tempranas para enviar a los hijos al centro infantil y que es el cuidado directo de la familia la mejor opción. Esto abona a la hipótesis de este grupo de investigación, que señala que el discurso familista de Uruguay, si bien se entiende como un rasgo cultural, puede ser también una preferencia adaptativa por no haber experimentado la posibilidad de contar con centros de cuidado o personas externas al hogar para el cuidado de los niños/as.

En Ecuador el patrón de uso de servicios de cuidado infantil es similar al expuesto anteriormente. Los resultados presentados por Méndez et al. (2017) en su investigación de enfoque cuantitativo que utilizó datos de la Encuesta de condiciones de vida de 2013 y 2014, con mujeres con hijos de 0 a 5 años, y que tenía como objetivo estudiar la influencia de los programas de cuidado infantil en el empleo materno en el Ecuador, exponen lo siguiente: se observó que es más probable que las mujeres con nivel de instrucción superior prefieran cuidado informales, lo que refleja poca confianza de la familia en las guarderías, ya que en general, las públicas ofrecen un servicios de baja calidad y las privadas se caracterizan por costos elevados; un incremento salarial implica una mayor participación de la mujer ya que soporta los costos de las guardería o el costo que implique el cuidado de familiares, amigos o empleados/as. Los resultados sugieren que las guarderías son poco utilizadas en Ecuador y que, a pesar de no ser la opción preferida, los centros de cuidado tendrían un efecto positivo en el empleo femenino. Concluyen que en el Ecuador se conservan estructuras familistas que disminuyen las posibilidades de universalizar los servicios de cuidado infantil.

En el caso de México, García-Guzmán (2019) analizó la importancia del trabajo doméstico y de cuidado para consumo final en las familias y examinó los principales hallazgos

de la investigación sociodemográfica nacional en torno al mismo. Esta investigadora encontró que las estimaciones de varios autores basados en distintas fuentes sitúan que solamente del 4% al 10% de niños y niñas de 0 a 5 años asisten a una guardería o centro infantil, contra el 30% de países como Chile, Colombia o Brasil. Las madres mexicanas indican que no utilizan estos servicios principalmente porque no tienen necesidad, porque no confían en ellos o porque no tienen dinero para pagarlos. Lo anterior da cuenta de percepciones prevalecientes en amplios sectores de la población que sitúa al cuidado como responsabilidad de las mujeres y un asunto familiar, es decir, se sitúa en estructuras familistas. Esta autora concluye que falta mucho camino para recorrer hacia lo que sería un sistema de cuidados, entendido como acciones públicas y privadas intersectoriales, desarrolladas de manera articulada con el objetivo de brindar atención y apoyar a las familias en el cuidado de los miembros del hogar.

Así también, López-Rodríguez y Orozco-Corona (2019) encontraron en su estudio a nivel nacional que existe una relación inversa entre la presencia de menores en el hogar y la oferta laboral, es decir, entre más dependientes haya en el hogar menor es la probabilidad de trabajar. Por tanto, las redes de apoyo de las mujeres son un mecanismo importante para el empleo de tiempo completo, porque si las necesidades de cuidado son mayores, es menos probable que las mujeres trabajen más horas. Cuando el municipio cuenta con más estancias infantiles para el cuidado de los niños, las mujeres tienen más probabilidad de trabajar a tiempo completo y tiempo extendido. A decir de los investigadores, estos resultados muestran que los servicios de cuidado infantil tienen efecto sobre el tiempo que las mujeres pueden liberar para trabajar. Concluyen que, si tienen acceso a más estancias de cuidado infantil, podrían canalizar más tiempo para trabajar, si así lo desean. Sin embargo, este estudio no toma en cuenta la dimensión cultural del cuidado señalada por García-Guzmán (2019), en donde el hecho de que exista el servicio de guarderías infantiles en México no implica necesariamente que las mujeres trabajadoras harán uso de este.

II.1.3. Prácticas y concepciones del cuidado en las trayectorias laborales de las mujeres

El papel de la mujer como principal cuidadora dentro de las familias tiene implicaciones directas en su trayectoria laboral. Múltiples estudios dan cuenta de este fenómeno desde distintas perspectivas. Uno de los primeros estudios que expone los costos laborales que suponen el cuidado, es el realizado por Pavalko y Artis (1997) que buscan, a través de una investigación

longitudinal, determinar la relación causal entre el empleo y los cuidados. Se utilizaron datos de la Encuesta Longitudinal Nacional de Mujeres Maduras de Estados Unidos en dos periodos: 1984 y 1987. La muestra se conformó por 5000 mujeres entre 30 y 44 años al momento de aplicar la encuesta, en donde se asume como cuidador a cualquier persona que declare que cuida a otra persona dependiente (particularmente enfermos) por 6 o más horas a la semana. Los resultados muestran que el principal receptor de cuidados dentro del hogar es el marido (43%) seguido de los hijos (23%). En cambio, fuera del hogar, los principales receptores de cuidado son los padres (45%), seguido de los nietos (22%). Cabe destacar que un alto porcentaje de mujeres (47%) abandona el mercado laboral durante el periodo de cuidados de sus familiares y el 4% reduce su jornada de trabajo.

Se encontró también que las mujeres que llevan más tiempo en sus puestos de trabajo tienen mayor flexibilidad debido a las relaciones establecidas con su empleador y compañeros de trabajo. En total, las mujeres cuidadoras redujeron 9 horas semanales su jornada laboral y las mujeres solteras, cuidadoras o no, tienen más probabilidades de permanecer plenamente empleadas. Estos investigadores concluyen que las mujeres empleadas asumen las tareas de cuidado con un coste potencial para sus ingresos a corto y largo plazo. La prestación de cuidados por parte de ellas se asocia con una reducción de sus horas de trabajo que no parecen recuperar una vez que dejan de cuidar. El patrón que surge no es el de mujeres que renuncian a los cuidados a causa del empleo, sino que las mujeres se ven presionadas a reducir sus jornadas debido a los ineficientes programas gubernamentales y de seguros de salud, porque asumen la responsabilidad directa de proporcionar cuidados (Pavalko y Artis, 1997).

Esta penalización salarial debido al cuidado es conocida también, cuando se trata del cuidado de infantes, como sanción o penalización por maternidad. Una investigación transnacional realizada por Buding et al., (2012) se enfocó en demostrar empíricamente, en 22 países europeos y Estados Unidos, como las actitudes culturales se cruzan con las políticas familiares para influir en los ingresos de las madres. La población de este macro estudio fueron mujeres entre 25 y 49 años. Este grupo de investigadores da cuenta como los permisos prolongados por maternidad tienden a fomentar interrupciones más largas en el empleo, lo que se asocia con un efecto de amortiguación en los ingresos maternos. Las madres ganan menos que las mujeres sin hijos en el 60% de los 23 países. Los países con actitudes más igualitarias

presentan asociaciones positivas más fuertes entre los ingresos y las políticas, mientras que los países con una cultura de género más conservadora tienen asociaciones políticas más atenuadas con los ingresos. En general, los permisos parentales y las guarderías públicas se asocian con mayores ingresos para las madres cuando el apoyo cultural al empleo es alto. Sin embargo, tienen relaciones menos positivas e incluso negativas con los ingresos cuando las actitudes culturales apoyan el modelo hombre sustentador/mujer cuidadora.

En Argentina, Gaba y Salvo (2016) realizaron un estudio mixto en donde se aplicaron cuestionarios semiestructurados a varones heterosexuales mayores de 21 años con hijos de un año de edad. Esta investigación buscó explorar las prácticas y las significaciones de algunos varones en relación a su rol en el cuidado temprano de sus hijos y el impacto de dicha participación en su trayectoria laboral y la de sus parejas. Entre los hallazgos, el 35% de los participantes afirmó haber reducido mínimamente su carga de trabajo durante el primer año, pero ninguno dejó de trabajar. Los que redujeron su carga laboral trabajaban por cuenta propia o tenían cargos altos que a discreción permitían estas reducciones. No obstante, la reducción de la jornada laboral de sus parejas adoptó formas más radicales, ya sea por tomar la licencia por maternidad (ausente legalmente en los hombres), por dejar de trabajar o por negociar un trabajo a tiempo parcial. La mayoría de los hombres refiere que su trayectoria laboral permaneció estructuralmente intacta, lo que implica un impacto diferencial por sexos en la trayectoria laboral. El 42% señaló que no creía que fuera justo que el tener hijos impactará más a las mujeres que a los hombres, el 53% no ven que sea un problema ligado a la injusticia si no al terreno de las decisiones de pareja. Esto se ve reforzado por el hecho de que un 52% afirmó que si las mujeres reducen o renuncian a su empleo por los hijos es porque así lo eligen.

Las investigadoras concluyen que, aunque la mayoría de los participantes logra ubicar y describir una diferencia en el grado de participación en las tareas de cuidado con sus parejas, así como también, el impacto diferencial que esta distribución tiene en sus trayectorias laborales a partir de sus propias vivencias, no lo problematizan como un efecto de la inequidad en la distribución de tareas por género o de la ausencia de políticas públicas. Sino que sitúan esta renuncia femenina como un sacrificio que debe hacerse, subjetivando así modelos de género tradicionales. La continuidad de políticas públicas de cuidado y de flexibilidad organizacional explícita o implícita dirigidas exclusivamente a mujeres, legitima y reproduce la feminización

de los cuidados y reenvía, desde lo simbólico y material al varón al mundo del empleo (Gaba y Salvo, 2016).

Por su parte, Bächmann y Gatermann (2017) al proponerse estudiar el impacto de la segregación ocupacional por sexos y las características ocupacionales asociadas a las interrupciones laborales de las mujeres relacionadas a la familia, encontraron que las carreras laborales de las mujeres se caracterizan por las interrupciones del empleo relacionadas con la familia, lo que da lugar a salarios más bajos y a trayectorias profesionales desestabilizadas. Las madres en ocupaciones feminizadas interrumpen durante períodos más largos, porque las interrupciones de este tipo se aceptan mejor debido a la cultura laboral de estas ocupaciones, no así en las ocupaciones con predominio de hombres, en las que existe una mayor presión para volver rápidamente. Por tanto, las largas interrupciones en el empleo de las mujeres son problemáticas en sus carreras laborales por varias razones: promueven la depreciación del capital humano, lo que puede dar lugar a una disminución de los ingresos en la edad avanzada y a una movilidad descendente o a un empleo inadecuado.

El nivel socioeconómico y la escolaridad de las mujeres es otro elemento que incide en trayectorias laborales diferenciadas según el sector de pertenencia. Por ejemplo, el estudio cualitativo elaborada por Armijo (2016) en España, toma en cuenta los grupos de trabajadoras profesionales, empleadas de cuello blanco (empleadas de oficina en su mayoría) y trabajadoras no cualificadas para dar a conocer las tensiones presentes en los discursos de estas mujeres relativas a las estrategias de conciliación desplegadas para enfrentar el dilema trabajo-familia. Esta investigadora encontró que las profesionales y las empleadas de cuello blanco son quienes cuentan con más recursos provenientes de su mejor ubicación dentro del mercado laboral, ya sea porque pueden acceder a derechos laborales (licencias de maternidad, paternidad, horario flexible) o pagan servicio de guardería, lo que implica más probabilidad de un desarrollo pleno dentro del ámbito laboral. Esta disponibilidad va disminuyendo a medida que desciende en la escala social. Sin embargo, las profesionales que no ejercen sus derechos señalan el temor de perder su competitividad en el mercado laboral, especialmente en sectores masculinizados o debido a su posición dentro de la empresa.

Es interesante el señalamiento que hacen las trabajadoras de oficina al exponer que sus derechos laborales son indicaciones formales que en la práctica se vuelven papel mojado debido

a eventuales acciones que sus empleadores pueden tomar ante ellas. Indican que el ejercicio de sus derechos puede hacer que sufran una merma en sus salarios, que ellas no pueden permitirse. Por su parte, las trabajadoras no cualificadas deben recurrir a cuidadores informales, vecinas, amigas o familiares. Se observa un intercambio solidario que apoya el cuidado, pero refuerza los estereotipos de género. Los discursos de este grupo apuntan a un trabajo informal sin obligaciones contractuales. Estas trabajadoras, las no cualificadas, es el grupo más alejado en los discursos de igualdad de género y su discurso antepone el bienestar de sus hijos sobre las necesidades subjetivas, incluido el empleo. En las prácticas, la noción de igualdad que subyace en las políticas de conciliación no es tan igualitaria dada la estratificación de su ejercicio, ni necesariamente garantiza el bienestar de las madres trabajadoras pues no cubre de manera plena sus necesidades de cuidado. Los impactos en las trayectorias laborales de estas mujeres están marcados por los recursos personales que tienen al momento de conciliar su empleo con la necesidad de cuidados en sus hogares (Armijo, 2016).

En este mismo país, Cebrián y Moreno (2018) también encontraron que las mujeres con más alta formación son las que sufren menos la doble jornada, mientras que en los niveles inferiores de cualificación se tiene una mayor brecha entre el empleo masculino y femenino. Una interpretación, teniendo en cuenta el carácter subjetivo de los porcentajes de las brechas por sectores es que cuando mayor es la formación de mujeres se hacen conscientes y se sienten más desvinculadas de la responsabilidad de los cuidados, mientras que los hombres de mayor formación son más conscientes de la necesidad de su implicación en estas tareas. No obstante, esta investigación da cuenta de que las mujeres al llegar a la maternidad buscan empleos flexibles para compatibilizar familia y trabajo, dando lugar a una segregación ocupacional que las concentra en puestos con salarios más bajas. Las mujeres en general acumulan menor experiencia laboral a lo largo de su vida activa, trabajan menos horas o interrumpen su participación laboral, lo que supone una depreciación y una menor acumulación de capital humano que se traduce en una penalización salarial. En cambio, los hombres en ningún momento de su ciclo vital han puesto sus responsabilidades familiares o el cuidado de los infantes como causante de su inactividad laboral.

Las autoras resaltan la tendencia a retrasar la maternidad en España hasta lograr un trabajo estable y consolidar la vida profesional, como resultado de evitar las exigencias de la

doble jornada femenina. Es decir, no sólo las trayectorias laborales sufren una afectación por el vínculo entre trabajo remunerado y trabajo de cuidado, sino las mismas trayectorias vitales de estas mujeres. Si bien, las medidas puestas en marcha desde el mundo empresarial incluyen medidas de atención a los hijos de empleados/as, concesión de permisos más amplios por nacimiento de hijos de los que provee la ley, así como planes de interrupción profesional, establecimiento de horarios flexibles, teletrabajo o trabajo a domicilio. Estas medidas se articulan sobre la base de que las mujeres son las cuidadoras primarias de cuidados y, en consecuencia, las responsables de las obligaciones familiares. Es decir, los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, reforzando la idea de que los cuidados son tarea femenina e internalizando en empleadores la estimación de que la contratación de mujeres es más cara (Cebrián y Moreno, 2018).

Si bien, el embarazo, el parto y la lactancia son aspectos biológicos propios de la mujer que desde un punto de vista sanitaria requieren protección social exclusivamente dirigida a las madres. No así el cuidado de los infantes, que puede ser asumido tanto por la madre como por el padre desde el primer día de su nacimiento. Un estudio elaborado por NICHD Early Child Care Research Network (1997) concluye que la construcción del apego y la seguridad en los infantes durante los primeros meses de vida, no tiene efectos significativos cuando la cuidadora principal es la madre u otra persona, siempre y cuando el cuidado sea de calidad, en cantidad suficiente y estable. A esta misma conclusión llegan Batthyány et al. (2014) al exponer que, desde una perspectiva psicoeducativa, el buen cuidado es posible a través de diversos actores sociales. Esto, pone en evidencia la posibilidad de que otras personas que no sean la madre (incluido el padre), ejerzan cuidados de calidad a los infantes. Por tanto, los programas de protección al cuidado debieran estar dirigidos y ser apropiados tanto por mujeres como por hombres.

Concuerdan con lo anterior los resultados expuestos por Fernández-Kranz (2018) que dan cuenta de cómo las mujeres asumen un papel principal, comparado con los hombres, en el cuidado de menores con un impacto evidente en sus trayectorias laborales. El autor tenía por objetivo describir la incidencia del contrato de reducción de jornada entre hombres y mujeres en España en donde se hace evidente la diferencia entre ambos sexos en el trabajo a tiempo parcial tras el nacimiento del primer hijo. Un 20.8% de todas las madres con hijos menores de

12 años en empleos fijo trabajan con un contrato de reducción de jornada cubierto por la Ley 39/1999¹. Este porcentaje asciende al 47.6% entre las madres que trabajan a tiempo parcial. La incidencia en el caso de los hombres es prácticamente nula con solo el 1%. La autora concluye que la Ley 39/1999 ha abierto una nueva brecha entre las mujeres protegidas por este contrato y las que no están, además de que esta regulación parece tener efectos no deseados, como la menor probabilidad de empleo o de contratación indefinida entre las mujeres en edad de tener hijos. Por tanto, es necesaria la estrategia de reducir los costes de la flexibilidad de los horarios de trabajo para reducir la brecha de género en el empleo.

El estudio de Batthyány et al. (2017) da cuenta de manera exhaustiva de los distintos costes en las trayectorias laborales que suponen las estrategias del cuidado infantil desarrolladas por las familias uruguayas. Los resultados fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Desarrollo Infantil y Salud de 2013 aplicada a responsables de crianza de niños de 0 a 4 años. Entre los principales resultados se expone el hecho de que la posibilidad de acceder a licencias por maternidad incrementa con el nivel educativo. Es probable que el mayor acceso esté relacionado a la mejor calidad de empleos, pero sobre todo a la mayor cobertura de seguridad social con la que cuentan las mujeres más preparadas. Se encontró también que el 50.6% de las mujeres interrumpe su participación laboral por más tiempo del que le otorga la licencia de maternidad. El 68% lo interrumpe hasta por un año y el 24% lo interrumpió entre 1 y 3 años. El tiempo de interrupción en el mercado de trabajo se incrementa en el caso de las mujeres más pobres.

La necesidad del cuidado infantil bajo un modelo familista de cuidados, como el de la sociedad uruguaya, se caracteriza por la ausencia de servicios estatales de calidad a edades tempranas, que tienen como consecuencia que las mujeres asuman los costos del cuidado individualmente. Este grupo de investigación (Batthyány et al., 2017) concluye que las trayectorias discontinuas más características de las mujeres condicionan sus carreras en comparación con los hombres y dificultan su reinserción. Esto tiene consecuencias no solo en su autonomía económica durante las etapas iniciales de la familia, sino a largo plazo al momento del retiro del mercado laboral, porque tienen menor acceso a jubilaciones, los montos del retiro

¹ La Ley 39/99 es una regulación española que protege el derecho tanto de hombres como de mujeres a reducciones de jornada laboral por motivo de cuidado de menores con el objetivo de facilitar la conciliación laboral y familiar (Fernández-Kranz, 2018).

son inferiores, situándolas nuevamente en desventaja desde la perspectiva de la autonomía económica.

En México, las aportaciones de Zamarripa-Esparza et al. (2017) exponen la manera en que el cuidado repercute en la vida personal y laboral de las mujeres cuidadoras de menores de 15 años. Para el estudio se utilizó la base de datos de la Encuesta Nacional y de Corresponsabilidad Social de 2012 en las ciudades de Monterrey, Guadalajara y Ciudad de México. Las repercusiones encontradas en el ámbito laboral de las mujeres es el abandono de su trabajo remunerado, especialmente al momento de casarse, embarazarse o tener que cuidar de los hijos. Las mujeres cuidadoras presentan limitaciones a ocupar mejores puestos de trabajo, debido a que su dedicación al cuidado dificulta aceptar un número mayor de horas de trabajo, aun cuando esto represente tener un acceso a una mejor retribución económica. En este estudio los investigadores consideran la necesidad de tener un acercamiento más profundo con las mujeres y sus experiencias particulares a través de una metodología cualitativa, que permitiría comprender la situación que enfrentan las mujeres cuidadoras y el impacto de la sobrecarga señalada tanto en su vida personal como laboral.

Coinciden con los resultados anteriores el estudio de López-Rodríguez y Orozco-Corona (2019), que tuvo por objetivo analizar los efectos del capital social, la inclusión financiera y las necesidades de cuidados de las mujeres en la oferta laboral. La participación limitada de las mujeres en el mercado laboral formal tiene un impacto en su bienestar, debido a que las prestaciones sociales referentes al cuidado brindan apoyo, seguridad y tiempo para las trabajadoras que son madres. No obstante, se encontró que las mujeres incluso cuando están empleadas en el sector formal tienden a trabajar menos años en promedio y acumulan menos beneficios de seguridad social, así como menores ingresos durante su vida laboral en comparación de los hombres. Esto debido a que el embarazo y la maternidad suelen reducir horas de trabajo, gran número de mujeres deja de trabajar un periodo de tiempo hasta que sus hijos son mayores. En este sentido, las redes de apoyo de las mujeres se convierten en mecanismos para el empleo a tiempo completo. En conclusión, la oferta laboral femenina incluye la necesidad de cuidados que las mujeres suelen realizar en su rol de género, lo que limita su tiempo para participar y extender las horas en el mercado laboral. De tal forma que, el capital social, a través de redes de apoyo, puede tanto excluir como incluir a las mujeres en el

mercado laboral. La inclusión financiera y la asistencia para el cuidado del hogar ayuda significativamente a las mujeres a incrementar su oferta laboral.

Por su parte, Hernández-Limonchi y Salido-Cortés (2021) a nivel nacional, encuentran también que la reducción del horario de trabajo y la flexibilización del tiempo afectará previsiblemente en mayor medida a las mujeres que a los hombres, reduciendo su disponibilidad debido a su responsabilidad socialmente asignada como cuidadora principal, reproduciendo así su imagen como trabajadora con menor implicación laboral. Estos investigadores concluyen que en México hacen falta políticas públicas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pues los permisos de maternidad, paternidad y reducción de jornada laboral por lactancia son limitados. Con las transformaciones de la familia nuclear de un solo proveedor a la de doble ingreso, es necesario adaptar los derechos laborales y prestaciones sociales relacionados al cuidado de la infancia en igualdad de términos entre los sexos. Las políticas del cuidado siguen dirigidas a las mujeres, no se ha logrado dimensionar que el cuidado de infantes es un asunto de la sociedad en su conjunto, en donde debe reconocer la contribución gratuita de las mujeres a estas tareas.

Undurraga y López-Hornickel (2021) presentan una sistematización del tipo de afectación que se presenta en las trayectorias laborales de las mujeres en Chile. Los resultados permiten observar distintos vínculos entre cuidado y caminos laborales, que se reflejan en cambio de tipo de trabajo, retiro definitivo, salidas y reingresos del mercado laboral y postergar la maternidad. El cambio de rubro está definido por la búsqueda de un trabajo diferente que permita compatibilizar el trabajo actual con el cuidado. El retiro definitivo del mercado laboral con el objetivo de dedicarse al cuidado de los hijos/as, es una situación regularmente aceptada en mujeres mayores en este país. Entre los relatos, es posible dilucidar salidas laborales producto de las obligaciones del cuidado, con un reingreso generalmente complicado que las lleva a aceptar trabajos esporádicos, independientes o con condiciones laborales precarias. Entre las más jóvenes, el postergar la maternidad es una decisión ante la necesidad de no asumir tareas de cuidado con el objetivo de desarrollarse profesionalmente.

Undurraga y López-Hornickel (2021) consideran que las trayectorias laborales están conformadas por un principio de interdependencia con el trabajo de cuidado que involucra el bienestar de la persona. El rol del Estado en Chile se ve muy debilitado, lo que es congruente

con su modelo familista. Por tanto, las soluciones del cuidado suelen ser individuales y no a través de ayudas estatales. Esto es propio del sistema neoliberal chileno, donde resaltan la privatización de los servicios y con ello las marcadas desigualdades sociales.

Finalmente, Genta et al. (2021), al analizar las estrategias de cuidado infantil de las mujeres trabajadoras uruguayas, en términos de su participación y de sus horas de dedicación, encontró que, de las horas diarias de cuidado de infantes menores de 12 años, el 72% son cubiertas por mujeres, 14.6% por varones y 12.7% por instituciones. Interesante resaltar que el 54.4% de los hombres refirió no participar en los cuidados o no vivir en el hogar. Resalta la inequidad que viven las mujeres de nivel socioeconómico bajo, el 30% de ellas se dedica al cuidado no remunerado a tiempo completo lo que las mantiene fuera del mercado laboral. En las familias de doble ingreso, solo las mujeres participan en el cuidado, lo que conlleva una tensión entre el trabajo remunerado y el cuidado que supone un riesgo en su autonomía económica a través del empleo. Las investigadoras concluyen que no es la distribución equitativa del cuidado dentro de los hogares lo que permite el trabajo de las mujeres, sino las redes familiares y el pago de servicios de cuidado. Esto cuestiona la garantía al trabajo en este país.

Las diversas investigaciones presentadas coinciden en que la alta participación de la mujer en las tareas de cuidado, es un impedimento para participar en el mercado laboral en las mismas condiciones de los hombres. Este mandato social del cuidado incide en sus trayectorias laborales. El abandono del trabajo remunerado, la reducción de la jornada laboral, el cambio de rubro, la flexibilidad laboral, el goce de licencias por maternidad y las ausencias temporales sin goce de sueldo, le suponen a la mujer que es madre una penalización en sus salarios actuales, en sus montos de retiro y en sus posibilidades de promoción a mejores puestos. Además, el imaginario social de la mujer como menos comprometida e implicada en el mercado laboral, da como resultado la discriminación en su ingreso, debido a que los empleadores las consideran candidatas que implican mayores costos a la empresa.

II.1.4. Representaciones sociales del cuidado: familia y empleo

La mujer ha sido históricamente representada cómo símbolo de reproducción y fecundidad. Representación que contiene en su núcleo el enaltecimiento de la mujer en su papel de madre y en su sabiduría natural ante la crianza y el cuidado de los hijos (Álvaro-Estramiana

y Fernández-Ruiz, 2006). La concepción del cuidado ideal varía según las representaciones sociales de cada grupo específico, aunque se asume siempre a la mujer, como principal responsable. Las investigaciones que se presentan a continuación dan cuenta de diversas representaciones sociales del cuidado de distintos grupos y contextos. Estas representaciones rigen el ejercicio de esta tarea y tienen implicaciones en distintas esferas de la vida cotidiana, incluido el espacio laboral.

En el contexto español, Grau (2014) al buscar analizar el papel que juega el género como elemento organizador de las responsabilidades del cuidado en parejas de doble ingreso, encontró que las mujeres tienen una representación del hombre como ladrón de tiempo, debido a la intensidad del tiempo que la mujer asigna a esta actividad en comparación de él. La investigadora encontró que, la representación social del tiempo ante el cuidado, difiere entre hombres y mujeres. El hombre percibe el tiempo no acotado por la jornada laboral, como un tiempo para sí, lo que dificulta que lo oriente a satisfacer las necesidades de otras personas. Por tanto, la esfera laboral sigue siendo el nicho fundamental en la construcción identitaria de los varones. En la mujer, en cambio, se tiene la representación de que la madre tiene la capacidad de ser omnipresente. La autora argumenta que esta forma de concebir a la mujer descansa sobre narrativas del buen cuidado, en donde las mujeres a través de diferentes medios buscan estar siempre presentes para comprobar que sus hijas e hijos están siendo bien cuidados.

El núcleo figurativo de estas representaciones se sustenta todavía en cosmovisiones del cuidado ancladas en modelos tradicionales, en las cuales el mito de la naturaleza femenina ante el cuidado sigue jugando un papel central. No obstante, se advierte el cuestionamiento de muchas mujeres ante esta distribución de los tiempos del cuidado como injusta y reclaman como derecho propio, un tiempo exclusivo para ellas mismas. También, aunque minoritariamente, se advierten voces masculinas que se acercan a la paternidad desde una postura de disfrute. Parece estarse abriendo caminado lentamente a relaciones de cocrianza, donde hombres y mujeres dialogan y asumen cooperativamente los tiempos y actividades asociados al cuidado de menores (Grau i Muñoz, 2014).

La mirada de Batthyány et al. (2014) se centra a partir de los discursos del saber experto en cuidado y el vínculo de estos discursos con los estereotipos de género. El principal hallazgo es que el discurso experto no es homogéneo respecto a los elementos claves del cuidado de

calidad. Se identificaron tres enfoques que configuran representaciones sociales del cuidado ideal diferenciadas a partir de integrar diversos énfasis y posturas. Desde el discurso sanitario, se pone énfasis en la prevención de enfermedad y la lactancia materna. Este enfoque médico, destaca la promoción de hábitos como elemento central del cuidado y despersonaliza el vínculo entre cuidador/ra y niño/a. Se asume la familia y la madre como principales responsables del bienestar del infante. En el discurso psicológico-educativo, se hace fuerte hincapié en garantizar seguridad emocional a través de los vínculos entre cuidador y receptor. Por tanto, el buen cuidado se representa como apego. Desde esta óptica el cuidado deja de ser exclusivamente familiar, exclusivamente materno, para ser asumido por otros actores, incluidos el Estado. El tercer enfoque es el político, que observa al cuidado como una inversión social, más que como un derecho. Se aprecia una visión del cuidado economicista que basa su interés en los frutos de la implementación de políticas del cuidado para reducir costes.

Las investigadoras consideran que el enfoque llamado psicológico-educativo, permite otras posibilidades de cuidado de calidad, porque al destacar los vínculos seguros como determinantes del buen cuidado admite que estos vínculos pueden ser desarrollados por cuidadores remunerados en domicilio o que trabajen en centros infantiles. Por tanto, el cuidado institucional puede brindarse con calidad, sin embargo, esto es una opción poco legitimada en el contexto uruguayo (Batthyány et al., 2014). Las representaciones del buen cuidado, siguen fundamentadas desde una visión sanitaria, reforzada por el discurso médico, que lo sigue situando en el ámbito familiar y con la madre como principal responsable.

En Chile, Urrutia et al. (2017) realizaron un estudio cualitativo enfocado en recuperar representaciones sociales de parejas jóvenes ante el trabajo doméstico y de cuidado en sus procesos de negociación al interior de la familiar. Se encontró que existe un cuestionamiento al modelo tradicional del cuidado en donde el padre es proveedor y la mujer cuidadora. Los hombres conciben el cuidado de sus hijos a partir de actividades lúdicas y comunicacionales. Las mujeres en cambio, lo sitúan a partir de tareas vinculadas al bienestar del cuerpo, como la alimentación, el vestido, el baño o el suministro de medicinas. En el caso de las mujeres, se representa el cuidado de los hijos por sobre el empleo, a diferencia del hombre que lo representa como algo secundario. Por tanto, en la mujer la oportunidad de mejorar ingresos o promociones mediante el trabajo remunerado, se puede ceder ante la necesidad de cuidar a sus hijos e hijas.

Es interesante observar como las mujeres con niveles socioeconómicos mayores conciben la posibilidad de negociar ante el cuidado, tanto lo laboral como en lo familiar, lo que coincide con algunas investigaciones del apartado anterior. En conclusión, las representaciones sociales del cuidado contienen en su núcleo roles de género tradicionales. Si bien a nivel discurso se observan transformaciones en materia de igualdad de género, estos coexisten con visiones de una división de tareas por sexo desigual que permean en sus prácticas de la vida cotidiana.

Las aportaciones de Genta (2020) en Uruguay, permiten observar una tipología de representaciones sociales del cuidado ideal en la población de este país. Los datos recabados para la construcción de esta tipología, se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Representaciones Sociales del Cuidado mediante el análisis de 800 casos. Se evidenció tres perspectivas: la familista, la institucional y la mixta. La mirada familista concibe el cuidado ideal a partir de una rígida división sexual del trabajo, en donde las mujeres aparecen como principales responsables y los hombres como proveedores económicos. En este grupo predominan los adultos mayores, la población con bajo nivel de instrucción y la población con bajo nivel económico. Estos tres grupos entienden el cuidado ideal enmarcado en la familia, principalmente provisto por la madre. Por su parte, la perspectiva institucional, sitúa la posibilidad del cuidado a través de las instituciones. Esta visión implica una mitigación del rol familiar en el cuidado. Este grupo se conforma en su mayoría de personas jóvenes, varones, de niveles socioeconómicos y educativos altos. Apenas una minoría dentro de este grupo cuida de los niños y gran parte de ellos está inserto en el mercado laboral.

La mirada que se ha denominado mixta, está basada en una distribución del cuidado entre instituciones y familia, y entre mujeres y hombres. Implica la idea de que existe una necesidad de articular trabajo remunerado-cuidado. Este grupo se caracteriza por edades centrales de la población, predominan mujeres y sectores medios. Tienen mayor experiencia en el cuidado respecto de los otros, manifiestan que lo ideal es una combinación de soluciones familiares y extrafamiliares. Tienen un familismo moderado y afirman que estarían dispuestas a abandonar el mercado de trabajo ante la necesidad inminente de cuidar a sus hijos. Genta (2020) expone como la evidencia internacional muestra que en contextos socioculturales donde predomina el familismo es difícil lograr efectos que desfamiliaricen y desnaturalicen el rol materno mediante las políticas del cuidado. Sin embargo, existe cierta heterogeneidad en el

contexto uruguayo que da cuenta de grupos que pueden actuar como promotores de cambios en las relaciones de género, sobre todo en los sectores jóvenes de altos niveles educativos y de instrucción que muestran representaciones sociales del cuidado menos familistas, donde el cuidado se puede derivar a otras instituciones, personas remuneradas o compartir con otros agentes.

En Perú, se realizó una investigación que buscó comprender el significado que las madres le dan al cuidado materno de niños menores de dos años, en un Centro de Salud Público urbano (Chulle-Llenque, 2019). Se evidenció que el sentido común sobre el cuidado materno proviene principalmente de la familia y de los profesionales de la salud. Se encontró que las madres representan el cuidado infantil en los núcleos figurativos de responsabilidad, paciencia, organización, apoyo de los familiares, satisfacción de necesidades básicas y sentimientos ambivalentes. Se identificó también el estereotipo de que solo madre debe cuidar a sus hijos, resultado que coincide con la investigación de Batthyány et al., (2014) que expone la configuración del cuidado ideal desde la óptica sanitaria basado en estereotipos de género tradicionales. En conclusión, el campo representacional está conformado por el conjunto de prácticas y rituales cotidianos que se relacionan con los saberes y valores culturales del cuidado, estereotipos, sentimientos y conocimientos científicos para satisfacer el bienestar de los infantes.

En México, dos estudios exponen distintas configuraciones del cuidado a partir de las experiencias vividas de académicas y de madres adolescentes. El estudio de Martínez et al. (2020) buscó conocer la representación que tienen las docentes-investigadoras de la Universidad Autónoma de Zacatecas ante su maternidad, ligada a su ejercicio profesional. Se encontró que existe una representación social de la maternidad vinculada a la culpa, por la insuficiencia de tiempo entre trabajo y cuidado de los hijos. También conciben que la calidad del cuidado es mayor cuando se tienen menos hijos, refieren como aspecto importante el costo económico, emocional y temporal que supone el cuidado. Las académicas conciben que el vínculo entre trabajo académica con cuidados es incompatible. Por tanto, existe la representación social del cuidado como limitante del desarrollo pleno de la academia.

Por su parte, el estudio realizado por Romero (2018) se centró en comprender los contenidos de las representaciones sociales de la maternidad que comparten adolescentes de 14 a 20 años que son madres y que viven en el contexto urbano. La investigación da cuenta de

representaciones sociales ambivalentes. Resalta dentro del núcleo representacional de la maternidad, la exigencia, definida como el requerimiento que demanda el cuidado y la crianza del hijo. Así también, se encuentra la responsabilidad como elemento central, esta apropiación es adquirida a partir de la socialización de género de estas mujeres. El apoyo social de la familia es un factor característico de la maternidad temprana. Las adolescentes representan también su maternidad como renuncia, miedo, dolor y fracaso, debido a las implicaciones del nuevo rol y a la renuncia de las actividades que realizan otras jóvenes de su mismo grupo etario que no son madres. Los cuidados, por tanto, son al mismo tiempo signo de amor y de renuncia. La investigadora concluye que, existe una asociación entre el apoyo familiar y los contenidos de la representación social de la maternidad. Las diferentes formas positivas que puede tomar la maternidad en este grupo están estrechamente relacionadas con el apoyo que ofrece la familia y sus parejas.

Las representaciones sociales cambian según el grupo de pertenencia, la edad, el nivel socioeconómico, la participación en los mercados de trabajo y el estado civil, debido a que estos elementos inciden en la experiencia de las mujeres ante el cuidado y, por tanto, en las diferentes formas de concebirlo, significarlo y ejercerlo. El estudio longitudinal realizado por Batthyány et al. (2020), asume esta mirada y analiza las representaciones sociales del cuidado y del trabajo remunerado en tres generaciones de mujeres. Este grupo de investigación recuperó las narrativas de familias donde estuvieran presentes la bisabuela, la abuela y la madre, e hizo la comparación del discurso de cada una. En la generación de bisabuelas se encontró una marcada división sexual del trabajo que organiza las tareas de cuidado a partir del modelo tradicional. Esta generación naturaliza los roles tradicionales de género, concibe como injusticia el demandar al hombre más trabajo del que realiza fuera del hogar. Asume una defensa del rol reproductivo de la mujer y descalifica al varón como apto para realizar estas tareas. En el caso de las bisabuelas de nivel socioeconómico (NSE) bajo, se caracterizan por presentar una doble carga. Si bien, participan en el mercado laboral, su permanencia está más ligada a la necesidad que al deseo de trabajar para tener autonomía económica. No asumen el trabajo remunerado como parte de su desarrollo. Esta generación, tienen la representación social del cuidado como una doble carga.

El grupo de abuelas, se caracteriza por ser una generación que empieza a integrarse al mercado laboral de forma masiva. Esta situación genera culpa en ellas, no solo por la ausencia

producto de sus actividades laborales, sino también por la capacidad de desapego que tienen que desarrollar y que la sociedad la concibe como desamor. Se encontró que en el NSE alto el cuidado de los hijos no les representa conflictos, asumen el papel tradicional de cuidadoras, pero no mediante el cuidado directo sino como supervisoras de personal remunerado que tienen a su cargo para dichas tareas. En el grupo de NSE medio, las mujeres habían tenido la experiencia del trabajo fuera del hogar, pero muchas de ellas abandonaron el trabajo para cumplir con las exigencias de la crianza. Al igual que las del grupo NSE alto, esto no les supuso un conflicto porque lo vivieron como una preferencia personal. En el caso de abuelas de NSE bajo, el proyecto laboral no les vale como fuente identitaria, el trabajo aún y cuando es necesario, no se encuentra por sobre la maternidad. Existe un impacto negativo en su economía debido a la falta de servicios gratuitos de cuidado de calidad, se hace evidente la ausencia del hombre en estas tareas (Batthyány et al., 2020).

Sin embargo, el grupo de abuelas de estratos medios, aunque en su momento no tuvieron conflicto para abandonar sus empleos, en retrospectiva consideran que debieron haber demandado mayor participación. El cuidado hoy en día lo representan a partir de su propia experiencia y el de sus hijas (las actuales madres), en donde se observan más procesos de cocrianza. Finalmente, en la generación actual de madres, se presentan tensiones entre la independencia, la autonomía y la culpa por la ausencia. En las madres de NSE alto el cuidado no les representa conflicto. Este grupo ajusta sus dinámicas laborales a la vida doméstica y a la supervisión de los cuidados sin restricciones o costos a su autonomía económica. Continúa obediente a la división sexual del trabajo, pero mediante la supervisión. En cambio, las madres de NSE medio, deben ponderar entre sus proyectos laborales, sus carreras universitarias, el aumento de horas en su jornada laboral y la valoración de los ascensos de trabajo. Estas mujeres establecen acuerdos referentes a un reparto más equitativo entre ellas y los padres de sus hijos/as. En el caso de las madres de NSE bajo, los cuidados deben asumirse por la madre. Si bien el trabajo remunerado es algo deseado por alguna de ellas, el costo de reemplazo hace que queden fuera del mercado laboral (Batthyány et al., 2020).

Este grupo de investigación (Batthyány et al., 2020), concluye que, las mujeres de NSE medios, profesionales, que participan a tiempo completo en el mercado laboral en puestos con remuneración y jerarquía similar al de sus parejas, presentan prácticas y representaciones

sociales del cuidado y las tareas domésticas más equitativas. De tal forma que, sería posible reflexionar en el trabajo remunerado de la mujer como fuente identitaria y de realización personal, no solo como estrategia de incrementar los ingresos. El tipo de inserción en el mercado laboral, el porcentaje que aportan en el hogar y la similitud de rangos jerárquicos en los empleos de la pareja parecen impactar positivamente al momento de transformar las relaciones de género y la distribución de responsabilidades y tiempo de cuidados entre hombres y mujeres.

Los diversos estudios presentados ponen en evidencia distintas representaciones sociales del cuidado construidas a partir de las experiencias de vida de los distintos grupos de mujeres, en donde su nivel socioeconómico, su edad, su estado civil, el tipo de empleo, su estado civil y el contexto social donde pertenecen crea condiciones diferenciadas entre cada una de ellas, que las lleva a concebir, significar y ejercer el cuidado de sus hijos de distintas maneras. Las distintas formas de significar su papel de cuidadora guían sus decisiones laborales, dibujando en cada una de ellas trayectorias laborales diferenciadas, con impacto directo en su autonomía económica y en su desarrollo laboral.

II.2. Las representaciones sociales como conocimiento social que orienta las prácticas y las comunicaciones.

La teoría de las representaciones sociales aporta al estudio de la realidad social elementos para la comprensión de su dimensión simbólica y da cuenta de los procesos de construcción de los significados a partir de la comunicación que establecen los individuos en los diferentes ámbitos de su vida, es decir, se ubica en el contexto de una epistemología dialógica (Cerrato y Villarreal, 2007). Es así que, desde la teoría de las representaciones sociales puede comprenderse el significado y el proceso de construcción de la representación social del cuidado a partir de las interacciones que la mujer con trabajo remunerado establece acerca de esta actividad particularmente en el espacio laboral, pero también en otros ámbitos de su vida.

Moscovici (1961) afirma como las representaciones sociales de un fenómeno, en este caso el cuidado infantil, es una modalidad particular del conocimiento, que actúa en la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos en relación a éste. En concordancia con lo anterior Jodelet (1986) define la noción de representación social como:

Una forma de conocimiento específico, el saber del sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados que constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social y material. (p. 474)

Por lo tanto, la representación social del cuidado puede entenderse como conocimiento generado a partir de la socialización de la mujer y los demás actores sociales que, como un saber común, se constituye en un tipo de saber práctico que orientará la forma en como la mujer lo ejerce en los distintos entornos sociales, el nivel jerárquico que le da en su vida diaria y cómo se comunica con los otros en relación a éste. También, sirve como modelo de los actores del mercado laboral, porque las formas de concebir el deber ser del cuidado, incluidas las formas de ejercerlo y las personas e instituciones responsables ante este, orienta decisiones que afectan a las mujeres.

Es importante destacar que, en el análisis del hecho de representar Jodelet (1986) expone cinco características fundamentales de toda representación: siempre es la representación de un objeto, en este caso el cuidado infantil; tiene el carácter de imagen pues determina la forma en que éste es concebido; tiene un carácter simbólico y signifiante al conferirle un significado determinado; tiene un carácter constructivo debido a que se construye y reconstruye a través de los procesos de socialización, y que como se ha propuesto en esta investigación, estos procesos de socialización son los que se establecen a partir de las interacciones en el ámbito laboral principalmente, pero también toma en cuenta el ámbito familiar; por último, tiene un carácter autónomo y creativo debido al aporte de las experiencias individuales de la mujer asalariada en la construcción de estas representaciones.

Toda representación social tiene la propiedad de ser dinámica. Debido a que se construye socialmente dentro de una cultura, es capaz de deconstruirse y reconstruirse de acuerdo con las necesidades y exigencias del contexto y del propio actor social; es un instrumento del pensamiento que puede ser reflexivo, interpretativo y generativo de cambios; tiene una función de proceso mental sociocognitivo a través del cual las personas se explican su realidad, la revisten de elementos afectivos y le dan un significado coherente en su estructura de pensamiento (Flores, 2010). Por lo que la representación social del cuidado es reconstruida por

las madres con trabajo remunerado a través de integrar las necesidades y exigencias del contexto neoliberal en el que se desarrollan dentro de las representaciones sociales ya existentes, es decir, de integrar sus propias experiencias de vida relacionadas al propio ejercicio del cuidado y a sus condiciones laborales.

Puede considerarse que la comunicación social es eje fundamental en esta teoría, porque sirve como vehículo que confiere a las personas un papel activo en la construcción de su realidad, propia de los universos consensuados (Cerrato y Palmonari, 2007). Desde este enfoque, las interacciones son base ontológica en la creación de toda representación social, debido a que la relación entre Ego y Alter es quién determina la construcción de conocimiento de un objeto (Markova, 2008).

La triada Ego-Alter-Objeto como esquema conceptual, permite una aproximación teórica al ámbito de las representaciones sociales conocida como dialogicalidad. Este proceso dialógico implica que la relación Ego-Alter respecto al objeto representado en cuestión, a decir el cuidado infantil, es la capacidad de la madre de concebir y crear realidades sociales con respecto al cuidado de sus hijos e hijas en términos de instituciones específicas (Cerrato y Palmonari, 2007). En el caso del presente estudio, estas instituciones pueden ser el Estado, el mercado de trabajo, la familia o la comunidad. Así mismo, los actores sociales que integran el mercado laboral construyen estas representaciones sociales a partir de la institución que representan y conforme a éstas toman decisiones, crean condiciones y aplican las normas que regulan el tema del cuidado infantil de sus trabajadoras.

A decir de Markova (2008) la teoría de las representaciones sociales explora la realidad social de los fenómenos en sus interdependencias y dinámicas; asume que sus conceptos son relacionales y que el pensamiento natural y la comunicación son siempre multifacéticos y heterogéneos. En este sentido, la acción comunicativa da forma al conocimiento social y a sus campos de representación, que a su vez son integrados en un contexto y en una forma de vida específica. Se entiende por campo de representación como el espacio constituido de significaciones, saberes e informaciones (Arruda, 2010) con respecto a un objeto, en este caso, el cuidado. Por lo tanto, es a través de la interacción y la comunicación, que los actores sociales producen un sistema de conocimiento que permite comprender e interpretar las prácticas diarias, otorgándoles un sistema de referencia que se relaciona y verifica en la experiencia diaria de la

vida (Jovchelovith, 2008). Es así que, las madres con trabajo remunerado construyen la representación del cuidado a partir de sus interacciones diarias en los diferentes espacios dónde se desenvuelven, a decir el espacio laboral y su propia familia. La mujer, por tanto, les confiere un significado específico y se posiciona con respecto al cuidado y su relación con su trabajo remunerado fuera del hogar, a partir de sus experiencias diarias de vida.

II.2.1. Representaciones sociales y género

Ciertamente, tanto la teoría de las representaciones sociales como la teoría feminista reconocen que la realidad es construida socialmente a través de la interacción entre actores sociales y sociedad, formando un binomio indisoluble que pasa por la comunicación. Por un lado, género es una categoría relacional porque para entender la concepción de género en la sociedad se consideran en su análisis relaciones de poder, la importancia de la experiencia de las mujeres, de la subjetividad y del saber concreto con respecto al ser mujer. Por otro lado, y del mismo modo, la teoría de las representaciones sociales nunca separa al actor social y su saber concreto del contexto en donde se desenvuelve, así mismo, nunca desvincula la construcción de ese saber con la subjetividad de los actores que lo construyen (Arruda, 2010).

Estudiar el cuidado infantil y su incidencia dentro de la participación de la mujer en mercado de trabajo a través de estas teorías, supone entenderlo como una realidad construida socialmente a partir de procesos de comunicación entre actores y sociedad. La teoría feminista aporta la categoría de género en el análisis del cuidado, pues da cuenta de las concepciones del deber ser de mujer-madre y del papel que juega esta tarea dentro de la división sexual del trabajo, ambas cuestiones que condicionan su concepción y ejercicio. Por su parte, la teoría de las representaciones sociales vincula el saber concreto del cuidado en las y los actores sociales a partir del contexto en donde se desenvuelven, relacionando la construcción de este saber con su subjetividad y sus experiencias que lo construyen y reconstruyen.

Este modelo relacional de ambas teorías es eje central para entender la estructura en los sistemas de las prácticas. Se entiende como sistema de género a la totalidad de los elementos ideológicos, creencias, valores y normas que constituyen las relaciones sociales y mediante las cuales se dinamiza la comunicación, se normativiza la diferencia de roles entre los sexos y se determina las prácticas sociales que ambos sexos reproducen (Flores, 2010). Es decir, el sistema de género impregna las prácticas propias de las mujeres y de los hombres, incidiendo en la

construcción de los significados contenidos en las representaciones sociales, en este caso del cuidado, orientando las comunicaciones que se establecen en torno a las mismas. Por lo tanto, el género puede ser entendido como un subsistema que denota creencias, valores y normas (elementos ideológicos) que intervienen en la comunicación social y que conforman un sistema global llamado representación social (Flores, 2010).

Conceptualmente, la teoría feminista y la teoría de las representaciones sociales consideran que sus objetos de investigación son proceso y producto al mismo tiempo. Las construcciones de género y la representación social de los fenómenos se dan como resultado de la socialización que establecen los individuos unos con otros, dentro de espacios situados en contextos históricos, económicos y culturales específicos. Arruda (2002) afirma que, esto requiere que su abordaje sea flexible utilizando metodologías creativas, no necesariamente específicas de un área disciplinar. Ambas teorías convergen en dar importancia a las dimensiones subjetiva, afectiva y cultural en la construcción de los saberes y las prácticas humanas, considerando estos elementos en el proceso de construcción del saber científico. Es por esto, que rescatan la experiencia de vida y la posibilidad de diversas racionalidades, para adecuar características multifacéticas de los grupos sociales contemporáneos. Características que aportan en las formas de conocer y posicionarse de cara a los fenómenos que viven, entendiendo las diferencias de los grupos sociales como especificidad en la construcción del saber.

El estudio de las representaciones sociales desde una visión de género, permite otorgar sentido a las prácticas que se quieren estudiar al orientar su abordaje en los procesos de comunicación social a partir de los cuales se construye la representación social de la práctica misma (Arruda, 2010). En este sentido la categoría de género se asume como el punto de intersección y explicación de los comportamientos sociales de las mujeres anclados en las representaciones sociales del deber ser de mujer (Flores, 2010). Este deber ser de mujer impregna de significados específicos la representación social de las prácticas, especialmente prácticas como el cuidado infantil que tienen una relación indisoluble con el hecho de ser mujer-madre y que se entrelaza con su rol de participante dentro del mercado de trabajo.

II.2.2.2. Representaciones sociales hegemónicas y emancipadas

Desde la perspectiva teórica de las representaciones sociales se plantea que no existe una realidad objetiva, si no que toda realidad es representada y apropiada por los individuos. Esta representación se integra en un sistema cognitivo conformado por un sistema de valores que dependerán de la historia y el contexto social e ideológico que envuelve al grupo (Abric, 2001). Con estas aseveraciones, podemos entender entonces que una representación no es un simple reflejo de la realidad, sino todo un sistema de organización significativa y que, esta significación dependerá de factores que devienen de las circunstancias propias de cada situación y de factores más generales que rebasan la situación misma, como lo son el contexto histórico, ideológico y el lugar que el individuo tiene en la organización social general.

Ahora bien, Castorina (2010) ha buscado entender la naturaleza genética en la apropiación de las distintas representaciones sociales de los fenómenos. Expone que, las formas en las que se concibe un objeto no es el reflejo del mundo externo, sino el resultado de una construcción hecha por un grupo social específico. El resultado de esta construcción no es exclusivamente la forma de pensar el objeto construido, sino la operacionalización de este objeto como parte de la subjetividad misma del grupo y de la forma social e identitaria que tiene el grupo. Así pues, desde la visión de Castorina (2010), las representaciones del cuidado son el resultado de una construcción social configurada a partir de cada grupo específico y en contexto con las circunstancias que los envuelven, que determinará la identidad del grupo social.

En este sentido Ben-Asher (2003) plantea la existencia de distintas representaciones sociales según la posición del grupo social y sus circunstancias. Existen representaciones sociales hegemónicas que se comparten de manera extendida en todos los miembros de la sociedad y alimentan de manera constante la identidad social, permitiendo así muy pocos grados de libertad sobre el nivel individual. Este tipo de representaciones se reproducen a partir de las estructuras sociales. En palabras de Fraser (2023) la hegemonía, desde la perspectiva gramsciana, se entiende como el proceso a partir del cual las estructuras sociales lideradas por la clase dominante hacen que la población en su conjunto interprete su dominio como algo natural, al instalar las premisas de su cosmovisión como sentido común generalizado. Esta investigadora plantea que la hegemonía, se reproduce no solo como aparato ideológico sino también como ejercicio concreto, porque orienta la autoridad política, moral, cultural e

intelectual de una forma universal de ver la vida que sirve de guía para las prácticas. Así pues, es posible observar representaciones sociales hegemónicas que moldean el cuidado dentro de las instituciones y que son reproducidas por los actores que las integran.

El cuidado desde esta mirada es entendido a través de una rígida división sexual del trabajo y del individualismo neoliberal, que lo deposita como propiedad de la mujer y de la familia. Esta visión es reproducida por regulaciones y políticas en materia de cuidado, que se transmiten dentro de los espacios laborales en donde trabajan mujeres que son madres. Se reproducen también dentro de la familia, depositando en la madre la responsabilidad exclusiva de esta tarea.

Existen, además, representaciones sociales emancipadas (Ben-Asher, 2003), que se construyen a partir de nueva información y circunstancias en pequeñas secciones de la sociedad. Se puede decir que no son incompatibles totalmente con la visión hegemónica, sin embargo, son configuradas cuando ciertos miembros de la sociedad están expuestos a situaciones que reflejan diferencias entre subgrupos dentro de un amplio grupo de identidad. En el caso de la presente investigación, la visión hegemónica del cuidado se adapta a las nuevas circunstancias de las mujeres con trabajo remunerado, que las obliga a estar fuera del hogar para generar sustento familiar. Esta distancia física con las personas a las que dirigen sus cuidados, las puede llevar a adaptar nuevas formas de entender y ejercer el cuidado a partir de sus propias limitaciones, pero alineadas aún a la mirada familista y feminizada que se ha expuesto anteriormente.

II.3. Género y división sexual del trabajo como ejes en la configuración del trabajo remunerado y de cuidados.

II.3.1. El género como estructura de distinción y estratificación social entre hombres y mujeres.

La noción de género remite a entender que lo femenino y lo masculino no son producto de la naturaleza, sino construcciones culturales. La teoría feminista desde sus inicios ha asumido este concepto como su principal categoría analítica. Las reflexiones de Simone de Beauvoir expuestas en su obra *El segundo sexo* inauguraron en el ámbito académico la incorporación de esta categoría para el estudio de la realidad social. La tesis central de Beauvoir (1949) es:

No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino. (p. 87)

Esta autora argumenta que, lo que se entiende por ser mujer es un producto socialmente construido sobre el cuerpo sexuado de las mujeres, sus características no le vienen dadas por genética, sino por cómo han sido educadas y socializadas. Para Beauvoir, ser mujer no es una condición biológica, es el resultado de una historia, ya que es la historia de la civilización la que ha creado el estatus de lo femenino.

La antropóloga Rubin señala que todas las sociedades están organizadas a partir de un sistema de sexo/género. Este sistema, se puede entender como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubin, 1996, p. 37). Esto se traduce en la asignación de distintas tareas a hombres y mujeres en función de su sexo. Por tanto, el género denota la idea acerca de los roles apropiados para las mujeres y para los hombres. Tiene un carácter relacional, porque modela las interacciones sociales a partir de esta asignación de tareas y puede entenderse también, en términos de identidad, porque configura en los individuos la subjetividad de ser hombre o mujer.

Por su parte, Scott (2008) plantea una definición de género a partir de la conexión integral de dos propuestas: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las

cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder” (p 65). Esta definición, apunta a la posibilidad de dos miradas analíticas que ponen su énfasis en distintos aspectos de la vida social.

La primera, la perspectiva que entiende el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, implica cuatro elementos interrelacionados. Para Scott (2008) estos elementos deben ser considerados al momento de aplicar esta categoría en el análisis de todo objeto de estudio:

1. Los símbolos que evocan múltiples representaciones. Ejemplos de ello son Eva o María como símbolos de la mujer cristiana occidental. Estos símbolos, contienen los modelos de ser hombre o mujer para cada sociedad.
2. Los conceptos normativos que orientan las interpretaciones del sentido de ser hombre o mujer. Estos conceptos se encuentran en las doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas. El resultado de las interpretaciones que generan se percibe como resultado del consenso social y no como resultado de un conflicto.
3. La intervención de la política, las instituciones sociales y las organizaciones como mediadoras en las relaciones de género. No debe restringirse el uso de este concepto como producto exclusivo del sistema de parentesco, que centra la familia como base de la organización social. Se debe ampliar la visión e integrar otras instituciones como los mercados de trabajo, la educación y el régimen gubernamental. Si bien, el género se socializa al interior de la familia, no es resultado exclusivo de esta socialización, sino que intervienen también la organización económica y política en esta construcción social.
4. La identidad subjetiva. Es decir, el sentido que cada integrante de la sociedad le da a ser hombre o mujer.

El concepto de género, por tanto, instaura un conjunto de referencias a partir de los cuales se estructuran las formas de concebir y organizar concreta y simbólicamente el conjunto de la vida social. Estas referencias llevan implícito necesariamente cómo se concibe y se construye el poder en sí mismo, porque conllevan un control diferencial sobre el acceso a recursos materiales y simbólicos (Scott, 2008), lo que se acerca a la segunda perspectiva analítica, que

supone el género como una forma primaria en las relaciones de poder. Esta mirada asume que la raíz de las desigualdades vividas por las mujeres a lo largo de la historia son las relaciones de poder existentes que la han colocado como un grupo social en desventaja.

Rismanj (2021) argumenta que el género, si bien es un sistema de estratificación que diferencia dos grandes grupos sociales, también es un sistema de distribución del poder, la propiedad y el prestigio. Desde las ciencias sociales, la teoría feminista ha tenido importantes aportes para entender esta categoría no sólo como un rasgo de la personalidad, sino como todo un sistema de organización social que restringe y promueve prácticas mediante patrones que implican desigualdad entre los sexos.

El género se convierte así en campo primario donde se articulan las relaciones de poder, sin embargo, no es el único. Esta categorización social se articula con otras como la clase, la etnia, la edad, la religión o la escolaridad. La interseccionalidad, como teoría de las relaciones de poder, resalta la forma en que diversos sistemas de opresión, como el racismo, el capitalismo y el patriarcado, se entrecruzan y refuerzan mutuamente para estratificar y dominar a grupos minoritarios. El género como categoría explicativa desde una mirada interseccional, obliga a reconocer que en los cuerpos genéricos también habitan otras categorías de diferenciación que tienen impacto en las desigualdades (Robinson, 2018), dando así cuenta de la situación de opresión y/o privilegio de las personas, incluso en situaciones de vulnerabilidad.

Distintas son las esferas de la sociedad donde se gestan estas desigualdades de género, y ciertas instituciones son decisivas en este proceso. Ariza y Oliveira (2000) señalan que, en el ámbito de la familia y los mercados de trabajo, la división sexual del trabajo, los mecanismos de control de la fuerza de trabajo y la capacidad reproductiva de las mujeres juegan un papel importante. En el ámbito cultural e ideológico, adquieren total importancia la producción de significados sobre lo masculino y femenino, así como, estereotipos del deber ser de mujeres y hombres. En el rubro de la política y el Estado, la normatividad jurídica que regula las distintas formas de acceso de las mujeres a recursos de distinta naturaleza es de crucial importancia.

Como se puede observar, el género está integrado en la subjetividad individual, en las interacciones de las personas y en las normas culturales que regulan las prácticas sociales. Es una categoría de estratificación social, pero también de jerarquización social. Rismanj (2021) propone ver la categoría género como estructura social que se da en estos tres niveles: individual,

interaccional y macrosocial. Esta investigadora remarca que es necesario utilizar el título de estructura, en lugar de sistema, institución o régimen, porque considera que el género es elemento central de la organización de una sociedad, así como lo son la estructura económica o política. Si bien, se reconoce que las acciones personales se dan por medio de intereses propios, la capacidad de elegir esas acciones e interpretar las acciones de los otros está modelada por la estructura social, en este caso, están modeladas por el género, aunada a otras estructuras. Es decir, desde esta mirada se asume una relación dialéctica entre estructura y agencia.

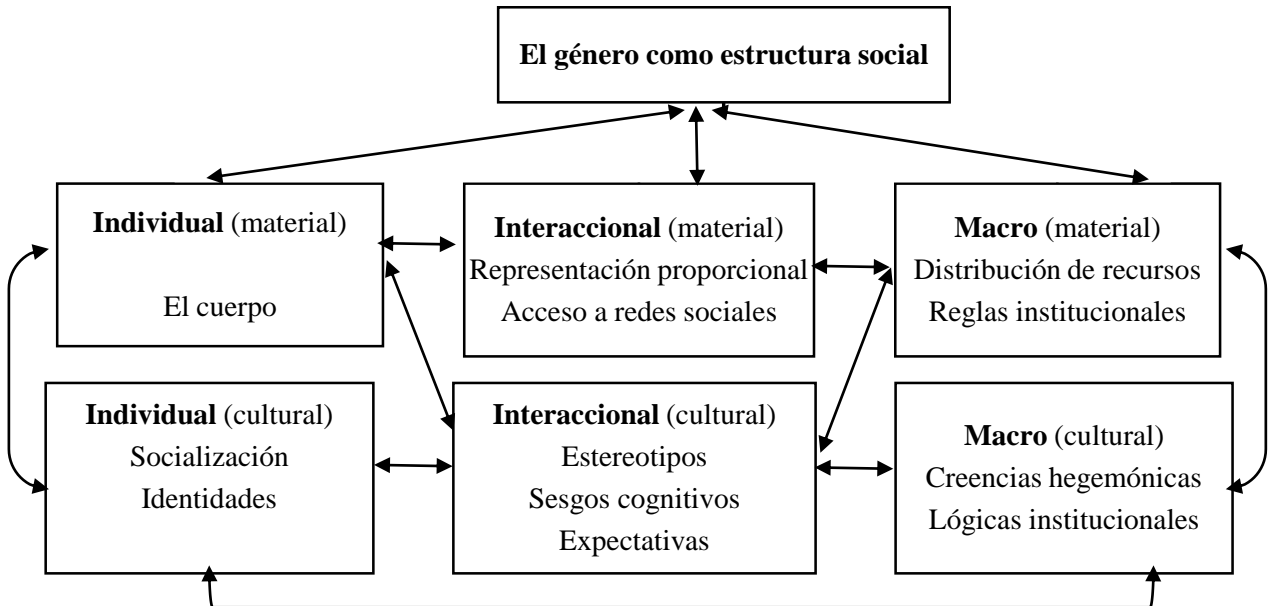
Por tanto, para Rismanj (2018), la perspectiva estructural del género es la indicada para realizar el análisis de los fenómenos sociales bajo los lentes de esta categoría. Esto implica utilizar el nivel individual, interaccional y macro social al reflexionar la realidad social. En el nivel individual, se reconoce que el aspecto cultural del género incide en la concepción del yo, es decir, en la construcción identitaria de mujeres y hombres al mediar los comportamientos típicos de cada sexo durante su ciclo de vida. El yo genérico se puede manifestar en el tratamiento que le damos al cuerpo o en las formas de socializar y apropiarse de una identidad personal. En el nivel interaccional las implicaciones de las diferencias de género se pueden manifestar tanto a partir de condiciones materiales como culturales. Desde su dimensión material, la desigualdad pautada en el acceso a puestos de poder y la resistencia de integrar a redes sociales crea desventajas objetivas para las mujeres. En su componente cultural de este nivel se enmarcan las expectativas que cada actor lleva en cada encuentro social. Las personas generalmente se comportan sin pensar en cada interacción que establecen, lo hacen simplemente siguiendo hábitos que vienen a definir el significado cultural de sus vidas como seres sexuados.

Finalmente, apunta Rismaj (2021) en el nivel macro del análisis se toma en cuenta que la estructura de género también organiza las instituciones sociales. La realidad material es que hoy en día existen en los sistemas legales la suposición de que las mujeres y los hombres tienen derechos y responsabilidades distintas, sobre todo, en sociedades con sistemas jurídicos fundamentados en la doctrina religiosa tradicional, aunque también esto sucede en las sociedades democráticas occidentales. El género igualmente está simbólicamente arraigado en la cultura de las entidades. Por ejemplo, en las organizaciones económicas se siguen incorporando significados de género en la definición de empleos y puestos de trabajo. Esta investigadora argumenta que cualquier organización que presuponga que los buenos

trabajadores estarán disponibles cincuenta semanas al año y al menos cuarenta horas semanales durante décadas sin interrupción está dando por hecho que estos trabajadores no tienen ninguna responsabilidad práctica o moral en el cuidado

Figura 1.

Modelo del género como estructura social.



Nota. Adaptado de *Modelo del género como estructura social*, Rismanj, 2021 (p. 55).

Cada uno de estos niveles confluye simultáneamente y se inciden entre ellos. Así, la identidad genérica de una persona juega un papel importante dentro de sus interacciones y media sus procesos de socialización y las formas en que accede a redes sociales o a puestos de poder. Por otro lado, la cultura institucional y sus organizaciones están impregnadas por concepciones de género que orienta los comportamientos de sus integrantes, regula la formulación de leyes, normas y procesos burocráticos y se integra en las formas en que las entidades operan con sus miembros estableciendo diferencias a partir de su sexo. Al ser el género una de las estructuras que organiza la vida social, también se ve en interacción con otras estructuras como la económica. Importante destacar la evidente contradicción que se genera en la interacción de estas dos estructuras, porque los modelos tradiciones del deber ser de hombres y mujeres, no empatan con el modelo de buen trabajador que requieren las organizaciones económicas. Esto es debido a que se requiere que los comportamientos se adapten a las nuevas circunstancias, por ejemplo, a las nuevas formas que ha adquirido el trabajo dentro del mercado laboral, pero sin

modificar las creencias hegemónicas de la función social de la mujer, lo que hace que sucedan crisis tanto en el nivel individual, interaccional y macro social del género.

El género, no es una categoría neutra, contiene muchos supuestos específicos de su tiempo y cultura. Es un concepto que funciona como modelo de interpretación que reconoce en las diferencias sexuales un sistema de estratificación y distinción social que se vincula con otras estructuras de organización diferencial de los sujetos (Rodríguez-Pérez, 2005). Esta categoría, vista como estructura social, debe siempre interpretarse a la luz del contexto histórico, económico y cultural de cada sociedad. De ahí la importancia de la perspectiva interseccional como alternativa epistemológica para conocer la experiencia situada de las mujeres, no solo en una estructura de género, sino también en otras estructuras, como la económica y la cultural. Esto nos llevará a comprender de manera más profunda la red de circunstancias que hacen que las mujeres experimenten su mundo tal cual lo hacen.

II.3.2. La división sexual del trabajo

Para Hirata y Kergoat (1997), la división del trabajo basada en el sexo forma parte de la división social del trabajo, en donde desde el punto de vista histórico, se puede observar que la estructuración actual de esta división sexual basada en los distintos tipos de trabajo (el remunerado/productivo y el no remunerado/doméstico) nace junto con el capitalismo, y que incluso, el trabajo asalariado no habría podido existir sin la gratuidad del trabajo ejercido dentro de los hogares.

El concepto de trabajo desde la visión marxista clásica, no quedaba restringido al trabajo asalariado, sino que reconocía como trabajo toda actividad relacionada con la producción de riqueza material en la sociedad mediante la capacidad transformadora de las personas. Sin embargo, dentro del modelo de producción capitalista, el trabajo implica una relación de poder estructuralmente desigual. En primer lugar, porque desde este modelo se considera sólo trabajo el que se ejerce por un salario, dejando fuera los trabajos no remunerados. En segundo lugar, porque el trabajo se significa y se comprende enmarcado en un contexto institucional que regula el desarrollo de las relaciones de carácter económico en tanto que el mercado de trabajo se basa en normas e instituciones, no sólo en la ley de oferta y demanda (Brunet y Santamaría, 2016). Nace pues, a la luz de la sociedad moderna y el capitalismo las dicotomías trabajo

productivo/reproductivo, trabajo remunerado/no remunerado, trabajo público/privado, trabajo asalariado/doméstico. Y con estas dicotomías la jerarquización entre ambos.

Se entiende por división sexual del trabajo a la distribución social de las tareas que se consideran propias de hombres y mujeres, las cuales adquieren características específicas según la cultura del grupo social. Esta distribución está sustentada en la asignación socialmente impuesta del deber ser de cada uno de los sexos. En palabras de Amorós (1995), esta división está vinculada a la división de funciones dentro de la familia y de los roles sociales asociados al sexo. En todas las sociedades, si bien existen importantes distinciones de cómo se percibe cada género, la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos, así como de las ocupaciones domésticas, sigue siendo responsabilidad femenina. Los hombres, en cambio, se dedican más a las actividades públicas relacionadas al ámbito económico, político e incluso, religioso.

Benería (2019) señala que la literatura acerca de la división sexual del trabajo expone la discusión sobre si esta organización representa coordinación o subordinación. El primer caso supone relaciones horizontales, en donde cada una de las tareas ejecutadas se valoran y reconocen socialmente como aportes para el conjunto de la sociedad. En el segundo caso, supone relaciones verticales, en donde el trabajo se organiza jerárquicamente, lo que implica, que solo algunas tareas son valoradas y reconocidas. Para esta autora, el trabajo desde la perspectiva capitalista es ejemplo de una organización que crea categorías de trabajo subordinadas, creando una jerarquización tipificada por sexo.

En cambio, en las sociedades primitivas, aunque ya se manifestaba una división del trabajo que constituía de modo incipiente dos clases: el hombre se dedicaba a la caza y la pesca, la mujer permanecía en el hogar; sin embargo, las tareas domésticas involucraban una labor productiva, como la fabricación de vasijas de barro, tareas en los huertos, elaboración de tejidos; y con ello, el reconocimiento de estas labores como importantes en la vida económica (Beauvoir, 1949). Representaba una organización basada en la coordinación entre los dos sexos. Amorós (1995) coincide con esta premisa, pues expone cómo en sociedades nómadas, la distribución de las tareas por sexo no suponía una mayor valoración de unas sobre otras.

Sin embargo, en las sociedades con sistemas económicos capitalistas, que no reconoce en el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) un aporte, incluso económico, para la sociedad en general. Rubin (1996) argumenta como la diferencia entre la reproducción de la

fuerza de trabajo y sus productos, depende de facilitar lo necesario para reproducir esa fuerza de trabajo. Federici (2018) coincide con esta idea y además expone que, fue a partir del siglo XIX, con la introducción del salario familiar, es decir, el salario obrero masculino, las mujeres empleadas en las fábricas fueron enviadas a casa, de tal manera, que el trabajo doméstico se convirtió en su primer trabajo y ellas en dependientes económicos. A esta dependencia, la autora la llama el patriarcado del salario, porque es que a través de éste que se crea una nueva jerarquía, una nueva organización social que valida el trabajo realizado para producción de capital y desvaloriza e invisibiliza el trabajo doméstico y de cuidados.

Esta nueva organización de la familia, hombre proveedor/mujer trabajadora doméstica, permitió un desarrollo capitalista nunca antes logrado (Federici, 2018). El trabajador recibe un salario por su fuerza de trabajo que se traducirá en mercancías necesarias para mantener su salud y su vida (alimentos, ropa, vivienda, combustible). Sin embargo, estas mercancías no están en forma inmediatamente consumible cuando se adquiere el salario, es preciso realizar un trabajo adicional sobre ellas para convertirlas en insumos para el trabajador. Por tanto, el trabajo doméstico es elemento clave para la reproducción del trabajador del que se extrae plusvalía. Con ello, las mujeres se articulan a la plusvalía, elemento indispensable del capitalismo, y lo hacen además de manera gratuita (Benería, 2019; Federici, 2018; Rodríguez, 2015).

La división sexual del trabajo se traduce hoy en día de manera universal, en una jerarquización en cuanto a su valoración social y económica otorgada a las funciones que unas y otros desempeñan. Para Amorós (1995), esta valoración se realiza en perjuicio de las mujeres, porque las remite al espacio de lo privado y demerita el valor social de las tareas de su propiedad, lo que se traduce en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos. En palabras de Benería (2019):

esas formas (de subordinación) no se desarrollan en un vacío, ni tan sólo como consecuencia de diferencias físicas y biológicas entre los sexos. A menudo las apoya una base económica definida por la organización de la producción y de la reproducción en una sociedad determinada. (p. 131)

Esto remite a considerar que, la división sexual del trabajo en una sociedad se debe situar dentro de un contexto histórico determinado. El tipo de tareas que se distribuyen entre hombres y mujeres pueden cambiar sustancialmente en función de factores socioeconómicos y culturales,

lo que incide en las formas que hombres y mujeres se adhieren en las distintas labores. En esta división, además, subyace la repartición del trabajo estratificado socialmente a partir de otras variables sociales y al estar organizada, construida e impuesta socialmente, no biológicamente, es susceptible de cambio.

Una primera perspectiva en la división de labores por sexo, es la universalidad de la mujer como encargada de los trabajos reproductivos y el hombre como propietario del trabajo productivo. La falta de conexión entre el trabajo doméstico y la producción para el mercado resulta en la gratuidad de estas labores y en su invisibilidad como actividades económicas. Sin embargo, como señala Kandel (2006), aunque la división sexual del trabajo forma parte de la división social del trabajo, no se puede negar que el trabajo en la esfera pública estará siempre interconectado con la esfera privada, es decir, con la reproducción de la vida y de la organización familiar.

Cuando se habla de trabajo reproductivo no sólo se consideran las actividades de reproducción humana (como dar a luz y criar un bebé), sino también las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. Se le denomina así para para diferenciarlo del trabajo “productivo” (de bienes y servicios), que en las sociedades industrializadas es habitualmente el único reconocido, económica y socialmente, como trabajo. El trabajo reproductivo no ocurre sólo en el hogar, aunque se orienta principalmente a satisfacer las necesidades del grupo familiar (Urrutia et al., 2017). Por tanto, el trabajo entendido en términos de la reproducción social permite refutar la caracterización de las crisis sociales solamente en términos económicos, porque amplía el entendimiento al involucrar todos aquellos elementos presentes en las condiciones de vida de las personas (Carrasco, 2017).

Un segundo enfoque se daría en la división de labores por sexo dentro del ámbito productivo o del mercado de trabajo exclusivamente. Si bien, la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades extradomésticas esta división es más compleja. Benería (2019) indica que la noción de trabajo femenino o masculino varía considerablemente de acuerdo a países y regiones. No obstante, de manera generalizada la mujer tiende a concentrarse en actividades que son: a) compatibles con las labores reproductivas, en particular, con las relacionadas al cuidado de las niñas y niños; b) relacionadas con su clase; c) subordinadas al trabajo del hombre; d) sometidas a jerarquización por edad; e) consideradas

como extensión de las actividades domésticas; f) poco permanentes; y g) con remuneración relativamente baja.

En las sociedades contemporáneas Amorós (1995) expone dos universalidades extendidas en cuando al trabajo remunerado femenino: la tendencia de la ocupación femenina en actividades terciarias; y el mantenimiento de la segregación en la estructura ocupacional, que concentra a la mujer en un determinado número de trabajos, menos diversificados que los hombres. A lo anterior, agrega el hecho de que los trabajos considerados femeninos suelen ser de rango inferior o subalterno, y por consiguiente menos remunerados. Esta situación, indica la autora, alude a la noción de feminización de la pobreza, sobre todo en países llamados en vías de desarrollo, lo que conduce a la marginalidad económica y social de la mujer.

Es ineludible considerar esta segregación ocupacional que sufre la mujer como producto de los estereotipos de género. Aunque, se constatan grandes cambios operados en la estructura del empleo y en la importancia de las cualificaciones, la segregación por sexos se mantiene en dos formas: a) segregación horizontal, es decir, las mujeres siguen concentradas en un determinado número de profesiones; 2) segregación vertical, que alude a la presencia de la mujer en escalones bajos dentro de la estructura ocupacional y a su escasa presencia en puestos de alto reconocimiento (Gómez, 2001). Si bien, se puede dar cuenta de importantes transformaciones sociales que han permitido a la mujer tener acceso a la escuela y el trabajo remunerado, sigue sin manifestarse un cambio en el reparto equitativo de las tareas domésticas en el seno familiar. Esta situación es cultural, no se ha generado un verdadero cambio en los roles tradicionales de los géneros, lo que implica, que empleadores tengan internalizados estos roles.

Esta autora argumenta que las persistencias de los estereotipos de género en la división sexual del trabajo se deben al hecho de que, pese a las transformaciones sociales que han permitido a la mujer el acceso a la escuela y el trabajo remunerado, sigue sin operar un reparto más equitativo de las tareas domésticas en el seno de la familia. Lo anterior, se manifiesta en una internalización de los roles de sexo tradicionales por parte de los empleadores, que remite directamente a la división sexual del trabajo tradicional, reforzando así el hecho de que la mujer continúa como responsable principal de las tareas domésticas (Amorós, 1995). Esto implica, que queda forzosamente excluida de puestos de trabajo que requieren una total dedicación, como

lo exigen los puestos de elevada responsabilidad y, por consiguiente, siguen ocupados de manera desproporcionada por hombres.

Actualmente, la carga del trabajo doméstico sigue recayendo exclusivamente en la mujer. Las transformaciones en la división del trabajo del ámbito doméstico suceden mucho más lento que en el trabajo remunerado. La división sexual del trabajo se sigue presentando en términos de jerárquicos, en donde los hombres siguen ocupando labores reconocidas como importantes para la sociedad, y las mujeres labores que no se reconocen porque suelen asumirse como naturales. Es importante buscar una reconfiguración en la distribución del trabajo, que no se sustente en función del sexo, ni de manera discriminatoria para las mujeres, sino en función de las capacidades individuales entre iguales. Pensar en la igualdad de género, es superar la división sexual del trabajo. Es crear las mismas condiciones, oportunidades y resultados para hombres y mujeres.

Esta igualdad se puede pensar como un principio en virtud de orientar las decisiones por parte de las personas encargadas de legislar para elaborar políticas públicas cuya finalidad sea alcanzar una igualdad sustantiva. Como establece el comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), la igualdad de género comprende tres dimensiones: 1) igualdad formal, referida a la igualdad ante la ley; 2) igualdad sustantiva, que implica la igualdad en los hechos, tomando en cuenta que son producto de condiciones estructurales (políticas, sociales, económicas); 3) igualdad de resultados, lo que implica la obligación del Estado de proveer los medios necesarios para alcanzar resultados iguales entre hombres y mujeres (Hernández-Cervantes, 2020). Si bien, ha habido avances en el plano de la igualdad formal, el reto es lograr un cambio verdadero en la dimensión sustantiva y de resultados, debido a la fuerte solidificación social y cultural de la división del trabajo por sexo que persiste actualmente y que no se termina por reconocer que el trabajo que se da en los hogares y que se ejerce para la reproducción de la vida siempre estará conectado con el trabajo que se ejerce dentro de los mercados.

II.3.3 El trabajo de cuidados.

II.3.3.1. La noción de cuidados: concepto, dimensiones y abordajes

Buscar una definición global del cuidado no es una cuestión baladí, porque esta actividad humana, conlleva ser comprendido desde el contexto histórico, económico y político en el que está situada, y a partir de entender que es un proceso que implica una dimensión material, una afectiva y un costo. Tronto y Fisher (1990) proporcionan una definición amplia que cita:

En el nivel más general, sugerimos que el cuidado sea visto como una actividad de nuestra especie que incluye todo lo que hacemos para reparar, mantener y continuar nuestro mundo para que podamos vivir en él de la mejor forma posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, a nosotros mismos y a nuestro medio ambiente, todos los cuales buscamos entrelazar en una red compleja que sustenta la vida. (p. 42)

Esta es una visión del cuidado como elemento fundamental en la reproducción de la vida, que supone interdependencia y tiene implicaciones en el bienestar. Sin embargo, al ser una definición tan amplia, no logra visibilizar la integración de aspectos importantes como la forma en la que está organizado, los actores que intervienen y las relaciones de poder implicadas. Todos estos elementos son indispensables para pensar el cuidado desde una perspectiva social.

De manera más acotada, se parte de entender el cuidado como cualquier tarea necesaria para asistir, ayudar o dar soporte a personas que lo necesitan por no poder ser autónomas, como en el caso de personas mayores, discapacitadas, enfermas o infantes, y que históricamente se ha relacionado con la identidad femenina, particularmente por cómo es concebido el ejercicio de la maternidad y la implicación casi exclusiva de las mujeres en las actividades de cuidado de los infantes (Torns, 2009). El trabajo de cuidados esta intrínsecamente ligado a la atención del bienestar personal, sin importar cuan simple sea la tarea a realizarse, debido a que este trabajo produce confort, habitabilidad, afabilidad y bienestar, incluso cuando esto no es demandado explícitamente (Gutiérrez-Rodríguez, 2013).

El pensamiento feminista ha permitido evidenciar las actividades de atención y cuidado de las personas como un trabajo indispensable para la reproducción social y el bienestar cotidiano, un trabajo de vital importancia para toda la sociedad, a pesar de que la lógica de los

mercados regida por el principio de acumulación los invisibilicen y enmascaren como actividades que pueden darse de forma natural (Carrasco, et al., 2011).

La noción de cuidado se conforma al menos de tres dimensiones: la dimensión material que involucra un trabajo, la dimensión económica que implica un costo, sea éste monetario o temporal, y la dimensión psicológica que involucra un vínculo afectivo, emotivo o sentimental (Batthyány et al., 2014). El cuidado desde su dimensión material es considerado como trabajo, sin embargo, no refiere a la concepción de trabajo laboral regulado por el mercado, aunque pudiera serlo en el caso del ejercicio del cuidado a nivel profesional, sino que se acoge a la concepción de ser una tarea desarrollada en el ámbito doméstico que se orienta al mantenimiento del hogar y de las personas dependientes, incluido los infantes. Es decir, es una actividad que produce bienestar, implica un esfuerzo en su ejercicio y en términos generales transforma el entorno inmediato para mejorar las condiciones vitales. Desde esta óptica se considera también que las tareas de crianza de hijos e hijas son trabajo, debido a que el amor es también dedicación (Grau, 2014).

Desde su dimensión económica, puede entenderse el cuidado como un servicio que implica tiempo y del cual se puede exigir una remuneración monetaria. Autoras como Federeci (2018) y Benería (2019) desde la perspectiva de la economía feminista, argumentan incluso los aportes de este trabajo a la generación de plusvalía dentro del sistema capitalista. Desde su dimensión psicológica, se entiende como una actividad que genera vínculos afectivos y emotivos. Su ejercicio supone la interacción de afectos, lo que permite entender que incluso se puede cuidar a la distancia. Desde esta dimensión no es necesario el contacto físico, sino la conexión afectiva, la intencionalidad que supone la procuración de bienestar en el otro.

Si uno de los objetivos del cuidado es procurar bienestar y sostener la vida, en su análisis es fundamental integrar aspectos de lo que Tronto (2002) propone como buen cuidado, a decir: 1) su ejercicio no limita la vida del cuidador; 2) libertad de asociación entre aquellos que quieren compartir la vida y cuidar; 3) cuando el servicio de cuidado es bien remunerado; 4) cuando las instituciones sociales están preparadas para recibir a todas las personas, es decir, son inclusivas; 5) quienes cuidan pueden hacerlo con buena disposición debido a que consideran su trabajo gratificante, interesante, bien remunerado, importante, respetado y digno; 6) finalmente cuando el cuidado es particular y se adapta a las necesidades de cada individuo. Es decir, pensar en el

cuidado ideal implica incorporar en su percepción y ejercicio los valores de la igualdad, el reconocimiento, la dignidad y la responsabilidad ante esta tarea. Cuando el cuidado no cumple con los valores antes planteados existe el riesgo que sobre su ejercicio y concepción se cimienten situaciones de desigualdad, injusticia y violencia.

Carrasco et al. (2011) apuntan que la organización actual del trabajo de cuidados empezó a gestarse durante la transición al capitalismo liberal, época en la que este trabajo se empezó a desvalorizar de cara a la producción mercantil. Estas autoras exponen la industrialización como la raíz en donde se fundamentó la división sexual del trabajo y la jerarquía entre lo que se considera trabajo productivo y trabajo reproductivo. A partir de este contexto inicia el conflicto de la maternidad ante esta nueva normativa y va construyendo una nueva identidad femenina cimentada en el trabajo de cuidados en condiciones de gratuidad e invisibilidad. Mediante esta perspectiva autoras como Hotschild (2001) y Carol Thomas (1993) conceptualizan el cuidado a partir de las actividades propias de la maternidad, poniendo énfasis en los aspectos afectivos y materiales implicados. Posteriormente, los aportes de la economía feminista enriquecerán este análisis a partir de introducir una mirada desde la política pública y la organización social y económica de esta actividad.

Ahora bien, Bila Sorj (2018) afirma que el cuidado es parte del proceso de reproducción social de la vida cotidiana, sin cuidado no hay existencia, porque todos los humanos necesitan de él en algún momento de su ciclo vital. Por tanto, el cuidado es toda actividad que forma parte del sostenimiento de la vida, la reproducción social, proporciona bienestar, se ejerce dentro de la vida cotidiana y se distribuye en razón de género, clase e instituciones sociales (familia, mercado, estado y comunidad). Esta actividad, que puede considerarse como trabajo, conlleva relaciones de poder e interdependencia y se conforma por una dimensión material, afectiva y económica. Las formas en las que se ejerce y se percibe están vinculadas a su organización social mediante la cual se reproducen patrones e imaginarios. Es además un derecho humano con implicaciones en la salud, la educación y la seguridad social que debe estar sustentado en la igualdad, el reconocimiento, la dignidad y la responsabilidad. Sin embargo, actualmente es una actividad en la que se sustentan diversas desigualdades de género y clase.

Las ideas antes planteadas implican que el cuidado, como concepto, puede ser estudiado de manera empírica desde distintos enfoques y poniendo el énfasis en alguna de sus

características o dimensiones. Torns (2009), por ejemplo, expone la necesidad de un acercamiento de corte cualitativo al analizar la experiencia temporal en los trabajos de cuidados realizados por las mujeres, para dar cuenta de la doble presencia vivida en su quehacer cotidiano al empatar sus actividades laborales y sus tareas de crianza. También, Gutiérrez-Rodríguez (2013) concuerda con la necesidad de este tipo de abordaje, pero posicionada desde el análisis de la dimensión afectiva, pues como afirma en relación al trabajo doméstico y en particular al de los cuidados, “los afectos se transmiten y circulan a través de las energías corporizadas, que se expresan en un espacio definido por las desigualdades locales y globales” (Gutiérrez-Rodríguez, 2013, p. 131). Las estructuras de desigualdad, desde esta mirada, inciden en las formas en que se vive y se piensa el cuidado.

Desde las representaciones sociales se puede indagar las distintas formas de concebir el cuidado, los valores, actitudes, mandatos de géneros y estereotipos en los que se fundamenta (Batthyány, 2020). En general, esta aproximación del cuidado permite comprender las relaciones de poder presentes en su ejercicio, la sobrecarga que viven las mujeres al ser designadas como principales responsables, la sobrecarga en la familia como principal proveedora y la presencia de una irresponsabilidad privilegiada que gozan algunos actores e instituciones (Bozalek, 2014). A través de esta mirada metodológica se rescatan las desigualdades que subyacen en el ejercicio y distribución del cuidado, que nos permite reflexionar sobre las dificultades de que sea visto como un derecho humano universal.

Las estrategias de cuidado, ya sea desde una perspectiva cualitativa o cuantitativa, es otro acercamiento que permite dar cuenta de los factores que determinan y configuran las formas de cuidar entre diferentes actores e instituciones sociales, permitiendo visualizar el total de acciones de cuidado de los individuos como resultado de estar constreñidas en diversas estructuras materiales y simbólicas (Aguirre, et al. 2014). A su vez, la medición del uso del tiempo, es otro tipo de análisis, que permite demostrar el costo temporal que supone, su distribución por género y por instituciones sociales (Batthyány, 2020). Cabe resaltar que este abordaje permite demostrar la carga desigualdad que existe entre hombres y mujeres en términos de horas y se convierte en evidencia estadística para argumentar la necesidad de nuevas políticas públicas. Sin embargo, presenta algunas limitaciones cuando se requiere analizar la simultaneidad de tareas que realizan las personas cuidadoras, la dimensión relacional y la responsabilidad asumida por los actores implicados.

II.3.3.2. Organización social del cuidado: el trabajo remunerado y de cuidado desde la economía feminista.

La obligatoriedad de la mujer como cuidadora y el espacio doméstico como lugar ideal para el ejercicio del cuidado de las personas, producto de la división sexual del trabajo, han creado históricamente una serie de desigualdades y desventajas para este grupo social, que hoy en día se ven en la cotidianeidad y en las políticas que distribuyen y organizan los cuidados en todo el mundo (Federeci, 2018).

A pesar de que en ocasiones se racionaliza y se argumenta a favor de los cuidados compartidos, existe una internalización de la centralidad del rol materno en los cuidados, que disminuye o incluso impide este compartir de responsabilidades entre distintas personas e instituciones (Batthyány et al., 2014). El mandato de las mujeres en el deber ser del cuidado, tiene un impacto en los otros ámbitos de la vida donde se desarrollan las mujeres, incluido el ámbito laboral, pero también el personal.

En palabras de Ezquerra (2011), el sistema a partir del cual se rigen los mercados de trabajo y se organiza el trabajo dentro de los hogares ha puesto en evidencia la agudización que sufren amplios sectores de la población para cuidarse, cuidar o ser cuidados:

Dichas dificultades se manifiestan a raíz de una desestabilización del modelo tradicional de reparto de las responsabilidades sobre los cuidados y una reestructuración del conjunto del sistema socioeconómico, sin que se haya alterado por ello la división sexual del trabajo en los hogares ni la segmentación de género en el mercado laboral (2011, p 176).

Todas las sociedades cuentan con distintas formas de organización para brindar bienestar y protección social a sus integrantes, distribuyendo todas las tareas necesarias para alcanzar esta misiva entre distintos actores. Esta organización social del trabajo de cuidados no es espontánea, el espacio que ocupan los cuidados en esta sociedad es producto de un largo proceso histórico que inició al instaurarse el capitalismo liberal (Carrasco et al., 2011).

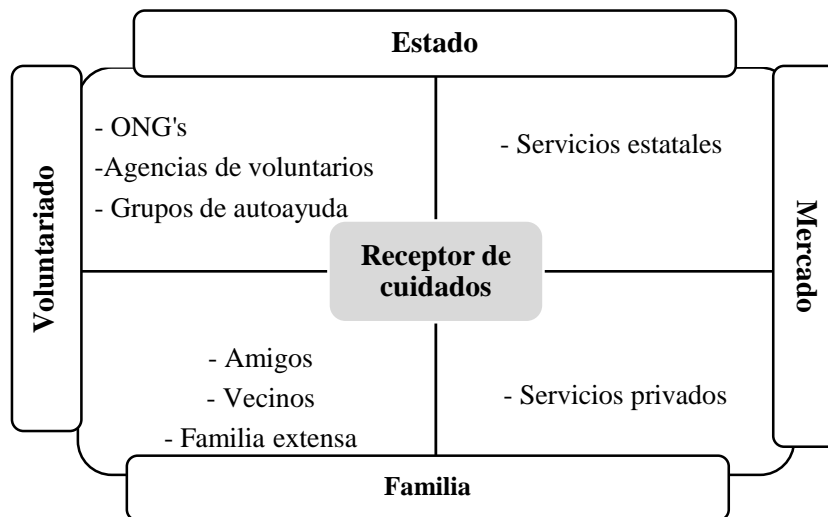
El cuidado es un componente del bienestar. Para entenderlo de esta manera es necesario visibilizarlo y reconocer su aporte al bienestar social y al funcionamiento del sistema

económico. También es entender que a cada régimen de bienestar le corresponde un régimen de cuidado que va a determinar dónde se cuida, quién cuida y quién asume los costos (Aguirre et al., 2014). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018) señala que las dinámicas de cuidado dentro de la sociedad se desarrollan bajo una gama de relaciones diversas, en donde coexisten distintos escenarios de cuidado con la participación de actores como la familia, la comunidad, entidades públicas y entidades privadas. Cada escenario de cuidado está vinculado a un tipo de régimen.

Los regímenes de bienestar, en donde el cuidado es uno de los elementos que lo componen, se distinguen según Esping-Andersen (1990) de acuerdo a la distribución de responsabilidades que haya entre el Estado, el mercado, la familia y el sector voluntariado. Esta distribución es también conocida como el diamante del bienestar, que visibiliza las instituciones y actores que proveen los cuidados.

Figura 2

Diamante del bienestar



Nota. Adaptado de *The Three Worlds of Welfare Capitalism* de Esping-Andersen (1990)

Entonces, cada tipo de régimen de bienestar determinará la institución que se hará cargo de brindar cuidados a los integrantes de una sociedad. Los regímenes familistas suelen estar en la base de este diamante, porque es la familia y sus integrantes quienes asumen los costos de cuidado. El mercado aporta servicios de cuidado, pero es la familia quienes pagan estos

servicios. El Estado brinda también servicios gratuitos, pero suelen ser insuficientes y de baja calidad, y los miembros de la sociedad no confía en ellos. El régimen desfamiliarizador, está más cargado hacia la parte alta del diamante, porque los servicios estatales otorgan este servicio y culturalmente es bastante aceptado por la sociedad. Esto no quiere decir que la familia no brinde cuidado, pero lo hace en medida de sus deseos y posibilidades. El cuidado en este segundo régimen, es más visto como un derecho de la ciudadanía.

Los aportes de la economía feminista para el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento indispensable en la reproducción de la vida, en el proceso de acumulación capitalista y las implicaciones que el ejercicio de este trabajo ha tenido en términos de la explotación de las mujeres (Benería, 2019; Federeci, 2018; Rodríguez, 2015) han sido fundamentales para reflexionar el cuidado como una cuestión de derechos. De derecho a recibirlo y a brindarlo en condiciones de libertad.

Para Rodríguez (2015), el concepto de organización social del cuidado refiere a la forma en que, de manera interrelacionada, el Estado, la familia, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado. Esta organización social del cuidado, brinda un panorama a partir del cual se puede evaluar el peso que el cuidado no remunerado tiene para el funcionamiento del sistema económico. Si bien, esta noción es parecida a la del diamante del cuidado, que expone la arquitectura a partir de la cual se proveen los cuidados, a diferencia de este último la organización social del cuidado considera las relaciones presentes. Es decir, si bien el diamante del cuidado expone los cuatro actores antes mencionados y su distribución, esta distribución no se de manera aislada, sino que es un continuo de actividades, trabajos y responsabilidades. Se organizan de manera sincrónica.

Es fuerte el arraigo cultural de que el cuidado es una tarea que debe ser realizada principalmente por mujeres. La dedicación de mayor tiempo de las mujeres que de los hombres en el cuidado directo, es producto de una culpabilización femenina derivada de la división sexual del trabajo (Batthyány et al., 2014). Esto provoca que el cuidado sea uno de los derechos ciudadanos con mayores resistencias a su desfamiliarización y desfeminización, porque está tan naturalizado el vínculo entre familia, género y cuidado, que dificulta la posibilidad de que el cuidado sea asumido como un derecho que debe ser garantizado por el Estado (Batthyány, 2021).

Es por esto que, Torns (2009) estima la importancia de poner en evidencia el tiempo dedicado al trabajo de cuidado, en donde además de ser una actividad de perfil eminentemente femenino, hace posible considerar la existencia de la vida cotidiana como escenario que es reivindicado como un espacio de reproducción de la vida humana. Es en el día a día dónde se reproduce la vida humana, es en el día a día dónde la mujer se desarrolla en su tarea productiva y reproductiva con todas sus implicaciones de tiempo, espacio y afectos.

En Latinoamérica, el trabajo remunerado de las mujeres significó una reconfiguración de las formas de relaciones sociales frente al cuidado porque esta actividad entra en la discusión pública como un aspecto fundamental del sistema de bienestar (Batthyány, 2021). Sin embargo, como dan cuenta Buding et al., (2012) se debe considerar que las actitudes culturales de cada país atraviesan las políticas de cuidado que regula a los mercados de trabajo. Sociedades que apoyan el trabajo femenino y la igualdad entre sexos, presentan políticas de mayor responsabilidad ante el cuidado. Sociedades con actitudes culturales que apoyan el modelo de hombre sustentador/mujer cuidadora se relacionan con condiciones más precarias y con menos oportunidades de mejorar el desarrollo laboral de las mujeres. Ante esto, Pérez-Orozco y Agengo-Calderón (2018) exponen la situación de las mujeres como ciudadanas de segunda debido a que el trabajo doméstico y de cuidados no da acceso a derechos; por su parte, la sociedad en su conjunto da por hecho que este trabajo cubre lo que el Estado de bienestar no realiza y, por tanto, obvian su funcionamiento. Esta situación se puede observar a través de todas las estrategias de cuidado que las mujeres implementan para soportar los requerimientos de su familia y su comunidad, utilizando recursos propios.

El Estado, al menos en el contexto latinoamericano, no impulsa políticas del cuidado fundamentadas en una igualdad de género, ni la sociedad demanda estas políticas de manera consistente (Armijo, 2016). A su vez, la lógica neoliberal de los mercados de trabajo, al poner la productividad y los márgenes de ganancias por sobre el bienestar de la fuerza de trabajo, reduce la aplicación de prestaciones sociales y flexibiliza jornadas laborales, dificultando en las trabajadoras la organización de los cuidados de sus hijos, no obstante, ellas no renuncian a este trabajo, limitadas en su libertad de decisión, porque es un trabajo impuesto por la necesidad (González, 2021). Manifiesta, por tanto, una nula apropiación en la responsabilidad del cuidado, como parte fundamental del bienestar social.

Toda esta situación ha llevado que teóricas feministas argumenten que actualmente se está viviendo una crisis de los cuidados. Esta crisis se entiende como un:

complejo proceso de desestabilización de un modelo previo de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida, que conlleva una redistribución de las mismas y una reorganización de los trabajos de cuidados, proceso que está cerrándose actualmente de forma no sólo insuficiente y precarizadora, sino reaccionaria, en la medida en que se basa en los mismos ejes de desigualdad social e invisibilidad de trabajos y agentes sociales que presentaba el modelo de partida. (Pérez-Orozco, 2021, p. 10)

Esta responsabilidad de los cuidados impuesta socialmente a las mujeres las lleva a permanecer relegadas en el espacio doméstico cuando optan por la maternidad, pues se sigue pensando, a pesar de todos los cambios sociales, económicos y culturales, que lo mejor en la crianza y los cuidados de los hijos e hijas es la madre, promoviendo todo un complejo sistema de educación y motivación que hace creer a las propias mujeres que esa es su función, sin embargo, el cuidado de los infantes puede ser atendido por todos los miembros de la sociedad (Alcalá, 2015). Esto produce una minusvaloración de la importancia del aporte femenino al mundo del trabajo productivo, así como una devaluación del aporte al bienestar cotidiano de las personas a través de la participación casi exclusiva de las mujeres en el trabajo doméstico, clara desvaloración de la contribución femenina al cuidado y reproducción de la vida humana (Torns, 2009).

El hecho de que la situación estructural no favorezca en absoluto ciertas pautas de crianza, sobre todo cuando la madre tiene vida laboral, supone subordinar ciertos valores de cuidado y crianza a los valores de la eficacia productiva (Massó, 2015). Pérez-Orozco (2021) considera esta crisis de los cuidados como un problema socioeconómico de primer orden, porque aqueja a toda la población, y que sólo es posible percibirlo en su gran dimensión si se mueve la mirada de los mercados y lo monetizado, y la situamos en la sostenibilidad de la vida.

La desvalorización de los cuidados maternos, presente en las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, recrea condiciones precarias en las mujeres que participan en los mercados de trabajo. A partir del posicionamiento de las distintas instituciones que regulan el cuidado materno, a decir, el Estado, el mercado, la familia y la comunidad, así como de las

condiciones en donde se desenvuelven las mujeres con trabajo remunerado, ellas construyen y reconstruyen representaciones sociales del cuidado que inciden en su ejercicio y que, a su vez, implica limitaciones en sus trayectorias laborales. Alcalá (2015) afirma como la decisión del abordaje de los cuidados maternos, va a tener que ir cambiando a medida que las exigencias sociales cambien, donde la concepción, significación y normativa de la maternidad y sus prácticas deben construirse nuevamente sobre la actualidad en la que las mujeres están inmersas, y empezar a buscar soluciones para las problemáticas que se originan en un modelo social que no se corresponde con los deseos y proyectos de vida de la propia mujer.

Como plantea Pautassi (2010), la premisa apropiada por algunos políticos y actores sociales de que el cuidado es solamente una prestación dirigida para mujeres que desean trabajar de manera remunerada fuera del hogar es falsa. Esta investigadora argumenta que la falsedad radica en la idea de que se debe apoyar a las mujeres que necesitan empleo sin considerar que, desde una perspectiva de derechos, el cuidado es un derecho universal que se debe garantizar por medios de las instituciones públicas, mediante la elaboración de presupuestos, normativas y gestiones para obtener apoyo estatal. Por lo tanto, no es un derecho exclusivo de las mujeres, sino un derecho para todo aquel que lo requiera y lo otorgue, más allá de su género. La postura de la CEPAL (2018) es que el cuidado sea colocado como uno de los derechos humanos universales plasmado en diversos instrumentos internacionales. Este esquema, coincide con los argumentos de Pautassi (2010), porque lo coloca como un asunto en donde el Estado debiera ser el garante de que este derecho se cumpla, convirtiéndose en corresponsable de su provisión.

II.3.4. Mercado laboral: vínculo entre trabajo productivo y reproductivo

Actualmente, la presencia de la mujer en el mercado laboral es un hecho social normalizado, sin embargo, siguen existiendo diferencias entre las trayectorias laborales de hombre y mujeres, así como, en las características de dicha participación (Alcañiz-Moscardó, 2017). Diversos estudios sobre la participación de la mujer en los mercados de trabajo demuestran una estrecha relación entre las formas de inserción laboral y factores sociodemográficos, como lo pueden ser la edad, el estado civil, el nivel educativo y el número de hijos (Acosta et al., 2007). Los autores argumentan que estos factores inciden en las posibilidades y condiciones de la participación de la mujer en el mercado laboral, especialmente, cuando se trata del cuidado de los hijos y las formas de organización del trabajo doméstico.

En concordancia con lo anterior, Ariza (2006) expone como el cambio en la participación laboral femenina no ha estado asociado a un cambio paralelo en las responsabilidades del cuidado y de atención a los niños, generando así una tensión en el uso del tiempo que, a falta de adecuación, determina una mayor carga laboral de las mujeres afectando el desempeño de su funciones familiar y laboral. Coincide con esta idea Girón (2021) al afirmar que el aumento en la educación y la participación de la fuerza laboral, apenas han sido acompañados por un cambio en el orden tradicional de género dentro del trabajo doméstico y de crianza.

Por tanto, el mercado laboral obliga ser reflexionado desde la conexión entre producción y reproducción para poder entender las experiencias de trabajo femeninas (Gómez, 2001). Por un lado, el trabajo reproductivo de la mujer y su mandato social como responsable, crea condiciones particulares en donde se desenvuelve este grupo. Por otro lado, su asignación social a la vida doméstica y de cuidado, se reproduce en las tareas productivas que se les asigna en los mercados de trabajo. Es decir, se trata de trabajos ideológicamente asociados a los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico, como lo son: la enseñanza, la enfermería, la confección textil y la industria alimentaria (Gómez, 2001).

En las últimas décadas, se ha observado también un elevado crecimiento de la participación femenina en los sectores del comercio y los servicios, sobre todo en el área urbana, en donde diversas investigaciones han expuesto que ambos sectores además de ser altamente feminizados, se caracterizan por tener pobres condiciones laborales (Ariza, 2006; García, 2008; Gómez, 2001). Ejemplo de ello es el sector del comercio minorista que maneja jornadas laborales flexibles que afecta la organización del tiempo extralaboral de sus empleadas, al cambiar turnos, extender o acortar jornadas de trabajo, mover periodos de descanso y vacacionales a discreción patronal (Todaro-Cavallero, 2016). Existe una desvalorización de las ocupaciones consideradas femeninas que se relaciona al condicionamiento inherente de género al mercado de trabajo, en donde la desafortunada correlación histórica entre feminización del mercado de trabajo y deterioro de las condiciones laborales, permiten a algunos especialistas asemejar feminización con precarización (Ariza, 2006).

La desigualdad salarial por sexo es una de las manifestaciones de esta precarización. Autores como Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014) afirman que existe un comportamiento discriminatorio por género dentro del mercado de trabajo que se ve reflejado en la remuneración

distinta entre hombres y mujeres, a favor de los primeros, a causa de prejuicios basados en las características propias de cada sexo y no por su productividad. A decir de Goldin (2014), no es de sorprenderse que sea la presencia de infantes el principal motivo por el que se generan cambios en la oferta de trabajo remunerado en las mujeres. Esta investigadora demuestra que las mujeres con hijos e hijas trabajan 24% menos horas a la semana en comparación de hombres o mujeres sin hijos/as. Esta disminución inicia al momento del primer nacimiento y crece conforme los infantes crecen. Ciertamente, que algunas madres se esfuerzan por permanecer en su dinámica laboral sin alteraciones, sin embargo, existen ciertos sectores económicos que lo imposibilitan debido a la poca flexibilidad de sus jornadas laborales, lo que lleva a estas madres a tener interrupciones en sus trayectorias laborales.

Es interesante observar cómo se presenta mayor diferencia salarial por género en la medida que incrementa la edad de las mujeres, indicando así un incremento también en la brecha de experiencia, que comienza al inicio de la vida productiva y que en el caso de las mujeres a lo largo de los años suele presentar discontinuidades durante sus periodos reproductivos, lo que se reflejará a largo plazo en un menor salario relativo (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014). Es lo que algunas investigadoras llaman penalización por maternidad (Goldin, 2014; Cebrián y Moreno, 2018)

A decir de Acosta et al. (2007), en la mayoría de las economías las mujeres demuestran un menor apego laboral que los hombres, con tasas menores de permanencia y un menor número de horas trabajadas semanalmente al año. Ha quedado de manifiesto que son los años de la vida reproductiva los que más obstáculos interpone a la mujer en su inserción plena al mercado laboral, que expone un grado de inequidad relativa entre hombres y mujeres, particularmente entre los 25 y 49 años, periodo donde mayor demanda doméstica y de cuidado infantil se requiere (Ariza, 2006). Además, estas interrupciones debido a la maternidad y a las funciones de cuidado significan lagunas en la historia ocupacional que además de las afectaciones en el desarrollo laboral, influyen también sobre los beneficios después del retiro (Tokman, 2006).

Una de las barreras en el desarrollo laboral de las mujeres, que tiene implicaciones en el monto de sus ingresos, es el concepto de suelo pegajoso, definido como la barrera cultural ligada a prácticas concretas, que plantea el espacio privado como natural para las mujeres, idea que las adhiere a las tareas de cuidado tradicionales, obstaculizando sus posibilidades de desarrollo y

manteniéndolas en la base de la pirámide económica al exigirles que equilibren trabajo remunerado con trabajo doméstico (García, 2017). Las sociedades, las familias y los mercados de trabajo socializan a la mujer que son las principales responsables de proveer cuidados a sus hijos, situación que experimentan como una doble jornada que dificulta su promoción profesional y por tanto no consigue aumentos salariales a corto plazo y montos de jubilación dignos a largo plazo.

La cuestión del cuidado infantil, como característica intrínseca del deber ser femenino, irrumpió como un aspecto fundamental dentro del sistema de bienestar al incorporarse la mujer al mercado de trabajo. Al respecto, Batthyany (2021) expone como el trabajo remunerado de las mujeres obliga al Estado a constituir una nueva regularidad social que, al buscar protección de calidad para los miembros de la comunidad, distribuye esa responsabilidad entre sus integrantes, pero que, en el caso de los cuidados, esta distribución de responsabilidades se aplicó de manera inequitativa y las mujeres fueron las principales afectadas. Si bien, existen leyes que protegen las actividades de cuidado, principalmente las referentes a la maternidad, su aplicación es insuficiente, inequitativa y sigue siendo incierta. Actualmente persiste un conflicto y una necesidad de conciliar las tareas de cuidado con las tareas que asigna el mercado de trabajo, porque las normas que regulan el trabajo remunerado lo priorizan por sobre el trabajo de cuidado, exponiendo así una desvalorización social de este último (Tokman, 2006).

En el caso de países en vías de desarrollo, como lo es México, las mujeres dedican más de cinco horas al día en el trabajo de cuidado y crianza en comparación de los hombres, lo que refleja la necesidad de políticas públicas que promuevan una reducción y redistribución del trabajo del cuidado familiar no remunerado, para que la mujer pueda incorporarse y permanecer en el mercado formal. Algunas de estas políticas, puede ser el incremento del gasto para ampliar la seguridad social, estancias infantiles y de adultos mayores, así como una distribución más equitativa de las tareas del hogar entre los miembros de la familia (Girón, 2021). Sin embargo, la noción de igualdad contenida en las políticas de conciliación que regulan el mercado laboral, en la práctica no son tan igualitarias debido a que se aplican de manera estratificada, enfocadas principalmente a las mujeres, y no garantizan de manera plena el bienestar de las madres trabajadoras porque no cubren las necesidades de cuidado de una manera esperada.

En conclusión, la situación social de las mujeres dentro del mercado laboral, está condicionada por una fuerte dominación masculina que actúa a través de instituciones, símbolos e identidades, cuyas construcciones una vez asumidas socialmente, ocultan, limitan o impiden una posible transformación (Gómez, 2001), en donde el cuidado como actividad asignada socialmente al deber ser de mujer, impone condiciones que inciden en su desempeño laboral y tiene implicaciones en los demás ámbitos de su vida. A su vez, el sistema económico neoliberal que regula los mercados de trabajo intensifica estos conflictos porque no tiene dentro de su visión no se encuentra el modelo de trabajo decente que propone la OIT (2018). Este sistema se opone a una organización justa de cuidados, en tanto prioriza el ser eficientes en aras de mayor producción, en el sentido de dedicación exclusiva, complicando aún más la situación de doble jornada que viven las mujeres.

II.4. Neoliberalismo y mercado laboral

II.4.1. El neoliberalismo como racionalidad universal

Se entiende por neoliberalismo a la teoría de prácticas políticas y económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar al ser humano es no restringir el libre desarrollo de las capacidades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional de libre mercado, derechos de propiedad privada y libertad de comercio, en donde el Estado juega un papel importante para crear y preservar el marco institucional necesario para que se den estas prácticas (Harvey, 2007). Si bien el neoliberalismo surge como teoría, se convierte en un proceso al integrar sus ideales en las prácticas de los actores del mercado, el Estado y la sociedad en general, cambiando así la dirección de cada localidad según sus experiencias y circunstancias (Gledhill, 2018).

En palabras de Harvey (2007), el proceso de neoliberación implica un proceso de deconstrucción creativa no solo de los marcos y poderes institucionales previamente existentes, sino también de las divisiones del trabajo, de las relaciones sociales, de las áreas de protección social y de las formas de vida. Este proceso abandera sus ideales, a decir el libre intercambio del mercado, como una ética en sí misma que se convierte en guía para toda la acción humana al sustituir todas las creencias éticas mantenidas anteriormente. Como exponen Laval y Dardot

(2013), desde hace más de 40 años esta norma preside las políticas públicas de las naciones y rige las relaciones económicas mundiales, lo que ha llevado a remodelar la subjetividad de los individuos. Para estos autores, el neoliberalismo, más que una ideología económica o política, es en esencia una racionalidad, que tiene como pauta fundamental de la conducta humana el principio de competición generalizada y la empresa como modelo de subjetivación.

Esto lleva a los individuos a percibirse como emprendedores, que deben buscar estrategias sobre su vida para conducirla, gestionarla y dominarla en función de sus deseos y necesidades. Esto debilita en las personas concebir sus propios derechos, especialmente aquellos relacionados al trabajo productivo, porque conciben la procuración de mejores condiciones laborales mediante la propia productividad. Si las personas requieren mayores ingresos, entonces es responsabilidad propia capacitarse para mejores puestos o trabajar mayor cantidad de horas para percibir mejores salarios. Por tanto, la fuerza de trabajo descarta la idea del Estado como garante para que el mercado ofrezca condiciones laborales dignas.

El primer dogma en la ética del emprendedor es ayúdate a ti mismo, es por tanto una ética del ayúdate a ti mismo (Laval y Dardot, 2013) que rompe con la anterior ética de la comunidad, la colaboración y la corresponsabilidad abanderada por el modelo del Estado benefactor. Es una forma de pensamiento individualizado que concibe los resultados de vida de los individuos como consecuencia de su propio actuar. Es la ética del sujeto de la implicación total, como modelo de persona. Desde esta lógica, se espera que las mujeres que participan del mercado de trabajo estén implicadas totalmente en sus actividades laborales al mismo tiempo que en sus actividades extra laborales, sean por ejemplo actividades relacionadas a la familia, los estudios, la comunidad, entre otras. Se espera una entrega total en cada rubro, sin considerar que cada dimensión de la vida sucede de manera sincrónica, haciendo imposible la utopía de la entrega total. Para estos autores, el neoliberalismo puede ser entendido como “el conjunto de discursos, prácticas y dispositivos que determinan un nuevo modo de gobierno de los hombres según el principio universal de la competencia” (Laval y Dardato, 2013, p. 15) que exige a cada persona maximizar sus resultados, no sólo dentro del mercado laboral, sino en todas las actividades de la vida cotidiana. Por tanto, los espacios vitales vistos como empresa no pueden ser vistos como lugares de plenitud o desarrollo a través de relaciones comunitarias o colaborativas, sino como espacios de competencia con los demás y con uno mismo.

La maximización de resultados como ética que orienta la conducta humana. La racionalidad neoliberal, lleva a crear en el cotidiano una cultura de la empresa, que tiende a evaluar las características individuales en función de su entrega y compromiso, aspecto que entrelaza el desarrollo individual a la competencia y la maximización de resultados. La racionalización de estos procesos a partir de la imitación, el desarrollo y la adaptación, tiene una fuerte significación en el desempeño de cada individuo al momento de vincular la práctica neoliberal en su propia experiencia, porque esto le genera dificultades que lo hacen valorarse negativamente (Posadas, 2018). Es decir, esta racionalidad deposita en los individuos la responsabilidad absoluta de la obtención de resultados a partir de sus actos. La mujer con un trabajo asalariado que es madre, bajo esta perspectiva, debe sujetarse a los principios de la cultura de la empresa para destacar no solo en el ámbito laboral, sino, además en el ámbito familiar y personal. Es a través de sus propias estrategias que debe superar los conflictos que atraviesa en las diferentes esferas de su vida. El mercado de trabajo no reconoce las sus necesidades vitales, porque asume que son las propias trabajadoras quienes deben resolverlas mediante recursos personales. Todo lo enmarcado fuera del espacio laboral es considerado como privado.

Cómo señala Posadas (2018), se hace evidente la preocupación de los sujetos neoliberales frente a la supervivencia dentro de un mercado cada vez más exigente, sobre todo, aquellos individuos que no cuentan con los recursos económicos, políticos, educativos y culturales, que les permitan responder a estas exigencias. Esta mirada carece de un enfoque interseccional. Se maneja la noción del sujeto libre para construir su propio futuro, en donde el éxito de su empresa será resultado de su propio esfuerzo, sin considerar las condiciones particulares de cada grupo. El sujeto neoliberal se instala en este mundo, vive de esta forma, interpreta el sentido de la vida y configura sus propias experiencias a partir de esta visión (Posada, 2018). Esto, limita responsabilizar a otras instituciones sociales del bienestar individual y colectivo, porque se asume como proyecto de cada individuo. En este contexto y forma de raciocinio, se dificultan procesos de corresponsabilidad ante las necesidades extra laborales de la fuerza de trabajo femenina, el cuidado se asume como asunto privado, que se ejerce dentro de la familia, y que es responsabilidad de las propias trabajadoras.

II.4.2. El mercado de trabajo en el contexto neoliberal

El trabajo, en la sociedad contemporánea continúa siendo central en la vida cotidiana de las personas. No obstante, su contexto cambiante enmarcado en la visión neoliberal, lleva a nuevas formas de dar sentido al trabajo y a su vez, el trabajo da sentido a la vida de las personas, porque estas nuevas formas de empleo están enfocadas en acrecentar la plusvalía y con ello la acumulación de los dueños de los medios de producción. Hoy en día, casi un tercio de la fuerza de trabajo mundial esté inserta en trabajos parciales, precarios, temporales, flexibles que moldean su vida diaria (Antunes, 2007). Esta realidad muestra relaciones complejas que surgen del ámbito del trabajo, en donde su elemento de centralidad y su vínculo de sociabilidad están marcados por fuertes formas de alienación. Si bien, el trabajo sigue siendo central en la creación de valor, la lógica del capital lleva a que esta actividad tenga un sentido de perennidad y fluidez. Por tanto, la estabilidad es una noción que ya no está intrínseca al momento de comprender los trabajos contemporáneos. Son las formas de precarización, flexibilidad y temporalidad las nociones que dotan de sentido estas nuevas formas de trabajo (Antunes, 2007) y que dibujan las trayectorias laborales de los individuos.

Esta situación, se refleja en la realidad de los países latinoamericanos, incluido México. Como argumenta Arteaga (2012), este país actualmente se encuentra en lo que él llama una encrucijada, debido a la difícil situación que se vive, sobre todo en el mundo del mercado laboral a partir de la integración de políticas neoliberales. Este autor, lo plantea como una encrucijada, porque sigue difuso el camino que se debe tomar para revertir la crisis económica, social y política en la que la sociedad mexicana se encuentra hoy en día debido a este enfoque socioeconómico. En ese sentido, el trabajo se resignifica hoy en día en términos de esta lógica neoliberal a partir de aspectos como la jornada laboral, el salario, la estructura jerárquica de organización, la membresía a un sindicato, la condición de acceso a seguridad social, entre otros aspectos, como fundamentos para explicar la construcción de ciudadanía en el espacio de trabajo, sobre todo si se piensa éste como un derecho ciudadano (Arteaga, 2012).

En este escenario, Girón (2021) explica que “las mujeres latinoamericanas cumplen un papel prioritario en el proceso de la reproducción de capital; son reproductoras de la fuerza de trabajo, proveedoras de los valores culturales y sociales de la nación” (p.75). A partir de los años 70, la inserción femenina en el mundo del trabajo ha venido acompañada de profundos

cambios en la estructura económica, y pasó de un Estado de bienestar a un régimen desregulado y liberalizado, cuya teórica ortodoxa se convirtió en pilar del pensamiento hegemónico que ha determinado las políticas públicas en favor de los mercados insertos en el ámbito global (Girón, 2021).

En México el proceso neoliberal inició en el periodo presidencial de Miguel de la Madrid (1982-1988) que ante la crisis por la caída del petróleo, la explosión de la deuda externa y las presiones del Fondo Monetario Internacional, articuló paso a paso una estrategia neoliberal con el propósito de realizar una reestructuración de la producción, suprimir los logros contractuales, flexibilizar las relaciones laborales en todos los sentidos, privatizar las empresas estatales y abrir el mercado nacional para así reestablecer la tasa de ganancia en México a la sombra de las condiciones de la economía mundial (Anguiano y Ortiz, 2013). Esta estrategia neoliberal encontró eco en la política nacional de los periodos presidenciales encabezados por Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), Ernesto Zedillo (1994-2000), Vicente Fox (2000-2006) y Felipe Calderón (2006-2012), en donde se terminó de echar abajo cualquier tinte del Estado de Bienestar anterior. El Estado abandonó su papel como rector y regulador de la economía, acarreado consigo una desprotección generalizado de los asalariados. Empieza así, lo que Anguiano y Ortiz (2013) señalan como la cimentación del camino de la precarización generalizada del trabajo en México.

II.4.3. Mercado de trabajo para las mujeres: neoliberalismo y políticas públicas

Las causas detrás de la incorporación masiva de la mujer a los mercados de trabajo, están relacionadas a factores de distinta naturaleza, entre ellos, el mayor nivel educativo femenino, la reducción en el número de hijos, cambios culturales, transformaciones en el modelo de la organización familiar y la caída del poder adquisitivo de los salarios (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014). Fue justamente en el período de la década del 80, al inicio del proceso neoliberal en México, que la interrupción de la mujer en el mercado de trabajo sirvió como factor estratégico para frenar moderadamente la situación de la caída de los ingresos en los hogares, en donde esta situación facilita el escenario para que el capital pudiera rebajar las condiciones laborales y salariales (Ariza, 2006) acarreado consigo una serie de implicaciones sociales.

Es preciso resaltar que la participación de las mujeres no se dio en el marco de la organización colectiva sino en el marco de una flexibilización laboral como columna vertebral

de las relaciones de trabajo y con una estrecha correspondencia con las relaciones sociales desiguales y de subordinación de género ya presentes en el mercado de trabajo (Anguiano y Ortiz, 2013). El impacto de las políticas financieras, fiscales y monetarias neoliberales que se da en esta década, transformó el mercado laboral con una mayor participación de la fuerza laboral femenina, que al tener como objetivo ampliar el gasto familiar, las lleva al aumento de una a dos jornadas de trabajo como un proceso natural (Girón, 2021) y a aceptar las pobres condiciones de trabajo ofertadas. Anguiano y Ortiz (2013) señalan que las primeras plazas de mujeres se dieron en el área de la maquila, la agricultura, la industria y el sector servicios, facilitando así en sus dinámicas de trabajo jornadas arbitrarias, ausencia de prestaciones sociales, bajos salarios y una rotación de empleo muy amplia, debido a que la mujer seguía asumiendo de manera generalizada la carga del trabajo doméstico, situación que acentúa la precariedad de sus condiciones en las empresas donde labora y del propio mercado de trabajo.

A nivel mundial, las políticas económicas mundiales enmarcadas en la premisa neoliberal, ponen al centro de las negociaciones internacionales la exigencia de desregularizar las condiciones rígidas y flexibilizar las relaciones laborales, es decir, se impone de manera global el criterio económico por sobre el social, porque se atiende primero las condiciones de la empresa para poder determinar y reconocer los derechos a los trabajadores (Quiñones y Rodríguez, 2015). En México, fue en el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018) en donde se vieron institucionalizados estos principios a través de la Reforma Laboral del Trabajo de 2012.

Diversos analistas e investigadores han llegado a la conclusión que la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 ha favorecido abiertamente al capital en detrimento del trabajo, sobre todo las reformas relacionadas con el trabajo y la seguridad social. Si bien, esta reforma se anunció desde un principio como necesaria para crear más empleo estable y bien remunerado a través de la flexibilización de los mercados de trabajo y las relaciones laborales, nada apunta que haya ido en esa dirección, por el contrario, se ha encontrado que fue una estrategia para reducir de forma duradera los costos salariales, modificar las condiciones laborales bajo la discrecionalidad patronal e intensificar las jornadas laborales con el objetivo de buscar mayor productividad (Anguiano y Ortiz, 2013).

Desde el punto de vista de la participación de la mujer en el mercado laboral se ha argumentado a favor de la flexibilidad de horario como estrategia de conciliación entre trabajo productivo y reproductivo, sin embargo, no es así cuando se trata de la perspectiva neoliberal. Por ejemplo, en el proceso de flexibilización sucede una desestandarización de la jornada laboral que se expresa en una creciente variedad de jornadas que afectan la duración como los horarios de trabajo, flexibilizando así la organización del tiempo de trabajo a través de jornadas variables, sin horario fijo. Todaro-Cavallero (2016) apunta que uno de los sectores paradigmáticos que muestran este proceso de desestandarización, es el sector del retail (comercio minorista), en donde el trabajo por turnos, los bloques de trabajo y el tiempo libre varían en cuanto a extensión y distribución, de manera que, horarios y días de descanso se modifican, limitando así la planificación del tiempo extra laboral de trabajadores y trabajadoras. Que en el caso de la mujer que es madre complica aún más la organización de los cuidados y la obliga muchas veces a retirarse de manera temporal o definitiva del mercado laboral.

Por tanto, no se debe confundir la flexibilización propiamente, con el encauzamiento regulatorio específico de desregularización neoliberal, orientado a disminuir los costos y a mejorar la competitividad a corto plazo (Todaro-Cavallero, 2016), en donde tanto la reducción del horario de trabajo y la flexibilización del tiempo “afectará previsiblemente en mayor medida a las mujeres que a los hombres, reduciendo de hecho su disponibilidad y reproduciendo su imagen de menor implicación laboral” (Hernández-Limonchi y Salido-Cortés, 2021, p. 210), que le supone puestos de menor reconocimiento, reducción de oportunidades de promoción laboral y menores ingresos.

En el contexto mexicano, el reconocimiento y protección legal de la maternidad, la paternidad y la lactancia materna, todos ellos aspectos relacionados al cuidado infantil, se enmarca dentro del sistema de salud pública nacional, donde por un lado, las madres con una relación laboral formal adscritas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tienen derecho a una licencia con goce de sueldo de 84 días por maternidad, una hora para lactancia materna los primeros seis meses posteriores al regreso de las actividades laborales; derecho a servicios de guardería o estancia infantil a partir de los cuarenta y seis días de nacido el infante y hasta los cuatro años, y acceso libre a las guarderías para alimentar con leche materna durante la jornada laboral a su infante (Gómez-Dantes et al., 2010).

Con respecto a los cambios que afectaron las prestaciones relacionadas al ámbito reproductivo de la mujer en la reforma laboral de 2012, se enlistan las siguientes: se prohíbe exigir certificados de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascensos; se permite distribuir las semanas de descanso pre natal al pos natal, en el caso de trabajadoras adscritas al IMSS, con previa opinión médica y a juicio del patrón; los permisos de lactancia están sujetos a estos mismos criterios (Anguiano y Ortiz, 2013). Si bien, parece haber un avance, sobre todo por la prohibición de exigencia en certificados de gravidez y la posibilidad de administrar el tiempo de las licencias de maternidad, en realidad las propuestas son limitadas y las demandas que a lo largo de varias décadas han exigido las trabajadoras, sobre todo, la cuestión de la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, quedaron de lado.

En el 2019 se dio una nueva reforma laboral que atendía acuerdos en el marco del T-MEC y que se enfoca en aspectos de justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, transparencia, rendición de cuentas y políticas de igualdad de género. Para el caso de atender la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, el T-MEC se pronuncia esencialmente en dos sentidos: la no discriminación y la atención de los casos de violencia en los centros de trabajo. Además, desde la perspectiva de la igualdad de género y los derechos de las mujeres, se disponen cuatro temas centrales: 1) no discriminación en el empleo y ocupación, principalmente dentro de los centros de trabajo; 2) promoción de la igualdad en el centro de trabajo; 3) atención de la violencia en el ejercicio de derechos laborales; 4) cooperación en el tema de género, trabajo y el empleo (Hernández-Cervantes, 2020).

En esta ruta de la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, la RL2019 avanzó aspectos importantes, como: 1) con relación a la exigencia de eliminar la discriminación y atender la violencia contra las mujeres trabajadoras, se estableció la obligación de cada patronal de aprobar, junto con las y los trabajadores, un protocolo para investigar hechos de discriminación, violencia y acoso en los procesos administrativos laborales; 2) con relación a la exigencia de democratizar a los sindicatos, se estableció que se debe tomar en cuenta el principio de igualdad de género en la integración de sus directivas; 3) en cuando al acceso a la justicia, quedó estipulado que la conciliación no es obligatoria en hechos de discriminación y violencia contra las mujeres; 4) permanece la prohibición de exigir certificados de gravidez médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso, así también, la prohibición de

despido a una trabajadora por razón de embarazo o por el cuidado de los hijos e hijas (Hernández-Cervantes, 2020).

Si bien estos principios y derechos de las mujeres, a vivir una vida libre de violencia y de no discriminación, están presentes en la Constitución mexicana y en tratados internacionales que México ha signado, es un hecho que, hacen faltas mecanismos para hacerlos efectivos. Ante esto, Hernández-Cervantes (2020) considera que es necesario un cambio profundo en el orden social de género basado en la división sexual del trabajo, la falta de reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados, entre otros factores del mismo orden, que van más allá de lo que estipula el T-MEC y se adhiere a la RL2019. Se precisa, que las autoridades en materia de empleo, así como empleadores y personas trabajadoras impulsen cambios que permitan la desarticulación de las estructuras laborales basadas en la división sexual del trabajo y la asimetría de poder entre hombres y mujeres. Además, debe considerarse que las regulaciones aquí expuestas no modifican los formatos de empleo en cuanto a la flexibilización de horario, contratos temporales y contratos a tiempo parcial. Todas ellas, modalidades que afectan condiciones y trayectorias laborales de las mujeres al limitar la posibilidad de organizar trabajo remunerado con trabajo doméstico.

Las políticas neoliberales que rigen hoy en día las relaciones laborales en México, no asumen al trabajo decente como un deber ser, sino como un obstáculo a superar, y orientan las normativas para favorecer a las empresas por sobre su fuerza de trabajo. Por tanto, la estrategia económica neoliberal genera condiciones rígidas para la fuerza de trabajo en materia de empleo, y complica aún más la situación que viven cotidianamente las mujeres que son madres y trabajadoras. Las políticas económicas neoliberales, suprimen el papel del Estado como garante del bienestar y la justicia de las personas asalariadas, promueve la flexibilización salarial, la supresión de las prestaciones sociales a partir, por ejemplo, de la contratación por outsourcing y la reducción del ingreso como estrategia para bajar los costos de producción. En general, estos investigadores consideran que promueve la precarización del trabajo como columna que sustenta la elevación de márgenes de ganancia. El neoliberalismo genera condiciones laborales en la población total de trabajadores y particularmente en la población femenina, porque protege y valida los intereses de los mercados, por sobre el bienestar, el empleo digno y la necesidad de un sistema de cuidados en la sociedad.

El reto, por tanto, es deconstruir esta razón instrumental que denigra la actividad laboral y volver a reconocer y defender la intervención directa humana mediante el trabajo en la creación de valor. Ser la fuerza laboral la que dicte el valor y las dinámicas de trabajo y no los mercados. Dignificarlo de nuevo (Antunes, 2007). En palabras de Arteaga (2012) es el concepto y práctica de trabajo decente, el que debe ser la directriz para las políticas públicas en materia de empleo en México, sin embargo, este parece un reto difícil de alcanzar debido a la baja cualificación de la fuerza de trabajo que se maneja en este país. Que se resalte la noción de responsabilidad empresarial y se reconozca el papel del trabajo como factor de cohesión social basado en una condición digna y de respeto a los derechos. Finalmente, las autoridades laborales tienen un enorme trabajo de reconfiguración institucional, para lograr poner en el centro de los mercados de trabajo la vida de las mujeres y que se tomen en serio el objetivo de erradicar la violencia y la discriminación en las relaciones laborales, así como también, impulsar políticas de igualdad de género que empareje el piso entre hombres y mujeres (Hernández-Cervantes, 2020).

II.4.4. Trayectorias laborales: experiencias y significados del trabajo remunerado en el contexto neoliberal

Estudiar el trabajo productivo, es entender que este trasciende las fronteras del espacio laboral, porque se articula siempre con otras esferas de la vida cotidiana (Garabito, 2013). La vida cotidiana se reproduce dentro de contextos históricos y económicos específicos que dotan de experiencias a los individuos. Estos contextos, configuran las formas en que el trabajo se asume. Antunes (2007) considera que actualmente son las formas de precarización, flexibilidad y temporalidad las nociones que dotan de sentido nuevas formas de trabajo y que dibujan trayectorias laborales específicas en los individuos. La noción de estabilidad ya no está intrínseca al momento de estudiar estos tránsitos por el mundo del trabajo. Sin embargo, esta dimensión de la vida sigue teniendo su centralidad como organizador de la cotidianidad.

Para Laval y Dardot (2013), uno de los signos más tangibles que la lógica neoliberal tiene hoy en el día en el mundo del trabajo, es que el tiempo laboral a largo plazo ya no existe. El trabajo ya no ofrece un marco estable, una carrera previsible, ni relaciones personales sólidas. Las actividades asalariadas se convierten en una serie de transacciones puntuales en lugar de relaciones sociales que impliquen lealtad y fidelidad. Esto, tendrá efectos en la organización

familiar, la vida privada y en la configuración de la identidad del trabajador. En particular el asalariado ya no puede apoyarse en la acumulación de experiencia a lo largo de su vida profesional. Cada interrupción es un nuevo comienzo, una nueva evaluación, es comenzar desde abajo.

Para Garabito (2013), al analizar el trabajo remunerado se debe partir de entenderlo como estructura de la vida cotidiana, como espacio donde se construyen subjetividades y como acción social intersubjetiva. Es estructurador de la vida cotidiana porque supone reglas y normas (formales e informales) que pretende regular y orientar la conducta y la personalidad dentro del espacio laboral para los fines productivos. Por otra parte, el trabajo remunerado también organiza el tiempo cotidiano a corto y mediano plazo. En el corto plazo, supone administrar otros aspectos como los estudios, la familia o el ocio en términos de la jornada laboral. En el mediano plazo, divide el tiempo entre periodos de trabajo y vacaciones, momentos de empleo y desempleo. Por tanto, el trabajo se entiende como aspecto trascendental en el transcurso de la vida, porque el tránsito entre un empleo y otro determinará la trayectoria laboral.

Por trayectoria laboral, se entiende las posiciones sucesivas que las personas ocupan en el mercado laboral a lo largo de su vida (Roberti, 2012; Comas y Ventura, 2013), que entrelazan además otras dimensiones sociales como el contexto histórico, económico, la posición social, familiar y el género (Alcañiz, 2017). Esto lleva a entender a las trayectorias laborales de las personas, como recorridos centrales en su vida insertos en estructuras sociales, pero también, insertas en un sistema de género y en un sistema económico neoliberal. Lo que supondrá, trayectorias laborales diferenciadas según diferentes variables, como el género, la escolaridad, el nivel económico, entre otras.

Para Roberti (2012), el estudio de las trayectorias laborales debe abordarse desde una perspectiva longitudinal para dar cuenta de procesos de continuidades y cambios en los sucesos laborales, permitiendo capturar el conjunto de experiencias contemporáneas que se dan dentro de estos recorridos. Para esta autora, la temporalidad ocupa un lugar central en el estudio de las trayectorias, sin embargo, este aspecto debe ser entendido como una dimensión múltiple que puede entender a partir de otras dimensiones: la estructural; la del contexto socio-histórico; la familiar, la relacionada al ciclo de vida; y la subjetiva, relacionada a la capacidad de agencia del trabajador.

Para Comas y Ventura (2013), la perspectiva longitudinal en el estudio de las trayectorias laborales aporta una mirada a los procesos que dan cuenta de las interrelaciones entre eventos personales, decisiones y contextos previos desde donde se desarrolló y configuró la situación laboral actual. Esto vincula situaciones personales con factores estructurales que se dan a nivel temporal. Desde este posicionamiento, se puede dar cuenta de que la condición laboral actual de las mujeres es producto no sólo de decisiones personales, sino de estructuras sociales y laborales que la han llevado a insertarse en el mundo del trabajo en las condiciones actuales. Sus experiencias de vida, la orientan a un transitar específico en términos de trabajo remunerado.

Cierto es que, la forma de concebir el trabajo remunerado ha estado en constante transformación a lo largo de la historia, sin embargo, en la actualidad se sigue considerando como símbolo de lo correcto, de lo bueno, de lo productivo. Como afirma Garabito (2013) trabajar, significa no solo incorporarse a la actividad económica, sino ser una persona de bien, porque lleva implícito valoraciones de responsabilidad, ética, lealtad e inteligencia que irán configurando en la fuerza de trabajo la construcción de su propia identidad. De aquí la afirmación de este autor de que en el trabajo se construyen subjetividades, que además de incorporar los valores antes expuestos, entrelazan valoraciones que surgen en otras dimensiones de la vida y dotan de sentido las experiencias dentro del espacio laboral. Estas experiencias además se alimentan de las relaciones sociales intersubjetivas que se dan dentro, relaciones de poder, que muchas veces trascienden las fronteras del mundo laboral y se llevan a otros ámbitos vitales.

Así pues, la experiencia laboral integra una serie de experiencias afines y correlacionadas entre sí, que cumplen una función interpretativa en la vida cotidiana (Garabito, 2013). Dan sentido a sus otras dimensiones de la vida a partir de sus experiencias en el trabajo, y viceversa, dotan de sentido su experiencia en el trabajo a partir de sus experiencias en otras dimensiones de la vida. En el caso de las mujeres, introducirse en el mercado laboral sin abandonar por completo su papel como principal cuidadora, la llevará a desarrollar estrategias para permitirse cumplir ambos cometidos, que condicionará su camino laboral e incidirá no solo en las características de su presencia en el trabajo remunerado, sino en las formas que lo signifique (Alcañiz, 2017).

Si bien, existen múltiples enfoques para analizar las trayectorias laborales, los enfoques que se posicionan en el punto de vista del trabajador permiten entender las formas en que se viven las experiencias en el mundo del trabajo. El enfoque de interacción macro-micro, permite estudiar variables individuales y organizacionales de las trabajadoras y asociarlas al contexto macro-económico. Se pone el énfasis en el vínculo entre el contexto social, cultural y económico con las transiciones ocupacionales. A su vez, el enfoque de lógicas narrativas, de sentido e identidades, permite analizar las propias trayectorias laborales por parte de las trabajadoras, que incorpora una mirada subjetiva. El eje analítico es las valoraciones que las propias trabajadoras tienen sobre sus trayectorias (Cirami y Ferrari, 2018).

En todo caso, para Longo (2009) estudiar el tránsito contemporáneo por el mundo del trabajo, expone la precariedad laboral femenina. Reafirma la idea de las persistentes desventajas de las mujeres dentro del mercado del trabajo, no solo como producto de la dinámica del mercado, sino por la intervención de ciertas dimensiones culturales. En las trayectorias laborales femeninas se ven implícitas relaciones de poder, representaciones sociales del trabajo, del rol de la mujer en la sociedad y estereotipos de género que regulan las prácticas sociales. Esta autora afirma que son diversas las desigualdades por género que se evidencian a lo largo del entramado de factores estructurales y biográficos que construyen en su conjunto las trayectorias laborales.

Una de las generalidades de los caminos que transitan las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, es que de manera generalizada toman en cuenta los cuidados y el trabajo doméstico en sus decisiones de empleo, pero además son penalizadas por el trabajo que ejercen en sus hogares. Para Goldin et al. (2022) existe una diferencia entre las trayectorias laborales entre madres y padres, y entre mujeres con y sin hijos. Considera que la precarización femenina se ve acentuada entre hombres y mujeres debido al nacimiento de los hijos e hijas que demandan tiempo y dificulta la inversión en capital humano. Aunado a lo anterior, se entrecruzan otras formas de discriminación relacionadas a los estereotipos de género.

Domínguez-Folgueras (2022) exponen que existe una discriminación por género que contribuye a la desventaja de las mujeres en el trabajo remunerado, porque algunos empleadores consideran el tiempo destinado al cuidado y al hogar como intrínseco en el trabajo productivo de las mujeres y un elemento que disminuye su productividad. Esta situación lleva a que las mujeres experimenten una interfaz familia-empleo de manera distinta que los hombres. Si bien,

la posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral es un fenómeno social complejo, resultado de otras situaciones de vida como las trayectorias educativas, la elección de carrera y las experiencias de discriminación relacionadas al género, esto último, puede afirmarse que es inseparable de la mayor inversión de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados.

Si, además, se considera que dentro de la lógica neoliberal la distribución de recursos económicos y las posiciones sociales que puedan alcanzar las mujeres son consecuencias de sus recorridos de realización personal y laboral, entonces están expuestas constantemente al riesgo de interrumpir estos recorridos porque la decisión de permanecer depende exclusivamente de las estrategias privadas que pueda implementar (Laval y Dardot, 2013). Es decir, las experiencias dentro del mundo del trabajo y la subjetividad construida a partir de estas experiencias, se construyen a partir también de la razón neoliberal. Brandão-Vazquez y Silva-Falcão (2019) señalan, que la irresponsabilidad del Estado con relación a ciertas políticas públicas de carácter universal, atrapa a las mujeres en una red de explotación y apropiación, transformando especialmente a mujeres de clase baja y racializadas en el ejercito de reserva para utilizarlas en trabajos muy precarizados, porque la necesidad las lleva a aceptarlos.

Parte de esta explotación que sufren las mujeres bajo este sistema está profundamente relacionada con el tiempo, porque el factor tiempo productivo se imbrica con el factor trabajo reproductivo, en donde existen rasgos distintivos de género, raza y clase, porque según los recursos disponibles de cada grupo se resuelve el tiempo destinado al trabajo reproductivo (Vazquez y Silva-Falcão, 2019). Entre menos recursos se tengan, las mujeres disponen de menos posibilidades de destinar su tiempo al trabajo remunerado, con serias consecuencias sobre el derecho al cuidado que tienen los infantes con madres que no tienen la posibilidad de abandonar sus fuentes de ingresos y no cuentan con redes de apoyo. Así pues, las trayectorias laborales de las mujeres se van dibujando enmarcadas en las estructuras de género y del sistema económico en el que están insertas.

II.5. Supuestos teóricos

1. La concepción feminizada del cuidado limita la implementación de políticas más igualitarias en el mercado laboral, al depositar en las mujeres y la familia, la responsabilidad exclusiva en el cuidado de infantes. Esto, incide en el posicionamiento que tienen los actores sociales del mercado de trabajo, porque genera que empleadores consideren que la fuerza de trabajo femenina supone costos más altos a la empresa. De tal forma que, crea condiciones diferenciadas por sexo en materia de empleo, en donde para el caso de las mujeres, estas condiciones suelen ser precarias, debido a los salarios más bajos, contratos a tiempo parcial y flexibilidad en la jornada laboral, que en ocasiones las lleva a tener una participación intermitente. Esto, se integra en sus experiencias ante la práctica del cuidado infantil que la lleva a significarlo de distintas maneras.

2. Las condiciones precarias generadas por las políticas neoliberales del mercado y del cuidado, así como la presencia escasa de procesos de corresponsabilidad en el mercado laboral ante las prácticas del cuidado infantil, genera interacciones entre los actores sociales implicados incidiendo en la construcción de representaciones sociales diversas, como: responsabilidad femenina, tarea privada-familiar, doble carga de trabajo, culpa materna, obstáculo en el desarrollo laboral, trabajo invisible, desgaste físico-emocional, amor materno. Estas distintas representaciones, se deconstruyen y reconstruyen según las condiciones específicas de vida. El nivel socioeconómico, educativo, el sector de trabajo, el puesto y la edad, son elementos que contribuyen a crear representaciones específicas.

3. Las representaciones sociales del cuidado de los actores sociales dentro de los mercados de trabajo, orienta la construcción de condiciones precarias para el desarrollo laboral de las mujeres con hijos e hijas en etapas dependientes. Estas condiciones inciden en la trayectoria laboral de la mujer e impactan en materia de desarrollo económico local, porque dificultan la estabilidad laboral. Las intermitencias de la mujer en sus empleos, supone costos a los empleadores al invertir en nuevas contrataciones y capacitación de personal. Además, el empleo decente es un asunto de desarrollo económico, situación que parece difícil de alcanzar en una sociedad organizada en razón de género ante el cuidado y bajo una perspectiva neoliberal.

4. Para el caso del sector comercio al por menor en Culiacán, se espera encontrar representaciones sociales del cuidado sustentadas en un modelo familista y feminizado. Lo que

incide, en trayectorias laborales interrumpidas, con salarios bajos, debido al bajo nivel salarial por el que se caracteriza esta ciudad a nivel nacional y el nivel escolar de sus trabajadoras, además de escasas oportunidades de promoción para las empleadas que son madres, debido a las tareas de cuidados requeridas socialmente dentro de su familia y al escaso apoyo presente en el mercado de trabajo de este sector. Representaciones sociales familistas y feminizadas y condiciones precarias de empleo, complican que estas mujeres concilien entre el ámbito familiar y laboral, orientado por tanto sus decisiones en materia de empleo y reconfigurando nuevas formas del representar el cuidado de sus infantes atravesadas por la distancia y la carencia económica.

CAPÍTULO III. MÉTODO

Tabla 2

Diseño metodológico de la investigación

OG. Analizar el vínculo entre representaciones sociales del cuidado y trayectorias laborales de madres trabajadoras que integran el mercado de trabajo del comercio al por menor dentro del contexto neoliberal en Culiacán.			
Enfoque mixto: cuantitativo-cualitativo			
OE1. Caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral femenino del sector del comercio al por menor en Culiacán.	OE2. Identificar las condiciones laborales del mercado de trabajo del comercio al por menor en el contexto neoliberal con respecto al cuidado infantil en Culiacán.	OE3. Analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de encargados de personal y madres trabajadoras del sector del comercio al por menor.	OE4. Analizar las experiencias de las madres empleadas del sector del comercio al por menor al conciliar trabajo productivo y cuidado infantil.
1ra Fase cuantitativa		2da Fase cualitativa	
Muestra representativa		Muestreo de selección por conveniencia/intencional	
Método: estadística descriptiva		Método de las Representaciones Sociales	
Alcance: descriptivo		Alcance: explicativo	
Técnica: encuesta		Técnica: entrevista semiestructurada	
Instrumento: cuestionario		Instrumento: guion de entrevista	
Análisis: estadístico		Análisis de contenido y discurso	

Nota. Elaboración propia

III.1. Estudio mixto: cuantitativo-cualitativo

En la delimitación de cada objeto de estudio surgen cuestiones ontológicas, epistemológicas y teóricas en el encuentro con los datos. La naturaleza de los datos recolectados, a la luz fría de su análisis, obliga al investigador a reflexionar sobre su validez y tener en cuenta que, cada tipo de datos está constituido por supuestos y métodos particulares (Branner, 2005). Estudiar el vínculo entre las representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales de las mujeres que son madres, demanda un diseño metodológico mixto de tipo secuencial complementario con preponderancia en la fase cualitativa. Como señala Creswell (2009), los problemas de la realidad social sometidos a investigación son complejos y la visión cuantitativa

o cualitativa por sí misma puede ser inadecuada para lograr abordar esa complejidad. Por tanto, se puede obtener más información de la combinación de perspectivas, su uso combinado proporciona una comprensión ampliada de la investigación.

El uso de métodos mixtos demanda enmarcar cada método utilizado en preguntas y objetivos de investigación específicos, mismos que deben ser analizados en relación a la postura ontológica, epistémica y teórica. La combinación de métodos puede proporcionar distintas posibilidades para su análisis: corroboración entre distintos datos; elaboración de datos cualitativos para confirmar resultados cuantitativos; complementariedad entre los distintos datos; identificación de contrariedades entre los datos recabados con distintos métodos (Branner, 2005). En el caso de esta investigación, se usa la complementariedad mediante la secuencia de enfoques como base para la recolección y el análisis de los datos. Como sugiere Flick (2015) ambos enfoques pueden ser apropiados en distintas fases de la investigación y a su vez, resolver el problema de la generalidad en la investigación cualitativa mediante el uso de algunos hallazgos cuantitativos. Si bien, los resultados de la fase cuantitativa y cualitativa son diferentes, en conjunto pueden proporcionar distintas perspectivas del fenómeno que se está estudiando.

En la primera fase del estudio se utiliza el método de la estadística descriptiva con el objetivo de alcanzar los primeros dos objetivos específicos que son: O1) caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral femenino del sector del comercio al por menor en Culiacán; O2) identificar las condiciones laborales del mercado de trabajo del comercio al por menor en el contexto neoliberal con respecto al cuidado infantil en Culiacán. Posteriormente, en la segunda fase, se hace uso de un abordaje cualitativo a través del método de la representación social desde un enfoque fenomenológico (Flick, 2015) situado en el punto de vista feminista (Harding, 2010), que rescate las narrativas de las madres empleadas de este sector con el propósito de alcanzar los objetivos específicos restantes: OE3) analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de madres trabajadoras del sector del comercio al por menor; y OE4) analizar las experiencias de las madres empleadas del sector del comercio al por menor al conciliar trabajo productivo y cuidado infantil.

La fase cuantitativa será un diseño no experimental, transversal, descriptivo. Como sugiere Creswell (2009), los diseños no experimentales basados en encuestas o base de datos

secundarias, proporcionan una descripción numérica de tendencias sobre variables de una muestra de la población que se interesa estudiar, en donde el resultado expresa una generalización del fenómeno a medir. En este caso, se busca caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral del sector de comercio al por menor y describir las condiciones laborales de este sector con respecto al cuidado de infantes a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra representativa de la población, en donde se recuperan variables sociodemográficas, socioeconómicas y de condiciones laborales como jornadas, prestaciones, permisos, actitudes en el ámbito laboral.

En la segunda fase, se plantea un enfoque cualitativo, debido a que este tipo de abordaje permite un acercamiento al entendimiento de los significados atribuidos a las prácticas, construidos en el contexto de la vida, desde la perspectiva de los actores sociales (Creswell, 2009; Flick, 2015). Vasilachis (2006), considera como aspectos fundamentales de este tipo de investigación: a) el interés por las formas en que el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido; b) el uso de métodos de construcción de datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen; y c) el uso de métodos de análisis que intentan comprender la complejidad, el detalle y el contexto.

Es decir, la investigación cualitativa trata de ser sensible a la complejidad de las realidades de la vida contemporánea, sumergida en un contexto cambiante, sensibilidad que se revela en diferentes orientaciones del pensamiento actual, como en el caso de la teoría de las representaciones sociales o de la teoría feminista (Martínez, 2014). Estos dos abordajes teóricos concuerdan con el enfoque fenomenológico y el posicionamiento del punto de vista feminista, porque consideran el punto de vista de las actoras sociales mediado por la experiencia (Flick, 2007), en donde se asume que la vida y condiciones de las mujeres, coartadas por la responsabilidad que socialmente se les impone como productoras de bienes y seres humanos, les proporciona una mirada diferente para reconocer la realidad social (Harding, 2010).

Al ser la experiencia y su punto de vista aspectos fundamentales para la construcción de su realidad social, se opta por la entrevista como técnica de producción de datos, para así poder analizar las representaciones sociales del cuidado y las experiencias de las madres empleadas dentro del sector del mercado laboral del sector estudiado en donde se toma en cuenta dimensiones vinculadas al carácter simbólico del cuidado, la experiencia en las trayectorias

laborales, los conflictos en la conciliación, las estrategias y soluciones del cuidado, las redes de apoyo y la doble presencia de las trabajadoras.

III.2. La estadística descriptiva como método de investigación en la primera fase

Todo estudio desde la perspectiva cuantitativa sustenta el análisis de sus datos mediante procesos estadísticos. En este sentido, el uso de la estadística descriptiva “posibilita inferir los hallazgos de la investigación en poblaciones más grandes, esto es, permite la generalización estadística de los resultados” (Ugalde y Balbastre, 2013, pp. 181). Por tanto, la recolección de los datos está fundamentada en la medición de variables que se llevan a cabo a través de procedimientos estandarizados validados por una comunidad científica y que, debido a que estos datos son productos de mediciones, se representaran mediante números que deben ser analizados con métodos estadísticos a la luz de los conceptos teóricos (Hernández et al., 2007).

Caracterizar a las trabajadoras del comercio al por menor en la ciudad de Culiacán y describir las condiciones laborales en las que se desenvuelven requiere de realizar inferencias a partir de una muestra de la población de estudio, evaluando para ello la relación entre variables de las observaciones de dicha muestra, y empleando conceptos o términos teóricos que permiten someter estos datos a un análisis estadístico. De esta manera, como mencionan Ugalde y Balbastre (2013) “el objetivo de la investigación cuantitativa pasa a ser la identificación de patrones generales que caracterizan a la totalidad de una población” (pp. 181). A partir de variables como el ingreso, el número de hijos/as, el tipo de familia, de vivienda, de transporte, el tiempo requerido en traslados y en cuidado de hijos/as, las personas e instituciones involucradas en el cuidado de sus hijos/as, el número de empleos en su vida, el tipo de jornada laboral, las prestaciones sociales con las que cuentan, entre otras, se podrá configurar un perfil de estas trabajadoras e identificar las condiciones laborales en las que concilian su trabajo remunerado y el cuidado de sus infantes.

III.3. El método de las representaciones sociales en la segunda fase

Desde el surgimiento de la teoría de las representaciones sociales se han desarrollado diversas orientaciones conceptuales, todas ellas con la finalidad de comprender fenómenos de la sociedad, y que, por su especificidad, cada una de estas orientaciones se ha dotado de distintas herramientas metodológicas propias (Rateau y Lo Monaco, 2013). El presente estudio, al tener

como objetivos analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de encargados de personal y madres trabajadoras, así como, analizar las experiencias de las madres empleadas en el sector de estudio al conciliar trabajo productivo y cuidado infantil, se propone el método de las representaciones sociales desde una perspectiva fenomenológica y dialógica (Markova, 2008), en tanto se entiende que la dimensión simbólica de las representaciones sociales se construye a partir de las experiencias de vida de estas mujeres, especialmente de las interacciones que establecen en los diferentes espacios en donde se desenvuelven.

Weisz (2017) afirma que la representación social como herramienta metodológica “posibilita el estudio en profundidad de los sentidos y significantes que los sujetos le otorgan a la acción en la vida cotidiana; objetivo central de la metodología cualitativa de investigación en Ciencias Sociales” (p. 99) y que coincide con el pensamiento de Cerrato y Villarreal (2007), al considerar que la representación social como método, está llamado a priorizar abordajes cualitativos dadas las características del mundo contemporáneo, en donde se presentan incesantes y rápidos cambios sociales que suscitan la diversificación en los modos de vida. Por lo que, es pertinente el estudio de las distintas perspectivas de los actores sociales situados en sus contextos específicos para entender la construcción de la representación social del objeto de estudio a través de procesos inductivos que permitan elaborar conceptos que sean sensibles a estos contextos sociales. Así pues, se entiende que la construcción de las representaciones del cuidado en estas mujeres y sus empleadores se configuran a partir del contexto neoliberal donde están inmersos y de la estructura de género que organiza la vida social y lleva a pensarla a partir del deber ser de hombres y mujeres.

La perspectiva dialógica de las representaciones sociales desarrollada por investigadoras como Markova (2008) y Jovchelovith (2008) se fundamenta en las interacciones entre los individuos y los diferentes grupos sociales, y por lo tanto se asume a la representación social como una categoría relacional. Es a partir de la comunicación que la mujer trabajadora establece con las instituciones como la familia, el sistema político, el mercado laboral y la comunidad, que construye las representaciones sociales de los fenómenos con los que está en contacto, y que estas representaciones se instituyen como un conjunto de normas, valores, afectos y orientaciones en su actuar. Por otro lado, toda representación social es relacional, porque se produce siempre en relación con otras categorías (Weisz, 2017), tal es el caso de la categoría de

cuidado, género y neoliberalismo que orientan este estudio y que permitirán entender la representación social del cuidado y su relación en las trayectorias laborales.

Así mismo, el método de las representaciones sociales con orientación fenomenológica, favorece los estudios desde la perspectiva dialógica, porque se centra en las interacciones simbólicamente mediadas en la construcción social de la realidad y que, desde esta perspectiva, la representación social no queda anclada en el plano mental, sino que constituye la realidad misma, que puede ser pensada, dicha o actuada a través de palabras, gestos o acciones que son compartidos socialmente. Se entiende entonces que lo representacional tienen repercusiones en la práctica y los discursos reproducidos en el mundo de la vida (Weisz, 2017). Las interacciones establecidas por las mujeres que participan en el mercado laboral y tienen hijos/as en edades dependientes la llevan a otorgarle un significado específico al cuidado de sus infantes y a su propia participación dentro del mercado laboral. Esta configuración simbólica de ambos fenómenos (el cuidado y su trabajo remunerado) se construye a partir de su propia experiencia de vida.

Por su parte, Cerrato y Villarreal (2007) consideran que, a través de esta orientación metodológica, es posible describir la emergencia e influencia de una representación social, de forma retrospectiva, a través de la recuperación de narrativas personales de los objetos socialmente representados, debido a que es posible poner el acento en cómo se conforman estas representaciones sociales a partir de la recolección de datos descriptivos. Estos datos descriptivos, permiten dar cuenta de las formas sociales del conocimiento en su especificidad grupal desde el contexto local, porque a través de las experiencias, interacciones, pensamientos y emociones que las mujeres exponen en relación al cuidado de sus hijos/as y al trabajo remunerado que desempeñan, es posible estudiar los significados subjetivos que le atribuyen a estas prácticas.

Estudiar la representación social del cuidado, es entender que toda representación como sistema socio cognoscitivo de sentidos y significados socialmente construidos y reproducidos por las personas en sus vínculos e interacciones, es el dato en sí mismo y que como dato, no es un objeto que puede ser recolectado directamente, sino que es producido en un proceso de co-construcción entre el investigador y las colaboradoras de la investigación (Weisz, 2017). Para que la representación social del cuidado se considere como tal, deberán presentarse aspectos

afectivos implicados; deberá tener un carácter modélico, es decir, una forma determinada de ser percibido; y tener un carácter funcional en relación a las decisiones del cuidado de sus hijos/as y la forma en que estas modalidades de cuidado modelan otros aspectos de la vida de estas mujeres (Cerrato y Villarreal, 2007), cómo lo es sus trayectorias laborales.

Se considera que el abordaje metodológico de la representación social desde una visión fenomenológica favorecerá el análisis del problema planteado desde las percepciones y vivencias de las propias madres, permitiendo describir detallada y profundamente los conocimientos, creencias, conductas y significados de lo que hacen y expresan sobre la práctica del cuidado y la relación que este tiene con su participación en el mercado laboral del mercado al por menor. Finalmente, es preciso mencionar que este método desde la dimensión simbólica utiliza una serie de técnicas que permite captar lo subjetivo (Peña y González, 2013), tales como la entrevista en profundidad, las historias de vida, el análisis de contenido y discurso, la observación, entre otros.

III.4. Estudio descriptivo y explicativo

El presente estudio es de alcance descriptivo en la fase cuantitativa y explicativo en la fase cualitativa. Es descriptivo, porque como argumenta Hernández et al., (2007), este tipo de estudios “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 60). Es decir, se pretende describir detalladamente las características de las trabajadoras del mercado laboral del comercio al por menor y las condiciones laborales con respecto al cuidado de sus hijos e hijas. Con esto, se busca caracterizar el tipo de trabajadora que participa en este sector y delinear el panorama laboral en el cual estas mujeres se desempeñan diariamente. Además, para lograr analizar el vínculo entre representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales de estas mujeres, es necesario describir la naturaleza de esta relación. Cómo expone Monje (2011), “la descripción lleva al investigador a presentar los hechos y eventos que caracterizan la realidad observada tal como ocurren, preparando con esto las condiciones necesarias para la explicación de los mismos” (p. 96) y que, para los objetivos de esta tesis, el alcance descriptivo se lleva a cabo durante la primera fase de la investigación y genera información fundamental para continuar con la fase cualitativa.

Es explicativo porque como señala Lee y Lings (2008), todo estudio cualitativo contribuye a identificar patrones y configuraciones entre dimensiones de la realidad social que permiten no sólo explorar y describir el fenómeno de estudio, sino obtener explicaciones significativas de cómo se conforman estos fenómenos. Este tipo de investigaciones tiene como interés teórico la comprensión de la orientación y el sentido de las prácticas humanas dentro del propio marco de referencia del actor social y de su contexto histórico-cultural (Martínez, 2011), por tanto, sirven para comprender la realidad social porque dejan de lado visiones unificadas, y toman en cuenta para cada caso particular los sentimientos, pensamientos e historias de los actores sociales que son captados a través de sus testimonios (Ugalde y Balbastre, 2013), y que permiten al investigador entender y explicar el objeto de estudio a partir de la propia perspectiva del actor que lo vive.

Por tanto, el abordaje cualitativo de esta fase de la investigación, como sugieren Lee y Lings (2008), servirá para describir, interpretar, comprender y finalmente explicar, la naturaleza del vínculo entre representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales de las mujeres que participan en el sector del comercio al por menor, desde el contexto neoliberal y enmarcado en estructuras sociales organizada en razón de género.

III.5. Técnicas de recolección de datos

III.5.1. Aplicación de cuestionario

La recolección de los datos en la fase cuantitativa se realizó mediante la aplicación de un cuestionario auto administrado. La encuesta es una técnica que permite la recolección estructurada de información que puede ser cuantificada con facilidad y el resultado de su aplicación permite la medición de variables mediante procedimientos estadísticos (Monje, 2011). El diseño del cuestionario se debe realizar a partir de términos o conceptos teóricos específicos y su respectiva descomposición en variables.

El diseño del cuestionario que se aplicó en esta investigación busca alcanzar los objetivos específicos uno y dos: OE1) caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral femenino del sector del comercio al por menor en Culiacán; y OE2) identificar las condiciones laborales en el contexto neoliberal con respecto al cuidado infantil del mercado de trabajo del

comercio al por menor en Culiacán. Se tomaron en cuenta en la recolección de datos para cubrir el objetivo uno aspectos sociodemográficos y socioeconómicos de las mujeres trabajadoras. Para alcanzar el objetivo dos se consideraron aspectos sobre, jornadas, permisos, trayectorias, acuerdos y actitudes laborales.

El cuestionario se conforma de 47 reactivos que integran los siguientes apartados: datos sociodemográficos; datos socioeconómicos; jornada laboral; prestaciones sociales; trayectoria laboral; conciliación laboral, familiar y personal; y capacidades del jefe inmediato sobre el empleo. En la variable de salario mensual se consideraron los ingresos que marca el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2022) como línea de la pobreza extrema por ingresos y línea de la pobreza por ingresos en la zona urbana con el fin de identificar si existen casos de trabajadoras que se encuentran en esta situación. Posteriormente las cantidades están en rangos de 5000 pesos. Los apartados de tiempo de jornada laboral, prestaciones sociales, y conciliación de la vida laboral, familiar y personal se basan en la Encuesta de Conciliación de la vida familiar, laboral y personal del Instituto Vasco de Estadística y el Cuestionario del módulo de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar 2018 del Instituto Nacional de Estadística de España y se adaptaron al lenguaje propio de la entidad donde se aplicaron los cuestionarios (Anexo 1).

Tabla 3

Términos y variables en el diseño del cuestionario

OE1. Caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral femenino del sector del comercio al por menor en Culiacán.	OE2. Identificar las condiciones laborales en el contexto neoliberal con respecto al cuidado infantil del mercado de trabajo del comercio al por menor en Culiacán.
1. Datos socioeconómicos y demográficos 1.1. Edad 1.2. Estado civil 1.3. Número de hijos/as 1.4. Estudios 1.5. Puesto de trabajo 1.6. Sueldo mensual 1.7. Personas que aportan ingresos en la familia 1.8. Tipo de residencia 1.9. Integranes de la residencia	3. Prestaciones y permisos 5.1. Prestaciones laborales 5.2. Ejercicio de derechos laborales por maternidad 5.3. Permisos adicionales 4. Trayectorias laborales 3.1. Número de empleos 3.2. Ascensos/Promociones 3.3. Motivo de rupturas laborales

<ul style="list-style-type: none"> 1.10. Colonia de residencia 1.11. Tipo de transporte utilizado para laborar 1.12. Número y tiempo estimado de desplazamientos 	<ul style="list-style-type: none"> 5. Conciliación vida laboral, familiar y personal 6.1. Asistencia de infantes al espacio laboral 6.2. Ejercicio de cuidado indirecto 6.3. Usos del tiempo 6.4. Facilidad/dificultad para solicitar permisos
<ul style="list-style-type: none"> 2. Jornada laboral 4.1. Turnos 4.2. Horarios 4.3. Descansos 4.4. Flexibilidad laboral 4.5. Horas extras 	<ul style="list-style-type: none"> 6. Actitudes laborales ante el cuidado 7.1. Capacidades de jefe inmediato por sobre aspectos de la jornada laboral 7.2. Actitudes de jefe inmediato por sobre permisos

Nota. Elaboración propia

III.5.2. La entrevista semiestructurada

Una de las técnicas utilizadas en la recuperación de los datos en la fase cualitativa es la entrevista semiestructurada. Por un lado, la entrevista cualitativa es una técnica metodológica básica en la investigación social. Esta técnica puede ser considerada como vía de acceso a los aspectos de la subjetividad humana, que proporciona una lectura de lo social a través de la recuperación de las narrativas de los entrevistados, quienes expresan pensamientos, deseos y experiencias situadas temporal y espacialmente. Esto, permite al entrevistador contextualizar tanto a los protagonistas como sus vivencias (Vela, 2013). Esta técnica es entendida como un encuentro cara a cara en donde el investigador recupera información a través de la interacción, buscando que el entrevistado traslade al investigador a su mundo y le permita entender sus propios significados (Berenguera et al., 2014).

Por otro lado, la entrevista semiestructurada, es un tipo de entrevista cualitativa, que se basa en un guion que contempla los temas o categorías que quieren ser recuperadas en el discurso, planificado desde un principio, pero con la posibilidad de cambiar o añadir preguntas a medida que la entrevista avanza o que a lo largo de la investigación se van haciendo nuevas adecuaciones (Berenguera et al., 2014). Se considera importante aclarar que la entrevista semiestructurada al ser una técnica de los estudios cualitativos se aplica de manera profunda porque su objetivo es “buscar entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados de su experiencia” (Alvarez-Gayou, 2003, p. 109).

El diseño del guion de la entrevista busca alcanzar los objetivos específicos tres y cuatro: OE3) analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de madres trabajadoras del

sector del comercio al por menor; OE4) analizar las experiencias de las madres empleadas del sector del comercio al por menor al conciliar trabajo remunerado y cuidado infantil. Las dimensiones consideradas en el guion correspondientes al objetivo tres son: el carácter simbólico del cuidado; la idoneidad de las formas del cuidado; la brecha de cuidados; y el carácter individualista/comunitario ante el cuidado. Las dimensiones que buscan alcanzar el objetivo cuatro son: las trayectorias laborales de las trabajadoras; los conflictos en la conciliación trabajo productivo-cuidado; las estrategias de cuidado y solución de conflictos; las redes de apoyo; y la doble presencia.

El guion de entrevista se integra por cuarenta preguntas, que conforman las ocho dimensiones señaladas anteriormente (Anexo 2).

Tabla 4

Dimensiones en el guion de entrevista

OE3. Analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de encargados de personal y madres trabajadoras del sector del comercio al por menor.	OE4. Analizar las experiencias de las madres empleadas del sector del comercio al por menor al conciliar trabajo productivo y cuidado infantil.
Dimensiones	Dimensiones
1. Carácter simbólico del cuidado	1. Trayectorias laborales de las trabajadoras
1.1. Significaciones del cuidado	1.1. Inserciones, continuidades y rupturas laborales
1.2. Informaciones/Conocimientos	2. Conflictos en la conciliación trabajo productivo/cuidado
1.3. Emociones implicadas en el cuidado	2.1. Enfermedad del infante
1.4. La autopercepción ante el cuidado	2.2. Incompatibilidad de horarios entre trabajo productivo y actividades infantiles
2. Idoneidad de las formas del cuidado	2.3. Requerimientos educativos dentro del tiempo de la jornada laboral
2.1. Responsables ante el cuidado	2.4. Falta de redes de apoyo
2.2. Instituciones encargas del cuidado	2.5. Desacuerdos familiares
2.3. Ejercicio ideal	3. Estrategias de cuidado/solución de conflictos
3. Brecha de cuidados	3.1. Quién cuida
3.1 División sexual del trabajo de cuidados	3.2. Cómo cuida
3.2. Distribución institucional ante los cuidados	3.3. Redes de apoyo
3.3. Tiempo concreto/percibido del cuidado	3.3.1. Familiares
4. Individualismo/Comunidad ante el cuidado	3.3.2. Laborales
	3.3.3. Comunidad
	3.4. Servicios utilizados
	3.5. Costos
	4. Doble presencia (carga mental)

Nota. Elaboración propia

III.6. Población de estudio

La población del presente estudio son 816 mujeres empleadas en unidades económicas del sector del comercio al por menor que por su tamaño corresponden a PyMEs y están ubicadas en la colonia Centro de la ciudad de Culiacán. La estimación de la población se realizó a partir del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI (2022). Se filtró por sector económico, tamaño de la empresa y ubicación geográfica en donde se consideró el sector del comercio al por menor, el tamaño de la empresa en un rango de 11 a 100 empleados y por ubicación geográfica la ciudad de Culiacán. Posteriormente, se eligieron todas las empresas ubicadas específicamente en la colonia Centro y se realizó un segundo filtro por tipo de comercio.

Se consideran para la estimación de la población total supermercados, tiendas departamentales, abarrotes, misceláneas, tiendas de ropa, zapaterías, tiendas de regalos, librerías, papelerías, tiendas de dulces, tiendas de artículos de joyería, perfumería, bisutería, y tiendas de artículos de limpieza. El comercio al por menor tiene un amplio rubro de empresas, que manejan distintos productos, es por esto que, debido a las limitaciones propias de esta investigación y con el objetivo de reducir la población de estudio, se descartan del presente estudio comercios al por menor de artículos desechables, carnes rojas, electrodomésticos menores, gasolina y diésel, leche y productos lácteos, llantas y cámaras de automóviles, mobiliario y equipo de cómputo, autopartes y refacciones, teléfonos y aparatos de comunicación, ferreterías, tlapalerías y farmacias sin minisúper, porque se consideran que son empresas menos afines al tipo de comercios seleccionados para este estudio.

Se obtiene un total de 56 unidades económicas con estas características. El número de empleados de cada unidad económica viene referido en rangos de 11 a 30, de 31 a 50 y de 51 a 100 trabajadores. Para obtener el número total de trabajadores de estas unidades económicas se sacó la media del rango de empleados y se hizo la suma total. El total de trabajadores es de 1,631. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2021) refiere que en Sinaloa los ocupados en la actividad económica del comercio son 50% hombres y 50% mujeres. Por tanto, se estima que el número total de las mujeres empleadas que conforman la población de estudio en esta investigación es de 816.

III.6.1. Muestra de la fase cuantitativa

Para calcular la muestra de la fase cuantitativa se toma como referencia la población de 816 mujeres empleadas en el sector del comercio al por menor de unidades económicas ubicadas en el Centro de Culiacán con una confianza del 94% y un margen de error del 6%. Se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{d^2 (N-1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

Donde:

N= 816 (total de población)

Zα= 1.93 (seguridad del 94%)

p= 0.5

q= 1-p (0.5)

d=6% (precisión)

El resultado es una muestra de 190 participantes como mínimo de cuestionarios a aplicar para lograr una confianza del 94% y un error del 6%.

III.6.2. Muestreo de la fase cualitativa

Se seleccionó un segundo grupo de mujeres para ser entrevistadas en este proyecto, lo que corresponde a un muestreo no probabilístico del tipo de selección por conveniencia. Puede afirmarse que los muestreos no probabilísticos son aquellos donde el investigador elige personas que pueden representar cierto tipo de características (McMillan y Schumacher, 2005). Por otro lado, y a decir de Cresswell (2009) la selección por conveniencia es definida como un procedimiento por medio del cual, el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados.

El número de entrevistas en esta investigación se determinó según el criterio de saturación propuesto por Strauss y Corbin (2002) en donde el investigador identifica la repetición constante de las categorías teóricas en las narraciones y conductas de los individuos entrevistados y observados. Esta situación sirve como indicador para establecer la cantidad suficiente de entrevistas para realizar el análisis de datos.

III.6.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión del cuestionario

- Ser empleada del sector del comercio al por menor de empresa ubicada en la colonia Centro y que habite en Culiacán.
- Ser empleada que de manera voluntaria acepte colaborar.

b) Criterios de inclusión para participantes de entrevistas

- Ser madre empleada del sector del comercio al por menor de empresa ubicada en la colonia Centro y que habite en Culiacán.
- Tener hijos/as entre 0 y 6 años
- Ser madre empleada que de manera voluntaria acepte colaborar

c) Criterios de exclusión para la entrevista

- Ser empleada de los sectores del comercio al por menor sin hijos/as
- Ser madres del sector del comercio al por menor con hijos mayores de 6 años.

III.7. Análisis de contenido

Desde la visión cualitativa, el análisis de contenido es una forma de analizar cualquier comunicación humana, especialmente aquella emitida en contextos sociales. En palabras de Andréu (2006) es una técnica de interpretación de textos que se caracteriza por tener el registro de datos, tal es el caso de la transcripción de entrevistas, en donde el denominador común de estos materiales es su capacidad de albergar contenidos que una vez leídos e interpretados adecuadamente puede abrir las puertas al conocimiento de distintos aspectos y fenómenos de la vida social. En la presente investigación se utilizará el análisis de contenido descriptivo y se fundamentará según las categorías teóricas que delimitaron el problema de investigación. Por un lado, los análisis descriptivos tienen la finalidad de apegarse a un marco de estudio preestablecido, dando cuenta de la identificación y catalogación de la realidad empírica de los textos a través de la definición de categorías o de los elementos que conforman su objeto de estudio. Por otro lado, cualquier análisis de contenido se fundamenta en las categorías teóricas de análisis, debido a que son éstas las que construyen la mirada del objeto de estudio (Piñuel, 2002). Se entiende pues, que mediante esta herramienta analítica el sentido atribuido a un texto

es una producción del investigador que tiene lugar como consecuencia de su marco de interpretación teórica (Benete, 2013).

Se considera que es posible utilizar esta herramienta analítica para comprender los textos que se obtendrán a partir de las entrevistas. Finalmente, es destacable señalar que, para el proceso de sistematización de los datos obtenidos, los principios de la Teoría Fundamentada en la utilización de la inducción analítica para la pesquisa de los códigos y categorías en el material transcrito (Andréu, 2006) puede ser de gran ayuda. En este sentido, las investigaciones cualitativas siguen un proceso inductivo en el análisis de sus datos, debido a que los investigadores construyen patrones, dimensiones y categorías desde los datos empíricos hasta conformar lo teórico (Creswell, 2009). Por tal motivo, en esta investigación, la sistematización de los datos recuperados a través de las entrevistas se apegará al proceso de codificación y categorización propuesto por Strauss y Corbin (2002), el cual se divide en dos momentos: el primero en donde se realiza la codificación abierta de los datos; el segundo en donde se realiza la codificación axial de los datos que permita la elaboración de una matriz teórica que contenga las evidencias empíricas (fragmentos de narraciones) de las distintas categorías de análisis. Para la matriz teórica, se utilizarán las categorías de: representaciones sociales del cuidado, trayectorias laborales y conciliación entre trabajo productivo y cuidado. En el análisis se incluyen las subdimensiones que contienen cada una de estas categorías, mismas que han sido señaladas anteriormente en este apartado. Además, es importantes destacar que, en el análisis de las narraciones, se considerará de manera transversal la categoría de neoliberalismo y construcciones de género.

III.8. Procedimiento

La investigación se llevó a cabo en dos fases. La primera fase es la que corresponde a la perspectiva cuantitativa a través de la aplicación de un cuestionario y la segunda fase corresponde a la perspectiva cualitativa a través de la realización de entrevistas. Previo a iniciar la aplicación de los instrumentos para el estudio se realizó un pilotaje de los instrumentos con la finalidad de probar que los reactivos y preguntas sean entendidos, las categorías teóricas estén presentes y los tiempos de desempeño sean viables. El cuestionario se aplicó a diez personas y se realizó dos entrevistas exploratorias. Después de realizar la aplicación de prueba de los instrumentos se realizaron los ajustes correspondientes y se solicitó a la coordinación del

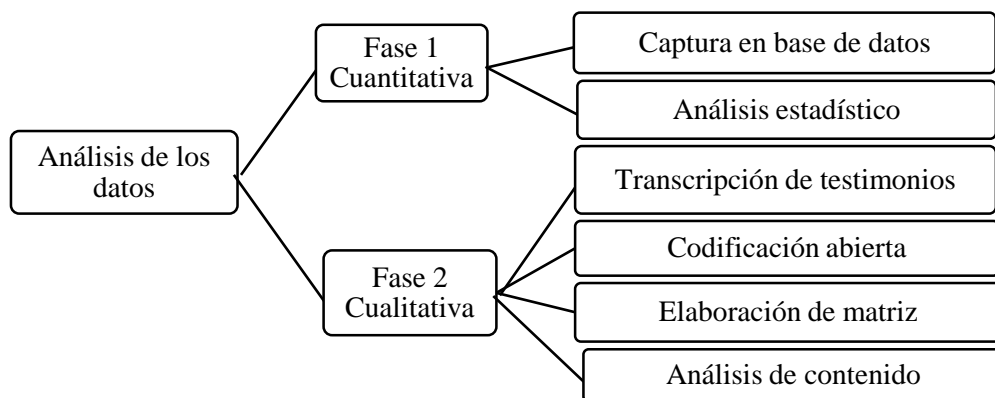
Doctorado en Ciencias Sociales la elaboración de un oficio para solicitar autorización en las empresas donde labora la población de estudio para la correspondiente aplicación de cuestionarios.

Se tomó en cuenta para la selección de empresas su tamaño (11 a 30 empleados, 31 a 50 empleados y 51 a 100 empleados) y rubro (supermercado, tienda departamental, abarrotes, misceláneas, tiendas de ropa, zapaterías, tiendas de regalos, librerías, papelerías, tiendas de dulces y repostería, tiendas de artículos de joyería, perfumería, bisutería, y tiendas de artículos de limpieza), de tal forma que los cuestionarios se aplicaron a empresas de todos los tamaños y rubros con la finalidad de que la muestra sea lo más heterogénea posible.

Las candidatas para entrevista, fueron contactadas a partir de los datos obtenidos en los cuestionarios. Se realizaron fuera del horario de trabajo y se elaboró una agenda conforme la disponibilidad de las entrevistadas. Las entrevistas se grabaron y posteriormente se transcribieron. El texto de las narrativas se codificó de manera abierta según un libro de códigos elaborado previamente y posteriormente se elaboró una matriz donde se alinean las categorías teóricas y los fragmentos de narrativas para poder realizar el análisis de contenido.

Figura 3

Fases del análisis de datos



III.8.1 Acercamiento al trabajo de campo

III.8.1.1. Pilotaje y ajuste de instrumentos de recolección de datos

Previo a la primera inmersión al trabajo de campo, se revisaron y pusieron a prueba los instrumentos para la recolección de datos con el objetivo de corroborar que las categorías teóricas estuvieran presentes y los tiempos de desempeños fueran viables. Se aplicó el cuestionario a ocho mujeres con características similares a las de los criterios de inclusión y se envió el guion de entrevista, además de al Director de esta tesis el Dr. Blas Valenzuela Camacho, a dos investigadoras que trabajan la línea de investigación del presente estudio: Dra. Arantxa Grau i Muñoz de la Universidad de Valencia en España y Dra. Leonor Tereo Ramírez de la Universidad Autónoma de Sinaloa en México.

En el caso del cuestionario, algunas palabras presentaron dificultad para ser entendidas y se hizo el ajuste con palabras más coloquiales. El tiempo de aplicación varía entre 15 y 20 minutos. Para la entrevista, se consideraron las recomendaciones de las investigadoras y se incorporaron nuevas preguntas. Con los ajustes ya realizados en ambos instrumentos se realizó un primero acercamiento al campo con la aplicación de 38 cuestionarios y 3 entrevistas. La investigadora se percató de la necesidad de recortar la longitud del cuestionario debido al perfil de la población de estudio que presenta una significativa limitante en cuanto al tiempo disponible para responder el instrumento. En el caso del guion de entrevista, no se necesitó hacer ajustes, pues las narrativas rescatadas contenían evidencia suficiente de las categorías teóricas a analizar.

Durante el mes de marzo de 2023 la investigadora realizó una estancia académica en el Departamento de Psicología Social de la Universidad Autónoma de Coahuila con el Dr. Hiram Reyes Sosa. Durante la estancia y en colaboración con el investigador se revisó de nuevo el cuestionario de la fase cuantitativa con el objetivo de hacer las adecuaciones que demandó el primer acercamiento al campo. Se eliminaron del cuestionario ítems que pueden ser rescatados desde la fase cualitativa a través de la entrevista, como: conciliación entre vida laboral y vida familiar, estrategias de cuidado y actitudes laborales frente al cuidado. El cuestionario logró reducirse a un tiempo aproximado de aplicación de 10 minutos.

III.8.1.2. Recolección de datos: retos y estrategias

El proceso de la inmersión al trabajo de campos para la recopilación de datos se realizó entre los meses de noviembre de 2022 y mayo de 2023 mediante dos estrategias de acercamiento. La primera fue por bola de nieve y se realizó entre el 15 de noviembre y el 16 de diciembre de 2022. La segunda estrategia se realizó del 17 de abril al 25 de mayo de 2023 con el apoyo de brigadas de estudiantes universitarias que realizaron la aplicación directa del instrumento en la población de estudio.

Durante el mes de noviembre de 2022 y paralelo al pilotaje, la investigadora se acercó en un primer momento a la Secretaría de Desarrollo Económico Municipal (SEDECOM) de Culiacán con el objetivo de solicitar a esta dependencia el apoyo para ingresar a las empresas donde se aplicarían los cuestionarios y se identificarían candidatas para entrevista. Se le entregó oficio a la titular y se tuvo una entrevista explicándole el objetivo del proyecto de investigación. Sin embargo, la titular comunicó que esta dependencia no trabaja con este tipo de temas y que veía complicada la apertura por parte de los empresarios, señalando que son personas a las que no les gusta que cuestionen a su personal, sobre todo, con temas que consideran sensibles, caso de la presente tesis.

Posteriormente, la investigadora se acercó directamente a dos de las empresas que cumplen las características del presente estudio y entregó solicitud de ingreso para la aplicación de cuestionario en oficio membretado de la Universidad Autónoma de Sinaloa y firmado por la coordinadora del programa del Doctorado en Ciencias Sociales. Este contacto se realizó vía correo electrónico y telefónico. Se obtuvo la negativa en ambos casos, aludiendo a la temporada alta y a la poca disponibilidad de personal y tiempo para contestar el instrumento. En entrevista informal, dos de las trabajadoras comentaron que no darían el acceso para aplicar la encuesta, porque recursos humanos es celoso de la información que ellas puedan proporcionar, corroborando así la postura de la titular de la SEDECOM Culiacán.

a) Primer acercamiento: muestreo por bola de nieve

Se buscó una alternativa para el primer acercamiento al trabajo de campo y se aplicó la técnica de muestreo de bola de nieve. La investigadora, se acercó a la Facultad de Trabajo Social Culiacán de la Universidad Autónoma de Sinaloa, para solicitar ingreso a aulas, con el objetivo

de buscar estudiantes que estuvieran trabajando en alguna unidad económico de la zona centro. La licenciatura de Trabajo Social se caracteriza por tener un alto porcentaje de estudiantes que trabajan, y por tener una matrícula feminizada. Se identificaron así, algunas estudiantes que trabajaban en la zona Centro de Culiacán en tiendas del comercio minorista. De tal forma que, las mismas estudiantes fueron porteras para que compañeras de trabajo contestaran el cuestionario. Se identificaron también algunos casos, en donde las estudiantes tenían alguna familiar o conocida que cumplía los criterios de inclusión. Los cuestionarios se aplicaron por la investigadora y las estudiantes que apoyaron en el proceso. El apartado sociodemográfico del cuestionario permitió identificar a posibles candidatas para entrevista. Así se lograron las primeras 3 entrevistas del estudio.

Durante este primer acercamiento, se recuperaron 38 cuestionarios, se aplicaron 3 entrevistas y se registraron 4 entrevistas informales en el diario de campo. Las empresas de donde provienen las trabajadoras que contestaron cuestionarios y dieron entrevista son: Ley Rubí, Coppel Ángel Flores, Zapatería B Hermanos, Zapatería Calzzapato, Tienda de ropa Vertiche, Importadora China y Telas Parisina. Una limitante que se encontró durante la aplicación de los cuestionarios, es la gran carga de trabajo por la temporada decembrina, lo que complicó la recuperación de un mayor número de cuestionarios contestados en ese primer acercamiento.

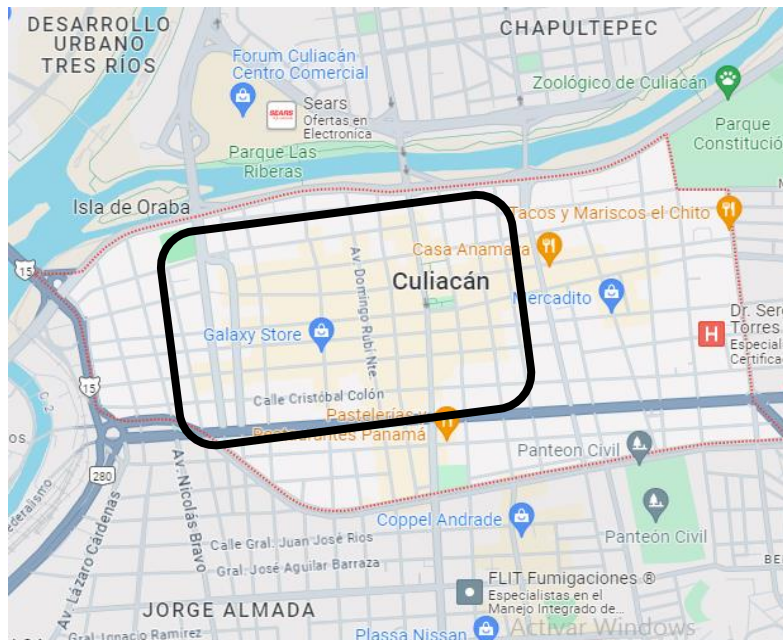
b) Segundo acercamiento: aplicación directa en unidades económicas

El primer contacto con la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa, permitió a la investigadora establecer relación con las docentes titulares de la materia Práctica del Trabajo Social en Comunidad. De esta manera, en el marco de sus prácticas directas en comunidad como parte de su unidad de aprendizaje, se organizaron brigadas de estudiantes para la aplicación de los cuestionarios en la zona Centro de Culiacán en coordinación con las docentes titulares. Durante el mes de abril y mayo se impartieron 4 talleres de capacitación a los estudiantes para exponerles el objetivo general de la presente investigación y los objetivos específicos que atiende el cuestionario a aplicar. Se les mostró el instrumento y las dimensiones teóricas y variables que lo componen. Se explicaron los criterios de inclusión, exclusión y tipo de unidades económicas en donde se encuestaría.

Durante el mes de abril y mayo se realizaron 3 acercamientos al Centro de Culiacán para la recolección de los datos. Se realizó un trazado de calles y se les asignó los cuadrantes que debían cubrir cada grupo de alumnas. El 20 de abril se tuvo la primera inmersión a campo bajo la supervisión de la investigadora y la docente titular mediante la aplicación directa del instrumento. Se lograron un total de 60 cuestionarios contestados. El 4 de mayo se organizó un segundo levantamiento de datos con una brigada estudiantil distinta y se consideraron nuevos cuadrantes para no repetir empresas a encuestar. En esa ocasión se lograron encuestar a 46 empleadas. El último acercamiento para recolección de datos se tuvo el 25 de mayo. Se logró encuestar a 88 trabajadoras. Se obtuvo un total de 194 cuestionarios a través de la aplicación directa en negocios ubicados en la zona Centro.

Figura 4

Delimitación de la zona Centro de Culiacán donde se aplicaron cuestionarios.



Nota. Elaboración propia

En este proceso de aplicación de cuestionarios se identificaron trabajadoras que cumplían con los criterios de inclusión para ser entrevistadas. Directamente en sus lugares de trabajos durante las jornadas de la aplicación de encuestas, la investigadora se acercó a las posibles candidatas para convencer y agendar las entrevistas. Se logró realizar 6 entrevistas adicionales durante esta fase del trabajo de campo. Las entrevistas se fueron haciendo durante

el mes de mayo a la par que la aplicación de encuestas. Se citó a las entrevistadas fuera de su horario de trabajo en el Restaurante Panamá ubicado por la calle Rubí en la zona Centro. Todas las entrevistas fueron audiograbadas, logrando un total de 9 entrevistas en las 2 fases.

III.8.2. La sistematización y el análisis de los datos

Se logró recuperar un total de 194 cuestionarios, se realizaron 9 entrevistas semiestructuradas y 5 entrevistas informales durante todo el trabajo de campo. Previo a la captura se revisaron cada uno de los cuestionarios para corroborar que estuvieran correctamente contestados todos los rubros. Se descartaron 26 encuestas por estar incompletas y presentar incoherencias en la respuesta de los ítems. Los cuestionarios fueron capturados en una base de datos en excell, y posteriormente se exportó al paquete de procesamiento estadístico SPSS. En el caso de variables numéricas, se realiza la estadística descriptiva para obtener las medidas de tendencia central (media, moda, cuartiles y desviación estándar). En el caso de variables cualitativas se realiza un análisis de frecuencias.

Por su parte, las entrevistas se transcribieron y posteriormente se hizo la codificación abierta. Directamente en el texto se señalaron los códigos que hacen alusión a las categorías teóricas de estudio. Se codificaron narrativas que hicieran alusión a la dimensión simbólica del cuidado, a las trayectorias laborales y a las experiencias de la conciliación entre trabajo remunerado y cuidado. Los códigos encontrados se vaciaron y organizaron en una matriz que agrupa por dimensiones teóricas cada una de los fragmentos. Se elaboró posteriormente un índice con los códigos más reiterativos en las narraciones, construyendo así la primera estructura de resultados finales que se presenta en este producto.

CAPITULO IV. RESULTADOS

En el presente apartado se exponen los resultados encontrados a partir de la aplicación de 194 cuestionarios, 9 entrevistas semiestructuradas y 5 entrevistas informales. La información brindada por las empleadas que han participado en esta investigación permitió exponer de manera descriptiva sus características sociodemográficas, socioeconómicas y de condiciones laborales. Esta caracterización como grupo de mujeres insertas en el mercado laboral del comercio al por menor, hizo posible enmarcar sus experiencias y las formas de significar su trabajo remunerado y la relación que esto tienen en el ejercicio de su maternidad mediante las formas de pensar y ejercer el cuidado de sus hijas e hijos.

Cuatro ejes de análisis organizan los resultados: 1) Las trabajadoras del comercio al por menor y sus condiciones laborales; 2) Cuidado y representaciones sociales: una construcción cultural; 3) Deconstrucción y reconstrucción del cuidado: representaciones sociales como efecto de las condiciones laborales; 4) Cuidado materno y corresponsabilidad: experiencias de lo institucional a lo cotidiano.

Tabla 5.

Matriz de organización de resultados

Categoría de análisis			
1. Caracterización de las trabajadoras del comercio al por menor y sus condiciones laborales.			
Teoría social general	Tipo de información	Resultados	Teorías sustantivas
Neoliberalismo: contextualización	Cuantitativa	C. sociodemográficas	Girón (2021).
	Estadística descriptiva	Edad: media 29 años	Acosta et al. (2007)
Teoría feminista: género y división sexual del trabajo	Desviaciones estándar	Estudios: 54% bachiller	Armijo (2016)
	Tablas cruzadas	Estado Civil: jefatura femenina	Aspiazu (2013)
		Hijos: 49% si (1-4)	Ibarra (2018).
		Puesto: ventas 53%	López-Rodríguez y Orozco-Corona (2017)
		Familia extendida 49%	
		Ingreso múltiple-familiar	
		Casa rentada, autobús.	
	Cualitativa	Condiciones laborales	Harvey (2007); Posadas (2018)
	Subdimensiones de significados del trabajo	Jornada laboral: partida 46%, turno rotativo 39%.	Lavat y Dardot (2013), Antunes (2007), Hernández-Limonchi y Salido-Cortés (2021), García (2009), Alwin et al. (1992), Gaba y Salvo (2016), Cebrían y Moreno (2018), Batthyány et al. (2020), Anguiano y Ortiz (2013), Todaro-Cavallero (2016).
		IMSS 86%	
		Motivo ingreso: dinero no alcanza y separación cónyuge	
		Motivos de abandono: sueldo bajo, horario difícil, cuidado.	
Categoría de análisis			

2. Cuidado y representaciones sociales: una construcción cultural			
Teoría feminista: género y división sexual del trabajo	Cualitativa	La madre cuida mejor Paciencia y amor	Moscovici (1961), Cerrato y Villarreal (2007), Ben-Asher (2003), Scott (2008), Flores (2010), Batthyány et al. (2014), Batthyány et al. (2017), García-Guzman (2019), Genta (2020), Méndez et al. (2017), Buding et al. (2012), Federeci (2018), Benería (2019), Castorina (2010).
Teoría de las Representaciones Sociales: perspectiva dialógica	Representaciones sociales hegemónicas: subdimensiones	La familia principal responsable Las mujeres de la familia Desconfiamos en guarderías Padre ausente	
Categoría de análisis			
3. Deconstrucción y reconstrucción del cuidado: representaciones sociales como efecto de las condiciones laborales			
Neoliberalismo: contextualización	Cualitativa	Trabajar es cuidar Estar al pendiente: cuidado a distancia	Flores (2006). Jovchelovith (2008) Ben-Asher (2003)
Teoría feminista: género y división sexual del trabajo	Representaciones sociales emancipadas: subdimensiones	La doble presencia: tener a hijos en la mente El cuidado como culpa/dolor La educación escolar	Pavalko y Artis, (1997) Garabito (2013) Gutiérrez-Rodríguez (2013)
Teoría de las Representaciones Sociales: perspectiva sociogénica			Grau (2014) Girón (2021) Ariza (2006)
Categorías de análisis			
4. Cuidado materno y corresponsabilidad: experiencias de lo institucional a lo cotidiano			
Neoliberalismo: contextualización	Cualitativa	4.1. Conflictos Institucional Jornada: tiempo no alcanza Jefes no empáticos/violación derechos laborales Horarios de guardería	Garabito (2013), Torns (2009) Gutiérrez-Rodríguez (2003), Cobo (1995) Lavat y Dardot (2013) Todaro-Cavallero (2006)
Teoría feminista: género y división sexual del trabajo	Subdimensiones: Conciliación trabajo remunerado y cuidado	Cotidianidad Los desplazados Padre ausente	Longo (2009), Pérez-Orozco (2021), Massó (2015) Anguiano y Ortiz (2013) Tokman (2006)
		4.2. Estrategias Institucional Llevar a los hijos al trabajo Cambios de turnos Flexibilidad/Los permisos Cotidianidad Vivir con la abuela Apoyo familiar Apoyo comunitario/vecina Las llamadas	Garabito (2013) Girón (2021) Ariza (2006) Lavat y Dardot (2013) Shattuck (2021) Batthyány et al. (2017); Méndez et al. (2017) Rodríguez (2015) Tronto (2002)
		4.3. Demandas de corresponsabilidad Institucional Guarderías y escuelas de tiempo completo Regular horarios laborales Cotidiano Implicación del cónyuge	Batthyány et al. (2014) Batthyány (2021) Cervantes-Hernández (2020) Rodríguez (2015) Carrasco et al. (2011)

Nota. Elaboración propia

Durante la inmersión al trabajo de campo mediante la aplicación de los cuestionarios, se identificó y contactó con trabajadoras que cumplen los requisitos de inclusión para las entrevistas. Las trabajadoras que aceptaron ser entrevistadas tienen las siguientes características:

Tabla 6

Características de las mujeres que participaron en la entrevista semiestructurada

Entrevistada	Edad	Estado civil	Número de hijos	Edad de hijos/as	Escolaridad	Puesto
E1 05/12/2022	24	Unión libre	3	5, 7, 8	Primaria	Aparadorista
E2 20/12/2022	27	Soltera	3	5, 5, 7	Secundaria	Líder de caja
E3 28/12/2022	23	Soltera	1	6	Licenciatura	Líder de caja
E4 26/04/2023	28	Unión libre	1	2	Preparatoria	Cajera
E5 26/04/2023	20	Soltera	2	2, 3	Preparatoria	Cajera
E6 05/05/2023	25	Soltera	3	1, 3 y 4	Preparatoria	Ventas/Piso
E7 19/05/2023	28	Casada	1	2	Secundaria	Ventas/Mostrador
E8 23/05/2023	38	Soltera	3	4, 10 y 16	Preparatoria	Ventas/Corte
E9 24/05/2023	25	Casada	1	1	Preparatoria	Ventas/Corte

Nota. Elaboración propia

Así mismo, se lograron 5 entrevistas informales, las cuales no pudieron ser grabadas, pero se tomó registro de las experiencias compartidas en un diario de campo, donde en general cualquier comentario adicional en el marco de la encuesta era registrado. Las características de las mujeres a las que se les hizo entrevista informal son las siguientes:

Tabla 7

Características de las mujeres que participaron en las entrevistas informales

Entrevistada	Edad	Estado civil	Número de hijos	Edad de hijos/as	Escolaridad	Puesto
EI-1	50	Casada	2	+ 18	Preparatoria	Ventas
EI-2	24	Unión libre	3	5, 7, 8	Primaria	Aparadorista
EI-3	23	Soltera	1	6	Licenciatura	Líder de caja
EI-4	29	Unión libre	3	1, 9, 10	Preparatoria	Ventas/Piso
EI-5	25	Casada	1	1	Preparatoria	Ventas/Corte

Nota. Elaboración propia

IV.1. Las trabajadoras del comercio al por menor y sus condiciones laborales

Diversos son los factores implicados en el tipo de participación que tiene la mujer dentro de los mercados de trabajo. Entre estos se pueden mencionar: el nivel educativo, el número de hijos, la edad, la caída del poder adquisitivo, el acceso a prestaciones sociales, entre otros (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014; Acosta et al., 2007). Como se ha venido señalando a lo largo de la tesis, la mujer en particular configura sus trayectorias laborales a partir de la responsabilidad que tiene ante el cuidado de otros, especialmente de sus hijos e hijas. Entonces, el ser mujer y ser mujer en edad reproductiva es un elemento que implica determinadas prácticas dentro de las sociedades que se rigen bajo modelos tradiciones de género, que pueden suponer a las mujeres dificultades en sus trayectos labores.

Además, en el cuerpo de las mujeres, como lo explica Robinson (2018), también habitan otras categorías sociales de diferenciación que orientan la reflexión sobre las distintas desigualdades que se viven según el grupo de pertenencia. En este subapartado se pone en evidencia la clase, la escolaridad y el estado civil como ejes de distinción que las sitúa en una posición social a través de la cual orientan sus dinámicas de vida. Como lo resaltan Ariza y Oliveira (2000), en los mercados de trabajo y en el ámbito familiar, la división sexual del trabajo y los mecanismos normativos de los trabadores remunerados juegan un papel importante en la desventaja que vive el grupo mujeres dentro del mundo del trabajo remunerado.

El sector del comercio al por menor y los servicios dentro de las ciudades es un espacio económico que cuenta con una amplia participación de mujeres, pero que además ha sido ampliamente estudiado y caracterizado como un sector con pobres condiciones laborales (Ariza, 2006). Sin embargo, la necesidad de incrementar el gasto familiar debido a la caída de los salarios que inició en la década de 1980, ha hecho que gran número de mujeres estén insertas en este tipo de empleos como parte de su cotidianidad. Los resultados aquí expuestos reafirman lo que Ariza (2006) plantea como una desvalorización de las ocupaciones consideradas femeninas, el comercio minorista es una de ellas, porque se relaciona al condicionamiento inherente de género, pero que, sin embargo, se traslapan con el generalizado deterioro de las condiciones de los empleos de baja cualificación dentro del contexto neoliberal.

Los resultados aquí expuestos presentan una descripción de las características sociodemográficas, socioeconómicas y de las condiciones laborales de la población de estudio.

Lo anterior, permite dar cuenta del contexto familiar, económico y laboral en la que estas mujeres se desenvuelven. Estas categorías tienen valor explicativo al momento de relacionarlas con la experiencia de estas empleadas dentro de sus caminos laborales, de los conflictos que viven, de las estrategias implementadas, de sus redes de apoyo para conciliar empleo y familia, y en general para entender el espacio a partir del cual construyen formas de pensar y ejercer el cuidado de sus hijos e hijas.

IV.1.1. ¿Quiénes son las trabajadoras del comercio al por menor en Culiacán?

Estas mujeres se encuentran mayoritariamente en edad reproductiva, ya sea por estar dentro del grupo etario de quienes pueden embarazarse y tener hijos, o por tener ya hijos en edad que requieren atención física y afectiva por parte de ellas. En relación a su edad, las empleadas de los comercios del centro de esta ciudad oscilan entre los 17 y 53 años con un promedio de 29 años y una desviación estándar de 9.3. Es decir, el grueso de este grupo de trabajadoras se encuentra entre los 20 y 38 años. El 49.5% de ellas tiene entre 1 y 4 hijos. De las 96 empleadas (Tabla 8) que manifestaron ser madres, el 37.5% tiene infantes menores de 6 años.

Tabla 8

Empleadas con hijos e hijas

		Frecuencia	Porcentaje
Empleada con al menos un hijo o hija	No	98	50.5
	Si	96	49.5
	Total	194	100.0
Empleada con hijo menor de 6 años	No	60	62.5
	Si	36	37.5
	Total	96	100

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Como menciona Ariza (2006), son estos años de vida reproductiva, particularmente entre los 25 y 49 años, los que representan mayores obstáculos para las mujeres en su plena inserción al mercado laboral como consecuencia de la alta demanda de trabajo doméstico y de cuidado infantil que se requiere durante los primeros años de vida de hijas e hijos. Ahora bien, prácticamente la mitad de ellas son madres. Esto en palabras de Aspiazu (2013) las expone a una mayor vulnerabilidad laboral, debido a que las trabajadoras con hijos/as se perciben como menos comprometidas, además, esto implica que, bajo el modelo actual en la división sexual

del trabajo, son ellas quien en el ejercicio diario deben hacerse cargo del cuidado de sus infantes. Es decir, no solo es la discriminación que se puede vivir al ser concebidas como menos comprometidas, sino al hecho de requerir tiempo de vida para el ejercicio directo del cuidado y del trabajo que se requiere en el mantenimiento del hogar.

Cierto es que, la maternidad propiamente puede llevarlas a sufrir discriminación al momento de su contratación o al momento de tener la oportunidad para algún tipo de ascenso. Para investigadores como López-Rodríguez y Orozco-Corona (2017) y Goldin (2014) la presencia de infantes en el hogar, suele estar vinculada a un menor número de horas trabajadas, lo que refuerza la idea de la mujer-madre como menos disponible en el ámbito laboral.

Se puede observar que, en general, estas mujeres son más jóvenes al rango de edad que menciona Ariza (2006). Esto, probablemente por el tipo de actividades en las que se desempeñan, mismas que requieren poca capacitación, suelen ser de remuneraciones bajas, no demandan un alto nivel escolar para ser aceptadas e implican estar de cara al cliente. Su edad también puede indicar el imperativo de insertarse de manera temprana a un empleo debido a la necesidad de obtener un ingreso, lo que las coloca en un grupo de mujeres, que probablemente se integren en estos empleos debido a la necesidad y no como proyecto de desarrollo personal.

Como se puede observar en la tabla 9, el puesto en el que mayormente se desempeñan es el de ventas 53.1%, seguido del puesto de cajeras 21.6%. Ambas actividades requieren de su presencia a lo largo de todo el horario en el que la tienda se encuentra abierta porque les demanda estar de cara a los clientes. Algunas de estas empleadas manifestaron ser encargadas de departamento 8.8% y gerentes de tienda 5.2%. Estos puestos suelen ser más flexibles debido a que no es necesario el contacto directo con el público, además, implica tareas de supervisión y escritorio que en algunas ocasiones es posible realizar desde otros espacios, y los procesos para alcanzar los tiempos de entrega se pueden adecuar.

Los demás puestos están relacionados a hacer permanecer el orden dentro de las tiendas, como el caso del puesto de acomodadora o aparadorista (3.1%), el de limpieza (4.1%) y el de seguridad (1%). Estos últimos puestos requieren los niveles más bajos de estudios al momento de la contratación, suponen los salarios más bajos y se requiere también de su presencia durante todo el horario que la tienda permanezca abierta. Es importante señalar que, aunque se encontraron en el presente estudio mujeres que cubren área de seguridad, en la mayoría de los

casos este puesto es ocupado por hombres, sin embargo, no se incluyen en la tabla debido a que el cuestionario fue dirigido especialmente a mujeres trabajadoras.

Tabla 9

Puesto, formación y salario

		Frecuencia	Porcentaje
Puesto	Ventas	103	53.1
	Aparadorista	6	3.1
	Cajera	42	21.6
	Limpieza	8	4.1
	Encargada Depto.	17	8.8
	Gerente	10	5.2
	Administrativa	6	3.1
	Seguridad/vigilancia	2	1.0
	Total	194	100.0
Nivel de estudios	Primaria	6	3.1
	Secundaria	60	30.9
	Preparatoria	104	53.6
	Licenciatura	24	12.4
	Total	194	100.0
Sueldo mensual	Menos de \$1,892.41	8	4.1
	\$1,982.41 a \$4,024.62	41	21.1
	\$4,024.62 a \$10,000	124	63.9
	\$10,000 a \$15,000	15	7.7
	\$15,000 a \$20,000	3	1.5
	Más de \$20,000	3	1.5
Total	194	100.0	

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

La mayoría de estas mujeres tienen la preparatoria como máximo nivel de estudios (53.6%), seguido de la secundaria (30.9%). Solo el 12.4% expresó tener una licenciatura, y se encontraron 6 casos de empleadas con primaria terminada (3.1%). En cuanto a su salario mensual, el 63.9% gana entre \$4,024.62 pesos y \$10,000 pesos lo que significa que perciben entre 1 y 1.6 el salario mínimo correspondientes al interior del país (STPS, 2023). De manera más precisa, gran parte de estas empleadas señaló de manera informal que el rango exacto de su salario era de \$7,000 a \$8,000 pesos lo que equivale entre el 1.1 y 1.3 del salario mínimo. Es importante resaltar que se encontró que el 25.2% gana por debajo de los \$4,024.62 pesos, es decir, estas mujeres ganan por debajo de la línea de pobreza por ingresos en la zona urbana que marca CONEVAL (2022). Solamente el 7.7% indicó ganar entre \$10,000 y \$15,000 pesos y

3.58% gana por encima de los \$15,000 pesos mensuales. Todas ellas, mujeres que se encuentran en puestos como gerente o encargada de tienda.

Es evidente la baja remuneración de estas mujeres. Esto coincide con el análisis de García (2009) que presenta a Culiacán como una de las ciudades con las condiciones de trabajo más precarias a nivel nacional y lo que CODESIN (2021) ratifica al evidenciar a Sinaloa en general con ingresos salariales por debajo de la media nacional. Esto también como consecuencia de estar en puestos de baja cualificación. El nivel de estudios que tienen se alinea al tipo de actividades laborales que desempeñan. El hecho de estar situadas en estos puestos y tener una baja escolaridad, a decir de Armijo (2016), las coloca en un sector de mujeres que, por un lado, no suele tener una visión crítica frente a la igualdad y al ejercicio de derechos laborales, probablemente como resultado de que su baja preparación, lo que incidirá en el tipo de trayectoria laboral que irán construyendo. Por otro lado, esta autora remarca que el estatus socioeconómico, el tipo de puesto y el nivel de escolaridad otorga distintos recursos que devienen de la ubicación dentro del ámbito laboral, lo que permite o limita el acceso y ejercicio de sus derechos dentro de sus empleos y las posibilidades de promociones o ascensos. A medida que se va bajando en la escala social, estos recursos van disminuyendo. La educación formal dota de herramientas relacionadas a los conocimientos que estas mujeres puedan tener sobre derechos laborales y la construcción de una conciencia crítica al respecto, que las empuje a demandarlos. El puesto de trabajo, entre más arriba esté dentro de la jerarquía del organigrama, más posibilidades de negociación permite, pues entre más alto el puesto, es mayor el poder que se detenta dentro del lugar de trabajo.

Aunado a lo anterior, por su rango de edad puede identificarse que son personas que ya nacieron dentro del actual sistema económico neoliberal, caracterizado por la construcción de una subjetividad individualista, competitiva que percibe los logros laborales y de vida en general en términos de esfuerzo individual. Esto complica aún más que se alimente la mirada crítica de la que habla Armijo (2016), porque no tienen una referencia que las haga sentirse sujetas de derechos, por el simple hecho de ser ciudadanas insertas en un mercado de trabajo. El hecho, de que estas empleadas sean madres, tengan baja escolaridad y estén ubicadas en puestos de baja cualificación, las sitúa en lo que García (2017) denomina suelos pegajosos, porque tienen el riesgo que debido a su baja capacitación y a barreras culturales que las sitúan en el espacio privado y como responsables de sus infantes, obstaculicen sus posibilidades de desarrollo y las

mantengan en la base de la pirámide económica ante la exigencia de que equilibren su trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados.

Se les preguntó además sobre ingresos adicionales a su salario mensual (Tabla 10). Solo el 26.8% de las mujeres encuestadas afirmó que recibe comisiones por sus ventas, principalmente las que se encuentran como vendedoras o promotoras, el resto manifestó que no reciben comisiones o no contestó este reactivo. En 18 casos (9.3%) indicaron recibir algún apoyo gubernamental por medio de la Beca Benito Juárez, Jóvenes Escribiendo el Futuro, Jóvenes Construyendo el Futuro y la Pensión de Bienestar para Adultos Mayores. En 14 de los casos, el apoyo es a través de sus hijos que están estudiando secundaria o preparatoria por medio de la Beca Benito Juárez, en un caso la empleada es estudiante de licenciatura y recibe la Beca de Jóvenes Escribiendo el Futuro, otro caso de una empleada que recibe la Beca de Jóvenes Construyendo el Futuro como programa de capacitación dentro de una empresa y dos casos que consideran que la Pensión de Bienestar para el Adulto Mayor a través de sus padres o abuelos es un apoyo económico adicional. Estos montos van desde los \$1800 pesos a los \$4,900 pesos bimensuales en el caso de los adultos mayores.

Tabla 10

Ingresos adicionales al salario

		Frecuencia	Porcentaje
Recibe comisiones	No	66	34.0
	Si	52	26.8
	No contestó	76	39.2
	Total	194	100.0
Recibe apoyo económico gubernamental	No	176	90.7
	Si	18	9.3
	Total	194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Si bien, el actual gobierno federal ofrece distintos programas de transferencias monetarias mediante los cuales estas mujeres podrían sumar a sus ingresos económicos, la realidad es que es muy bajo el porcentaje de quienes reciben este beneficio. Resalta la ausencia del programa de Apoyo para el Bienestar de Niñas y Niños de Madres Trabajadoras (Secretaría de Bienestar, 2022) que otorga apoyos para el cuidado de hijas e hijos de personas empleadas

sin adscripción al IMSS o al ISSSTE. Este programa otorga apoyos de \$1600 pesos bimensuales por cada niña o niño registrado y \$3600 cuando se trata de infantes con discapacidad.

En cuanto a su estado civil, el 54.6% es soltera, el 22.2% casada, el 16% se encuentra en unión libre y el resto, el 7.2% está viuda, separada o divorciada. De las 194 encuestadas, el 27.3% informa vivir en pareja con sus hijos e hijas, el 9.3% vive en pareja sin hijos, el 11.3% vive sola con sus hijos y el 6.7% anuncia vivir sola, sin ningún tipo de compañía. Es interesante destacar que el 45.3% informó convivir con otros familiares dentro del hogar, además de su pareja e hijos, es decir, viven en un modelo de familia extendida. Este último tipo de convivencia se distribuye de la siguiente manera: el 4.6% de las trabajadoras vive en pareja, con sus hijos y otros familiares, el 4.6% vive en pareja, sin hijos y con otros familiares, el 6.7% vive con sus hijos y otros familiares, finalmente, el 29.4% enunció vivir sin pareja, sin hijos con otros familiares (Tabla 11).

Tabla 11

Estado civil y conformación familiar

		Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Soltera	106	54.6
	Casada	43	22.2
	Unión libre	31	16.0
	Viuda	4	2.1
	Separada	7	3.6
	Divorciada	3	1.5
	Total	194	100.0
	Conformación familiar	Pareja con hijos	53
Pareja sin hijos		18	9.3
Persona sola sin hijos		13	6.7
Persona sola con hijos		22	11.3
Pareja con hijos y otros parientes		9	4.6
Pareja sin hijos con otros parientes		9	4.6
Persona sola con hijos y otros parientes		13	6.7
Persona sola con otros parientes		57	29.4
Total		194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

La distribución del ingreso familiar (Tabla 12) en donde habitan estas mujeres, se presenta de la siguiente manera: el 33% responde al modelo de doble ingreso, es decir, aportan ellas y su pareja; el 14.4% afirma ser solamente ellas las que asumen los gastos de su hogar; el 7.7% indicó que tanto ellas, como sus parejas y otros familiares aportan al ingreso familiar; y

finalmente el 44.8% señala que son ellas y otros familiares los que asumen los gastos del hogar. Se puede dar cuenta que el modelo hombre proveedor responsable del gasto familiar y mujer cuidadora responsable de las tareas domésticas y del cuidado de infantes no aplica en el caso de las familias de las trabajadoras del sector del comercio al por menor. Por un lado, se hace evidente que más de la mitad de estas mujeres son solteras, lo que implica tácitamente el incremento de la jefatura femenina, lo que implica mayor dificultad al conciliar empleo y cuidado, sobre todo en aquellas mujeres que están a cargo de sus padres o de sus infantes. Por otro lado, queda expuesta la necesidad del aporte económico de varios miembros de la familia para poder soportar los gastos del hogar. Esto también se observa en el tipo de conformación familiar que manifiestan casi la mitad de estas trabajadoras, al cohabitar con otros familiares además de la pareja y los hijos, probablemente también por la necesidad de bajar los costos que supone la residencia. Ahora bien, en relación a este último rubro el 57.2% indicó vivir en casa propia, ya sea de ellas, de su pareja o de sus padres en el caso de las solteras. El 28.4% señala vivir en casa rentada y el 14.4% en casa prestada (Tabla 13).

Tabla 12

Personas que aportan al ingreso familiar

	Frecuencia	Porcentaje
Solo yo	14.4	14.4
Yo y mi pareja	33.0	33.0
Yo, mi pareja y otros familiares	7.7	7.7
Yo y otros familiares	44.8	44.8
Total	100.0	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Tabla 13

Tipo de residencia

	Frecuencia	Porcentaje
Propia	111	57.2
Rentada	55	28.4
Prestada	28	14.4
Total	194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Lo anterior podría indicar que el modelo de familia extendida en el que viven la mitad de las participantes de esta investigación es una estrategia de sobrevivencia o reproducción.

Entendiendo que estas estrategias engloban el conjunto de actividades que realizan las unidades económicas con el fin de garantizar su sustento. A decir de Oliveira y García (2012), desde los años 80 en los estudios del trabajo y la familia surge la idea de que la familia nuclear aislada no existe, sobre todo en estratos socioeconómicos bajos, en donde se hacen evidentes múltiples redes de interconexión y apoyo con parientes y vecinos y la persistencia de las familias extendidas en diferentes sectores sociales de México, como formas de garantizar la manutención cotidiana de sus miembros. Esto coincide con el inicio de las políticas neoliberales en nuestro país que fueron adelgazando el salario y debilitando las prestaciones sociales que solía tener la fuerza de trabajo durante el periodo de Estado Benefactor, incidiendo en parte, en que este modelo de familia extendida se presenta de manera reiterada en sectores de población con salarios precarios.

Estas mujeres, al tener sus empleos en la zona Centro de la ciudad, requiere desplazarse diariamente para acceder a las actividades propias de su empleo y a aquellas que se relacionan al trabajo que demanda el cuidado de los integrantes de su familia y de sí mismas. Señalan que el autobús (88.1%) es su principal medio de transporte y el 3.6% indicó desplazarse caminando (Tabla 14). Cabe señalar que de manera informal indicaron utilizar servicios como el taxi, la plataforma Uber o Didi como una segunda opción en casos de emergencia. Así también, las mujeres que indicaron ir caminando a sus centros de trabajo es porque viven dentro del primer cuadro de la ciudad o en una zona urbana colindante.

Tabla 14

Tipo de transporte

	Frecuencia	Porcentaje
Auto	13	6.7
Autobús	171	88.1
Raite	3	1.5
Caminando	7	3.6
Total	194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Manifiestan que realizan un mínimo 2 y un máximo de 6 con una media de 2.4 traslados diarios. Del tiempo requerido para estos traslados, tardan como mínimo 25 minutos y un máximo de 240 minutos al día, con una media de 76 minutos. El tiempo de traslado varía según

la distancia entre su hogar y su lugar de trabajo y la disponibilidad de ruta de autobuses. Dentro de la encuesta se les solicitó que indicaran la colonia de residencia, dando como resultado 80 colonias de Culiacán, lo que indica, que estas mujeres vienen de prácticamente todos los sectores de la ciudad. Resaltan algunas colonias como Alturas del Sur, Barrancos, Los Huizaches (ubicadas en la zona sur de la ciudad) y Lomas de Rodriguera ubicada en la zona norte. En los cuatro casos, puede afirmarse que son colonias que se encuentran ubicadas en zonas periféricas, retiradas de la zona centro y las cuales son las que requieren mayor inversión de tiempo en traslados. Tiempo que no se remunera ni se invierte en algo productivo.

Adicionalmente se les cuestionó sobre actividades, además del trabajo remunerado, que les demande trasladarse diariamente. Indicaron un 37.3% de las encuestadas que requieren hacer la compra de manera frecuente, 24.2% de ellas manifestaron que el pago de servicios es una actividad que les requiere trasladarse cotidianamente, un 11.3% indicó llevar o recoger a sus infantes de la escuela y un 12.9% lo hace por sus estudios. Todas las actividades de la Tabla 15, a excepción de las últimas dos, están relacionadas al cuidado que estas mujeres ejercen dentro del hogar, ya sea como acciones que aportan al cuidado directo, o como acciones que aportan al mantenimiento del espacio doméstico. De manera informal, gran número de las encuestadas señaló que estas actividades no las ejercen en sus días laborales debido a que les es muy difícil poder administrar sus tiempos, y por tanto lo hacen en su día de descanso. Quienes señalan realizar las actividades durante sus días laborales, tienen jornada continua, lo que les permite aprovechar su estadía en el centro de la ciudad para acceder a diversos servicios.

Tabla 15

Actividades cotidianas que requieren traslados

Traslados cotidianos	Frecuencia	Porcentaje	Datos válidos
Llevar/recoger a hijos de la escuela	22	11.3%	194
Hacer la compra	73	37.3%	
Ir al centro de salud	18	9.3%	
Pagar servicios	47	24.2%	
Realizar trámites	19	9.8%	
Por estudios	25	12.9%	
Por actividades deportivas/culturales	18	9.3%	

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Íñiguez y Pessoa (2017) y Valdivia (2020) señalan que el patrón de desplazamiento de la mujer suele ser poligonal además de sincrónico, porque diariamente enlazan distintos viajes para cubrir los requerimientos de sus actividades cotidianas, su movilidad suele estar supeditada al cuidado de los otros, además de sus actividades laborales y suelen ser las principales usuarias del transporte público. Esto se puede observar en el caso de las mujeres que indicaron hacer 3 o más traslados diarios y que se ocupan en días laborales de actividades como llevar o recoger a sus infantes de la escuela, realizar la compra o pagar servicios. El hombre en cambio, tiene un patrón de movilidad pendular y diacrónico porque suelen ir de su hogar a su lugar de trabajo y viceversa. Esta situación complica la jornada diaria de la mujer de este estudio, porque necesitan un exceso de tiempo diario entre traslado y traslado debido a sus responsabilidades en términos del cuidado de los integrantes de su familia. Su movilidad al estar supeditada al cuidado de otras personas, limita su libertad de movimiento, lo que incidirá de manera directa en el acceso pleno a un empleo. El tiempo en sus traslados restringirá el tipo de jornada y los horarios que pueda atender. Además, acortará también su presencia directa dentro de su familia.

IV.1.2. Precarización laboral: condiciones del empleo en el comercio minorista

El sector del comercio al por menor de Culiacán se ajusta al modelo paradigmático de la premisa neoliberal. Este sector presenta lo que Todaro-Cavallero (2016) denomina un proceso de desestandarización de la jornada laboral. El comercio minorista en esta ciudad se caracteriza por la variabilidad en los turnos, una distribución inestable del tiempo libre y una susceptibilidad habitual en el cambio de horarios y días de descanso. Esta situación limita la planificación del tiempo extra laboral de sus empleadas. En el caso particular de las trabajadoras que son madres, esta inestabilidad en cuanto a los tiempos de trabajo, complica la organización de los cuidados que ejercen situándolas en un riesgo constante de tener que elegir entre el trabajo remunerado y la crianza, pero que, en el caso de las mujeres participantes en este estudio, abandonar el empleo no puede ser opción, pues sus ingresos son imprescindibles para la supervivencia familiar.

El empleo de estas mujeres lo resignifican a partir de este escenario, es decir, en términos de la lógica neoliberal. Como menciona Arteaga (2012), a partir de aspectos como la jornada laboral, el salario, la estructura jerárquica, las posibilidades de acceso a la seguridad social, entre otros, la fuerza de trabajo construye su ciudadanía en el espacio de trabajo. Sin embargo, estas

mujeres, debido a sus circunstancias laborales inestables, no han construido la noción del trabajo como un derecho ciudadano. El trabajo remunerado, es un recurso de supervivencia, un deber ser en su función de madre para proveer de bienestar a sus hijas e hijos. En este sub apartado se podrán observar distintos aspectos sobre las condiciones laborales en las que estas mujeres se desempeñan y la incidencia que estas condiciones pueden tener en sus decisiones en términos de trabajo remunerado y de crianza.

Jornada laboral

El tiempo de trabajo productivo/remunerado se enmarca en la jornada laboral, y en el caso de este estudio los tiempos productivos que maneja el comercio minorista en Culiacán, dan cuenta de la explotación sufrida por estas mujeres. Se hace evidente, lo que Vázquez y Silva-Falcão (2019) señalan del sistema neoliberal y la explotación que generan en la fuerza de trabajo en términos del tiempo, y que particularmente en el caso de las mujeres, el tiempo destinado al trabajo productivo se superpone al tiempo del trabajo reproductivo, especialmente ante las exigencias que este grupo vive al pertenecer a un sector con baja cualificación y limitadas de recursos económicos para atender las demandas de trabajo doméstico y de cuidado de sus hijos/as. Por tanto, debido a los tiempos inestables de trabajos, se intensifica una doble explotación. Explotación vivida a raíz de los tiempos impuestos en el trabajo remunerado y explotación vivida en el ámbito doméstico, como pueden dar cuenta el siguiente panorama.

Las jornadas laborales de estas mujeres (Tabla 16) se caracterizan por ser continuas en un 53.6%, es decir, el horario laboral no tiene descansos intermedios. Sin embargo, se encontró que un 32.5% atiende horario partido, que extiende hasta 10 horas su presencia en el lugar de trabajo si se añade el tiempo asignado para la comida, pues a la mayoría no le alcanza el tiempo para ir a sus hogares en estos recesos. Y un 13.9% señaló tener jornadas mixtas, atendiendo en ocasiones su jornada laboral de corrido y otras veces con descansos intermedios según la demanda de trabajo de la semana. Se encontraron 11 casos de mujeres que atienden horario nocturno 5.7%, debido a que están en puestos de vigilancia o limpieza. Llama la atención que más de un tercio de las encuestadas mencionaron tener turnos rotativos (38.7%) a demanda del jefe directo. Por último, este sector económico se distingue por estar activo los fines de semana. Prácticamente todas estas mujeres trabajan en sábado de manera frecuente 94.3% y gran parte de ellas atiende los domingos 70.1%.

Tabla 16*Características de la jornada laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
	Continua	104	53.6
Tipo de jornada laboral	Partida	63	32.5
	Mixta	27	13.9
	Total	194	100.0
	<hr/>		
Realiza turno nocturno	No	183	94.3
	Si	11	5.7
	Total	194	100.0
Realiza turnos rotativos	No	119	61.3
	Si	75	38.7
	Total	194	100.0
<hr/>			
Jornada en fin de semana			
Trabaja en Sábado	Todos	144	74.2
	Algunos	39	20.1
	Ninguno	11	5.7
	Total	194	100.0
Trabaja en Domingo	Todos	83	42.8
	Algunos	53	27.3
	Ninguno	58	29.9
	Total	194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

El 90.2% trabaja 6 días a la semana, 6.7% manifestó trabajar los 7 días, y el 3.1% trabaja entre 4 y 5 días. En este último caso, suelen ser empleadas que estudian y prefieren atender jornadas parciales. En cuanto a las empleadas que no tienen turnos rotativos, el 44.5% sale habitualmente de su horario laboral entre las 15:00 y las 18:00 horas, especialmente aquellas que tienen turnos continuos, un 49.6% termina entre las 18:00 horas y 20:00 horas, y un 5% finaliza entre las 20:01 y las 0:00 horas.

Si bien, las comisiones por ventas y el realizar horas extras al horario habitual de trabajo son ingresos adicionales a su salario, puede observarse (Tabla 17) que casi dos tercios de las encuestadas 62.9% enuncian nunca o casi nunca hacerlas, el 28.4% considera que las hace algunas veces y solo el 8.8% afirma hacerlas de manera frecuente o siempre 5.2%. Las encuestadas indicaron de manera verbal en el contexto de la aplicación del cuestionario que el trabajo de horas extras suele realizarse durante las temporadas altas y que generalmente este trabajo adicional no es pagado per se, sino que se les ve reflejado en sus comisiones cuando se

trata de vendedoras o promotoras. En el caso de trabajadoras que se encuentran en otros puestos, este trabajo adicional no suele ser compensado económicamente. Solo el 35.1% de estas mujeres afirmó recibir un pago específico por este tiempo extra trabajado.

Tabla 17

Frecuencia con la que realizan horas extras

	Porcentaje	Frecuencia
Nunca	37.6	73
Casi nunca	25.3	49
Algunas veces	28.4	55
Frecuentemente	3.6	7
Siempre	5.2	10
Total	100.0	194

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

A partir de los datos aquí expuestos, se puede dar cuenta que el sector del comercio al por menor en Culiacán, se acerca a un modelo neoliberal del trabajo mediante la introducción de relaciones de trabajo flexibles en cuanto a la organización del tiempo en las jornadas laborales. Se puede observar la presencia de turnos partidos, turnos rotativos y turnos mixtos que complican la organización de estas trabajadoras en su vida enmarcada fuera del horario de trabajo productivo. La inestabilidad en los horarios limita la posibilidad de realizar otras actividades familiares o personales, porque como menciona Garabito (2013), el trabajo remunerado es estructurador de la vida cotidiana. Estructura la vida de estas mujeres porque supone reglas que orientan la conducta dentro sus espacios laborales, pero también afuera, porque supone que ellas deben administrar otros aspectos de su vida como los estudios, la familia o el ocio en términos de su jornada laboral. Si sus jornadas laborales son inestables, como el caso que aquí atañe, las posibilidades de desarrollo personal en otras áreas de la vida se acortan. Esta inestabilidad laboral mediante la flexibilización de la jornada de trabajo, como menciona Quiñones y Rodríguez (2015) puede ser entendida como estrategia para aumentar la productividad, al atender primero las condiciones de la empresa para luego poder determinar y reconocer los derechos de las trabajadoras, en este caso, su derecho a una jornada fija, a la administración de su tiempo fuera del horario de trabajo, a la posibilidad de estudiar y a la planificación en general de su vida extralaboral.

Esta inestabilidad, también afecta las posibilidades de implementar estrategias en términos del cuidado de sus hijos e hijas de las trabajadoras que son madres de infantes. Por ejemplo, los horarios que manejan las guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social son fijos, las usuarias no tienen la posibilidad de rotar los horarios. Además, complica también la posibilidad de tener redes de apoyo con personas que ejerzan estos cuidados durante su ausencia, porque es imposible controlar el tiempo disponible de las personas que están dispuestas a cuidar a sus infantes. Otra cuestión es que debido a que tienen bajos recursos económicos, es prácticamente imposible que accedan a servicios de cuidados privados porque el dinero no les alcanza. Estos centros suelen tener amplios horarios y ser flexibles en cuanto a entradas y salidas de los infantes que atienden, pero las cuotas que manejan suelen ser altas.

La existencia de turnos nocturnos y el trabajo en fines de semana, son otros dos aspectos de la jornada laboral que afectan la dinámica de la vida familiar, sobre todo, cuando se tiene infantes y adolescentes en edades escolares. Las actividades de infantes en educación básica suelen ser de lunes a viernes, lo que posibilita actividades recreativas, de trabajo doméstico o de cuidado durante los días no escolares. Posibilidad que no tienen las empleadas de este estudio. En cuanto a las horas extras, si bien la mayoría mencionó no hacerlas de forma frecuente, el hecho de que sea inestable su ejercicio vulnera también la posibilidad de planeación de actividades fuera del horario de trabajo. Esto, aunado a que cuando es temporada alta, el requerimiento de horas extras es alto, y significativamente no pagado.

Estos resultados coinciden con los presentados por Hernández-Limonchi y Salido-Cortés (2021), que exponen que en México la existencia de la reducción del horario de trabajo y la flexibilización del tiempo es una realidad, que afectará más a mujeres que a hombres, pues reduce las posibilidades de tener completa disponibilidad laboral debido a su responsabilidad asignada socialmente como principal cuidadora, reproduciendo así su imagen de trabajadora menos implicada. Estos autores comparten la idea de que en México aún hace falta políticas públicas y medidas para conciliar vida personal, familiar y laboral, y como se puede observar, las posibilidades reales que estas trabajadoras tienen para estar presentes en el ámbito familiar y laboral son muy limitadas, sobre todo, ante la imposibilidad de renunciar a sus empleos.

Este escenario de inestabilidad en sus jornadas de trabajo y la necesidad del ingreso que ellas aportan hace que conciben sus empleos como una obligación cansada y agotadora. Sus

discursos están impregnados por la resignación de tener que desempeñar su papel de trabajadora y madre. El trabajo remunerado, en este sentido, les significa sentirse esclavas, porque están atadas ante la necesidad de producir un ingreso para el bienestar de sus hijos/as, y atadas a las condiciones laborales que les supone el puesto que desempeñan:

Esta trabajadora comenta que gran parte de su sueldo viene de las comisiones. Por este motivo ella diario trabaja doble turno, desde las 8am a las 8pm. Comenta que está contenta con su sueldo, porque entre más se queda más gana, pero que se siente cansada. (EI-1)

Las temporadas, hubo un tiempo que como hasta 2 o 3 veces hasta las 2 de la mañana por la temporada que nos quedábamos por la mercancía y cosas así. Yo quería descansar, pero también traía en mente de que yo no puedo descansar porque necesito dinero, necesito darle a mi papá para los niños y así. Por eso fue muy difícil. (E6 05/05/2023)

Este significado del trabajo, como actividad esclavizante, la asumen resignadamente como fuente para sacar adelante a los hijos y se relaciona con el hecho de que consideren que el dinero no alcanza. El trabajo se vuelve entonces un factor ineludible ante la falta de ingreso familiar. El trabajar se hace presente en sus vidas producto de la situación precaria en la que viven. Nuevamente, no se trabaja por crecimiento personal, sino para cubrir las necesidades de los integrantes de la familia. Por tanto, para ellas trabajar significa que el dinero no alcanza, porque si el dinero alcanzara pudieran tener la opción de elegir entre insertarse en el mercado de trabajo o no, como se puede vislumbrar en el siguiente fragmento:

Por qué trabajo, porque pues, en parte el dinero no alcanza y cómo los niños ya están yendo a la escuela ya es más gasto. La escuela pide mucho (EI 05/12/2022)

Yo supongo es algo que todas quisiéramos como algo ideal, pero ahorita no se puede en cuestión del dinero, de que se tiene que sacar adelante todo lo que ella necesite. Incluso, no podría, ahorita no podría renunciar porque yo fui la que saqué la casa. (E4 26/04/2023)

Si bien el trabajo productivo en la sociedad contemporánea no ha perdido su sentido de centralidad dentro de la vida cotidiana, como constructor de valor y elemento que dignifica al

ser humano, puede afirmarse que en términos de la lógica neoliberal, esta actividad que estructura la cotidianidad es resignificada a partir de aspectos como las jornadas laborales flexibles, los bajos salarios de la fuerza de trabajo que está en la base pirámide y el difícil acceso a la seguridad social (Arteaga, 2012). Esto, sumado a la escasez de recursos con los que cuentan estas mujeres, las lleva a significar el trabajo en función de lo que la experiencia de vida les impone. El trabajo remunerado como esclavizante es producto de las pobres condiciones laborales en cuanto a tiempos, estabilidad y salario. Y también es producto de las pocas opciones que se les presenta como resultado de su formación escolar, el nivel actual de ingresos y su conformación familiar.

Por tanto, mediante estas narrativas, se puede dar cuenta que el proyecto laboral para estas mujeres no es fuente de desarrollo personal y no lo asumen como un asunto de construcción identitaria. Es probablemente que esto se dé debido a que sus puestos de trabajo les suponen baja remuneración y duras jornadas con pocas posibilidades de promoción. Esto coincide con el estudio hecho por Batthyány et al. (2020) que evidencia que, en el caso de sectores de mujeres de nivel socioeconómico bajo, el empleo no les vale como fuente identitaria, la maternidad sigue estando por encima del empleo, aún y cuando ellas no puedan renunciar por la necesidad que les supone sus ingresos. En este sentido, las investigadoras argumentan que puede existir un impacto negativo en la economía de estas mujeres ante el hecho de que no existan servicios gratuitos universales y de calidad de cuidado de infantes, porque el cuidado de sus hijos lo deben cubrir con sus propios ingresos o mediante redes familiares. En el caso de estas mujeres, no tienen opción, el trabajo más que desarrollo personal se vuelve una estrategia de sobrevivencia dirigida a solventar las necesidades de sus infantes.

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales forman parte del derecho ciudadano al que acceden las personas a partir de integrarse a los mercados de trabajo. Entre las más destacables están el derecho a la salud, a una vivienda digna, a una pensión o un fondo de ahorro para el retiro y a servicios de cuidado, generalmente estos últimos enmarcados en la institución de la maternidad o paternidad. Particularmente, en el caso de las mujeres, el trabajo remunerado significó una reconfiguración de las relaciones sociales ante el cuidado porque entró en la discusión pública como un aspecto fundamental del sistema de bienestar (Batthyány, 2021) y hoy en día podemos

ver estas prestaciones sociales como parte del paquete que se ofrece cuando de trabajo formal se trata.

Si bien, estas mujeres trabajan en empresas formalmente establecidas y en su mayoría están inscritas al IMSS (86.1%), es interesante observar que el 11.3% señaló no tener seguridad social y el 2.6% no sabe si la tiene. En cuanto a la prestación de acceso a un crédito INFONAVIT para la adquisición de vivienda, el 47.4% señala que sí la tiene, el 44.3% no la tiene y el 8.2% manifestó que no lo sabe. Así también, el 50.5% cuenta con apoyo para el retiro, ya sea por medio de una AFORE o mediante el derecho a jubilación por parte del IMSS, el 40.2% no tiene esta prestación y 9.3% no lo sabe. Se les consultó también si contaban con algunas prestaciones adicionales a las básicas: el 56.7% recibe ayudas para su formación o capacitación, el 36.6% no la recibe y el 6.7% no lo sabe; de las ayudas para la educación de hijos u otros miembros de la familia, el 11.9% dijo tener acceso a estas ayudas, el 71.1% no lo tiene y el 17% no lo sabe. En cuando al transporte, el 21.1% indicó que recibe algún tipo de ayuda, el 75.8% señaló que no o no sabe si tiene este apoyo.

En relación al derecho que tienen las empleadas de reducir su jornada laboral en una hora para poder ejercer lactancia materna el primer año de vida de su hijo o hija, el 19.6% señaló que la empresa si cuenta con esta prestación, el 54.1% indicó que la empresa no la tiene y 26.3% señaló que no lo sabe.

Tabla 18

Prestaciones sociales y permisos laborales

Prestaciones sociales	Si	No	No sabe	Total válidos
Adscripción al IMSS	86.1	11.3	2.6	100%
Ayudas para la vivienda	47.4	44.3	8.2	
Plan de ahorro para el retiro	50.5	40.2	9.3	
Ayuda para formación/capacitación	56.7	36.6	6.7	
Ayuda para educación de hijo	11.9	71.1	17	
Ayuda para transporte	21.1	75.8	3.1	
Hora libre para lactancia materna	19.6	54.1	26.3	
Permisos laborales				
Día libre con goce de sueldo por motivos familiares	36.6	38.1	25.3	100%
Reducción de jornada laboral por motivos familiares	61.9	13.9	24.2	
Ausentarse del trabajo por motivos familiares	60.3	18	21.7	
Cambio de turno por motivos familiares	63.9	13.4	22.7	

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Resalta el hecho de que casi 14% de las mujeres encuestadas no están adscritas al IMSS o no saben si lo están. Esto aunado a que cerca de la mitad enuncia no estar o no saber si están inscritas en un programa de apoyo para la vivienda, como es el caso de los créditos INFONAVIT, o no contar con un programa de plan para el retiro, ambas prestaciones sociales básicas. Esto coincide con lo que expone Armijo (2016) sobre las empleadas en puestos poco cualificados y de nivel escolar bajo, como vulnerables debido a las pocas herramientas con las que cuentan para hacer valer sus derechos laborales. Es evidente que una gran cantidad de estas mujeres no tienen acceso a la información relacionada con este ámbito. Otras prestaciones sociales, como la ayuda para la capacitación propia, de familiares o las ayudas para el transporte, son beneficios que muy pocas ejercen y que, aunque no son obligatorias, facilitan la conciliación que estas mujeres tienen entre su trabajo y la familia.

Se les cuestionó también sobre algunos otros permisos laborales relacionados a facilitar la conciliación entre ámbito familiar y laboral. Estos no son prestaciones sociales propiamente, pero forman parte de los derechos que algunos trabajadores pueden ejercer, en dependencia de sus contratos de trabajo y de la relación interpersonal que tienen con sus superiores inmediatos. En cuanto a la posibilidad de solicitar un día con goce de sueldo para atender asuntos familiares, el 36.6% afirmó tenerlo, el 38.1% dijo no tener la posibilidad, y el 25.3% no sabe si lo tiene. En mayor porcentaje afirmaron poder reducir, ausentarse o mover su jornada laboral para atender asuntos privados (61.9%, 60.3% y 63.9% respectivamente). Esto posibilita atender asuntos puntuales en su familia sin que les suponga un riesgo de perder el empleo. Estos permisos suelen ser informales a decir de ellas, porque en general se acuerdan directamente con el jefe inmediato.

Este panorama en cuanto a la disponibilidad y ejercicio de prestaciones sociales por parte de las empleadas del comercio minorista en Culiacán expone, bajo la lupa de Esping-Andersen (1990) y su modelo de régimen de bienestar, una carga fuerte sobre la institución familiar. Dentro de este diamante de bienestar, el Estado figura como garante formal, es decir, el cuidado se observa dentro de las prestaciones formales con las que cuentan estas mujeres, pero no cumple su papel como supervisor para que se convierta en un derecho sustantivo. Aunado a esto, se hace evidente que las prestaciones aquí expuestas no son exigidas por las mismas empleadas, lo que concuerda con lo que Armijo (2016) señala: en toda Latinoamérica el Estado no impulsa políticas dirigidas al cuidado basadas en una igualdad de género, ni la sociedad las demanda.

Esta situación de poca apropiación a los derechos laborales en torno al cuidado hace pensar en la crisis de cuidados que plantea Pérez-Orozco (2021), porque finalmente el cuidado como trabajo imprescindible ante la sostenibilidad de la vida debe realizarse, por tanto, serán estas mujeres quienes soportarán esta carga. Se evidencia un modelo que no distribuye ni reorganiza los cuidados bajo este principio, generando una precarización e insuficiencia de tiempo y condiciones para cuidar debido a las demandas propias de las actividades laborales.

El mercado, por su parte, asume su papel de otorgar el derecho de manera contractual, aunque no en todos los casos, sin embargo, las mismas mujeres desconocen estos derechos o los servicios otorgados no encajan con sus necesidades cotidianas. La distribución del cuidado aquí planteada, puede dar cuenta que la familia es la principal responsable de proveeduría del cuidado, y desde el mercado de trabajo, no parece haber las condiciones para que el cuidado pueda ser visto como un derecho, es decir, que se puedan generar condiciones en donde se pueda ejercer el derecho a recibir o dar cuidados en libertad.

También, es evidente que en la organización social del cuidado (Rodríguez, 2015) desde estas prestaciones sociales y permisos informales, se observa el mercado como actor que bajo discrecionalidad patronal y acuerdos ajusta las necesidades de las empleadas para cubrir su necesidad, pero sin afectar el tiempo de productividad. Esto se hace evidente en el alto porcentaje de mujeres que enunciaron poder reducir, ausentarse o mover su día laboral para atender asuntos personales. Estas ausencias son menores y no suponen una reducción significativa en cuanto al tiempo productivo. El cuidado en este sentido, reconfigura interacciones dentro del espacio laboral entre mercado y familia. El Estado, dentro de esta organización juega el papel de mediador a través del establecimiento de los derechos formales, pero se desentiende en el ejercicio cotidiano de estos. El comercio minorista desde esta perspectiva, deposita el cuidado como responsabilidad directa de sus trabajadoras, no se observa que estas unidades económicas asuman responsabilidad, más bien, parecieran cumplir un deber impuesto.

De las mujeres encuestadas que son madres, solamente el 12.5% manifestó haber hecho uso o hacer uso del derecho a servicio de guardería gratuita del IMSS, mientras que el 87.5% indicó nunca haberlo hecho. De los motivos que señalaron para no haber hecho uso de este derecho, destaca que el 67% menciona no haberlo necesitado o no le interesa. Algunos otros

motivos mencionados son que este servicio es poco accesible o que no tiene disponibilidad de plazas (5.2%), que no confían en la calidad del servicio (1%), que no cubre completamente su horario laboral (2.1.) o que no saben el motivo por el que no ha ejercido esta prestación (22.9%). Ahora bien, solo 7 de las encuestadas han ejercido el derecho de lactancia materna, lo que significa el 7.3% de las empleadas con hijos. En todos los casos fue por reducción de una hora de la jornada laboral y solo en un caso de toda la muestra la mujer extraía su leche en el lugar de trabajo.

Tabla 19

Ejercicio de derechos laborales maternos

		Frecuencia	Porcentaje
Uso de guardería del IMSS	No	84	87.5
	Si	12	12.5
	Total	96	100.0
Motivos de no usar guarderías del IMSS	No hay plazas disponibles/poco accesible	5	5.2
	Calidad del servicio disponible	1	1.0
	No cubre horario laboral	2	2.1
	No lo ha necesitado o no le interesa	65	67
	No sabe	22	22.9
	No ha tenido IMSS	1	1.0
	Total	96	100.0
Ha ejercido derecho de Lactancia Materna	No	89	92.7
	Si	7	7.3
	Total	96	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

En relación a la posibilidad de llevar a sus infantes al espacio de trabajo durante la jornada laboral, el 21.5% indicó que está permitido, el 73.4% que no está permitido y un 5.1% no contestó este rubro. De quienes afirman haber llevado a sus hijos e hijas al lugar de trabajo durante el mes previo a la encuesta, el 44.4% señaló que en ese último mes no los han llevado, el 38.9% indicó haberlo hecho entre 1 y 2 veces y el 11.1% señaló haberlo hecho de 3 a 5 veces en estos últimos 30 días.

Destaca el poco porcentaje (12%) de mujeres que han hecho uso de guardería para sus hijos e hijas, así como el alto porcentaje de mujeres que afirma no haber hecho uso de este derecho por no haberlo necesitado o por no interesales (65%). El poco uso de guarderías públicas y la percepción de no necesitarlos parece ser un asunto generalizado en América Latina debido a estructuras culturales familistas que sustentan la responsabilidad del cuidado en la familia

(Batthyány et al., 2017; Méndez et al., 2017; García-Guzmán, 2019) y que en caso de México en general se observan redes generacionales constituidas por las mujeres de la familia que cubren esta necesidad. Estas investigadoras concluyen que en el caso de países latinoamericanos el poco uso de guarderías públicas es resultado de la poca confianza que se les tiene y a la idea de que la familia es la mejor opción en el cuidado directo de infantes en edades tempranas. Es importante añadir, que, aunque en menor medida, otros motivos se hicieron presentes, como el caso de considerar que no hay plazas disponibles o que es poco accesible (5%), además de que no cubren la jornada completa (2%). Lo anterior indica que si bien, se tiene este derecho, no es suficiente o no cubre la necesidad de cuidado de manera completa, por lo que muchas veces optan por prescindir de él. Ante este panorama Batthyány et al. (2017) y Méndez et al. (2017) coinciden en la hipótesis de que, aunque el uso de guarderías públicas no es la opción preferida de la población latinoamericana, la apertura de más centro de cuidado universales, de calidad y con horario ampliado tendría un efecto positivo en el empleo femenino.

En cuanto al casi nulo porcentaje de mujeres que son madres y han hecho uso de su derecho de lactancia materna (7.3%), esto puede ser debido a lo que indica Armijo (2016), sobre las empleadas en puestos de poca cualificación y baja escolaridad, como fuerza de trabajo vulnerable por no contar con las herramientas para hacer valer sus derechos laborales. Probablemente no los hacen valer por desconocimiento o por temor a perder su trabajo. En el estudio hecho por Ramírez-Uribe y Ortiz-Félix (2020), se encontró que la decisión de mujeres con trabajo remunerado de ejercer su derecho de lactancia materna mediante la extracción de leche en su espacio de trabajo, la reducción de una hora de su jornada laboral o la posibilidad de ausentarse de su lugar de trabajo para ir a alimentar a sus infantes estaba vinculada a sus construcciones de género que depositaban a la maternidad como un proyecto del que requieren conocimientos, lo que hizo que se informaran previo al parto, además de verse como mujeres omnipotentes capaces de establecer acuerdos en sus lugares de trabajo. Esta situación se aleja del perfil de las trabajadoras del comercio al por menor, que debido al tipo de empleo precario que tienen, parece haber pocas posibilidades de negociación, pero también parece no tener conocimientos previos a las posibilidades de ejercer este derecho materno.

En la presente investigación se recuperó información sobre la existencia y ejercicio de prestaciones sociales en las mujeres empleadas y no se recuperó sobre esta cuestión en los

empleados varones, por lo que no se puede hacer una contrastación en cuanto a presencia y uso. Sin embargo, de manera general se puede observar que el Estado, en este contexto, no parece impulsar políticas del cuidado fundamentadas en el reconocimiento del cuidado como actividad importante en la reproducción social, y como afirma Armijo (2016) es evidente que estas mujeres tampoco las demandan. Las unidades económicas elegidas para esta investigación se pueden catalogar como formales, por tanto, no debería haber mujeres que manifiesten no tener adscripción a la seguridad social o desconocer este derecho. Se pone en evidencia, que las dinámicas aquí presentadas se enmarcan en una lógica neoliberal, porque parece estar la productividad por sobre el bienestar de estas mujeres y el de su familia, al verse reducida las prestaciones sociales a las que deberían tener acceso y la posibilidad de ejercer plenamente. Como lo menciona González (2021), esta organización social del cuidado en donde el mercado y el Estado parece no asumir su responsabilidad, implica que estas mujeres se verán en la dificultad de atender esta necesidad vital, sin embargo, no renuncian a sus puestos de trabajo, porque es un trabajo impuesto por la necesidad que limita su libertad de decisión.

Trayectorias laborales

El ingresar al puesto de trabajo en el que actualmente están contratadas estas mujeres ha sido relativamente fácil, porque desde su experiencia, el proceso de incorporación laboral ha estado mediado por redes de apoyo. En los discursos siempre se hace presente la amiga, la conocida o algún familiar como mediador para que ellas puedan acceder a un empleo. Sirva de ejemplo las siguientes narrativas:

Es que una amiga me invitó a trabajar, ella habló con su gerente y ya él me mandó a recursos humanos para iniciar el proceso. Tuve que hacer exámenes, entrevistas y así (E5 26/04/2023)

Pues entré...Yo andaba buscando trabajo y un primo trabajaba ahí. Entonces yo iba de pasada y mi primo estaba en la puerta, y me dice que andas haciendo y le dije "ah es que ando buscando trabajo" y me dijo "ven, aquí están contratando" y ya me jaló para adentro y fue como que, a ver la solicitud y ya la entregué y me dicen "ah sí, trae los papeles y ya te presentas a trabajar" y yo ¡ah que fácil! No batallé mucho pues. (E7 19/05/2023)

Si bien, son personas con un nivel escolaridad bajo, este aspecto que suele ser una limitante para la inserción en un trabajo remunerado se ve amortiguado por estas redes y por el tipo de empleo al que acceden, que no suele demandarles altos niveles de instrucción, ofrece salarios bajos y manejan alta rotación de personal. La entrada y salida de la fuerza de trabajo en el comercio minorista parece ser habitual.

Estas mujeres han tenido en promedio 3 empleos durante toda su trayectoria laboral, con una mínima de 1 empleo y una máxima de 8 empleos. Es importante destacar aquí que la media de empleos puede ser resultado de la poca edad que tiene gran parte del grupo aquí estudiado. Se observa también que el 54.1% señaló nunca haber tenido una promoción laboral y el 45.9% indicó que sí. Se encontró que el 15.5% de las empleadas se encuentran en su primer empleo. De las demás, sobresalen en sus empleos inmediatos anteriores el área de ventas (34.5%) y de cajera (20.6%), sin embargo, se encontró dentro de sus recorridos laborales actividades como cocinera (4.1%), empleada doméstica (3.1%), intendencia (2.6%), mesera (2.1), cuidadora de infantes (1.5), trabajadora de fábrica (1%) y costurera (0.5%). Las de mayor instrucción han estado como administrativas (2.6%) y encargadas de departamento o gerentes (5.2%), puestos en los que también desempeñan actualmente.

Tienen de antigüedad una media de 26 meses en su empleo actual y cuando se les preguntó sobre el empleo anterior, la media también fue de 26 meses, lo que nos indica que en general, no suelen durar mucho en sus empleos. Se encontraron casos de trabajadoras con apenas un mes de antigüedad y casos aislados de trabajadoras con más de 10 años dentro del grupo de encuestadas con mayor edad.

Diversos han sido los motivos de abandono laboral, pero sobresale el horario difícil (26.3%) y el sueldo insuficiente (23.6%), seguido de haber tenido una oferta de trabajo en otra empresa (10.8%). Para los fines de este estudio, se destaca también que como un motivo apareció el hecho de no tener quién cuidara de su hijo o hija (6.2%).

Tabla 20

Motivos de abandono laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Primer empleo	30	15.5
Horario difícil	51	26.3
Sueldo insuficiente	45	23.2

No tenía quién cuidara hijo/hija	12	6.2
Enfermedad	5	2.6
Oferta de trabajo en otra empresa	21	10.8
Termino de contrato	10	5.2
Despido	3	1.5
Estudios	8	4.1
Pandemia Covid	6	3.1
No contestó	3	1.5
Total	194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Las trayectorias laborales de estas mujeres son variadas, probablemente por la heterogeneidad en cuando a las edades de la población de estudio, sin embargo, resaltan como principales motivos de abandono de sus empleos los bajos salarios y la dificultad de cubrir la jornada laboral por los horarios difíciles, lo que es congruente con las condiciones laborales en las que se desenvuelven, caracterizadas por sueldos bajos e inestabilidad en cuanto a sus jornadas de trabajo. El motivo de los horarios difíciles, también puede estar vinculado al motivo de no tener quien cuide a sus infantes, porque el cambio permanente en los horarios imposibilita el uso de guarderías, debido a que estos centros de cuidado tienen horarios fijos y disminuye las posibilidades de apoyo gratuito constante de alguna persona que cuide a sus infantes debido a la inestabilidad en cuanto a los tiempos.

Se encontró también mediante la recuperación de narrativas de las empleadas que son madres que, el cuidado directo de sus infantes ha sido otro motivo por el que han tenido que suspender o renunciar a su trabajo remunerado. La imposibilidad de que otras personas o instituciones puedan cubrir esta función las ha orillado a poner pausa a su vida laboral. Da cuenta de lo anterior, las experiencias de estas trabajadoras que se presenta a continuación:

La mujer fungía como empleada de piso, recién tuvo a un bebé. Me comenta que tuvo que renunciar al trabajo porque su tía ya no iba a poder cuidarle al bebé mientras ella trabaja. Su jornada es de 8 horas con 2 de descanso intermedio, es turno partido y la guardería no puede cubrirle el turno de la tarde. Ejerció su licencia de maternidad por 3 meses, y volvió a trabajar un mes, ya no pudo continuar cubriendo el horario laboral (EI-4)

Pues bueno, yo me considero que soy buena empleada no he tenido quejas de que haga mal las cosas. Sí, porque yo vivo en Barrancos y me estaban cambiando a

una Sucursal que estaba en la Patria y tenía que agarrar dos camiones. Ya tuve al niño y ya no podía (E8 23/05/2023)

Los motivos de ingreso, salidas, número de empleos y posibilidad de promociones de estas mujeres, embonan con lo que Posadas (2018) señala como preocupación de los sujetos neoliberales frente a la supervivencia dentro de un mercado cada vez más exigentes. Y es que los recursos, económicos, políticos, educativos y culturales de estas mujeres no son suficientes para responder a las exigencias del mercado de este sector económico, pero tampoco logran responder a las exigencias propias para cubrir las necesidades de la reproducción de la vida. La perspectiva del mercado dentro de esta lógica neoliberal carece de enfoque interseccional, no toma en cuenta las particularidades de sus trabajadores y se maneja la noción de sujetos libres para construir su futuro. Las trayectorias laborales aquí expuestas no dan cuenta de esta libertad de elección que pregona el neoliberalismo. Contrario a esto, sus ingresos están orientados por la necesidad, sus salidas se ven forzadas por la búsqueda de mejores condiciones económicas y de administración del tiempo, para cubrir la necesidad de brindar bienestar a sus infantes. Su formación escolar y experiencia laboral tampoco les permite lograr promociones o aspirar a mejores puestos. Este modelo de relación laboral, complica que las instituciones como el Estado y el mercado sean corresponsables antes las necesidades vitales de sus trabajadoras.

Finalmente, otros de los motivos, que no se recuperó mediante el cuestionario, pero que estuvo presente de manera recurrente en los relatos de trabajadoras con hijos, es el desacuerdo del cónyuge de que ellas trabajen. Las parejas de estas mujeres, les han solicitado de manera directa que abandonen sus empleos. El empleo de la mujer se vuelve secundario por sobre el de hombre y es, por tanto, la pareja el motivo directo por la cual ellas no se incorporan o suspenden su relación laboral:

Los otros fueron porque mi esposo ya se le había acabado su trabajo y no sé qué problema había tenido él y me dijo, no pues vámonos ya para el rancho, fue de una semana para la otra, y yo ok pues, desde tuve que hacerle caso y renuncié y me tuve que ir. Pero de que yo quisiera renunciar, pues yo no quería renunciar, yo no tenía

ganas de renunciar. Yo le dije que nos quedáramos aquí en Culiacán, y él me dijo que no le gustaba vivir aquí en Culiacán (E2 20/12/2022)

Pero no fue mucha ayuda porque él no quería que yo trabajara, nunca quiso. Y le digo "mira ahí voy a ir" y él "no". Y o sea que regresaba con las solicitudes yo a la casa y él las rompía y le decía a su mamá que sí y que según me iban a hablar. Él no quería que yo trabajara. El muchacho nunca quiso que yo trabajara (E6 05/05/2023)

Por un lado, queda evidenciado que las decisiones de estar o no estar desempeñando un puesto de trabajo pueden estar orientadas por las necesidades de la vida extralaboral de estas mujeres. El uso del tiempo como un factor importante en la organización de su vida. Por otro lado, el modelo hombre proveedor mujer cuidadora, que es de corte cultural, se ve reproducido en la decisión de estas mujeres de abandonar el empleo a causa de la solicitud directa del cónyuge. Sin embargo, esas interrupciones las hacen que una vez que vuelven a integrarse al mercado de trabajo reorganicen nuevamente sus dinámicas de vida, sobre todo las relacionadas al trabajo doméstico y el cuidado de sus infantes. Se observan en estas narraciones, construcciones de género que configuran la identidad de estas mujeres como responsables de lo doméstico, aún y cuando no era su deseo. Esta construcción identitaria, que tiene que ver con la dimensión individual del modelo de Rismanj (2021) medió las interacciones con sus cónyuges, a partir de establecer el acuerdo de permanecer en el espacio privado y él pudiera salir al espacio público, a decir el mercado, para poder ejercer su papel de proveedor. Finalmente, desde la dimensión macrosocial, se visualiza un modelo institucional de familia nuclear, en donde la mujer asume el cuidado de sus integrantes como un deber natural. Las actitudes de los hombres, aquí mostradas, coinciden también con este análisis porque desde su subjetividad la mujer se queda en el hogar y él sale a ejercer un empleo, demanda explícitamente esta situación como un deber ser en la organización familiar.

Otro aspecto a destacar en las trayectorias laborales de estas mujeres es la constante necesidad de buscar mayores ingresos para el gasto familiar, pero donde el horario de la jornada de trabajo es un elemento que incide en la permanencia. En el caso de las trabajadoras que son madres, el cuidado de sus hijos se hace presente en estas decisiones, aunado a la percepción cultural de que como madre deben poner por sobre el empleo el cuidado de la familia, como lo

reiteran las experiencias compartidas de quienes han tenido que renunciar a sus empleos debido a la solicitud de sus parejas.

Estos últimos dos motivos concuerdan con las conclusiones a las que llegan Alwin et al. (1998) y Gaba y Salva (2016), quienes encontraron que las actitudes de la sociedad en relación a la participación de la mujer en el mercado de trabajo esta mediada por la presencia o ausencia de infantes en los hogares. Cuando existen infantes, se prioriza la crianza por sobre el empleo, pero a medida que los infantes van creciendo la aceptación del trabajo de la mujer también va en aumento. Particularmente, Gabo y Salvo (2016) exponen que la renuncia de la mujer debido al cuidado de los hijos se ve como un acuerdo que se gesta en lo privado con el cónyuge, como un sacrificio que se elige, y no como una situación estructural, subjetivando así modelos de género tradicionales. Lo anterior, reitera la afirmación de Gabito (2013) sobre la interacción continua que existe entre la dimensión privada-familiar con la dimensión laboral en las experiencias del trabajo. Como consecuencia de estas interrupciones debido a las funciones del cuidado y el modelo tradicional de mujer, es probable que estas mujeres sufran afectaciones a los beneficios después del retiro.

Finalmente, sobre las experiencias del trabajo en términos del superior directo, puede afirmarse que el 59.3% es mujer y 40.7% es hombre. Esto no parece tener una diferencia significativa en cuanto a la capacidad que tienen por sobre aspectos de la jornada laboral de las empleadas. Se pudo encontrar que en general, las trabajadoras afirman que sus jefes inmediatos tienen alta (24.2%), muy alta (42.3%) o alguna (17%) capacidad por sobre sus horarios; en el caso de los permisos su capacidad es muy alta (49.5%) y alta (21%); por sobre sus días de descanso puede afirmarse que su capacidad es muy alta (46.9%), alta (29.4%); capacidad por sobre los turnos, también destaca que tienen muy alta (42.8%), muy alta (20.6%) y alguna (16%).

Tabla 21

Capacidad del jefe inmediato por sobre aspectos de la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Por sobre los horarios	Nula	13	6.7
	Poca	19	9.8
	Alguna	33	17.0

	Alta	47	24.2
	Muy alta	82	42.3
	Total	194	100.0
Por sobre los permisos	Nula	10	5.2
	Poca	20	10.3
	Alguna	26	13.4
	Alta	42	21.6
	Muy alta	96	49.5
	Total	194	100.0
Por sobre los días de descanso	Nula	10	5.2
	Poca	16	8.2
	Alguna	20	10.3
	Alta	57	29.4
	Muy alta	91	46.9
	Total	194	100.0
Por sobre los turnos	Nula	26	13.4
	Poca	12	6.2
	Alguna	31	16.0
	Alta	40	20.6
	Muy alta	85	43.8
	Total	194	100.0

Nota. Elaboración propia con datos de la aplicación del cuestionario

Se puede observar la alta capacidad de inferencia que tienen sus jefes sobre asignación de horarios, días de descanso, otorgación de permisos y cambios de turno. Esto último, las deja en una posición vulnerable, al estar supeditadas a la voluntad directa de la persona que está a cargo de ellas, haciendo que la disposición del tiempo laboral sea inestable y siendo coherente con uno de los principales motivos de abandono laboral relacionada a la dificultad de cubrir horarios difíciles.

Esta situación parece concordar con lo que señalan Anguiano y Ortiz (2013), en donde la modificación de las condiciones laborales bajo la discrecionalidad patronal y la intensificación de las jornadas laborales, son estrategias de estas empresas para buscar mayor productividad y márgenes de ganancias. El jefe directo vela por los intereses de estos comercios, probablemente porque él mismo rendirá cuenta a sus superiores. Se constata nuevamente la precarización y la inestabilidad de los tiempos como elementos que dotarán de sentido los empleos de estas mujeres, dibujando trayectorias laborales a partir no solo de sus recorridos, sino de las experiencias propias que tienen en este transitar. Se devela nuevamente lo que la economía feminista denuncia: la lógica del capital por sobre la sostenibilidad de la vida. Incidiendo directamente en el bienestar de estas mujeres y sus infantes.

En general, el panorama antes planteado, muestra un sector del comercio al por menor urbano feminizado, con pobres condiciones laborales, lo que coincide con lo expuesta en diversas investigaciones (Ariza, 2006; García, 2008; Gómez, 2001). Este sector económico en Culiacán, parece alinearse a la caracterización de los trabajos a nivel global, en donde la noción de estabilidad ya no está intrínseca al momento de dotar de sentido los trabajos contemporáneos. Son las formas de precarización, flexibilidad y temporalidad las nociones que dan sentido a las experiencias del trabajo (Antunes, 2007), como se puede observar con los datos aquí expuestos, sobre todo en el caso de las mujeres con turno rotativo, horas extras no pagadas o con jefes con gran posibilidad de inferencia en sus horarios, permisos, días de descanso y turnos. Así también, es evidente el caso de empleadas que no tienen seguridad social o que sus salarios están por debajo de la línea de pobreza. Podría hablarse de un sector de comercio minorista con condiciones laborales precarias en cuanto a la estabilidad de los tiempos de trabajo, salarios bajos y bajo ejercicio en cuanto a prestaciones sociales.

Ya desde finales del siglo pasado Hirata (1998) exponía como los nuevos modelos productivos iban favoreciendo un amplio proceso de precarización al efectuar una doble transformación: primero al cambiar de manera progresiva las actividades del trabajo, y segundo, al modificar las formas y temporalidad del empleo. Sin embargo, estos modelos para su mayor eficacia exigen un principio de estabilidad laboral con el fin de que el individuo en el proceso del trabajo pueda desarrollar rasgos de autonomía, iniciativa, responsabilidad, mayor cualificación y mejor comunicación dentro del espacio de trabajo. Aquí surge la paradoja del modelo neoliberal en la organización del trabajo, y que se ve expuestas en esta investigación, sobre todo en los sectores que requieren fuerza de trabajo no cualificada, porque por un lado, precariza y otorga inestabilidad a sus trabajadores, a decir las mujeres empleadas, y por otro lado, se encuentra frente a la necesidad de una trabajadora estable y comprometida con la empresa para poder generar mayores márgenes de ganancia, pero la misma inestabilidad que otorga obliga a sus empleadas a estar en una búsqueda constante de empleos con mejores condiciones, debido a las necesidades personales y familiares.

IV.2 Cuidado y representaciones sociales hegemónicas: una construcción cultural

En este apartado se presentan las representaciones sociales del cuidado que han construido las empleadas del comercio al por menor en Culiacán. Las propiedades simbólicas que ellas han asignado al cuidado dan elementos para entender las posturas que tienen frente a él. Todas las representaciones sociales expuestas en esta tesis fueron recolectadas a partir del modelo dialógico propuesto por Markova (2008), que propone la recuperación de significados, afectos y formas del cuidado construidos a partir de las interacciones que estas mujeres tienen en el espacio doméstico, familiar y laboral.

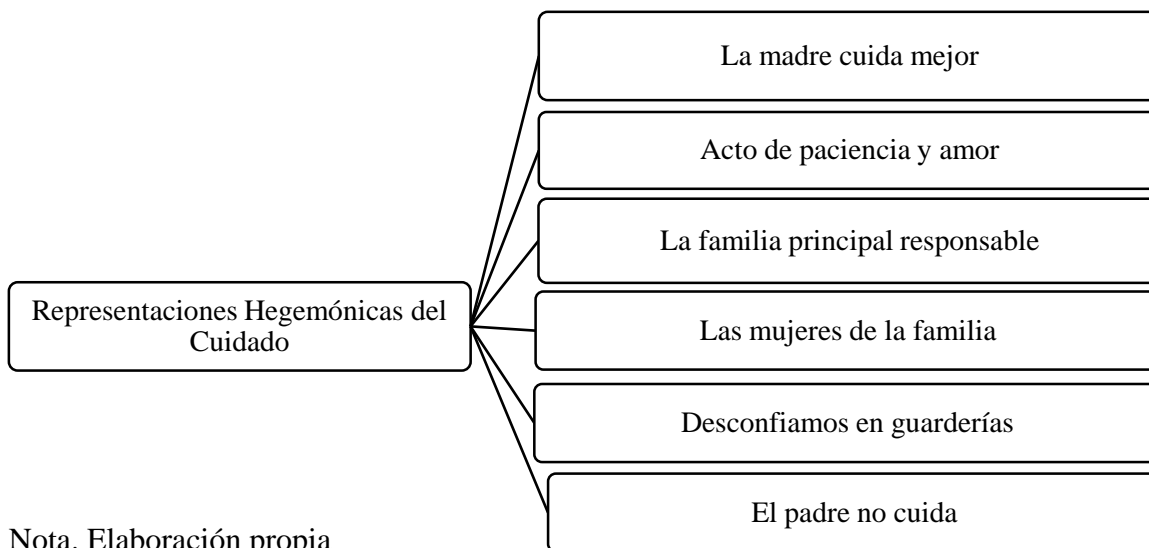
Particularmente, aquí se exponen representaciones sociales hegemónicas. El resultado de esta construcción, en palabras de Castorina (2010) lleva a la operacionalización de este objeto como parte de la subjetividad misma del grupo y de la forma social e identitaria que tiene. Es decir, da cuenta del papel que funge el cuidado en la vida de estas mujeres, entendiendo su condición de mujer como grupo, cómo lo relacionan con su identidad, cómo lo piensan y cómo lo ejercen. Esta forma social e identitaria puede cambiar dependiendo del ámbito en donde se desenvuelva el grupo. Por lo tanto, la mujer empleada, puede asumir el cuidado a partir de ser mujer y de ser trabajadora remunerada de un sector económico, que como se ha expuesto, se caracteriza por sus condiciones precarias.

Es preciso aclarar que, las representaciones sociales hegemónicas (Ben-Asher, 2003), son aquellas que se comparten de forma extendida entre los integrantes de la sociedad y permiten un grado muy reducido de libertad a nivel individual. Se podrá observar en este apartado que el cuidado, desde una mirada hegemónica, es entendido desde una división sexual del trabajo tradicional, que asume a la mujer como única responsable y a la familia como la institución social que debe hacerse cargo, se fundamentan desde la construcción social del género y del pensamiento neoliberal como fuentes primarias que orientan relaciones simbólicas de poder y dominación. Cada representación social aquí expuesta, está impregnada por construcciones de género que pueden ser dimensionadas desde un nivel individual, interaccional o macrosocial (Rismarj, 2018). Es decir, cada representación social se vincula a nivel individual con una forma específica de ser mujer y de utilizar el propio cuerpo en el ejercicio del cuidado. Desde el nivel interaccional, se pueden observar la forma en que a través del mandato social del cuidado visto como deber ser femenino se establecen acuerdos en cuanto a quienes cuidan y los recursos que

se median para este fin. Por último, a nivel de macroestructura, se puede observar la institución de la maternidad como el ideal en el cuidado de infantes, y a la familia como institución social en el cual se deposita su ejercicio.

Figura 5

Representaciones sociales hegemónicas de las empleadas del comercio al por menor



Nota. Elaboración propia

La consideración del saber inherente de la mujer ante el cuidado, deviene de una mirada naturalista que concibe a la mujer como símbolo de reproducción y fecundidad, representación que se encuentre de manera generalizada en todas las sociedades mediante la reproducción de discursos e imágenes (Álvaro y Fernández, 2006). Ser mujer y ser madre desde esta mirada son sinónimos, construyendo así la sabiduría intrínseca del cuidado como característica propia de estas dos condiciones.

Las entrevistadas, desde esta perspectiva, posicionan el cuidado como elemento que les da sentido al hecho de ser mujeres y ser madres. Representan su maternidad como cimiento en el modelo del buen cuidado. Para estas mujeres, una madre siempre cuida mejor, aun y cuando en sus casos, no puedan estar siempre presentes. Sirvan de ejemplo los siguientes testimonios:

Es que no hay como la mamá la verdad... Es como solamente ella va a saber en qué se te complicó, tú vas a buscar la manera (E2 20/12/2022)

Pues si es algo, de alguna infección. Por decir, si yo tengo a algún niño que esta, que le da calentura y eso, pues no voy al trabajo, porque quién mejor para cuidar a un hijo, pues la mamá (E1 05/12/2022)

Parte del modelo del buen cuidado, es que esta tarea debe hacerse con afecto. Si bien, se parte del hecho de que ser madre implica saber cuidar, como lo señalaron las entrevistadas, este cuidado debe hacerse además de manera amorosa y paciente. Se evidencia el cuidado como un acto de amor, que requiere paciencia y cariño por parte de la madre, lo que remite a la dimensión afectiva de su representación y a estos atributos como parte del deber-ser femenino, como se puede identificar en los siguientes fragmentos:

Lo único es de que, si como le digo, yo soy de que me gusta mucho peinar a las niñas, hacerles sus trencitas, hacerles sus colitas, peinados que uno hace con un montón de liguitas y mi mamá pues no tiene esa paciencia, es lo único (E2 20/12/2022)

Igual, pues como le digo mi mamá siempre fue amorosa y cariñosa con nosotros. Y yo también todo el amor que yo le puedo dar a ella. Y ella también me lo demuestra porque me abraza, me besa y de la nada me dice "mamá te amo". Me acaricia y todo eso y yo siento, lo estoy haciendo bien, lo estoy haciendo bien (E7 19/05/2023)

Esta asunción de la parte afectiva en el cuidado como parte a destacar en el modelo de buen cuidado, coincide con los resultados expuestos por Chullenque-Llenque (2019) y Batthyány et al. (2014) que muestran como las madres representan el cuidado infantil en los núcleos figurativos de responsabilidad y paciencia, con la idea de que solo la madre tiene las competencias necesarias ante el cuidado de calidad, reforzando estereotipos de género tradicionales. Se evidencia también, la importancia de la dimensión afectiva del cuidado, desde lo que Batthyány et al. (2014) muestran como perspectiva psicológica-educativa, al resaltar la importancia de las interacciones entre madres e infantes desde una comunicación amorosa y paciente que logre generar vínculos de apego. Cabe resaltar que esta perspectiva admite otros cuidadores además de la madre, siempre y cuando logren interacciones afectivas de calidad. Sin embargo, en el contexto latinoamericano y mexicano sigue persistiendo la premisa sociocultural del marianismo de la mujer (García et al., 2014), que coloca el sacrificio, la entrega y el amor como característica de la buena madre.

El ejercicio de los buenos afectos en el cuidado, se sitúa entonces también como el deber ser de madre, colocando a la mujer que es madre como candidata idónea para que lo ejerza, situación que refuerza la idea de que es la única responsable. Además, como lo afirman Batthyány et al. (2014), la suposición de que la afectividad está asociada a la naturaleza femenina, da pie a una subvaloración del esfuerzo que implica el cuidado porque se asume que la mujer puede hacerlo sin demasiado esfuerzo. Estas representaciones sociales del cuidado que asume su ideal en la madre y como acto de amor, tiene una función de proceso mental sociocognitivo, que las mujeres entrevistadas fueron construyendo a lo largo de su historia de vida que les enseñó el papel de ser mujer y de ser madre mediante sus propias experiencias. Como expone Flores (2010), estas representaciones sociales permiten que estas mujeres expliquen su realidad, la revistan de elementos afectivos y les den un significado coherente en su estructura de pensamiento, que las hace que construyan su identidad de madres vinculadas siempre al cuidado de sus hijos e hijas y a los buenos afectos como elementos que integran el ideal en la crianza.

Esta construcción identitaria del ejercicio del buen cuidado mediante el amor y la paciencia, establece también las construcciones idóneas del cuidado bajo esta premisa, moldeando las formas en que se conciben las interacciones con los infantes al momento de ser cuidado. Desde la macroestructura, la maternidad como institución se enmarca dentro de la familia y entonces se enlaza con la siguiente representación social encontrada.

El modelo ideal de cuidado en las entrevistadas se sostiene sobre la familia. La familia es pilar en su configuración simbólica. Al menos, en Latinoamérica, el cuidado ideal se debe ejercer en familia (García-Guzmán, 2019; Genta, 2020). Las implicaciones en que la familia resuelve las necesidades de cuidado de sus miembros es diversa. Pueden ser distintos familiares los que funjan como cuidadores: la hermana, la sobrina, la tía, la abuela o la cuñada. Generalmente son mujeres, lo que lleva a pensar en redes intergeneracionales de sororidad para solventar esta necesidad humana. Así también, pueden variar los espacios donde se cuida, como el propio hogar o el hogar de los familiares. Da cuenta de lo anterior el siguiente fragmento:

Pues ya hoy en día mi mamá sigue viviendo conmigo y pues cualquier cosita que se me llega atorar de, pues no sé, pues está ella ahí para apoyarme o incluso mi hermana (E5 26/04/2023)

No, casi siempre son puros familiares. Lo más es que tengo una prima que vive cerquita de conmigo. Entonces prefiero de que mi mamá va alguna cita por el seguro en las tardes y se la lleva a mi prima (E9 24/05/2023)

Particularmente la figura de la hermana estuvo siempre presente en las narraciones de las entrevistadas. El papel que juega la hermana dentro del ejercicio del cuidado de infantes en este grupo de mujeres es fundamental e implícitamente se considera como la indicada para hacerse cargo de los más pequeños del hogar cuando la madre se encuentra ausente. Sus experiencias dan cuenta que esta práctica la reprodujeron ellas mismas cuidando a sus hermanos menores o recibiendo cuidado por parte de sus hermanas mayores durante su infancia. Por tanto, la hermana suple a la madre como actora responsable cuando la situación así lo requiere, no conciben otra opción más viable que esta.

Cuando yo estaba chiquita, pues tengo un hermano que ahorita tiene 15 años. Cuando mi mamá lo tuvo prácticamente la que lo cuidó desde bien chiquito fui yo. Haz de cuenta que yo estaba jugando con un bebé, porque yo tengo 24 y él tiene 15. De hecho, yo lo llevaba al kinder al niño, a mi hermano yo le cambiaba el pañal, yo le daba bibi, todo eso y ahí fue donde yo fui aprendiendo a criar lo que es un bebé Por eso yo sé todo esto. (E1 05/12/2022)

También, mi mamá trabajaba y mi hermana mayor nos cuidaba. Es igual, haz de cuenta que lo que mi hijo mayor cuida a sus hermanos, pues mi hermana nos cuidaba a nosotros (23/05/2023)

Estas narrativas coinciden con diversas investigaciones que muestran que, en la dimensión simbólica del cuidado en Latinoamérica, sigue estando presente el modelo tradicional de familia, donde la madre es cuidadora y al hombre se le excluye pues su papel social es ser proveedor (García-Guzman, 2019; Genta 2020). Este modelo deposita a la mujer como la más apta para ejercer el cuidado dentro de la institución familiar. Se puede identificar en estas representaciones sociales el ser mujer como eje que orienta la forma de pensar el cuidado. Como lo menciona Scott (2008), la categoría género al momento de analizar los fenómenos, es un elemento que organiza las relaciones sociales y es una fuente primaria de las relaciones simbólicas de poder. El hecho de ser mujer, ha llevado a estas mujeres a representar el cuidado como un elemento que las configura como mujeres. No sólo a ellas, sino a las mujeres

que están a su alrededor. Refuerzan nuevamente la idea de la mujer como cimiento en el buen cuidado, media su ejercicio y los sitúa como actividad propia de la familia. Si no son ellas como madres, es otra mujer la que asume la responsabilidad porque no conciben una mejor opción.

Ahora bien, también el hecho de cimentar el buen cuidado de los infantes en la familia, hace que estas mujeres no confíen en otras instituciones para hacerse cargo de sus hijos e hijas cuando ellas están ausentes. Si bien, todas ellas han tenido la posibilidad de tener a sus hijos en guarderías gratuitas, enuncian no confiar en estos espacios de cuidado infantil. Esto, se vuelve un impedimento para resolver las necesidades de cuidado de sus hijos de maneras alternativas. Su desconfianza, no radica en malas experiencias dentro de estos espacios, sino de su imaginario que concibe a la familia como institución ideal en el cuidado de sus infantes y que, por descarte, cualquier otra institución la consideran como inadecuada:

Pues depende que tipo de guarderías porque a mí no me da seguridad. No, no me da seguridad... El cuidado que les dan, porque son muchos niños, no nada más es uno. Y digo yo, a veces si uno como mamá no tiene paciencia, ahora con tantos niños a tu cargo. Y lloran o se sienten mal, no le vas a poner la misma atención y menos porque no son tus hijos para sentir lo que los niños sienten (E3 28/12/2022)

Muchas veces entra la duda, cómo los estarán cuidando [en guardería]. O de que el niño ya llegó así y de ¿por qué llegó así? Aunque te lo expliquen, pero uno nunca está cien por ciento seguro, nunca sabes si es verdad lo que te dijo el personal (E6 05/05/2023)

Si está en una estancia o una guardería sí, ahí sería el gobierno por el tipo de personal que tienen laborando. O sea, puede una persona trabajar en guardería, pero luego no le tiene paciencia a un niño, aparte de que son muchos niños no nada más es uno (E7 19/05/2023)

Las experiencias aquí expuestas coinciden con investigaciones del contexto latinoamericano que afirman la persistencia de una representación social familista del cuidado (Genta, 2020; Batthyány et al., 2007; Méndez et al., 2017). Este familismo, provoca que exista poca confianza en los centros de cuidado, como producto cultural de concebir que la familia cuida mejor. Si bien, estos investigadores enuncian que un mayor número de centros de cuidado

infantil podría contribuir a solventar la necesidad de cuidado de calidad de los infantes durante la jornada de trabajo, son muy pocas las familias que las utilizan, resultados que coinciden con el bajo porcentaje de las participantes de esta investigación que han hecho uso de guarderías.

A decir de Buding et al., (2012), las actitudes culturales que atraviesan las políticas del cuidado basadas en un modelo hombre proveedor-mujer cuidadora, parecen dificultar la aceptación social del cuidado en otras instituciones que no sean la familia, lo que puede estar asociada a este rechazo o desconfianza en las guarderías. Este pensamiento se reafirma con la idea que plantean Batthyány et al. (2017), que entienden que, si bien este rasgo familista del cuidado es de corte cultural, también puede ser considerado una consecuencia de que en las sociedades latinoamericanas las mujeres que participan en la fuerza de trabajo no hayan nunca experimentado la opción de tener centros de cuidado universales, de calidad y que cubran sus requerimientos. Se entrecruza la idea del cuidado desde el pensamiento neoliberal, que lo excluye como trabajo que compete a los mercados y lo deposita como un asunto del individuo y por ende de la familia. Sucede un proceso dialógico en la configuración familista del cuidado, el modelo tradicional de familia limita la visión del cuidado como un derecho universal en las políticas del cuidado y a su vez los programas de cuidado que devienen de estas políticas refuerza la idea de la familia como mejor opción, porque la oferta de servicios de cuidado no cumple con los requerimientos que la sociedad requiere.

Es de destacarse que, si bien la familia aparece como la institución responsable ante el cuidado de los infantes, la figura del hombre no se incluye como un actor responsable ante esta tarea. En las narrativas de estas mujeres el padre de sus infantes queda excluido en este deber del cuidado, lo que parece coherente a la luz del modelo hombre proveedor-mujer cuidadora. Las empleadas entrevistadas que se encuentran separadas de su pareja, exponen de manera explícita las formas en que ellas han tenido que sacar adelante a sus hijos, sin la implicación del padre. En retrospectiva, señalan también esta ausencia aún y cuando estaban viviendo en pareja con el padre de sus hijos. Al hombre no se le cuestiona esta ausencia, se le justifica, se toma como un evento desafortunado, porque asumen que los hombres no cuidan. En algunos casos la separación del cónyuge fue la causa de esta ausencia paterna, en otros casos, la organización familiar cotidiana fundamentada en una división sexual del trabajo tradicional, lo excluye de sus deberes o actividades relacionadas al cuidado, reforzando modelos tradicionales

de género. Para estas mujeres, el padre no cuida, no forma parte de sus funciones como se observa en las siguientes experiencias:

No, de que no. Ellos casi siempre estuvieron conmigo, yo era nomás de que nomás voy a la tienda y regresaba y en esos 10 o 15 minutos si los cuidaba, pero de que dijeras pasar un día completo, no. (E2 20/12/2022)

Pues, casi no los cuidaba tampoco no era muy de así de cuidarlos. Aunque muy obligadamente a veces, pero no siempre. Siempre estaba dormido [risas]. Pero últimamente cuando ya él y yo ya tuvimos problemas él ya no trabajaba, y todavía pasaba ahí descansando (23/05/2023)

En todas estas representaciones sociales se puede ver el género, como un subsistema impregnado de creencias, valores y normas del deber ser de la mujer, que han intervenido en la comunicación social y en la conformación de la representación social del cuidado como un sistema global (Flores, 2010) mediante el cual se piensa esta tarea como femenina, se identifica a la institución de la maternidad y la familia como responsables, lo que orienta las maneras en que se ejerce esta práctica. Este deber ser de mujer impregna de significados específicos la representación social del cuidado infantil desde una perspectiva hegemónica, que tienen una relación indisoluble con el hecho de ser mujer-madre.

Esta perspectiva hegemónica impone también la idea de que el hombre no sabe cuidar porque no forma parte de su naturaleza. La división sexual del trabajo tradicional lo excluye como responsable de este trabajo y a su vez, desde el neoliberalismo se refuerza esta idea porque el cuidado es un asunto privado a resolverse dentro de la familia. Las mujeres entrevistadas, todas ellas con empleo fuera del hogar, condición que no ha impedido que dejen de asumir su responsabilidad ante el cuidado como un ideal para sus hijos. La ausencia del hombre en los discursos de estas mujeres, también embona en el papel que socialmente se les asigna como proveedor que realiza sus actividades fuera del hogar y que como afirma Grau (2014), para el hombre el tiempo enmarcado fuera de la jornada laboral es un tiempo para sí, no es un tiempo que sea destinado para el bienestar de los otros, lo que dificulta su implicación en estas tareas.

Federeci (2018) y Benería (2019) argumentan que, desde finales del siglo XIX, en el proceso de modernización, surge el modelo tradicional de familia, hombre proveedor mujer

cuidadora que hoy conocemos. Si bien siempre ha existido una división sexual del trabajo, fue a partir de la introducción del salario que empezó a haber una diferenciación en la valorización de los trabajos hechos para el mercado y los trabajos realizados en el hogar. Las tareas domésticas y el cuidado de las personas quedan relegadas a ámbito de lo privado, a la gratuidad y como deberes femeninos.

La obligatoriedad de la mujer como cuidadora y el espacio doméstico como lugar ideal para el ejercicio del cuidado de las personas, han creado históricamente una serie de desigualdades y desventajas para las mujeres, que hoy en día se ven en la cotidianeidad y en las políticas que distribuyen y organizan los cuidados en todo el mundo. Es por esto, que en el pensamiento social hegemónico sigue este deber ser femenino del cuidado, aún y cuando la mujer tenga un trabajo remunerado fuera del hogar. El hombre, de manera muy normalizada queda excluido de la responsabilidad de esta tarea y no se visualizan otras instituciones, como el Estado o los mercados, como corresponsables. Los mercados y el Estado como responsable de su regulación operan desde la lógica del capital y no ponen al centro la reproducción de la vida, pensamiento que se instala en el núcleo figurativo de estas representaciones sociales, porque ninguna de estas dos instituciones se percibe como responsables.

La construcción de representaciones sociales de los fenómenos es resultado de un grupo social específico, es decir, su naturaleza genética en la apropiación de los fenómenos no es generalizada, sino responde al contexto, experiencia específica y situaciones que determinan la identidad y la subjetividad particular de ese grupo (Castorina, 2010). Se entenderá entonces que la representación social del cuidado, no solo responde a la visión hegemónica, sino que se podrá de-construir y reconstruir a partir de las circunstancias específicas que envuelven las experiencias de cuidado de las empleadas del comercio al por menor. La precariedad laboral que viven como resultados de sus turnos inestables, sus bajos salarios y sus prestaciones insuficientes ante el cuidado, construye circunstancias a partir de las cuales emancipan sus formas tradicionales de ver el cuidado, y las adecuan a su experiencia cotidiana. En esta reconstrucción, también incide su aprendizaje social sobre ser mujer y los deberes implicados. La construcción de su subjetividad como mujeres que son madres, y como madres que se ven obligadas a generar ingresos, incide en la adaptación cognitiva del cuidado de sus infantes y en la orientación de nuevas prácticas que se ajustan a sus circunstancias de vida.

IV.3. Deconstrucción y reconstrucción del cuidado: representaciones sociales emancipadas como efecto de las condiciones laborales

Toda representación social tiene la propiedad de ser dinámica, porque se construye socialmente dentro de una cultura y, por tanto, es capaz de deconstruirse y reconstruirse conforme las exigencias del contexto y de las propias mujeres empleadas (Flores, 2010). Las representaciones sociales hegemónicas del cuidado antes expuestas, son reconstruidas por estas mujeres a partir de integrar las necesidades y exigencias que viven dentro del contexto neoliberal en el que se desenvuelven cotidianamente y las experiencias propias en el cuidado de sus infantes. Sus recursos laborales y sus recursos individuales las llevan a significar el cuidado de sus hijos atravesado por la distancia.

El trabajo remunerado es un asunto central en sus vidas, es un asunto de sobrevivencia personal y familiar, lo que se ve reflejado también en las formas que piensan el cuidado. Como expone Gabito (2013), las experiencias dentro del trabajo productivo, están siempre en constante interacción con otros ámbitos de la vida. El trabajo remunerado, es central en la organización de su tiempo. En lo cotidiano, a corto plazo, la jornada laboral enmarca y determina los tiempos que ellas destinan a otras actividades, entre ellas el cuidado de sus hijas e hijos; en el mediano plazo, establece una división temporal entre empleo y desempleo, interrupciones que como se expuso anteriormente, se relacionan a la falta de recursos económicos y personales con los que cuenta este grupo de mujeres. El tiempo, suele ser uno de los recursos que más carecen.

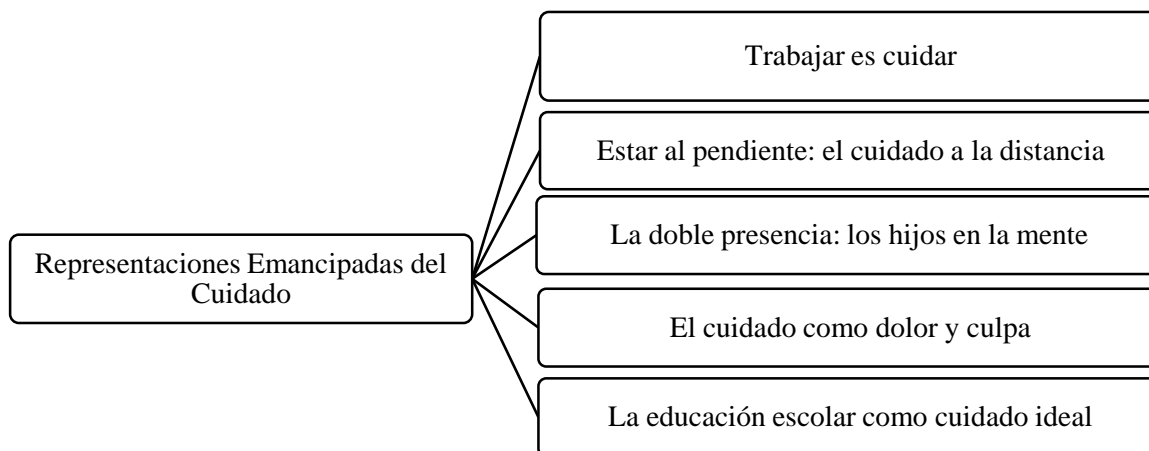
Estas mujeres definen el cuidado como resultado de la necesidad de adaptar su papel de madres a las exigencias de su vida laboral. Eso las lleva a la construcción de representaciones sociales emancipadas de la visión hegemónica. Estas representaciones sociales del cuidado se construyen a partir de nueva información y circunstancia en este grupo de mujeres, que si bien, no son totalmente incompatibles con la visión hegemónica, son configuradas a partir de adecuar el ideal del cuidado con sus propias circunstancias. Las representaciones sociales emancipadas del cuidado (Ben-Asher, 2003), las construyen a partir de que ellas adaptan y reconfigura nuevas formas de concebir y ejercer el cuidado de sus hijo e hijas desde las limitantes de su vida cotidiana. El contexto neoliberal que rige el mercado de trabajo en donde están insertas, limita que ellas ejerzan la figura ideal del cuidado que han construido a lo largo de su vida. Esta incongruencia entre la dimensión cognitiva del cuidado ideal hegemónico y la dimensión

cognitiva del cuidado bajo sus condiciones actuales, producto de su participación en el mercado de trabajo, hace que emerja una disonancia entre ambos conocimientos que obliga a estas mujeres a racionalizar sus actividades laborales y de supervisión de sus infantes como nuevas formas de cuidar.

La precarización laboral en la que viven, manifestada en sus bajos salarios, en la inestabilidad de su jornada laboral, en la alta capacidad de sus jefes inmediatos por sobre sus tiempos y el acceso insuficiente a prestaciones sociales de cuidado, son eje en la construcción de representaciones sociales emancipadas. La ausencia del padre de sus infantes también incide en estas nuevas representaciones. Como lo menciona Ariza (2006), desde la década de 1980 la caída de los ingresos en los hogares mexicanos ha precisado la incorporación de fuerza de trabajo femenina para ampliar el ingreso familiar, acarreado consigo una serie de implicaciones sociales. La reconfiguración de las formas de pensar el trabajo y el cuidado es una de estas implicaciones.

Figura 6

Representaciones sociales emancipadas de las empleadas del comercio al por menor



Nota. Elaboración propia

Este grupo de mujeres significa su empleo a partir de la incidencia que éste tiene en su vida y no se relacionan con las actividades laborales propiamente, ni con su desarrollo personal o profesional. La precarización y la necesidad de mayores ingresos se vuelven impulso que orientan su decisión de ingresar al mercado de trabajo. Por tanto, el significado que le dan a su trabajo productivo está relacionado al deber de otorgar bienestar a sus hijos e hijas. Lo ven como

una labor impuesta, que deben ejecutar y que está directamente vinculada al hecho de ser madres. Para ellas su trabajo significa sacar adelante a sus infantes, significa cuidarlos, trabajan por y para ellos.

Por mi hija, por eso trabajo, porque no le falte nada. y porque como yo sé que su papá no es constante, no tiene la responsabilidad, yo sé que mientras yo trabaje no le va a faltar nada. O sea, ni tanto de la escuela, ni de su salud, como cualquier actividad que ella tenga no le va a hacer falta (E3 28/12/2022)

Yo trabajaba en un abarroto... para solventar los gastos de los niños... Yo trabajo para solventar todos mis gastos... por las prestaciones. (E5 26/04/2023)

Porque son los que me motivan a que saque el trabajo. Porque uno sin ninguna razón a veces se da para abajo y yo tengo 3 motivos el cuál es por lo que no dejo de trabajar (E6 05/05/2023)

El trabajo desde la experiencia de estas mujeres se convierte en la forma que tienen para cuidar a sus hijos, refuerza su identidad de madres y su papel de cuidadoras. Garabito (2013) señala que, al momento de analizar el trabajo remunerado de las personas, se debe partir de entender que éste estructura la vida cotidiana, es un espacio donde se construye subjetividad y sirve también de acción social intersubjetiva. El escenario aquí planteado, muestra que el empleo de estas mujeres no está desvinculado de la dimensión doméstica y familiar. Es a través del trabajo remunerado que participan en otorgar bienestar a sus infantes. Se vuelve además una actividad que parece reforzar el modelo de la mujer como principal responsable ante esta tarea, aún y cuando, físicamente no se encuentren junto a sus infantes debido a sus horarios laborales.

En el caso de estas mujeres, el trabajo remunerado no les vale como elemento de conformación identitaria mediante las actividades propias del empleo. No es una actividad que la asuman para su crecimiento personal, que les proporcione plenitud o búsqueda de autorrealización. No se ven a ellas mismas como vendedoras, cajeras, apañadoras o intendentes. Se ven como madres que laboran para solventar las necesidades de sus infantes. Armijo (2016), Aspiazu (2013) y Batthyány et al. (2020) coinciden en que trabajadoras de nivel educativo y socioeconómico bajo no suelen ver el trabajo remunerado como un proyecto de vida, la necesidad de ingreso es la que las mueve a tener sus empleos. Si bien, como exponen

las investigadoras, estas mujeres son quienes más se acercan a discursos tradicionales de género en dónde la maternidad suele estar por encima de sus trabajos, aún y cuando sus condiciones de vida lo impiden. Es por esto, que las entrevistadas reconstruyen el significado del trabajo remunerado y lo representan como una nueva forma de cuidar.

La separación física producto de la jornada laboral, es otro elemento que incide en la reconfiguración de cómo se representa el cuidado. Racionalizan su ausencia en el ejercicio directo y la transforman en una estrategia que les supone brindar lo necesario a sus hijas e hijos. Por lo tanto, el cuidado al no poderse ejercer de manera directa, es transformado por estas mujeres como una actividad que se ejerce a la distancia. Consideran que cuidar significa estar siempre al pendiente de ellos, ver por ellos. Al ser mujeres con un empleo que conlleva gran parte de sus días y ante la imposibilidad de estar físicamente, adaptan el cuidado directo y lo convierten en cuidado indirecto. Para ellas estar al pendiente es estar presentes, no física, sino mentalmente y emocionalmente, conocer las necesidades, estar en contacto por medio de llamadas o mensajes, gestionar para atender los requerimientos y necesidades de sus infantes. Consideran que, como madres, estar al pendiente se traduce en la forma en que ellas pueden velar por el bienestar de ellos.

Cuidar es estar al pendiente de ella. El saber sus necesidades, el cumplir sus necesidades, el que, no sé. Si está enferma atenderla, si tiene en este caso que necesita cumplir también sus necesidades y estar al pendiente de que, si ya comiste, ya dormiste, porque no está toda la semana conmigo, entonces yo todas las noches le marco, oyes ya son las 9 y media, cómo te fue en tu día le pregunto (E3 28/12/2022)

Pues para mi cuidarlos es ver todo por ellos, buscar lo mejor, siempre estar para ellos. Todo lo que necesiten, en caso de que se enfermen siempre estar pendiente (E5 26/04/2023)

Pues igual sola, siempre he estado sola. Yo siempre procuro que tengan que comer, que estén entretenidos, que no tengan que salir de la casa y cosas así. O sea, estoy trabajando, pero estoy hablándoles de que, si ya comieron, de que ya hicieron la tarea, de que no se me vayan a salir y así (23/05/2023)

Estas narraciones evidencian que las entrevistadas siguen asumiendo la responsabilidad de este trabajo, el doméstico y de cuidado, llevándolas siempre a supervisar, gestionar y organizar las necesidades diarias de sus infantes. La capacidad que ellas tienen de estar presentes de manera simultánea en su empleo y en las dinámicas de sus infantes, es conocida como doble presencia. Esta doble presencia se ve reflejada también en la forma en que ellas dan seguimiento y organizan el diario vivir de sus hijas e hijos. Llevan mentalmente la agenda diaria de los infantes, y aunque ellas no puedan estar presentes físicamente, los acompañan con el pensamiento todos los días. Las siguientes narrativas dan cuenta de esto:

Incluso, siempre traigo lo que es un, donde pieza el calzado y ahí trae el horario. Ya que son las 12 ¡ah el niño ya salió del kínder!, ya son las 12 y media, los otros ya han de ir para la escuela, y así. (E1 05/12/2022)

En la mañana si estoy de que, ay son las 7 y media, marco !ey; ¿ya desayunó la niña?, ¿ya la van a llevar a la escuela?. Igual a las 11 y media o 12, !ey niño; la niña sale a tal hora para recordarle. En las tardes va a danza, mi mamá me marca, [nombre de entrevistada] ya voy por la niña, y yo en el trabajo (E3 28/12/2022)

Pues yo diría que siempre. Tener en mente sus actividades pues, yo sé que mi mamá me apoya en alguna como, por ejemplo, ahorita le está enseñando a que vaya al baño. Entonces, pues ya tiene su bañito y ahí poquito a poquito. Y pues, yo sé que ella si la lleva y eso, pero...en qué si cómo irá y cómo le está haciendo (E4 26/04/2023)

Estas representaciones sociales del cuidado, que piensan su ejercicio a la distancia, son el resultado de la imposibilidad de estas mujeres a la renuncia de sus empleos. Estos resultados contradicen lo expuesto por Pavalko y Artis (1997) que sugiere que el patrón que surge no es el de mujeres que renuncien a los cuidados a causa del empleo, sino que las mujeres suelen verse presionadas a reducir sus jornadas o renunciar a sus empleos, debido a programas gubernamentales insuficientes que no cubren la necesidad de cuidados y que son ellas quienes asumen la responsabilidad directa. Se puede observar que en el caso de las trabajadoras del comercio al por menor la situación no es así. Estas mujeres, han tenido que situar sus empleos por sobre el cuidado directo de sus infantes. Sin embargo, esto no necesariamente significa que hayan renunciado al cuidado, sino que se han visto en la necesidad de adaptarlo, no han dejado

de asumir su responsabilidad como madres, sino que la han moldeado para poder estar presentes a la distancia. La capacidad de dar respuesta a las necesidades de cuidado en su familia responde a su posición económica, educativa y cultural.

El cuidado a la distancia visibiliza lo que Pérez-Orozco (2021) denomina como doble presencia/ausencia, es decir, ese estar y no estar en el mercado de trabajo y en el trabajo de cuidado, y la angustia y limitaciones que tal escenario conlleva. La doble presencia/ausencia que señala esta investigadora es un concepto relacionado al conflicto estructural entre las lógicas del capital y la vida; da cuenta de la invisibilidad que el trabajo de cuidado tiene en la estructuración del mercado de trabajo en donde las jornadas laborales suelen ser un problema para solventarlo y se hace evidente las distintas estrategias individuales que las mujeres implementan en términos de gestión, tiempos, espacios y recursos. A decir de esta investigadora, la doble presencia/ausencia que vive la mujer dentro del sistema socioeconómico, es un fenómeno social que se está viviendo en colectivo.

Así también, esto lleva a observar cómo estas mujeres han desarrollado la capacidad de la omnipresencia, al lograr estar presentes en distintos lugares de forma simultánea. El desarrollo de esta capacidad, a decir de Grau (2014), se debe a que en el núcleo figurativo de las representaciones del buen cuidado subyace la idea de que la madre es quien cuida mejor. Está anclado en modelos tradicionales de género y empatan con una de las representaciones sociales hegemónicas que ellas mismas construyeron. Es decir, la responsabilidad asumida como madres las lleva a siempre tener estrategias para hacerse presentes con sus hijos. Y si bien, han desarrollado esta habilidad, no les es suficiente para erradicar el sentimiento de dolor y culpa que les supone esta situación. El dolor y la culpa forman parte de la dimensión afectiva de cómo se concibe el cuidado. Estos sentimientos se generan por la imposibilidad de estar físicamente presentes. Desean poder cumplir con su deber de madre a través de la atención directa de sus hijos, sin embargo, aceptan resignadamente que esto queda fuera de sus manos:

Sí, hay fechas de que, así como digo yo, ay no, no puedo estar con ellos. O cosas que yo siempre digo no, pues yo voy a estar con ellos en tal fecha y que no se me pueda dar. Es cuando uno siente... o cuando te fue mal en el trabajo y uno se le siente el mundo más chiquito y es cuando más empiezas a extrañar más (E2 20/12/2022)

Me dice "mamá salte de trabajar yo no te voy a pedir nada" o sea el estar lejos de ella es para mi lo más difícil [voz llorosa], es lo más más difícil, que pienso que...ella es muy fácil de decir (E3 28/12/2022)

Y si me da, como le digo, como que tristeza porque me dice "mamá ¿ahora si te vas a quedar conmigo?" y yo le digo "no mi amor, tengo que trabajar, pero ya ves que llego en la tarde, te compro lo que tú quieras" le digo, no sé hacemos algo juntas también, porque se me hace feo dejarla sola (E7 19/05/2023)

El sentimiento de dolor y culpa de estas mujeres, forma parte de los afectos que se producen a través del cuidado. Gutiérrez-Rodríguez (2013) plantea, además, que estos afectos son transmitidos siempre en espacios definidos por desigualdades locales y globales, es decir, dentro del espacio de trabajo se generan estos sentimientos sobre el cuidado de sus hijos producto de la desigualdad que viven como mujeres, como empleadas de baja cualificación y como madres. En la dimensión afectiva del cuidado incide el contexto en donde éste se genera. La distancia entre madres e infante, las lleva a que representen el cuidado de sus hijos como culpa y dolor. Esta distancia es producto de las jornadas laborales que atienden, en un sector económico caracterizado por la poca estabilidad en los horarios y por la poca empatía hacia sus empleadas en relación al tiempo extra laboral necesario para atender las otras dimensiones de su vida. Reconocen su impotencia ante esta situación. Desde la visión hegemónica, el cuidado siempre es visto como amor y entrega maternal, por tanto, estas mujeres se emancipan de esta mirada porque sus circunstancias lo llevan a concebirlo como dolor, debido a que no pueden cumplir el papel que socialmente les ha sido impuesto como cuidadoras.

En el núcleo figurativo del cuidado siempre está la noción de bienestar. Este bienestar lleva a pensar las distintas formas de pensar el cuidado ideal. Por tanto, el cuidado ideal cambia de acuerdo al contexto histórico, la cultura y las características propias del grupo social que lo piensa. Para las entrevistadas, una de las formas del cuidado ideal se relaciona con brindar a sus infantes herramientas necesarias para que al crecer puedan desenvolverse sin problemas en la vida. La experiencia de ellas, de no tener un mejor nivel educativo que les permitiera acceder a mejores oportunidades laborales, les indica los puntos clave a retomar para poder brindar buen cuidado a sus hijos. Es por esto que, la educación escolar, de manera reiterada, aparece como base en el buen cuidado. Que sus hijos e hijas vayan a la escuela, se vuelve fundamental en su

misiva como madres. La educación escolar les representa dar la oportunidad a sus infantes de forjar un futuro con mejores condiciones de vida de las que ellas tienen actualmente:

Pues criarlo para mí es, pues enseñarles cosas buenas, no cosas malas. Enseñarles lo que está bien y lo que está mal. Como, por ejemplo, bueno, yo les digo a mis hijos que yo, de mi parte lo único que yo les puedo dejar es la escuela. Porque si ellos no estudian, pues de grandes no van a ser nada (E1 05/12/2022)

Su estudio. Porque es algo ya con lo que, el estudio te queda para siempre. Algo que yo no quise tomar, me arrepiento. Y el estudio a ella ya le va a quedar, se va a defender. Se va abrir puertas todo esto. Lo que ella quiera estudiar, será lo que ella decida (E7 19/05/2023)

Qué luche por lo que quiera ella. Si ella [su hija] quiere algo, si ella quiere una carrera muy bien y eso, hay que apoyarla en todo. (E9 24/05/2023)

Jodelet (1986) explica que existe un proceso de objetivación en la conformación de las representaciones sociales. Este proceso se encarga de transferir algo que está en la mente en algo que está en el mundo físico, permitiendo a las personas a través de sus prácticas o actos del habla manifestar lo abstracto. Por tanto, la representación del cuidado ideal como acceso a la educación escolar, es una forma de hacer concreto la noción de bienestar que subyace en el cuidado. Se materializa la idea de que las madres trabajadoras cuidan bien a sus hijos/as a partir de brindarles la oportunidad de estar estudiando. Además, en el proceso de anclaje de esta representación, el nuevo conocimiento que deviene de darle sentido al cuidado, es decir entenderlo como educación escolar, lo convierte en una categoría que permite al grupo de mujeres integrarlo en sus formas de pensar el cuidado, instrumentalizando este nuevo objeto (Arruda, 2010). Este proceso de anclaje, permitirá el enraizamiento social de esta representación del cuidado (Jodelet, 1986) permitiendo darle un significado y utilidad.

Por tanto, la objetivación del cuidado como educación escolar y el significado y utilidad otorgado a esta representación mediante su anclaje social, permitirá articular las funciones básicas de toda representación social: la función de saber, que permite a estas mujeres entender y explicar su realidad social, es decir, su imposibilidad de estar físicamente con sus infantes y las alternativas que tienen de poder brindarles buen cuidado a través de su escuela; la función

de elaborar su identidad social y personal, como madres, como mujeres y como trabajadoras poco cualificadas; la función de orientar su práctica relacionada al cuidado, adaptándola a lo que ellas pueden proporcionar y consideran bueno; y la función de justificar su postura y comportamiento ante las formas en las que ellas cuidan (Abric, 2001).

La representación social del cuidado ideal como educación escolar para sus infantes es resultado de integrar sus propias experiencias, sus condiciones de vida, la noción de bienestar y su papel de madre. Ellas, buscan que sus infantes una vez que crezcan no reproduzcan su propia experiencia de vida en relación a sus puestos de trabajo, que como se ha evidenciado, se caracterizan por tener muy pobres condiciones y pocas posibilidades de crecimiento. Es emancipada, porque desde la visión hegemónica la mujer cuida directamente, es ella en lo personal quién interviene en la crianza de sus hijos e hijas. Pensar en el cuidado como el acceso a la escuela, la separa de esta visión, pero explica su postura frente a esta idea, porque reconocen que en ellas mismas la falta de preparación formal ha sido una limitante para acceder a mejores condiciones de vida.

Las representaciones sociales del cuidado desde esta perspectiva emancipada exponen la incidencia que tiene la organización laboral del tiempo en sus vidas. La imposibilidad de acceder a horarios estables que les permitan administrar el tiempo designado a sus infantes las lleva a transformar las formas en que piensan y ejercen los cuidados. También se evidencia la ausencia del hombre en esta misiva del cuidado infantil. Esta ausencia, debilita aún más los recursos con los que cuentan estas mujeres, porque no se puede contar con el padre para el ejercicio directo, en el aporte de ingresos económicos que les desfoguen tiempo laboral o en la asunción de su responsabilidad que les permita disminuir su carga mental. Permanece la visión hegemónica del cuidado que excluye al hombre en estas tareas, pero que en el caso que aquí compete, esto orienta aún más la emancipación de estas representaciones porque encrucece la falta de opciones que estas mujeres tienen.

Ahora bien, estas nuevas formas de ejercer y de pensar el buen cuidado, aunque separadas de las formas tradicionales, parecen estar ancladas en estos modelos del cuidado. Se emancipan, porque se adecuan y se transforman en nuevos objetos. Sin embargo, la dimensión simbólica parece seguir fundamentada en el amor, en la figura de la madre y la familia como principales responsables. También, se ha adecuado una nueva forma de ver el bienestar a partir

de resaltar la importancia de la educación como consecuencia de sus propias carencias. Estas representaciones emancipadas permiten que estas mujeres sigan cuidando, aún y cuando no estén presentes. Se hace evidente en este escenario diversas opresiones vividas, donde la posición económica, educativa, cultural y de género se entrecruzan (Robinson, 2018), llevando a entender las decisiones que estas mujeres han tomado, desde sus posibilidades dentro de un mercado de trabajo que las obliga a permanecer insertas debido a su propia necesidad y a depositar el cuidado directo de sus infantes en otras personas, pero sin renunciar a esta responsabilidad.

Harling (2010) desde la teoría del punto de vista feminista, también coincide con esta mirada interseccional, porque la ubicación social en la que estas mujeres se encuentran las ha llevado a generar un nuevo conocimiento del cuidado opuesto a la visión dominante, al menos en su forma. La vida y condiciones de estas mujeres, coartada por la responsabilidad socialmente impuesta de productora de seres humanos y de bienes, les ha proporcionado una mirada diferente para reconocer la realidad social en la que ellas están ubicadas. Por lo tanto, como afirma Arruda (2002), estas representaciones sociales no son una imagen propiamente de su realidad, sino una interpretación, una traducción de esta realidad vivida, que lleva al objeto de conocimiento a una transformación constante. Las formas de representar el cuidado son dinámicas y variables.

En estas formas emancipadas sucede lo que Festinger denomina disonancia cognitiva (García-Allen, 2022). Todo el sistema de valores y creencias que este grupo de mujeres generó a lo largo de su vida acerca del cuidado materno, entra en disonancia con las formas en las que ellas mismas han tenido que ejercer este cuidado debido a las dificultades cotidianas con las que se enfrentan. Ambos conocimientos no son coherentes, por lo tanto, las nuevas formas de cuidar se racionalizan porque entran en conflicto con el modelo ideal. Como Ovejero (1993) explica, al tener que tomar una decisión en contra de las creencias y valores antes establecidos, sucede una disonancia, que las lleva a infravalorar los elementos disonantes con el fin de disminuir el conflicto y a sobrevalorar los aspectos positivos de la alternativa elegida. Entonces, lo que parece una distorsión, modifica el sentido del objeto, es decir, del cuidado y lo adapta a los deseos y necesidades de quién lo representa (Arruda, 2002).

Ariza (2006) argumenta, como en el caso de la fuerza laboral femenina, el hecho de integrarse a los mercados de trabajo no las ha exentado de la responsabilidad de la crianza,

generando siempre una tensión en el uso del tiempo de las mujeres. Girón (2021) afirma también que, aunque de manera generalizada ha habido un aumento en la educación y la participación de las mujeres en el ámbito laboral, esto sigue sin ser acompañado en un cambio en el orden tradicional de género dentro del trabajo doméstico y la crianza. Esto se puede observar en las formas en que estas mujeres representan el cuidado de sus infantes. Las construcciones de género y el contexto neoliberal son ejes en este proceso de reconstrucción. La disonancia cognitiva de ambos fenómenos conlleva a la necesidad de racionalizar las nuevas prácticas y resignificarlas como cuidado.

IV.4. Cuidado materno y corresponsabilidad: de lo institucional a lo cotidiano

Cuidar es una actividad que para estas mujeres forma parte del sostenimiento de la vida de sus infantes, abona a la reproducción social del contexto al que pertenecen, proporciona bienestar y se ejerce en la cotidianeidad de su vida. El cuidado de sus infantes, desde su experiencia, se encuentra mediado por patrones y representaciones de ser mujer-madre, de su papel dentro de la institución familiar y dentro del mercado de trabajo en el que están insertas. Además, desde sus dinámicas diarias se logra evidenciar la organización social que se da en la sociedad que habitan, básicamente cimentada en la familia y en las mujeres. El cuidado desde su dimensión material, como un trabajo más que deben ejercer, se ve trastocado por las condiciones precarias en las que viven. Les supone un costo temporal, que generalmente se ve traslapado con el tiempo laboral. Y desde su dimensión afectiva, se transmuta entre labor que debe ser producto del amor a labor que supone angustia.

En este sentido, el siguiente subapartado pone en evidencia las experiencias de este grupo de mujer al momento de buscar conciliar lo cuidados maternos que ejercen y su papel como empleadas, dentro de un contexto, que como se ha expuesto a lo largo de esta tesis, funciona desde la lógica de los mercados al no reconocer e integrar en su estructura la necesidad de las demás actividades que sostienen la vida. Estas vivencias suceden dentro de marcos normativos que regulan sus actividades laborales y familiares.

Si bien, actualmente existen leyes laborales vinculadas al cuidado, como los son las licencias maternas, el servicio gratuito de guarderías y el derecho a hora de lactancia materna, siguen persistiendo conflictos al momento de conciliar las actividades de crianza con las actividades asignadas por el mercado de trabajo, porque las normas que regulan el trabajo

productivo lo siguen priorizando por sobre el cuidado (Tokman, 2006). Existe una evidente desvalorización del cuidado en el entorno laboral, que se ha hecho evidente al caracterizar las condiciones laborales en las que este grupo de mujeres vive y el poco uso que le dan a sus prestaciones sociales relacionadas al cuidado de sus infantes.

Ahora bien, el caso de estudio que aquí se expone, coincide con las afirmaciones de Armijo (2016) sobre el pobre papel que juega el Estado en el contexto latinoamericano al no impulsar políticas de cuidado fundamentadas en una igualdad de género y en una distribución más equitativa entre instituciones sociales y la ausencia de esta demanda por parte de la sociedad. Esto, probablemente como producto de la construcción subjetiva de ellas mismas como responsables ante el cuidado y de la visión neoliberal que desconoce la responsabilidad que el mercado debiera asumir con su fuerza de trabajo. Ambos aspectos configuran el tipo de relación que ellas tienen con los distintos actores con los que interactúan en su cotidianeidad y el tipo de recursos a los que pueden acceder.

Esto, aunado a que el sector del comercio al por menor en Culiacán, sigue operando desde una perspectiva neoliberal que busca reducir los costos que supone su fuerza de trabajo. Se encuentra entonces que, en estos espacios, las prestaciones sociales son otorgadas en lo formal, pero no siempre en lo sustantivo, las jornadas laborales son flexibles a discreción patronal, dificultando en general que sus empleadas puedan organizar su vida cotidiana en torno al cuidado de sus infantes. Este es un grupo de mujeres que vive la imposibilidad de renunciar a sus empleos, porque es un trabajo impuesto por la necesidad. Las experiencias manifestadas por ellas, se organizan a partir tres miradas con relación a la conciliación: los conflictos que surgen; las estrategias utilizadas para solventar estos conflictos; y las demandas de corresponsabilidad a partir de su propia experiencia. Cada una de estas dimensiones, se alimenta de distintas situaciones que estas mujeres han utilizado para salir adelante en su misiva de trabajar y ser madres.

Conflictos

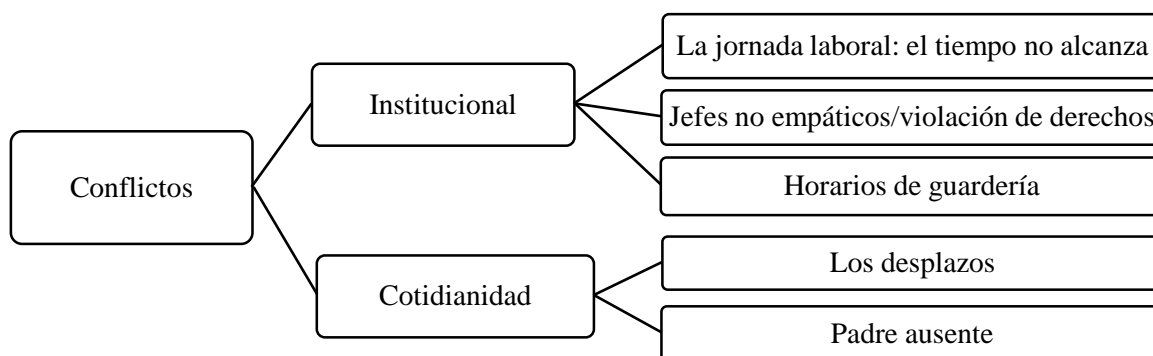
Los principales conflictos que se les presentan a estas mujeres al momento de conciliar entre sus actividades laborales y de cuidado, tienen relación con la administración del tiempo, del espacio y las interacciones que establecen con los actores dentro del ámbito laboral. Los

conflictos se pueden enmarcar desde el ámbito institucional y el de la cotidianidad. En ambos espacios se puede observar las limitantes que estas mujeres tienen en cuanto a recursos materiales y simbólicos para poder resolver los problemas que se les presentan.

Como Scott (2008) afirma, el género supone una forma primaria de relaciones de poder que coloca a las mujeres como grupo social en desventaja y que supone la raíz de múltiples desigualdades. Su condición de mujer y madre es fundamento para que vivan las desventajas en las que se encuentran. También intervienen en estos conflictos, además de su género, su posición social en cuanto a su escolaridad, que las hace estar en puestos de trabajo de poca instrucción con condiciones precarias que las lleva a un limitado campo de acción para establecer acuerdos dentro del espacio laboral y con pocos recursos materiales para cubrir el cuidado de sus infantes mediante servicios privados. Finalmente, la lógica neoliberal a partir de la cual se crean las condiciones laborales en las que ellas están insertan, es otro factor presente en sus problemas diarios. Todo esto en conjunto, las lleva a enfrentarse con los conflictos que aquí se exponen.

Figura 7

Conflictos en la conciliación laboral y de cuidado



Nota. Elaboración propia

Desde la experiencia de las entrevistadas, surgen tres problemas de corte institucional que ellas perciben como barreras para poder desenvolverse de manera plena en su empleo y en el cuidado de sus hijos e hijas: las jornadas laborales, las actitudes poco empáticas de sus superiores y los horarios que cubren las guarderías. Estos conflictos se ciñen a sus espacios laborales, específicamente a la normativa que configura las características de su empleo, a las

interacciones que establecen dentro de este marco y a la cobertura que tienen las prestaciones sociales a las que tiene derecho.

En los discursos, las jornadas laborales de todo el día, es una situación que para ellas representa un problema difícil de superar. Estas jornadas tienen la característica de tener descansos intermedios para comer que les alarga aún más el tiempo fuera de su hogar y les complica la organización de su tiempo extra laboral, porque la distancia entre su hogar y su espacio de empleo es larga. Para estas mujeres el principal conflicto es que el tiempo no alcanza. Lo anterior se puede observar en los siguientes fragmentos:

Pero ya que empezaron a ir los niños a la escuela no me alcanzaba el tiempo. Lo que es del niño del Kinder, porque no lo podía alistar y nada de eso [su hora de entrada a su empleo es la misma que la entrada del kínder] (E1 05/12/2022)

Porque allá no hay tanto trabajo en El Dorado [sindicatura de Culiacán]. Entonces, está [nombre de empresa del comercio regional al por menor], pero yo no quería trabajar todo el día y en [nombre de empresa] se trabaja todo el día (E2 20/12/2022)

Porque yo entro acá al trabajo a las ocho y media y he salido hasta las siete y media pues prácticamente es todo el día. Entonces, la bebé está desde muy temprano hasta que yo llego a la casa está con mi mamá y pues si quisiera tener la oportunidad de tener más tiempo para ella porque pues no sé de alguna parte no me siento muy bien de algunas cositas, pero igual es necesario el trabajo (E4 26/04/2023)

El papel que juegan sus superiores, en la administración de su tiempo laboral y el otorgamiento de sus derechos, es otro elemento que les supone complicaciones, sobre todo cuando se encuentran con actitudes poco empáticas. Las entrevistadas señalan que constantemente están supeditadas a las decisiones personales de sus jefes, como se ha evidenciado en el primer apartado. Si bien, están inscritas en el IMSS, lo que les provee licencias por maternidad, servicios de salud, servicio de cuidados, ausencias con goce de sueldo por enfermedad, entre otros, esto no garantiza que ellas puedan ejercerlos. La capacidad que tienen sus superiores, son para ellas un obstáculo que les dificulta al conciliar el ámbito laboral y

familiar, porque consideran que se les niegan sus derechos. Estas trabajadoras comparten su experiencia:

En la zapatería [nombre de la empresa] la prestación del seguro social se da hasta los 6 meses, pero si la trabajadora no la reclama no la dan. (DC. EI2)

Dice que en recursos humanos evalúan a cada una de las trabajadoras y cuando se dan cuenta que son totalmente ignorantes hacen con ellas cosas que la entrevistada menciona como "violencia laboral". Por el contrario, cuando en recursos humanos conocen que las trabajadoras saben de sus derechos y de las leyes, no las molestan tanto. Se vuelven más respetuosos (DC. EI3)

Como a mí en mi caso, no me dieron, se supone que deben dar hora de lactancia, salir una hora antes y a mí no me la dieron. Yo tenía mi horario normal y según lo que yo tengo entendido te tienen que dar tu hora para que tu bebé tenga su lactancia./ ¿LA SOLICITASTE?./ Si le comenté que es así. No respetan las leyes. Ella pone su regla a como ella quiere, a cómo ella ve que según está bien (E9 24/05/2023)

Esto hace pensar en la vulnerabilidad que tienen las trabajadoras con un nivel de escolaridad bajo y con desconocimiento total de sus derechos laborales, sobre todo porque trabajan en empresas formales registradas ante el IMSS, pero que de alguna manera buscan evadir el otorgar estos derechos. Su experiencia en cuanto a las interacciones con sus jefes inmediatos, hace suponer desde una mirada interseccional, que al ser puestos de baja cualificación y ante la misma necesidad que ellas tienen de ese ingreso, por un lado, las orilla a no exigir lo que por derecho les corresponde por miedo a perder sus empleos, por otro lado, facilita que el personal que está a su cargo tenga la capacidad de negarles permisos o derechos mediante los cuales pueden resolver sus problemas personales. Los recursos que a partir de su trabajo remunerado puedan tener para resolver el cuidado de sus infantes, se ven cuarteados ante esta situación. Dejándolas en un círculo de vulnerabilidad.

Señalan, además que, si bien cuentan con el derecho a servicio gratuito de guardería, este no cubre de manera integral su jornada laboral y no les resuelve el cuidado de sus infantes. Por tanto, el horario que manejan las guarderías del seguro social es un problema en dos sentidos.

Primero, porque es la causa de que algunas empleadas decidan no ejercer esta prestación social. Segundo, porque quienes sí utilizan el servicio, tienen problemas con la puntualidad en sus centros de trabajo, debido a que no alcanzan a estar dentro de los tiempos que la jornada laboral lo requiere.

No pues de las guarderías no, lo único que yo he escuchado de mis compañeras es de que, que son, que trabajan las puras 8 horas y ellas tienen que salir corriendo por los niños a la guardería. Hay compañeras que entran de 8 a 4 y por lo mismo, por el horario de la guardería y pues, no hay personas que tienen quién vaya por ellos y cosas así y ellas salen corriendo a la guardería. Y pues es lo que digo, está muy, está como muy, no te permite trabajar tu horario porque ya andan a las carreras (E2 20/12/2022)

Por ejemplo, para que las trabajamos en la tarde, los dejas en una guardería y a qué hora vas y lo recoges. Si lo dejas no hay, apenas las de paga y son a las 5 o 6 de la tarde. Pero las que trabajamos hasta la noche, no hay ningún lugar que te los cuide, póngale que de 2 a 7 o de 2 a 8 (23/05/2023)

Estos conflictos ponen en evidencia que pensar en el bienestar colectivo en términos del cuidado de los infantes no empata con la lógica del mercado desde una perspectiva neoliberal. Es contradictorio que los horarios de los servicios de cuidado que se ofrecen como prestación social a la cual se tienen acceso por medio de sus empleos, no concuerden con los horarios laborales. El Estado, en este sentido, no ha sido garante de regular esta discordancia, y son las mismas mujeres las que sufren las consecuencias. El tiempo es uno de los principales recursos para atender las necesidades que se presentan, sin embargo, estas mujeres lo tienen limitado debido a las jornadas laborales que atienden. No tener tiempo las deja en posición vulnerable, con el riesgo de separarse de sus hijos, de que éstos se encuentren en situación de abandono cuando no cuentan con redes de apoyo o ingresos para pagar el costo de un cuidador o con el riesgo de abandonar sus empleos actuales. La dimensión humana no se encuentra tomada en cuenta en las jornadas de trabajo de este sector económico.

Como lo señalan Brandão-Vazquez y Silva-Falcão (2019), ciertas políticas que regulan las actividades laborales nutren un sistema que lleva a las mujeres a vivir una explotación en términos de tiempo, explotación que se vivirá de manera más cruda en mujeres con pocos

recursos económicos, porque la necesidad las lleva a permanecer en empleos muy precarizados. Se puede observar, que se crean conflictos porque el factor tiempo productivo se traslapa con el trabajo reproductivo, con serias consecuencias sobre el derecho de la mujer a cuidar y el de los infantes a ser cuidados por sus madres como consecuencia de no tener disponible el tiempo necesario para estar presentes físicamente.

También parece verse reproducida institucionalmente la premisa neoliberal a través de la actitud de los superiores de estas mujeres. Sus experiencias dejan ver una lógica que prioriza las necesidades de la empresa y que, considera que los problemas de su fuerza de trabajo deben ser resueltos en términos individuales. La empresa, mediante su personal, no se hace responsable. Este panorama laboral y los conflictos que devienen de las condiciones que se presentan aquí, deja fuera al cuidado como un asunto de derechos. Pautassi (2010) plantea que la premisa de que el cuidado sea una prestación dirigida exclusivamente a las mujeres que desean insertarse en el mercado de trabajo es una premisa falsa, porque deja fuera el cuidado como un derecho universal, que debe ser garantizado mediante instituciones públicas, las cuales deben elaborar un presupuesto y gestionar los procesos a partir de los cuales se pueda acceder a este apoyo estatal.

Ahora bien, también se gestan conflictos en la conciliación de este grupo de mujeres fuera del tiempo enmarcado en la jornada laboral. Un problema al que constantemente se enfrentan y estuvo siempre presentes en las narraciones, es el tiempo que requieren para los traslados entre su hogar, su lugar de trabajo y las actividades extra laborales que requieren realizar. Los traslados diarios en autobús, medio de transporte en el que se desplazan diariamente, son tardados, cansados y en ocasiones les hacen perder ingresos. Se convierten en una barrera a superar dentro de la organización de su vida cotidiana porque alargan el tiempo fuera del hogar. Es una actividad que intensifica el conflicto de la falta de tiempo. Sirvan de ejemplo los siguientes testimonios:

Yo de ella si batallé mucho porque ella estaba aquí, entonces ella entraba a la 1:30 a la escuela y yo entraba a las 6 de la mañana al trabajo, entonces yo salía del trabajo a las 12 porque vivíamos a casi una hora de aquí [del lugar de trabajo] entonces, salía de mi trabajo a las 12 llegaba casi a la pura 1, ella ya estaba lista nomás para yo llegar y peinarla y algo rapidito y terminarla de alistar

y vamos a agarrar el siguiente camión iba y la dejaba en su escuela, yo me regresaba y agarraba otro camión para venirme acá al trabajo y hacia dos horas (E2 20/12/2022)

Yo como siempre en el trabajo, no me conviene irme hasta mi casa a comer porque pierdo dinero (D.C. E11)

Normalmente traigo comida y como ahí o compro ya sea algo. Casi nunca me voy a la casa porque está muy retirado y en lo que yo llevo como...entonces nada más comería y ya me tengo que regresar (E4 26/04/2023)

Estas mujeres suelen trasladarse en autobús, lo que supone también que el tiempo se alargue. Cabría reflexionar si el hecho de que contaran con automóvil supondría una disminución del conflicto que les genera tener que permanecer en su espacio de trabajo durante el tiempo destinado a la comida, alargando así el tiempo de su jornada laboral. También, cabría cuestionarse sobre la responsabilidad del Estado para garantizar un transporte público de calidad, que cubra las necesidades de sus ciudadanos. Por los salarios que perciben estas mujeres, el tipo de desplazo al que tienen acceso es el transporte público.

Finalmente, como se ha expuesto anteriormente, la ausencia del hombre en las actividades de cuidado de sus infantes es una cuestión que les complica su conciliación. Esta situación deviene de su propia experiencia, porque los padres de sus hijos no han asumido su cuidado de manera directa, convirtiéndose en un conflicto al momento de ellas hacer compatibles sus actividades laborales con la crianza. Los cónyuges de las entrevistadas han estado ausentes del cuidado en dos sentidos: desde la perspectiva económica y desde la perspectiva del cuidado directo. Las narraciones de las empleadas que se encuentran separadas del padre de sus infantes exponen que ellas a partir de la separación han tenido que sacar adelante a sus hijos e hijas, sin que el padre se implique. En el caso de quienes continúan viviendo en pareja, declaran que al padre siempre se le justifica el no involucrarse en este tipo de tareas. Se puede observar una marcada división sexual del trabajo tradicional que excluye al hombre de las tareas de cuidado. Este tipo de distribución dentro de la familia supone un conflicto importante para estas mujeres.

No, nada, nada. Era un tipo así machista. Así de que no lo miraba en ese tiempo así, pero ahora digo yo no pues sí machista, no me ayudaba siquiera a barrer cuando estuve en las dietas, no me ayudaba con nada, ni de perdida echar la ropa a la lavadora, nada, nada, lo que es nada, ni hacer la comida (E2 20/12/2022)

Pues es mucha responsabilidad y luego más sola, como mamá soltera. No es que los descuide, sino que tienes que empujarte en las cosas pues, tienes que trabajar para sacarlos adelante tienes que dejarlos tiempo y tal vez no verlos en cierto tiempo. Porque yo casi no veo a mis hijos, estoy lejos de ellos y así... Si yo tuviera el apoyo pues de su papá a lo mejor fuera muy diferente. Yo estuviera allá o ellos estuvieran aquí conmigo y fuera diferente (E6 05/05/2023)

La ausencia del hombre deja en evidencia que el modelo de familia hombre proveedor-mujer cuidadora configura sus relaciones familiares. El trabajo de cuidados no es responsabilidad del hombre, por consiguiente, su ausencia, aunque se sufre se entiende como un aspecto natural, reproduciendo una postura hegemónica del cuidado como asunto femenino. Se deja ver también, que el hombre está ausente de su responsabilidad económica lo que, en principio, llevó a alguna de estas mujeres de insertarse en sus puestos de trabajo y verse obligadas a permanecer en ellos. Bozalek (2004) habla del término irresponsabilidad privilegiada, es decir, la capacidad que algunas instituciones y actores tienen de elegir las responsabilidades que van a asumir debido a que ostentan un gran poder legitimado por la sociedad. La figura masculina, en el contexto social donde estas mujeres se desenvuelven, es capaz de elegir sus responsabilidades, por eso al hombre se le justifica su ausencia en cuanto a su paternidad. Porque a final de cuentas, es la madre quien sabe y debe cuidar.

En general, los conflictos que se observan, tanto desde la dimensión institucional como desde la dimensión de la cotidianidad están atravesadas por una marcada división sexual del trabajo tradicional que deposita en las mujeres la responsabilidad del trabajo doméstico y de crianza. La organización del tiempo, el tipo de interacción y normas a través de las cuales están mujeres experimentan sus dinámicas diarias entre la familia y su empleo, refuerzan este modelo. Se visibiliza esta distribución desigual dentro de las dinámicas familiares y dentro de las dinámicas laborales. Hirata y Kergoat (1997) señalan que la distribución de tareas entre sexos y desvalorización de las tareas que son competencia femenina, nació históricamente a la par de

capitalismo. Desde sus inicios, la lógica del capital no empata con la lógica del bienestar colectivo y, por tanto, no encaja con la lógica del cuidado como parte de este bienestar. Es por esto, que la organización social del cuidado sigue depositando en la institución familia y dentro de la familia en la mujer. Terminan siendo las mujeres las responsables últimas de esta tarea. Se reafirma lo que la economía feminista viene denunciando desde hace décadas, se estructura la economía de la vida bajo los principios de los mercados, lo que deviene, en una crisis de cuidado.

Hernández-Cervantes (2020) llega a la conclusión de que es necesario un cambio profundo en el orden de género basado en esta división sexual del trabajo que no da reconocimiento al trabajo doméstico y de cuidados como un aporte del mismo nivel a aquellos trabajos productivos en términos de bienes y servicios. Es por esto que, si el cuidado es concebido como actividad de mujer y ajeno al ámbito del mercado de trabajo, como se puede ver desde la experiencia de estas mujeres, esta actividad no será tomada en cuenta como aspecto a considerar al momento de establecer las jornadas laborales. Se asume, que estas mujeres, resolverán sus problemas a partir de sus propios recursos, porque a la empresa no le corresponde resolverlos, no es su responsabilidad. El Estado también se encuentra ausente como responsable en los discursos aquí expuestos.

Los cambios que se generaron desde la década de 1980 en el mundo del trabajo, cuando se pasó de un Estado de bienestar a un régimen desregulado y liberalizado, ha determinado desde entonces políticas públicas a favor de los mercados (Girón, 2021), políticas que atraviesan la cotidianidad de estas mujeres, y que en general le suponen conflictos en la organización de sus dinámicas diarias. La experiencia en cuanto a los conflictos que las entrevistadas señalan son producto de una marcada separación entre los principios que rigen el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. El cuidado, entendido como cualquier tarea imprescindible para asistir, ayudar o dar soporte a las personas dependientes (Torns, 2009) forma parte del quehacer diario de estas mujeres por el hecho de ser madres. Como mujeres y como madres este rol lo tienen asignado socialmente y ellas de manera contundente buscan cubrirlo.

En la falta de tiempo debido a las jornadas laborales, la actitud poca empática de sus jefes y los horarios que no cubren en su totalidad la jornada laboral, parece estar enraizada una desvaloración del aporte que estas mujeres tienen en el bienestar cotidiano de las infancias a través el cuidado. Como argumenta Massó (2015), se vive una situación estructural en el mundo

del trabajo remunerado que no favorezca ciertas pautas de crianza, lo que supone subordinar ciertos valores del cuidado a los valores de la eficacia productiva. Estos principios están alineados a la lógica neoliberal que rige hoy en día los mercados de trabajo.

Está también presente esta lógica desde la racionalidad del individualismo y del sujeto visto como empresa (Laval y Dardot, 2013), quien debe ser responsable de proveerse sus propios recursos. Esta postura hace que los jefes de estas mujeres consideren que deben ser ellas mismas quienes se procuren la solución a sus problemáticas. No ven la larga jornada laboral como un problema, porque asumen que ellas mismas son quienes eligen estar en estos empleos. Si la jornada de sus empleos son un conflicto, entonces ellas pueden elegir cambiarse a otra empresa que se amolde a su necesidad. También, esta ética del “ayúdate a ti mismo” hace que estas mujeres, no se asuman como sujetas de derechos, que las lleve a exigir mejores condiciones laborales, horarios más amplios en la guardería por ser parte de sus prestaciones. En estos conflictos, se ven también como estas mujeres descartan la idea del Estado como un actor que debe estar obligado a buscarles condiciones laborales más dignas.

La experiencia compartida en cuanto a los conflictos a los que se enfrentan estas mujeres, embonan con las consideraciones de Todaro-Cavallero (2016) quien afirma que el modelo del sector del comercio minorista afecta la organización del tiempo extralaboral de sus empleados debido a que cuenta con turnos flexibles que pueden ser extendidos, rotados o acortados a discreción patronal. Y que parece reafirmar también lo expuesto por Ariza (2006) quien expone que parece haber una correlación histórica entre feminización del mercado de trabajo y deterioro de las condiciones laborales, que la lleva a asemejar la idea de feminización con precarización. Es evidente la precarización laboral que viven estas mujeres, que parece acentuarse debido a su rol como madres. Su rol de madres, las lleva a continuar en sus empleos debido a la necesidad de ingresos, su rol de madres las lleva a enfrentarse a conflictos al momento de compatibilizar su tiempo laboral y extralaboral, su rol de madres la lleva no poner en riesgo sus empleos a partir de la exigencia de sus derechos y su rol de madres las imposibilita a continuar capacitándose para obtener más recursos que las haga subir en la posición laboral y social en la que se encuentran.

Finalmente, desde su lucha cotidiana, la ausencia de los hombres en estas actividades de cuidado recrudece sus dificultades. La acentúan en dos sentidos. Cuando estos hombres están

ausentes debido a la separación conyugal, dejan de asumir su responsabilidad como proveedores y dejan a los infantes económicamente a cargo de estas mujeres. Esto las lleva a trabajar por necesidad. Por otro lado, cuando el hombre sigue en el domicilio familiar, se observa una clara distribución desigual en cuanto a las tareas domésticas y de cuidados que se tienen dentro de la familia. Estos hombres no parecen hacerse cargo de sus hijos de manera directa, lo que recarga el trabajo que estas mujeres deben realizar en aras del bienestar de sus hijos. El rol del hombre ajeno al cuidado, es un conflicto siempre presente y es un conflicto de corte cultural.

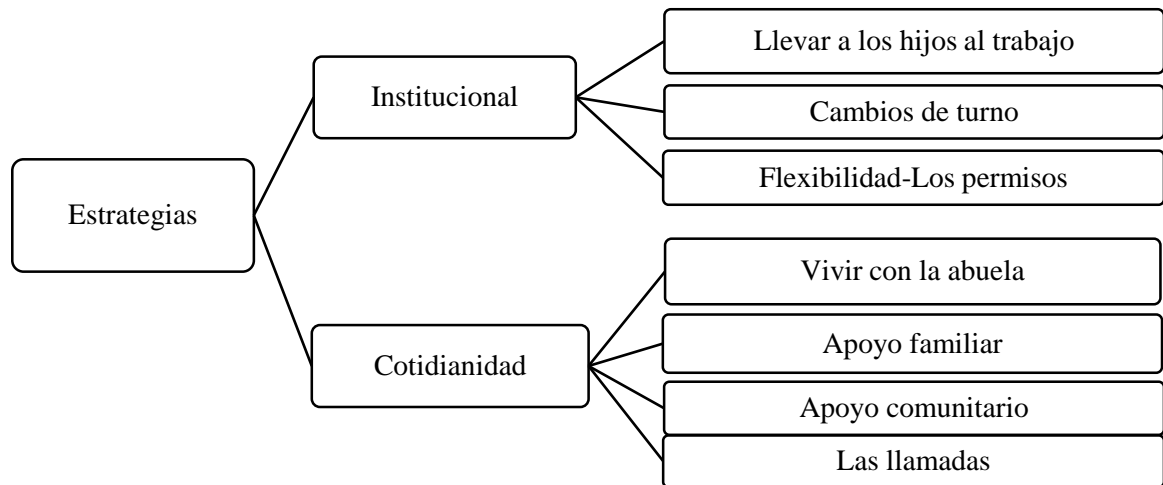
Este panorama de los problemas que surgen al momento de compatibilizar estas dos dimensiones de la vida humana, el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, expone la precariedad laboral en la que se encuentra este sector de mujeres y los pocos recursos con los que cuentan como resultado de su posición social. Longo (2009) reafirma la idea de que existen persistentes desventajas para las mujeres dentro de los mercados de trabajo, no sólo producto de la misma dinámica del mercado, sino por factores culturales. En las trayectorias laborales femeninas estarán siempre implícitas representaciones sociales del trabajo, del cuidado, del rol de la mujer en la sociedad. Estas formas de pensar el trabajo, el cuidado y a la mujer, regula sus prácticas. Es decir, orienta el ejercicio del trabajo y del cuidado de estas mujeres, dejando expuestas contradicciones entre ambas misivas.

Estrategias

Si bien existen conflictos consistentes en la conciliación de las entrevistadas, ellas enuncian que para cubrir las necesidades de cuidado de sus infantes ejecutan distintas estrategias que les permitan atender sus obligaciones laborales y de cuidado. Estas estrategias surgen a partir de las herramientas con las que puedan contar dentro de los espacios donde ellas se desenvuelven. Así, elaboran estrategias desde el espacio laboral y el espacio familiar, es decir, estrategias enmarcadas desde lo institucional y desde lo cotidiano. Las decisiones que toman para resolver los conflictos lo hacen a partir de su identidad como madres responsables de sus infantes, lo cual las lleva a mediar interacciones con distintos actores. Este escenario, expone resolución de problemas a partir de las mismas mujeres y descarta la idea del Estado como garante para que les ofrezcan condiciones laborales más digna. El cuidado es asunto de ellas y se objetiviza la ética del ayúdate a ti mismo mediante sus prácticas y discursos, son ellas mismas las que buscan estrategias de cuidado diariamente.

Figura 8

Estrategias en la conciliación laboral y de cuidado



Nota. Elaboración propia

Por ejemplo, la posibilidad de llevar a sus hijos e hijas al trabajo es una estrategia de conciliación para ellas. Suelen hacerlo en la medida que la empresa donde trabajan lo permita y suele ser utilizada de manera ocasional. En las narraciones podrá observarse que estas trabajadoras hacen uso de esta posibilidad un día a la semana, en alguna ocasión especial o durante un periodo corto de tiempo. Por el tipo de dinámica laboral del sector del comercio minorista, esta es una forma de resolver el problema del cuidado que se presente de manera esporádica cuando otras alternativas no son posibles y expone como la misma sobrecarga de trabajo desarrolla en estas mujeres la capacidad de negociación. Sirva de ejemplo las narraciones siguientes:

De hecho, se queda de lunes a viernes porque descanso los sábados. Y los sábados la tengo conmigo y los domingos la traigo a trabajar y salgo y ya estoy toda la tarde me quedo con ella y ya el lunes se va ella en la mañana. (E3 28/12/2022)

Si, si la he llevado. Pues yo solo la he llevado una vez, pero fue muy poco el tiempo en lo que llegaba su papá por ella. Pero, o sea, se entretuvo con el celular y llegó mi jefe y la miro y hasta le compró dulces, hasta dulces le compró y todo. Si se entretuvo con el teléfono, no fue que anduviera tras de mí. Si, estuvo tranquila. (E7 19/05/2023)

De hecho, me lo llevaba al trabajo, me permitieron llevarlo al trabajo. Trabajaba en una tienda de ropa y ahí me permitían tenerlo. (23/05/2023)

Ahora bien, los cambios de turno es una solución que utilizan de manera más frecuente ante la necesidad de cuidar de manera directa a sus infantes. Estos cambios de turnos suelen ser permitidos, siempre y cuando las compañeras de trabajo accedan y son acuerdos internos que no tienen que ver con sus prestaciones. Se vuelve esto un arreglo tácito entre las trabajadoras y los encargados de personal para evitar las ausencias. Ellas, lo prefieren así, para evadir que les sea descontado el día. Por su parte, el personal de recursos humanos o los jefes directos lo prefieren por sobre los permisos de día libre con goce de sueldo. Puede afirmarse que en la implementación de esta estrategia de cuidado no existe una postura institucional por parte de la empresa, sino el establecimiento de acuerdos entre homólogas y superiores directos. Se logra vislumbrar algunas manifestaciones de redes de sororidad dentro del ámbito laboral. Dan cuenta de esto los siguientes fragmentos:

Pues no, pues nada más me cambian si lo ocupo en la mañana el permiso me cambian para la tarde. (E1 05/12/2022)

Si la niña está enferma, sabes qué, no tengo quién la cuide en las mañanas, están mis sobrinos, pero no puedo dejarla con mis sobrinos porque está enferma. Ahí me cambian el turno. O igual, o sea también, ah no puedes venir por la mañana porque, no sé, tengo que cuidar a mi hijo o no tengo quien me la cuide, pero en qué horario puedes venir. Si tienen la flexibilidad de cambiarte el turno, o en veces, de que no he descansado, te cambio tu descanso, agarra tu descanso para que no faltes. (E3 28/12/2022)

Porque ya sea dependiendo si alguna ocupa algo. O igual me asignan un día a mí y alguna compañera la ocupa pues vemos la manera de moverlos y así (E4 26/04/2023)

Si bien, la falta de empatía de los jefes es uno de los principales conflictos que ellas enuncian, se presentan algunos casos en los que pueden establecer arreglos para obtener permisos especiales que les permita atender a sus hijos e hijas de manera puntual. Se puede llegar a concebir algunas manifestaciones de procesos de corresponsabilidad ante el cuidado,

sobre todo de compañeras de trabajo y jefes inmediatos. Los permisos que ellas obtienen, se establecen mediante acuerdos informales, son maneras que las jefas tienen de externar con ellas su empatía. No son permisos que desde la política de la empresa se tengan, se manejan de manera individual según la postura de cada superior. Por lo tanto, la flexibilidad ocasional en sus horarios mediante los permisos que solicitan y se otorgan, es una estrategia más que constantemente utilizan para resolver los problemas que se les van presentando. Los siguientes testimonios reflejan lo antes dicho:

Me toca vivir con las cajeras que dicen, es que jefa le queremos pedir, es que tengo un festival en la escuela y que no sé qué, y yo... pues déjame meter las manos al fuego por ti. Por qué, porque yo sé que es una regañada que me van a dar a mí porque tú tienes un horario, no te puedo estar cambiando tu descanso. Pero, voy hablar con la jefa, y ahí estoy yo, bueno, porque yo me pongo en lugar de ellas, que a mí no me gustaría que el primer festival de mi hijo, ay que la mamá no está. O sea, tener sensibilidad de comprender a la otra persona. Y yo le digo a las plebes [expresión de la entidad federativa de Sinaloa, México, para hacer referencia a las personas], no se cuelguen tampoco los permisos, sepan hasta donde para que se los den. (E3 28/12/2022)

Pues muy bien en cuestión de qué si yo llegara a necesitar un permiso, pues nunca me dicen que no... Igual, si hay manera de que me tenga que salir más temprano o si lo sé desde la mañana que tengo ese problema se los comunicó y ya lo hablamos para ver de qué manera yo me puedo ir y no perjudicar también el trabajo (E4 26/04/2023)

Si yo tengo mi trabajo bien, por ejemplo, si yo saco mis pendiente a mí el gerente me permite salir más temprano. Y esa es una ventaja, y es por eso también que yo me cambié de trabajo y estoy ahí porque él considera mucho eso. Y él desde principio me dijo, yo considero mucho a las mamás... Yo acomodo la ropa y yo tengo todo en orden y si él ve que yo tengo todo y depende como esté el trabajo él me deja salir. Y así es como yo tengo más tiempo para poder hablar con los niños temprano (E6 05/05/2023)

Lo antes planteado se enmarca como estrategias aplicadas dentro de su espacio laboral. Estas acciones no son producto de la postura institucional propiamente, sin embargo, puede considerarse que son viables a partir de que quienes integran el equipo de trabajo acceden a realizar modificaciones para que las entrevistadas resuelvan. Sin embargo, algunas de estas mujeres requieren solventar problemas más allá de lo que su lugar de empleo permita. Algunas de estas mujeres son empleadas que no cuentan con redes de apoyo en lo inmediato y tienen que recurrir a otras posibilidades. Aun cuando se les permite llevar a sus infantes al centro de trabajo de manera esporádica o cambiar el turno cuando se requiera, en ocasiones se ven obligadas en recurrir a formas más permanentes de resolver los conflictos, porque la falta de tiempo en su dinámica diaria se los demanda. Por ejemplo, cuatro de las entrevistadas compartieron su experiencia sobre la decisión de dejar a sus infantes a cargo de sus madres. Que sus infantes vivan con la abuela, es otra estrategia que han tenido que utilizar desde el cotidiano para poder continuar en sus empleos:

Era muy complicado. Y dije nomás va a terminar este año aquí [en una escuela lejana a casa de la trabajadora] y pensamos en inscribirla en una escuela ahí cerquita y ella me dijo "no mami, yo me voy con mi nana [abuela], yo me voy para allá", es que allá está cerca la escuela, pues está fuera la escuela y el kinder y me dijo mi mamá "para que tú no andes batallando mejor mándamela, aquí tenla" y sí. (E2 20/12/2022)

Bueno prácticamente siempre ha vivido con nosotros [trabajadora y su madre] e igual sigue viviendo, sino que ahorita salió a trabajar fuera [su hermana] entonces sus niñas están ahí con nosotros. O sea, va y viene. Va y se queda unos días y vuelve y se queda otros días acá y así va y viene (E4 26/04/2023)

Por ejemplo, yo que estoy sola aquí en Culiacán, bueno estoy con mi hermana, pero bueno que estoy trabajando y mis niños están en Badiraguato, me dicen "es que tú tienes más libertad porque no tienes a tus hijos contigo". A mí eso me hacía sentir mal porque digo yo, tu eres mamá, pero qué pasa es que tú tienes el apoyo de tu esposo y por eso tienes a tu hijo contigo. Yo no tengo el apoyo de nadie aquí. (E6 05/05/2023)

El renunciar al ejercicio directo de su propia maternidad es una decisión que estas trabajadoras han tenido que tomar ante la imposibilidad de prescindir de sus empleos a causa de la carencia económica por la que pasan. Han tenido que anteponer ciertos valores del trabajo productivo por sobre la crianza (Massó, 2015) debido a que sus condiciones laborales no les permiten hacerse cargo directamente de sus infantes. Para estas mujeres, el trabajo productivo es indispensable, como se ha expuesto anteriormente, porque es un medio de sobrevivencia y de otorgar bienestar a sus infantes. Se valora por encima de la crianza, no porque se considere en este contexto neoliberal la acumulación como un fin en sí mismo, sino porque el ingreso les permite acceder a productos y servicios básicos para vivir. En este sentido, desde la perspectiva de las entrevistadas, se debe decidir el empleo por sobre la crianza, porque no tienen otra opción. De nuevo, la limitación de recursos materiales, culturales, políticos y simbólicos es evidente. Es un grupo de mujeres, que trabajan por necesidad bajo condiciones impuestas, porque no les es posible tener mejores opciones.

Ahora bien, quienes tienen la posibilidad en lo inmediato, han construido una red de apoyo dentro de la familia. Los integrantes de la familia son los principales agentes a quienes acuden de manera cotidiana para cuidar a sus hijos e hijas. Ellas mismas, han cuidado a otros infantes dentro de la familia antes de tener sus empleos. Por tanto, el cuidado de sus hijos por parte de familiares es la estrategia más utilizada por estas mujeres. El papel que asumen las tías de sus infantes (sean sus hermanas o cuñadas), sus primas o sus madres es clave para que ellas puedan asistir a sus trabajos sin problemas. Se sienten confiadas cuando sus infantes son cuidados por familiares porque consideran que ellos cuidarán a los infantes de manera responsable y comprometida. Sirva de ejemplo los siguientes testimonios:

Pues cuando yo me voy se queda mi cuñada y ya cuándo ella se va a trabajar pues ya se quedan los más grandes con los más chiquitos. Porque los niños de ella ya están más grandes. Bueno, el más grande que ya tiene 13 años (E1 05/12/2022)

Pues yo no crecí con mis papás, a mí me cuidó una tía y pues ella siempre estuvo pendiente de mí, siempre me cuidó, vio lo mejor para mí. Pues es que mi mamá, haz de cuenta que en las manos de aquí se quemó los dedos y tenía una niña con síndrome de Down y yo nací al siguiente año y no podía cuidarme... Me iba a cuidar un tiempo y al final me quedé con ella (E5 26/04/2023)

Mis hermanas pues, porque las he mirado como la tratan ellas la quieren demasiado. Entonces para mí, ellos son, están libres para ella. Que si yo necesito algo ellas están para cuidarla. En eso ellos me apoyan demasiado también, la quieren mucho (E9 24/05/2023)

Lo anterior se fundamenta en la percepción de que los integrantes de la institución familiar son los garantes del bienestar de niños y niñas, cuando la madre está ausente. Esta estrategia es coherente con la representación social que ellas han construido del ideal de cuidado depositado en la familia y en la hermana como actora que suple a la madre. Sus discursos, siempre sitúan a mujeres de la familia como colaboradoras en esta tarea. Nuevamente se evidencia la presencia de redes generacionales de mujeres que asumen el cuidado.

Sin embargo, cuando esto no es posible, también recurren a personas de su comunidad para hacerlo. En este caso, el papel que han tenido vecinas y amigas en el cuidado de sus infantes, ha sido fundamental para que las madres empleadas resuelvan los conflictos. Procesos de corresponsabilidad comunitaria están presentes para posibilitar esta estrategia. Es la comunidad, en tanto no pueden considerarse familia, pero no en el sentido de organismo, asociaciones civiles o grupos organizados, sino actoras individuales cercanas a ellas. Dan cuenta de lo anterior, las siguientes experiencias:

Si. La primera vez que trabajé a los 3 meses me la cuidó una vecina. Pues más que nada, no era tanto el cuidado, para mí era el que me la trajera para el centro porque ya de aquí nos íbamos para la escuela pues, y ya. Como en ese...llegaba su papá, y su papá le daba desayuno y estaba con ella un rato, para que durmiera él un rato de 10 a 12 y media, y ya ella me la traía para el centro. O sea, la cuidaba dos, tres horas y ya me la traía para el centro y yo me la llevaba de aquí. Pero si, mi vecina (E3 28/12/2022)

Porque has de cuenta que una amiga que es prima de ella me lo cuidaba y trabajaban ellas juntas. Entonces ellas, la mamá de mi amiga tiene una taquería y ella trabajaban ahí con ella, son primas, y mi amiga se lo llevaba, ahí lo tenía en la taquería, ahí lo cuidaban. (23/05/2023)

Resalta hasta este punto que, ya sea dentro de la familia o mediante personas de la comunidad, han sido de manera generalizada mujeres las implicadas en estas redes de apoyos. Esto, se puede entender a partir de que las mismas mujeres parecen entender mejor o sentir empatía por la situación que atraviesan estas mujeres con referencia a los problemas que se presentan para el cuidado de sus infantes. Así mismo, se percibe en las narraciones de las entrevistadas, que ellas depositan mayor confianza en otras mujeres. Reproduciendo la mirada hegemónica de la mujer como cuidadora nata.

Si bien, este grupo de mujeres resuelven el cuidado directo de sus infantes a partir del apoyo de otras personas, esta situación no las exime de subjetivarse como principal responsable del cuidado por ser madres, lo que las lleva a estar constantemente presente mediante llamadas telefónicas. El cuidado a distancia forma parte de su cotidiano, el estar al pendiente como representación del buen cuidado las lleva a utilizar la estrategia de las llamadas telefónicas durante la jornada laboral con el fin de supervisar constantemente el bienestar de sus hijas e hijos. Un ejemplo es el siguiente:

Siempre que salgo a comer les marco, hablo como una hora con mi mamá. Cuando llego en la noche también (E5 26/04/2023)

O igual si yo sé que se quedó como que enferma o irritada, yo estoy al pendiente del teléfono. Si pido permiso para que me dejen tener el teléfono conmigo (E7 19/05/2023)

Cuantas veces le llamo. Casi siempre le pregunto que, si ya comió, si ya durmió. Hay veces que tiene gripita y le pregunto que si como siguió de la gripa ¿no le ha dado calentura? o que si tiene mucha tos, que si ya le dio la medicina. Todo eso le pregunto, todo, todo (E9 24/05/2023)

Es evidente como el trabajo remunerado de estas mujeres estructura su vida cotidiana y se convierte en espacio a partir de donde ellas interpretan su realidad de madres y de empleadas. La jornada laboral, el salario y las relaciones interpersonales en el espacio laboral son elementos que las han llevado a diseñar e implementar distintas estrategias para cubrir la necesidad del cuidado de sus hijos, porque ellas son las responsables de esta tarea. La jornada laboral enmarca el tiempo que tienen o no disponible para sus infantes, el salario se convierte en el candado que

las mantiene atadas a la vida laboral y las relaciones interpersonales laborales son clave para posibilitar la flexibilidad a su favor dentro de sus empleos. Se disuelven la noción de trabajo productivo y trabajo reproductivo en sus estrategias, porque como señala Garabito (2013), en el ámbito del trabajo productivo se trascienden las fronteras del espacio laboral, porque en este espacio siempre se articulan otras esferas de la vida cotidiana. De manera dialéctica interactúan la dimensión laboral y la dimensión de la vida cotidiana, porque de manera mutua se retroalimentan. Realizan de manera sincrónica ambos trabajos.

Las estrategias de cuidado que este grupo de mujeres ha implementado se sustentan en la estructura de género (Rismaj, 2021), que en la construcción de su misma identidad coloca el cuidado como responsabilidad propia. Esta estructura también es fundamento de las interacciones que tienen con otros actores sociales, en este caso, compañeras laborales, jefes inmediatos, familiares y personas cercanas. El mercado de trabajo y el Estado como regulador de sus dinámicas, actúan conforme a esta estructura, orillando a estas mujeres a tomar las decisiones planteadas. Como lo exponen Aguirre et al. (2014) en la implementación de las estrategias de cuidado se pueden visualizar el total de acciones de cuidado que los individuos establecen como resultado de estar constreñidas en diversas estructuras materiales y simbólicas. Estas estructuras de género, pero también de la lógica neoliberal con la que actualmente operan todos los mercados del mundo, determinan los factores a partir de los cuales ellas implementado soluciones a los conflictos con los que se enfrentan diariamente. Su rol de cuidadoras como parte de la institucionalización de la maternidad las orienta a siempre buscar soluciones a los conflictos. Por otro lado, el individualismo y la lógica del individuo como empresa de la premisa neoliberal está presente. Se ven así mismas como responsables de solucionar, no se dimensionan como sujetas de derechos en las que el Estado y sus empresas deben responder.

El cuidado como propiedad de las mujeres, es un aspecto generalizado en las sociedades contemporáneas, sin importar que la mujer participe del mercado laboral. Ariza (2006) y Girón (2021) denuncian que, aunque ha habido un cambio importante en el aumento de mujeres insertas en los mercados de trabajo, este cambio no ha venido acompañado en la misma intensidad por una transformación en el orden tradicional de género. La mujer proveedora, también debe seguir siendo mujer cuidadora. Lo que permite que no solo sea explotada en su espacio laboral, sino que se explote ella misma para poder cubrir su papel como madre.

Esta auto explotación, que la lleva a que sea ella quién de manera exclusiva busque solucionar los problemas que son producto de condiciones laborales no adecuadas a las necesidades de cuidado, es raíz de la subjetivación de su deber ser como mujer-madre y de la ética del individuo como empresa. Esta ética del ayúdate a ti mismo (Laval y Dardot, 2013) rompe con el antiguo sentido de comunidad y deposita en los individuos una forma concreta de concebir los resultados de vida como consecuencia de sus propios actos, lo que lleva a estas mujeres a no ver en el Estado una institución que debería garantizarles un trabajo más digno. Les disminuye un carácter crítico para exigir a los mercados transacciones y condiciones laborales más justas. Internalizan que son ellas quienes deben resolver los problemas que se les presentan, porque el contexto neoliberal donde se desenvuelven valora a los sujetos de la implicación total como modelo de persona.

Una implicación total que no solo debe ser dentro de sus empleos, sino como una implicación total en toda su vida, una implicación total como madres que deben cuidar. Como lo señala Posadas (2018), en el neoliberalismo, se puede ver en la reconfiguración de la vida de los individuos que racionalizan sus prácticas a partir de estos principios, como es el caso de este grupo de mujeres. Viven condiciones laborales enmarcadas en una visión neoliberal, pero estas condiciones las resuelven también a partir de su propia subjetivación como sujetas neoliberales y a la implicación de su familia desde esta visión también, porque es la única institución social a la que pertenecen que la perciben como responsable. Es un grupo de mujer que nació en un mundo que ya operaba con esta lógica, lo que facilita que normalicen la situación que ellas viven. La mirada neoliberal dificulta los procesos de corresponsabilidad ante las necesidades de su fuerza de trabajo en general, pero aún más en la femenina, porque como se da cuenta aquí, el cuidado se asume como asunto privado, que se ejerce dentro de la familia como responsabilidad de las propias mujeres empleadas.

La institución familiar es un elemento toral para que este grupo de mujeres puedan implementar las estrategias antes citadas. Esto coincide con diversos resultados a nivel Latinoamérica que dan cuenta de representaciones sociales del buen cuidado ancladas en la familia (Batthyány et al., 2017; Méndez et al., 2017; García-Guzmán, 2019). Se observa que la familia es percibida como aquella que cuida mejor y a la que se tiene acceso de manera gratuita. Estas mujeres son de nivel socioeconómico bajo, con un nivel de escolaridad bajo también, lo

que disminuye las probabilidades de que accedan a otras opciones de cuidado. Sobre todo, opciones que les puede suponer un costo. El estudio de Shattuck (2021) señala que, además de esta concepción cultural de que la familia cuida mejor, el acceder a cuidadores familiares está relacionado también al bajo costo que supone. La capacidad que las madres tienen de acceder a redes familiares de cuidado es un factor importante para que ellas puedan permanecer en sus empleos. Si bien, este aspecto no está señalado de manera explícita por las entrevistadas, debido al grupo sociodemográfico y socioeconómico al que pertenecen, se puede asumir que es un elemento importante en la elaboración de estrategias de cuidado a partir de redes familiares.

De manera generalizada, este apartado da cuenta de estrategias de cuidado ancladas en una tradicional distribución sexual del trabajo, que coloca a la mujer como principal responsable de esta tarea. También está anclada en lo que varias autoras denominan una organización social del cuidado familista. Finalmente, en sus estrategias está internalizada la visión neoliberal, que deposita en ellas mismas, como individuos, la responsabilidad de solventar sus problemas a partir de sus propios recursos y que surge como respuesta a la ausencia de un Estado supervisor y garante de otorgar condiciones y servicios para garantizar el cuidado de los infantes.

Demandas de corresponsabilidad

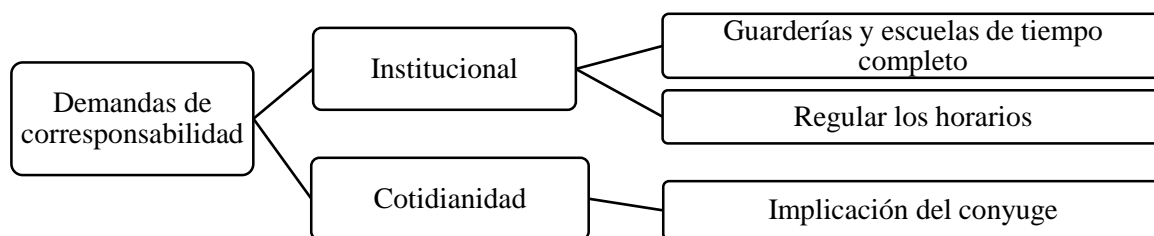
Este panorama de la conciliación entre ámbito laboral y de cuidados, los conflictos que devienen de esta conciliación y las estrategias que las entrevistadas utilizan, reflejan una organización social del cuidado basada en la familia, las mujeres y desde una visión neoliberal, situación que a decir de Batthyány (2020) es un elemento que incide en diversas desigualdades de género y clase. A lo largo de esta tesis se ha mostrado que en las formas de concebir y ejercer el cuidado de este grupo se pueden ver articuladas varias desigualdades que las colocan en una posición de vulnerabilidad constante. Son vulnerables dentro del espacio laboral debido a la extensión e inestabilidad en sus jornadas laborales, a los bajos salarios, a su poca cualificación, al poco acceso a sus prestaciones de cuidado, a la imposibilidad que tienen algunas de ellas de acceder a redes de apoyo, a la imposibilidad de renunciar y a la gran dificultad que tienen de participar de manera directa en la crianza de sus infantes.

Esto lleva a reflexionar en la necesidad de incorporar en las políticas del cuidado la idea de que el cuidado es un trabajo valioso para la sociedad, del que todos somos responsables, y que necesita ser redistribuido socialmente en distintos actores e instituciones para que no genere

cargas y limitaciones de las mujeres que asumen su ejercicio. Esto se refleja en los discursos de las entrevistadas. La necesidad que tienen de trabajar por un ingreso económico y el deseo de estar presentes en el cuidado de sus hijos e hijas, las lleva a declarar que es necesario la implicación del Estado, sus empresas y sus cónyuges en esta tarea. Su voz se hace presente para reconocer la necesidad de procesos de corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos e hijas.

Figura 9

Demandas de corresponsabilidad ante el cuidado



Nota. Elaboración propia a partir de las narrativas de las entrevistadas

En el caso de la responsabilidad que demandan al Estado ante el cuidado, se identificó que las escuelas de nivel básico con horario extendido, la apertura de más guarderías con ampliación de horarios y la regulación y supervisión de sus horarios de trabajo cumplen en parte con esta misiva.

Las entrevistadas manifestaron que cuando sus hijos han estado en escuelas que manejan un horario extendido, han podido organizar más fácilmente las dinámicas diarias. A nivel básico se manejaba el programa de Escuelas de Tiempo Completo que estaba pensado como una estrategia educativa del gobierno federal orientada a ampliar las oportunidades de aprendizaje y fortalecer el desarrollo de competencia de los alumnos de educación básica, aprovechando que se extendía la jornada escolar (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2010).

Este programa, no incluía en su objetivo cubrir las necesidades de cuidado del estudiantado, no obstante, indirectamente lograba cumplir con esta tarea. El 28 de febrero del 2022 la SEP publicó un acuerdo por el cual se eliminaba este programa, aludiendo a que los recursos enviados por la federación a los estados no bajaban para la correcta operación, afectando así no solo a alumnos que se veían beneficiados del programa, sino a una gran cantidad de las madres de los infantes, porque al ser las principales cuidadoras, la escuela de

tiempo completo les facilitaba mayor tiempo para incorporarse al ámbito laboral (Ibarra, 2022). Desde la experiencia de las entrevistadas, una vez que no pudieron acceder a este formato de escuela, se les complicó de manera significativa continuar con la atención directa de sus infantes:

Allá en la primaria era primaria de tiempo completo. Y estaba bien, no pues estaba bien y yo pensaba no pues te vas a trabajar dejas a tu niño listo y lo mandas con alguien, llegas del trabajo y vas por ellos y lo que sea. No es de que van a estar en la casa solos (E2 20/12/2022)

De hecho, en el kinder mi sobrinita la mayor fue al kinder y tenían horario extendido hasta las 2 o 3 creo. Y pues, si, ninguna queja, en realidad el kinder era de una conocida entonces sabíamos que estaba bien cuidada y todo eso (E4 26/04/2023)

Señalan también que es importante la presencia de más guarderías cerca de sus empleos o sus hogares a las cuales puedan acceder. Estas mujeres están inscritas al IMSS por lo que tienen derecho a inscribir a sus infantes menores de cuatro años para servicios de cuidado infantil de manera gratuita, sin embargo, este tipo de servicio que opera a través de las guarderías del IMSS suelen estar con cupo lleno, es decir, se conciben como poco accesibles. Es necesaria la apertura de más estancias infantiles. Las largas listas de espera son muy comunes. Los siguientes fragmentos dan cuenta del papel que pueden tener las guarderías para el cuidado de los infantes de estas mujeres:

No he tenido ninguna experiencia en la guardería...Si en parte se me hace pesado para los niños, pero ayuda a los papás en el trabajo. Pues abrir más guarderías, porque yo en este caso he batallado porque busco y no encuentro. (E4 26/04/2023)

Más estancias, porque si como le digo, si yo fui a buscar un lugar para ella, pues no, estaba saturado. Y luego, cerraron muchas guarderías por parte del gobierno [se refiere a las que operaba la Secretaría de Desarrollo Social, hoy Secretaría de Bienestar]. (E7 19/05/2023)

Se puede considerar por tanto que, las escuelas con formato de horario extendido y la apertura de más estancias infantiles gratuitas son acciones que, desde la mirada de estas mujeres,

abona a la corresponsabilidad que el Estado asume ante el cuidado. En México hasta 2019 existía un Programa de Estancias Infantiles operado por la Secretaría de Desarrollo Económico, que financiaba una parte del costo de cuidado de infantes con madres y padres empleados sin acceso a guarderías del IMSS o el ISSSTE. Este programa desaparece en 2019 y es sustituido por el Programa de Apoyo para el Bienestar de Niñas y Niños, hijos de madres trabajadoras a través de transferencias monetarias directas. Estrada (2020) argumenta que con este nuevo programa no se garantiza el acceso a servicios de cuidado por parte de las madres beneficiarias, porque no se cuenta con el seguimiento del recurso otorgado. En caso de que las madres beneficiarias utilicen este recurso económico en servicios privados de cuidado, esto genera que cada vez se privatice más el cuidado infantil en las familias mexicanas. Sin embargo, debido a las mismas condiciones de precariedad y falta de ingresos de este grupo de mujeres, es probable que de recibir el apoyo sea utilizado para completar el gasto familiar. Este programa social de transferencias, reproduce la invisibilización y desvalorización del trabajo de cuidado, porque finalmente serán las mujeres de la familia quienes se hagan cargo de manera no remunerada. Las empleadas entrevistadas dan a entender que es el servicio de las estancias infantiles lo que se requiere realmente.

Como se ha expuesto anteriormente, el tiempo es siempre un obstáculo para estas mujeres. Es uno de los recursos de los que más carecen, además, es una de las formas de explotación que viven en su entorno laboral debido a la poca estabilidad que suponen sus jornadas. Es también por esto que, algunas entrevistadas consideran que el Estado debería regular los horarios que las empresas manejan. Esta situación, no se ve como un proceso de corresponsabilidad asumido a partir de las leyes laborales que actualmente existen, sino como un aspecto que consideran que el Estado debe establecer, vigilar y sancionar. La regulación de los horarios laborales para que sean más estables y cortos es, por tanto, otro proceso de corresponsabilidad que consideran como una necesidad. Léase a continuación los siguientes testimonios:

Yo pienso que en los horarios laborales. Porque, por ejemplo, a mí, pues son 8 horas, pero porque esas 8 horas no se las dedicamos a nuestros hijos. Prácticamente yo estoy fuera de la casa desde las 5 de la mañana hasta las 4 de la tarde. Hay trabajos que digo, están bien porque tienen dos descansos a la semana

o el fin de semana, pero trabajan 12 horas diarias. Dónde según los beneficios, yo pienso que, pues no te están beneficiando mucho porque te dan los dos días, pero te quitan todo el día. (E3 28/12/2022)

Bueno ahora me gusta esta idea de que van a reducir el horario laboral. Estoy fascinada con eso y los descansos creo que van a ser dos descansos por semana, y estoy como que gracias. Me gustó mucho. (E7 19/05/2023)

Finalmente, algunas de estas mujeres expresaron haber experimentado pequeñas manifestaciones de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, lo que las lleva a reconocer esta situación como necesaria y justa. Si bien, la ausencia paterna forma parte representaciones sociales del cuidado que estas mujeres han construido, así como también factor que incide en los conflictos que a ellas se les han presentado, se muestran en algunos casos, de manera muy limitada y parcial la implicación del padre de sus infantes en actividades relacionadas al trabajo doméstico y de cuidado. Estas aportaciones, las ven como una “ayuda”, lo que indica que se siguen asumiendo como principales responsables ante la crianza. Sin embargo, reconocen que les ha aligerado, al menos un poco, la carga de la doble jornada que viven todos los días. Les permite también, estar tranquilas al depositar en sus cónyuges la carga de actividades como la limpieza, la preparación de alimentos, el lavado de la ropa o el cuidado de los hijos/as.

De que el me ayudaba a hacer comida, o que les ayudaba a hacer tareas o a mí me hacía comida también. En veces que me decía "ey" cuando llegaba bien cansada o me enfermaba me ayudaba a lavar mi ropa... Si. Pero por ese lado si, él si me ayudó mucho. Se ponía a limpiar la casa completamente o lavaba la ropa siempre. (E2 20/12/2022)

Pues supongamos si yo ya llego, él en veces ya está ahí. Él llega y se hace cargo de ella en lo que yo llego. Y pues yo tengo que llegar que lavando el uniforme, que haciendo cena o algo y pues él, mientras la cuida y eso. (E4 26/04/2023)

Pues me ayudaba mucho. Si me ayudaba mucho con ellos, así de que si tenía yo algo que hacer él con los niños y yo haciendo mis cosas. Cuando los niños no querían estar con él y que yo estaba haciendo eso. Sabes qué tu ve con los niños y

yo lo hago. Era igual, era un 50 y 50 realmente. Unas veces no, pero lo comprendía yo a él por su trabajo. (E6 05/05/2023)

Se puede afirmar que aún y cuando se observan estas implicaciones en el cuidado por parte de los hombres ellas siguen refiriéndose a estas aportaciones como ayuda. Esto concuerda con la consideración de Batthyány et al. (2014) de que a pesar de que en ocasiones se racionaliza y se argumenta a favor de los cuidados compartidos, existe una internalización de la centralidad del rol materno en los cuidados, que dificulta este compartir con otras personas e instituciones. Si bien, este grupo de mujeres demanda mayor implicación por parte del Estado, del Mercado y del hombre, se sigue manifestado la subjetivación de su deber ante el cuidado, exponiendo nuevamente la operacionalización de una distribución sexual del trabajo tradicional.

En las demandas aquí planteadas, se puede visualizar que como lo menciona Girón (2021), la noción de igual contenida en las políticas de conciliación que regulan los mercados de trabajo, en la práctica no son igualitarias, porque se aplican de manera estratificada, siguen enfocadas en las mujeres, no cubren de manera integral la necesidad de cuidados porque se asume que es esta con sus propios recursos quién resolverá, además el tipo de cualificación y puesta de estas mujeres también interviene en el pleno acceso a estas políticas. Lo que es coherente con los resultados antes expuesto en cuanto a los conflictos y estrategias implementados.

Estas demandas, también evidencian que, en el contexto estudiado, no se reproduce un modelo de buen cuidado (Tronto, 2002) debido a que: las condiciones a partir de las cuales ejercen el cuidado limitan la vida de las cuidadoras, a decir las trabajadoras y su familia; se evidencia la gratuidad de este trabajo y la nula recompensa brindada a los cuidadores; las instituciones sociales no están preparadas para cubrir la necesidad de cuidado de los infantes de estas mujeres; no se visualiza un respeto y reconocimiento a la importancia del cuidado por parte del Estado, el mercado o la comunidad organizada; no existe una organización social del cuidado que se adapte a las necesidades de cada una de estas trabajadoras y de sus infantes. Es decir, las demandas de estas mujeres ante la corresponsabilidad que debieran asumir otras instituciones y actores son resultado de un mal modelo de cuidado. Porque en la percepción y ejercicio de esta labor tan importante para la reproducción de la vida no están depositados los valores de igualdad, reconocimiento, dignidad y responsabilidad social. En las formas de ejercer

y pensar el cuidado aquí planteadas se cimientan situaciones de desigualdad, injusticia e incluso violencia estructural.

En Latinoamérica el caso de Uruguay es un ejemplo de búsqueda entre academia y Estado para crear un cambio social mediante políticas públicas en cuanto a la estructura del buen cuidado en la población de este país. En 2015 se creó por Ley el Sistema Nacional Integrado de Cuidados que se interesa por modificar la base familista de los cuidados mediante la incorporación de nuevos servicios y prestaciones, así como, reforzar la supervisión y regulación de los ya existentes. Este sistema nacional ha tenido también como objetivo promover cambios en las relaciones de género a partir de transformar con la división sexual tradicional de los cuidados en donde la vinculación permanente entre la investigación científica sociológica y la generación de políticas públicas basadas en los conocimientos generados, ha sido clave para entender los aspectos de los cuidados en los que deben ocuparse en la agenda pública de este país (Batthyány y Genta, 2018).

Estos resultados también dan cuenta de lo que la economía feminista denuncia sobre la necesidad de entender el trabajo en términos de la reproducción social y no solamente en términos económicos. Las demandas aquí expuestas hacen alusión a la crisis social en torno al derecho al trabajo decente en general (remunerado y de cuidados) y las situaciones contradictorias que viven estas mujeres. Como argumenta Carrasco (2017), las crisis sociales actuales se pueden entender solamente al involucrar todos aquellos elementos presentes en las condiciones de vida de las personas. Es en lo que las políticas sociales y económicas deberían centrarse, en cómo generar, distribuir, cuidar y reproducir recursos en donde el objetivo sea la sostenibilidad de la vida, una vida de calidad sustentada en la libertad, la igualdad y la justicia.

Si partimos del hecho de que la mujer históricamente se ha hecho cargo de esta tarea y ha asumido su responsabilidad y ejercicio a costa de su propio desarrollo y autonomía, debemos considerar la situación actual de las mujeres y sus necesidades específicas para considerarlas en la elaboración de la política pública. La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo es una cuestión que plantea desafíos para poder cubrir las necesidades de cuidado dentro de las familias. La organización del tiempo, los traslados y las relaciones dentro del entorno laboral y familiar, son aspectos presentes en los diversos conflictos que se les presentan a estas mujeres.

Por tanto, sería necesario una política del cuidado con perspectiva de género que aborde la organización social y económica del cuidado como un derecho universal.

Esta perspectiva de género, entiende que la lógica del neoliberalismo a partir del cual se regula el trabajo productivo no empata con lo antes planteado. La constante presencia de la flexibilidad de las jornadas laborales, el poco ejercicio y apropiación de las prestaciones sociales y la subjetivación de la trabajadora como responsable de su propio crecimiento, han recrudecido las dificultades que estas mujeres enfrentan ante el cuidado y hacen imposible una organización social del cuidado en términos de igualdad, sobre todo porque se trata de un grupo de madres que no pueden renunciar a sus empleos limitando de manera constante la libertad de decisión que puedan tener por sobre el cuidado de sus infantes y por sobre las actividades y formatos de su trabajo remunerado.

El Estado, desde la experiencia de estas mujeres, manifiesta una nula apropiación en la responsabilidad del cuidado, como parte fundamental del bienestar social. Se reconoce entonces la necesidad de que esta institución social implemente políticas de tiempo en hombres y mujeres que trabajan, ofrezca servicios de cuidado de calidad y universales, profesionalice el ejercicio del cuidado y lo revalorice como un trabajo digno y reconocido. La perspectiva de género plantea el reto de desfeminizar y desfamiliarizar el cuidado (Aguirre, 2008) mediante la oferta pública de servicios de cuidado y trabajando en la confianza de las familias en estos servicios. El desafío principal es trabajar en un cambio cultural que transforme la actual división sexual del trabajo de cuidados tradicional arraigada en el grupo de entrevistadas a juzgar por la evidencia presentada, pero también arraigada en las políticas del cuidado presentes en el sector del comercio minorista. Establecer políticas públicas que no estén sustentadas en la representación social del cuidado ideal dentro de la familia y por la madre, que asuma la importancia de incorporar a los diferentes actores e instituciones sociales. Así también, políticas públicas que generen un cambio en la representación social del cuidado ideal sustentado en la tradicional división sexual del trabajo, que se reconozca la importancia de la implicación de los hombres en esta tarea.

Como lo plantea Hernández-Cervantes (2020), que se reconozca que el trabajo que se da en los hogares y que se ejerce para la reproducción de la vida está conectada con el trabajo que se ejerce en los mercados, para que puedan darse cambios sustantivos y de resultados camino a

una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Trabajar en visibilizar la valía de este trabajo, el trabajo de cuidado.

CONCLUSIONES

La participación de la mujer en el mercado de trabajo es un fenómeno social normalizado que tiene importantes implicaciones en cómo se organiza la vida social. El cuidado, como una actividad imprescindible para la reproducción de la vida y el bienestar social, es un aspecto fundamental de toda sociedad y es una parte de la vida que se ve afectada por el papel que actualmente están teniendo la mujer dentro del ámbito laboral. El panorama planteado en esta investigación pone en evidencia lo que la OIT (2018) manifiesta: la insuficiencia de políticas ante la creciente demanda y cuantificación de la carga de cuidados que recae sobre las mujeres, aumenta la penalización de su empleo, pero no solo afecta el empleo, sino a la calidad del cuidado mismo. Pensar en políticas del cuidado, es pensar también en políticas que regulen y supervisen condiciones laborales más estables y justas, porque los diferentes tipos de trabajo, el remunerado y el de cuidado, se transmutan dentro de la vida cotidiana. Condiciones laborales precarias, llevan a cuidados precarizados.

En esta tesis, se ha dado cuenta de un vínculo intrínseco entre las trayectorias laborales que tiene un grupo de mujeres del sector del comercio al por menor y las formas en que ellas piensan y ejercen el cuidado de sus hijos. Las representaciones sociales del cuidado que ellas van construyendo a lo largo de su vida responden a un ideal hegemónico sustentado en el cuidado como actividad femenina que debe realizarse en el espacio privado de manera amorosa y paciente. Sin embargo, a partir de que las empleadas del comercio minoristas se insertan en sus empleos, estas representaciones se impregnan de nuevos significados y se reconfiguran a partir de las condiciones laborales precarias en las que se desenvuelven, del sentido que le dan al trabajo remunerado, y del significado que le dan al hecho de ser mujeres y madres. Múltiples dimensiones se entrelazan en esta reconfiguración del cuidado que sugiere las siguientes conclusiones finales.

Las trabajadoras del sector del comercio al por menor son un grupo social que por sus características sociodemográficas se encuentran constantemente en una situación de vulnerabilidad. Sus pocos recursos las sitúan dentro del ámbito laboral en lo que se denomina suelos pegajosos (Armijo, 2016), debido a la dificultad que tienen para escalar en la escala socio-económica. Son mujeres jóvenes, de baja escolaridad, la mitad de ellas madres, suelen cohabitar

en formato de familia extendida y la distribución de los ingresos familiares es múltiple, lo que apunta a que estas mujeres utilizan redes de interconexión y apoyo para garantizar la manutención cotidiana, es decir, el modelo de familia extendida como una estrategia de reproducción (Oliveira y García, 2012).

El ingreso que perciben está por debajo de la media nacional y se encontraron casos de salarios por debajo de la línea de pobreza que marca el CONEVAL (2022). En general son mujeres de nivel socioeconómico bajo, que ocupan puestos de baja cualificación, principalmente como vendedoras o cajeras. Son un grupo social que carece de recursos en el ámbito laboral que las limita a desarrollar la capacidad de tener una visión crítica frente a la igualdad y al ejercicio de sus derechos laborales. No suelen ejercer estos derechos, porque no los conocen o porque de conocerlos no los demandan debido al miedo de perder el empleo. Son mujeres en edad reproductiva con limitado acceso a recursos económicos, educativos y sociales que las sitúa en una posición de vulnerabilidad constante dentro del mercado de trabajo y en el ejercicio de su maternidad.

El sector del comercio al por menor donde están insertas estas mujeres se ajusta al modelo neoliberal del mercado de trabajo caracterizado por condiciones laborales precarias en cuanto a la estabilidad de los tiempos de trabajo, salarios bajos y poco ejercicio en cuanto a prestaciones sociales. Esta precarización de las relaciones laborales parece ser una cuestión estructural del sector, lo que marca trayectorias laborales inestables en este grupo de mujeres. Se observan jornadas que remiten a la idea de la explotación de la fuerza de trabajo en términos del uso del tiempo (Brandão-Vazquez y Silva-Falcão, 2019). Esto se fundamenta en la presencia significativa de mujeres con turno rotativo, horas extras no remuneradas, jefes con alta capacidad para cambio de horarios, asignación de días de descanso y turnos. Este tipo de explotación laboral, incide de forma continua en las otras dimensiones de la vida, porque lleva a estas empleadas a estructurar no sólo el tiempo de su vida extra laboral, sino también las formas de concebir sus actividades no enmarcadas en el tiempo destinado a las laborales remuneradas.

Se está frente a un sector económico que atiende primero las necesidades de la empresa para así poder determinar los derechos de sus empleadas. Este escenario reafirma las denuncias de la economía feminista que exponen como las medidas de austeridad puestas en marcha por el sistema neoliberal implican la destrucción de lo público como prioridad, porque se busca

desmontar los espacios de control social sobre las decisiones políticas que regulan las relaciones laborales, es decir, los intereses del común quedan excluidos para priorizar los intereses del capital. Como Pérez-Orozco y Agengo-Calderón (2018) manifiestan, las regulaciones neoliberales que hoy rigen a los mercados de trabajo refuerzan lo privado, lo que implica otorgar más poder a los mercados y transferir más responsabilidad a los hogares, y por ende a las mujeres, para que la fuerza de trabajo saque adelante mediante sus recursos de tiempo, monetarios y redes, la reproducción de la vida. Las condiciones laborales precarias a las que están sometidas estas mujeres, las llevará inminentemente a asumir el mandato de ser las únicas responsables del bienestar de su familia. Rol que asumen a partir de la posición social baja en la que se encuentran.

La experiencia en las trayectorias laborales de las mujeres que aquí trabajan está impregnada por esta precarización. El empleo lo viven como situación esclavizante, como una obligación pues les aporta los ingresos imprescindibles para brindar bienestar a sus infantes, sin embargo, estos caminos por el mundo del empleo se sufren, sobre todo por los conflictos que les supone atender la doble jornada que ejercen. Se observa un Estado ausente, que es omiso a las necesidades vitales de las trabajadoras. Anguiano y Ortiz (2013) señalan, que justo ha sido esta ausencia del Estado como rector y regulador de los mercados de trabajo la que ha llevado a cimentar una precarización generalizada. Esta precarización, inestabilidad y temporalidad, son las nociones a partir de las cuales se dotan de sentido nuevas formas de trabajo (Antunes, 2007). Entendiendo por nuevas formas de trabajo, no solo al regulado por el mercado, sino también, al trabajo de cuidado.

Diversos autores han evidenciado que socialmente se prioriza la crianza por sobre el empleo. No es el caso de este grupo de mujeres. Sin embargo, se puede afirmar que ellas construyen representaciones sociales hegemónicas del cuidado, que son compatibles con las formas tradicionales del pensar esta actividad. Conciben a la madre como la persona que mejor cuida, fundamentan el cuidado como un acto de amor y paciencia y es la familia la principal responsable de esta tarea. Es por esto que, dentro de sus representaciones sociales no suelen confiar en las guarderías o estancias infantiles, por esta visión familista en el cuidado. Además, la introyección del modelo tradicional hombre proveedor y mujer cuidadora, las lleva a concebir

que el hombre no tiene las competencias necesarias para el cuidado, por ende, los excluye de ser responsables de esta tarea.

Se puede observar que el cuidado, desde una mirada hegemónica, es entendido desde una división sexual del trabajo muy marcada, que asume a la mujer como única responsable y a la familia como la institución social que debe hacerse cargo. Estas formas de pensar el cuidado parecen ser una imposición cultural que avala solo a la mujer como idónea para ejercer los cuidados, idea que ellas mismas reproducen. No figura desde estas representaciones el Estado, el mercado o los hombres como posibles actores responsables, lo que embona desde la lógica neoliberal, porque sitúa el trabajo de cuidado al margen del trabajo productivo, como un asunto privado que las personas deben resolver con sus propios recursos. En consecuencia, lo piensan como actividad que debe ejercerse desde lo privado y por la familia.

Las representaciones sociales hegemónicas del cuidado se fundamentan en una estructura de género que se puede ver reproducida a partir de la identidad de ellas mismas, porque se asumen como responsables, como un asunto que las define como buenas madres. La feminización del cuidado, media además las interacciones que tienen dentro de la familia y dentro de los mercados. Ellas establecen los acuerdos para poder solventar esta tarea. Además, este modelo de cuidado se vislumbra como estructurador de políticas dentro de los mercados, porque regula esta actividad como un asunto de mujeres.

Ahora bien, una vez que estas mujeres se insertaron en el sector del comercio minorista, esta precarización laboral en la que viven, manifestada en sus bajos salarios, la inestabilidad de su jornada laboral y el escaso ejercicio de prestaciones sociales, fue eje en la construcción de nuevas representaciones sociales, es decir, se emancipan de sus formas originales para adaptarse a las nuevas circunstancias. Se pueden encontrar que significar el trabajo remunerado como una forma de cuidar, el estar al pendiente, la omnipresencia de la madre, la educación escolar como un ideal de cuidado y el cuidado percibido como culpa y dolor, son resultado de la imposibilidad de estas mujeres de ejercer el cuidado directo con sus infantes. Este grupo de mujeres se ve en la necesidad de reconstruir representaciones sociales del cuidado como resultado de la precariedad en sus trayectorias laborales.

Se produce una incongruencia cognitiva entre el cuidado ideal hegemónico y la dimensión cognitiva del cuidado bajo sus condiciones actuales. Las representaciones sociales de estas

mujeres no son una imagen propiamente de la realidad, sino una forma de traducir esta realidad vivida (Arruda, 2002) lo que las lleva a transformar de manera constante las formas a partir de las cuales conocen el cuidado. Por tanto, emerge una disonancia cognitiva entre ambos conocimientos, el cuidado ideal y el cuidado bajo sus propias condiciones, que las obliga a racionalizar sus actividades laborales y de supervisión de infantes como nuevas formas de cuidar.

Sin embargo, en el núcleo figurativo de estas representaciones siguen estando modelos tradicionales de género que las colocan como principales responsables de sus hijos. Estos modelos que justifican la división sexual del trabajo, posicionando a la mujer como responsable del cuidado, les supone también un costo emocional, de ahí que representen el cuidado de sus hijos como dolor y culpa. Esta mirada reconfigurada del cuidado, permite a este grupo de mujeres que sigan cuidando, aún y cuando no estén presentes. El proceso a partir del cual ellas transforman los cuidados, da cuenta de la presencia de las diversas opresiones que estas mujeres viven como resultado de su posición económica, educativa, cultural y de género. Además, el contexto neoliberal y las limitaciones que impone a la fuerza de trabajo, las llevó a no poder reproducir el modelo de cuidado ideal construido a lo largo de su vida.

Estas mujeres viven de manera constante una doble presencia/ausencia (Pérez-Orozco, 2021). La experiencia de cómo concilian estas mujeres el trabajo remunerado y el trabajo de cuidado de sus hijos evidencian el estado permanente de sujeción que viven, porque no pueden ser ajenas a ninguna de estas tareas, y sus condiciones tampoco les permiten estar de manera plena. No pueden separarse de estos dos trabajos, dado que, las actividades relacionadas al cuidado siguen siendo de ellas, y en el caso de su empleo, es una necesidad de sobrevivencia que no pueden eludir. Esta situación, condena a sus infantes a vivir en condiciones no ideales para su desarrollo, porque ante la necesidad de un ingreso monetario las infancias se ven privadas de la presencia de sus progenitoras. Si bien, esta última perspectiva no forma parte del análisis de la presente tesis, es importante evidenciar al cuidado como un derecho humano, en este caso, el derecho de las infancias de ser criadas en entornos plenos, seguros, libres y con el acompañamiento de padre y madre.

Los diferentes conflictos que se le presentan a estas mujeres en la conciliación son resultado de sus trayectorias laborales precarias bajo la perspectiva neoliberal y del modelo

hombre proveedor y mujer cuidadora. Se evidencia en estos conflictos una organización social del cuidado cimentada en las mujeres y en la familia como institución social. Nuevamente, la estructura del género se encuentra presente como categoría que organiza las relaciones sociales y como una fuente primaria de las relaciones simbólicas de poder (Scott, 2008), que dificultará procesos de corresponsabilidad ante las necesidades de cubrir el cuidado de los infantes en la cotidianidad, que lleva a estas mujeres a vivir contradicciones en su día a día.

Las experiencias en la conciliación de este grupo de mujeres ponen en evidencia lo que Carrasco (2017) y Pérez-Orozco (2021) llaman crisis de la reproducción o crisis de los cuidados. Las condiciones laborales que diariamente viven son resultado de políticas neoliberales que subordinan la reproducción social a la acumulación del capital al reducir la inversión en servicios que cubran cuidados, no supervisar el ejercicio de prestaciones laborales, desregular las jornadas de trabajo, reducir gasto en educación y permitir flexibilidad laboral bajo la discreción patronal. Todo este panorama, como menciona Carrasco (2017) trae como consecuencia una enorme inseguridad en la vida cotidiana, caracterizada por un orden de género, porque son estas mujeres con sus propios recursos las que socialmente se responsabilizan por el mantenimiento de la vida.

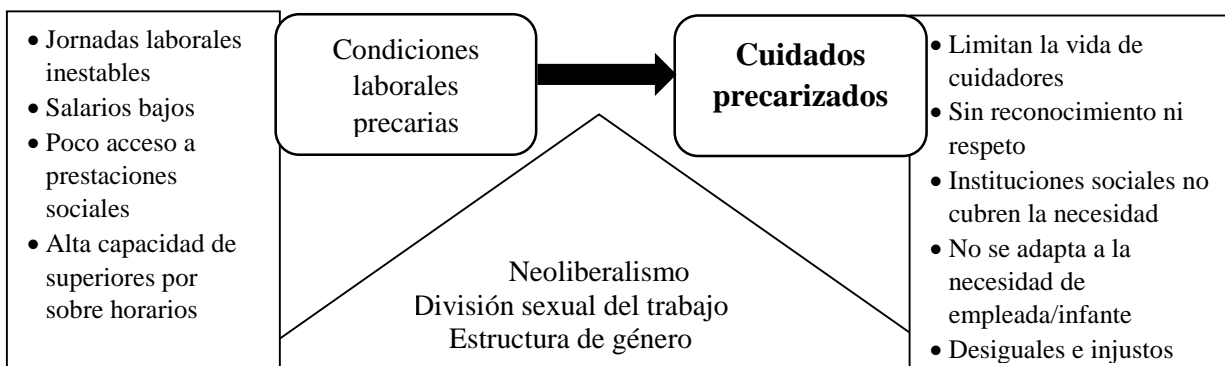
Todas las sociedades cuentan con distintos regímenes de bienestar. Entender el cuidado como un componente del bienestar, es entender que a cada régimen de bienestar le corresponde un régimen de cuidado que va a determinar dónde se cuida, quién cuida y quién asume los costos. La responsabilidad del cuidado se sustenta en distintas instituciones y actores según los distintos regímenes. En el caso de esta tesis, puede observarse que socialmente, el régimen de cuidado está colocado sobre la institución familiar. Es la madre la principal responsable de asumir los costos, sin embargo, desde la masiva incorporación de la mujer a los mercados de trabajo se hacen presentes diversos conflictos que le imposibilitan cumplir este mandato. Por tanto, sucede un proceso de neoliberalización de la familia en el sentido de individualizar en esta institución social el soporte de estas trabajadoras como resultado de la falta de apoyo del Estado. Si bien, existen programas de becas, estancias infantiles, licencias con goce de sueldo y permisos para atender asuntos del cuidado, no son suficientes y no existe una coordinación en la organización social y laboral, es decir, no son compatibles la estructura del mercado de trabajo y las políticas de cuidado.

De igual manera, es un régimen de cuidado neoliberal, porque deposita en los individuos la responsabilidad exclusiva del cuidado. Esto hace que estas mujeres no conciban al Estado como una institución que debe ser garante de proporcionar servicios que cubran la necesidad de cuidado de sus hijos. Tampoco perciben a sus empresas como instituciones que deben adaptarse a sus necesidades personales, que tengan relaciones laborales más justas para su fuerza de trabajo. Esta subjetivación dificulta procesos de corresponsabilidad, debido a que racionalizan de manera constante el modelo del sujeto neoliberal (Posadas, 2018), al verse así mismas como personas de la implicación social que deben resolver.

En conclusión, las condiciones laborales precarias llevan a cuidados precarizados. La estructuración de las relaciones en el trabajo remunerado a partir del neoliberalismo y de la tradicional división sexual del trabajo, crean circunstancias en la vida cotidiana de estas mujeres que dificultan compatibilizar las actividades orientadas a los mercados y las actividades orientadas al cuidado. El contexto neoliberal prioriza las labores enmarcadas en los mercados y desconoce las labores de la reproducción de la vida. Por su parte, las estructuras de género, reproducen el rol de la mujer como responsable del cuidado y naturaliza esta tarea. Esta feminización del cuidado, se refleja en las políticas que rigen el mercado, en el nulo reconocimiento que se manifiesta en el espacio laboral, en la construcción identitaria que ellas mismas asumen y en las interacciones que establecen dentro de la familia. Su posición dentro de la escala social es baja porque tienen escasos recursos económicos, sociales y culturales para solventar las dificultades que se les presenta dentro de la vida cotidiana. Por ende, los cuidados se quedan carentes de las condiciones materiales y emocionales necesarias para reproducir un modelo del buen cuidado. El buen cuidado se debe asumir de manera colectiva, bajo los principios de libertad, igualdad, justicia y reconocimiento.

Figura 10.

Cuidados precarizados



Nota. Elaboración propia

Estudiar las representaciones del cuidado y las trayectorias laborales de este grupo de mujeres deja abiertas nuevas interrogantes y líneas de investigación como: el estudio del cuidado de infantes con madres insertas en el mercado laboral desde la perspectiva del derecho de las infancias al cuidado de calidad; las formas de pensar el cuidado desde las masculinidades; representaciones del cuidado de empleadores y encargados de personal en distintos sectores económicos, políticas del cuidado sustantivas ejercidas en distintos mercados de trabajo; representaciones y prácticas del cuidado en sectores económicos informales con mujeres que no cuentan con prestaciones sociales, entre otros.

Para reproducir un modelo de buen cuidado, no basta solo con un cambio de conciencia en cuanto a la tradicional división sexual del trabajo, la posición que ocupa la mujer en la estructura de género y la importancia de reconocer el cuidado como un trabajo que aporta a la sostenibilidad de la vida. Es preciso también hacer un cambio en las estructuras económicas y políticas que organizan estos principios dentro de la vida diaria de las personas. En definitiva, es necesario diseñar políticas públicas que brinden servicios de cuidado de calidad, universales y gratuitos, pero también, políticas que regulen los mercados de trabajos para que procuren a sus empleados estabilidad y la posibilidad de desarrollarse en otros aspectos de su vida. Es necesario un cambio de paradigma para entender los trabajos. El trabajo remunerado y el trabajo de cuidado.

Propuesta metodológica para estudiar los cuidados desde la interseccionalidad

Estudiar las representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales de este grupo de mujeres supuso un reto metodológico. Es necesario recabar información que dé cuenta de las condiciones concretas de vida de estas mujeres e información cualitativa de cómo estas mujeres desde su subjetividad conciben y ejercen estos fenómenos. El diseño mixto en esta investigación permitió contrastar sus condiciones sociodemográficas, socioeconómicas y laborales, y las formas en que ellas a partir de estas condiciones piensan y viven el cuidado de sus infantes. Se considera que la metodología mixta es pertinente para realizar estudios con perspectiva interseccional, porque permite entender como las condiciones de vidas concretas de las personas incide en las formas que viven y piensan los fenómenos. Además, la fase cuantitativa permitió, al menos en esta tesis, evidenciar condiciones de explotación y

precarización laboral en un sector económico formal, que pudiera pensarse ofrece condiciones decentes de trabajo.

El diseño metodológico con una primera fase cuantitativa de alcance descriptivo y una segunda fase cualitativa recuperando la dimensión simbólica del cuidado, es reproducible en otros grupos sociales en donde se quiera conocer cómo viven y piensan el cuidado en relación a sus actividades laborales. El cuidado es una construcción social, que puede reconfigurarse constantemente según las circunstancias del grupo que lo viva. Es un trabajo imprescindible para la sostenibilidad de la vida, por lo que se considera que es importante continuar con estudios que den cuenta de su organización social, de sus significados y de las necesidades que la población tiene.

Finalmente, estudiar a mujeres en condiciones de precariedad es complejo, porque su disponibilidad del tiempo es una de las principales limitantes. Para la recolección del dato estadístico se recomienda apoyarse en un equipo de trabajo, porque los instrumentos se van llenando lentamente, debido a esta escasez de tiempo. Además, las empresas, al ser una investigación de corte socio-crítico no tienen apertura para que el investigador pueda acceder a sus empleadas, lo que supone la necesidad de ser creativo en la misiva de recolectar los datos. Se recomienda implementar equipos de trabajo que faciliten esta tarea, porque pueden ser distribuidos e ir de manera progresiva recolectando la información conforme el tiempo de las empleadas lo vaya permitiendo. Además, entrevistar a este grupo de mujeres, supone dejar el formalismo académico y trabajar el rapport directamente en campo. Crear mediante la bola de nieve o el contacto directo, vínculos de confianza para que puedan compartir información sensible de sus vidas en las entrevistas.

REFERENCIAS

- Abric, J.C. (Dir.) (2001). *Representaciones sociales y prácticas sociales*. Ediciones Coyoacán, S.A. de C.V.
- Acosta, E., Peticara, M. y Ramos, C. (2007). *Oferta laboral femenil y cuidado infantil*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Oferta-laboral-femenina-y-cuidado-infantil.pdf>
- Aguirre, R. (2008). El futuro del cuidado. En Arriagada, I. (Ed). *El futuro de las familias y desafíos de las políticas*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bdcf6268-4936-40d8-b4c9-9a43b16ec41d/content>
- Aguirre, R., Batthyány, K., Genta, N. y Perrota, V. (2014). Los cuidados en la agenda de investigación y las políticas públicas del Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, (50). 43-60. <https://www.redalyc.org/pdf/509/50931716003.pdf>
- Alcalá, I. (2015). Feminismo y maternidades en el siglo xxi. *Dilemata*, 7(18), pp. 63-81.
- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(46), 244-285. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200244&lng=es&tlng=es
- Alvarez-Gayou, J.L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós.
- Álvaro-Estramiana, J. L., y Fernández-Ruiz, B. (2006). Representaciones sociales de la mujer. Athenea Digital. *Revista de Pensamiento e Investigación Social*, (9), 65-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53700905>
- Alwin, D.F., Braun, M. y Scott, J. (1992). The Separation of Work and the Family: Attitudes Towards Women's Labour-Force Participation in Germany, Great Britain, and the United States. *European Sociological Review*, 8(1), 13-37. <https://www.jstor.org/stable/522315>
- Amorós, A. (1995). División sexual del trabajo. En Amorós, C. (Dir). *10 palabras clave sobre Mujer*. Editorial Verbo Divino.
- Andréu, J. (2006). *Técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Fundación Centro Estudios Andaluces. Universidad de Granada España.

- Anguiano, A. y Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano* (182), 95-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32529942010>
- Antunes, R. (2007). El caracol y su concha: Ensayo sobre la Nueva Morfología del Trabajo, *Revista Sociología del Trabajo*, 59, 131-142, <https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/EI%20caracol%20y%20su%20concha....pdf>
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI en De la Garza, E. y Salas, C. (coords.), *La situación del trabajo en México*, 2006, 377-411. Universidad Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana, Rectoría General, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/actlst06/1dE426/04/2023.pdf>
- Ariza, M. y Oliveira, O. (2000). Género, trabajo y familia: Consideraciones teórico-metodológicas. En Consejo Nacional de Población, *La población de México, situación actual y desafíos futuros*, 201-227. CONAPO
- Armijo, L. (2016). Ciudadanía y cuidado en España: el dilema trabajo/familia según las madres trabajadoras. *Psicoperspectivas*, 15 (3), 87-100. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-IssuE328/12/2022-fulltext-789>
- Arteaga, A. (2012). El trabajo, clave en la construcción ciudadana. *POLIS*, 8(1), 13-44. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S187023332012000100002&lng=es&nrm=iso
- Arruda, A. (2002). Teorias das representações sociais e teorias de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, (117), 127-147. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000300007>
- Arruda, A. (2010). Teoría de las representaciones sociales y teorías de género. En Blázquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (Coords.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, 317-338. Universidad Nacional Autónoma de México. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf

- Aspiazu, E. (2013). Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género. *Trabajo y Sociedad* (21), 363-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693023>
- Bächmann, A.C., y Gatermann, D. (2017). The duration of family-related employment interruptions – the role of occupational characteristics. *Journal for Labour Market Research*, 50(1), 143–160. DOI:10.1007/s12651-017-0226-4
- Batthyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37726-politicas-cuidado-america-latina-mirada-experiencias-regionales>
- Batthyány, K., Genta, N. y Perrotta, V. (2014). La dimensión de género en el saber experto en cuidado infantil. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4(1), 33 – 58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475847268003>
- Batthyány, K. y Genta, N. (2010) Sociología de género y cuidados en Uruguay: el camino recorrido. En Rivera-Vargas, P., Muñoz-Saavedra, J., Morales-Olivares, R. y Butendieck-Hijerra, S. (Eds.) *Políticas Públicas para la Equidad Social (Volúmen I)*. Universidad de Santiago de Chile; Universitat de Barcelona.
- Batthyány, K. (2020) Miradas Latinoamericanas a los Cuidados. Introducción. En Batthyány, K. (coord.) *Miradas Latinoamericanas a los Cuidados*. CLACSO; México DF: Siglo XXI.
- Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado*. Ciudad de México-Buenos Aires: Universidad Autónoma Metropolitana-Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20210406022442/Políticas-cuidado.pdf>
- Batthyány, K., Scavino, S., y Perrotta, V. (2020). Cuidados infantiles y trabajo remunerado en tres generaciones de mujeres madres de Montevideo: los recorridos de las desigualdades de género. *Dados - Revista de Ciências Sociais*, 63(4), 1-37. <https://doi.org/10.1590/dados.2020.63.4.224>
- Batthyány, K., Scavino, S., y Perrotta, V. (2020). Cuidados infantiles y trabajo remunerado en tres generaciones de mujeres madres de Montevideo: los recorridos de las desigualdades de género. *Dados - Revista de Ciências Sociais*, 63(4), 1-37. <https://doi.org/10.1590/dados.2020.63.4.224>

- Batthyány, K., Genta, N. y Scavino, S. (2017). Análisis de género de las estrategias de cuidado infantil en Uruguay. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 292-319. <http://dx.doi.org/10.1590/198053143710>
- Beauvoire, S. (1949). *El Segundo Sexo*. Siglo Veinte
- Becerra-Bulla, F., Rocha-Calderón, L., Fonseca-Silva, D. M. y Bermúdez-Gordillo, L. A. (2015). El entorno familiar y social de la madre como factor que promueve o dificulta la lactancia materna. *Rev. Fac. Med.* 63(2), 217-227. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v63n2.44051>
- Ben-Asher, S. (2003). Hegemonic, Hemancipatic and Polemical Social Representation: Parental Dialogued Regarding Israeli Naval Commandos Training in Polluted Water. *Papers on Social Representations*, (12), 6.1-6.12.
- Benería, L. (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Revista de economía crítica*, 28, 129-152. http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/Lourdes_Beneria_division-sexual-del-trabajo.pdf
- Berenguera, A., Fernández de Sanmamed, M.J., Pons, M., Pujol, E., Rodríguez, D., & Saura, S. (2014). *Escuchar, observar y comprender. Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. Aportaciones de la investigación cualitativa*. Institut Universitari d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol (IDIAP J. Gol).
- Bick, A. (2016). The quantitative role of child care for female labor force participation and fertility. *Journal of the European Economic Association*, 14(3), 639–668. <https://doi.org/10.1111/jeea.12143>
- Bilo, C. y Tebaldi, R. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Research Report, 40. Brasilia: International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG). <http://hdl.handle.net/10419/224107>
- Botías-Morillas, C. (2019). ¿Deshaciendo o reproduciendo prácticas de género? Ambivalencias en madres primerizas y profesionales en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 166, 25-44. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.166.25>
- Bozalek, V. (2014). Privilege irresponsability. En Olthuis, G., Kolen, H. y Heier, J. (Eds.). In *Moral Boundaries Redrawn The Significance of Joan Tronto's Argument*. 51-72

- Brandão-Vazquez, A. C., y Silva-Falcão, A. T. (2019). Os impactos do neoliberalismo sobre as mulheres trabalhadoras: a esfera do cuidado e a precarização do trabalho feminino. *O Social em Questão*, 21(43), 371-392. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264314015>
- Branner, J. (2005). Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process, *International Journal of Social Research Methodology*, 8(3), 173-184. <https://doi.org/10.1080/13645570500154642>
- Budig, M. J., Misra, J., y Boeckmann, I. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163–193. doi:10.1093/sp/jxs006
- Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura (2021). La Cámara de Diputados aprueba reforma constitucional en materia de Sistema Nacional de Cuidados. <https://comunicacionnoticias.diputados.gob.mx/comunicacion/index.php/boletines/la-camara-de-diputados-aprueba-reforma-constitucional-en-materia-de-sistema-nacional-de-cuidados#gsc.tab=0>
- Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz*, 1(91), 52-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038693>
- Carrasco, C., Borderías, Torns, T. (2011). *El trabajo de cuidado. Historia, teoría y políticas*. Catarata.
- Castorina, J.A. (2010). The ontogénesis of Social Representation: a dialective perspective. *Papers on Social Representations*, (19), 18.1-18.19.
- Catalá, C., (2015). La maternización de la sociedad: derechos reproductivos y salud primal. *Dilemata*, 7(18), 225-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5106941>
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, (27), 47-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501313>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018). Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018. Bidegain Ponte, Nicole y Calderón (Comp.). Coral

- Cerrato, J. y Palmonari, A. (Dir) (2007). *Representaciones sociales y psicología social. Comportamiento, globalización y posmodernidad*. Promolibro.
- Cerrato, J. y Villarreal, M. (2007). Representaciones sociales: Historia, teoría y método. En Cerrato, J. y Palomari, A. (Dir.), *Representaciones sociales y psicología social. Comportamiento, globalización y posmodernidad*, 40-116. Promolibro
- Chulle-Llenque, C.M. (2019). Cuidado materno de niños menores de dos años: significado para sus madres. Centro de Salud de Lima. Tesis de doctorado. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cirami, L., y Ferrari, L. E. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico-metodológicos. *Anuario de Investigaciones*, 25, 35-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369162253005>
- Cobo, R. (1995). Género. En Amorós, C. (Dir). *10 palabras clave sobre Mujer*. Editorial Verbo Divino.
<http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfrLineaBienestar?pAnioInicio=2016&pTipoIndicador=0>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2022). Líneas de pobreza por ingresos. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-Pobreza-por-Ingresos.aspx>
- Consejo para el desarrollo económico de Sinaloa (CODESIN) (2021). Sinaloa en números. Salarios en Sinaloa durante el año 2020. <https://sinaloaennumeros.codesin.mx/wp-content/uploads/2021/02/Reporte-09-del-2021-de-Salarios-2020.pdf>
- Creswell, J. (2009). *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. <https://vivauniversity.files.wordpress.com/2014/02/creswell-2008-research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches.pdf>
- Del Boca, D., Pasqua, S., y Pronzato, C. (2008). Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective. *Oxford Economic Papers*, 61(1), 147–171. doi:10.1093/oep/gpn046
- Denman, C. (2008). Mujeres, maquila y embarazo. Prácticas de atención de madres-trabajadoras en Nogales, Sonora, México. El Colegio de Sonora.

- Domínguez-Folgueras, M. (2022). It's about gender: A critical review of the literature on the domestic division of work. *Journal of Family Theory and Review* (14), 79-96. <https://doi.org/10.1111/jftr.12447>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Estrada, S. (2020). Hacia la (re)privatización del cuidado infantil en México. Las modificaciones al Programa de Estancias Infantiles Sedesol. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, E4 26/04/202380, dossier Género y Trabajo. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.480>
- Federeci, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de sueños.
- Fernández-Kranz, D. (2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores. *Cuadernos de información económica* (264), 45-60.
- Fisher, B. y Tronto, J. C. (1990). Toward a Feminist Theory of Caring. En Abel, E. y Nelson, M. (Eds.), *Circles of Care*, 36-54. SUNY Press.
- Flores, F. (2010). Representación social y género: una relación de sentido común. Teoría de las representaciones sociales y teorías de género. En Blazquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (Coords.) (2010). *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, 339-358. Universidad Nacional Autónoma de México. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Fraser, N. (2023). *¡Contrahegemonía ya! Por un populismo progresista que enfrente al neoliberalismo*. Siglo XXI
- Goldin, C., Kerr, S.P. y Olivetti, C. (2022). The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle, IFS Deaton Review of Inequalities. *Institute for Fiscal Studies (IFS)*. https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldinkerrolivetti_ifs.pdf
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.104.4.1091>
- Gaba, M., y Salvo, I. (2016). Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral. Significaciones y prácticas de varones argentinos. *Psicoperspectivas*,

- 15(3), 23-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-IssuE3> 28/12/2022-fulltext-749
- Garabito, G. (2013). Experiencias del trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343. Doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.etat
- García, B. (2009). Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI. *Revista Mexicana de Sociología*, 71(1), 5-46. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v71n1/v71n1a1.pdf>
- García, V. (2017). De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas. En Freidenberg, F. y Del Valle, G. *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina*, 103-114. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4735/7.pdf>
- García-Allen, J. (2022). Disonancia cognitiva: la teoría que explica el autoengaño. Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/disonancia-cognitiva-teoria-autoengano>
- García-Guzmán, B. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 34(2), 237-267. <https://doi.org/10.24201/edu.v34i2.1811>
- García, M., Guzmán, R. y Solano, G. (2014). Premisas Histórico-Culturales: diferencias en contexto del norte, sur y centro de la República. En Rivera, S., Cruz, L.M., Velasco, P.W. y Villanueva, G.B.T (Coords). *La psicología social en México volumen XV*. Amepso, 78-84.
- Gaxiola, J., Gaxiola, E., Valenzuela, E. y Aranda C. (2014). La crianza materna positiva: un modelo estructural de interdependencia funcional. En Rivera, S., Cruz, L.M., Velasco, P.W. y Villanueva, G.B.T (Coords). *La psicología social en México volumen XV*. Amepso, 977-983.
- Genta, N. (2020). Representações sociais de assistência à infância e gênero: uma proposta de tipologia. *Século XXI: Revista De Ciências Sociais*, 9(3), 779-819. <https://doi.org/10.5902/2236672541351>
- Girón, Alicia (2021). Economía de la vida. Feminismos, reproducción social y financiarización. Universidad Autónoma de México.

- Gitz, E (2020). Lactancia materna y cuidado: pensando lo público y lo privado desde un enfoque de género y derechos. *Revista Científica de UCES*, 1(25), 28-52. <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/690>
- Gledhill, J. (2018). Neoliberalism. *The International Encyclopedia of Anthropology*, 1-11. DOI: 10.1002/9781118924396.wbiea2073
- Gobierno de México (2017). Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad. Prensa. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>
- Gómez-Dantes, O., Sesma, S., Becerril, V., Knaul, F., Arreola, H. y Frenk, J. (2010). Sistema de Salud de México. *Salud Pública Mex*, 53 (2), 5220-5232.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo. Principales ejes de análisis. *Papers* 63/64, 123-140. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- González, M.L. (2021). Trabajo femenino en el neoliberalismo. En González, M.L. y Rodríguez, P. (coords.), *Presupuestos de género, reproducción social y mercado laboral femenino*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Grau i Muñoz, A. (2014). Tiempos de crianza. Representaciones sociales a propósito de la distribución de los tiempos de cuidado en el seno de las familias valencianas. *Géneros*, 2 (14), 11-35. <http://revistasacademicas.uco.es/index.php/generos/article/view/650>
- Gutiérrez-Rodríguez, E. (2013). Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE. *Revista de estudios sociales*, (45), 123-134. doi: <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.10>
- Harding, S. (2010). ¿Una filosofía de la ciencia socialmente relevante? Argumentos en torno a la controversia sobre el punto de vista feminista. En Blazquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (Coords.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, 39-65. Universidad Nacional Autónoma de México. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiichunam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Harvey, David (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Akal
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mc Graw Hill

- Hernández-Cervantes (2020). *T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf>
- Hernández-Limonchi, M. del P., y Salido-Cortés, O. (2021). Estudio comparativo sobre las medidas de conciliación trabajo-familia: España-México. *GénEroos*, 27(28), 195–218. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/70>
- Hernández-Limonchi, M. del P., y Salido-Cortés, O. (2021). Estudio comparativo sobre las medidas de conciliación trabajo-familia: España-México. *GénEroos*, 27(28), 195–218. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/70>
- Hirata, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4(7), 5-27. <http://alast.info/relet/index.php/relet/issue/view/relet7>
- Hochschild, A. (2001). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan Press.
- Ibarra, J. (2022). ¿Por qué el cierre de las escuelas de tiempo completo ahonda más la desigualdad educativa del país?. *Zona Docs Periodismo en resistencia*. <https://www.zonadocs.mx/2022/03/28/por-que-el-cierre-de-las-escuelas-de-tiempo-completo-ahondan-mas-la-desigualdad-educativa-del-pais/#:~:text=El%2028%20de%20febrero%20de,aprendizaje%2C%20sino%20tambi%C3%A9n%20mediante%20alimentaci%C3%B3n.>
- INEGI (2020). Censos económicos 2019. Resultados definitivos Sinaloa. <http://estadisticas.sinaloa.gob.mx/inegii.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre de 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2019_trim4.pdf
- INEGI (2021b). Panorama sociodemográfico de Sinaloa. Censo de población y vivienda 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197988.pdf
- INEGI (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

- Íñiguez-Rueda, L. y Pessoa, J.H. (2017). La movilidad de las mujeres en la zona sur de Sao Paulo (Brasil). Identificación de los problemas y soluciones desde su punto de vista. *URBS. Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 7(1), 9-29. http://www2.ual.es/urbs/index.php/urbs/article/view/iniguez_pessoa/317
- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En Moscovici, S. *Psicología social II. Pensamiento y vida social*. Paidós.
- Jovchelovitch, S. (2008). Reflection of the diversity of knowledge. Power and dialogue in representation field. En Sugiman T., Gergen, K. J., Wagner, W. y Yamada, Y. (Eds). *Meaning in action. Constructions, narratives and representations*. Springer
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Editorial Dunken
- Kelley, S. M. C., Kelley, C. G. E., Evans, M. D. R., y Kelley, J. (2009). Support for Mothers' Employment at Home: Conflict between Work and Family. *International Journal of Public Opinion Research*, 21(1), 98–110. doi:10.1093/ijpor/edp004
- Lagarde, M. (1990). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lee, N. y Lings I. (2008). *Doing business research. A guide to theory and practice*. SAGE Publications Ltd.
- Longo, M.E., (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11(28), 118-141.
- López-Rodríguez, P. y Orozco-Corona, M.E. (2019). Mercado laboral femenino y capital social, necesidades de cuidados e inclusión financiera. *Economía coyuntural*, 4(4), 69-119. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3631470>
- Markova, I. (2008). The epistemological significance if the theory of social representation. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 38 (4), pp. 461-487.
- Martín, M. (2009). El care, un debate abierto: de las políticas de tiempos al social care. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (4), 325-355. DOI: <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i4.3817>
- Martínez, M. (2014). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), pp. 123-146. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4033>

- Martínez, J. (2011) Métodos de investigación cualitativa. *Silogismos* (8), 1-33. www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.metodosdeinvestigacion.pdf
- Martínez, L.A., Domínguez, M.O., Silva, P.P., & Ríos, C.A. (2020). Representaciones sociales de la maternidad en docentes investigadoras de la UAZ. *Investigación científica*, 13(2). <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/764>
- Massó, E. (2015). Conjeturas (¿y refutaciones?) sobre amamantamiento: Teta decolonial. *Dilemata*, 7 (18), pp. 185-223.
- McMillan, J.H., y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. [https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan J. H. Schumacher S. 2005. Investigacion educativa 5 ed.pdf](https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan_J._H._Schumacher_S._2005._Investigacion_educativa_5_ed.pdf)
- Méndez, Y. S., Yanacallo, E. M. C., y Moposita, J. M. T. (2017). Cuidado infantil y participación de la mujer en el mercado laboral de Ecuador. *Revista Economía y Política*, 26, 9-45. <http://dx.doi.org/10.25097/rep.n26.2017.01>
- Monje, A. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Moscovici, S. (1961). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul
- Naciones Unidas (2023a). Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Naciones Unidas (2023b). Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- NICHD Early Child Care Research Network (1997). The Effects of Infant Child Care on Infant-Mother Attachment Security: Results of the NICHD Study of Early Child Care. *Child Development*, 68(5), 860-879. <https://doi.org/10.2307/1132038>
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (2015). México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- Odrizola, S. e Imbert, J. C. (2020). Trabajo, género y cuidado: una visión desde la realidad contemporánea de Cuba. *Economía y Desarrollo*, 163(1), 1-13. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842020000100010

- Olivera, O. y García, B. (2012). Un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios sociológicos*, 30, 191-211. <https://www.jstor.org/stable/43202520>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). La OIT insta a que se adopten medidas urgentes para prevenir la inminente crisis mundial de los cuidados a la persona. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633165/lang-es/index.htm
- OIT (2022). Trabajo decente. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm#banner>
- Ovejero, A. (1993). Leon Festinger y la psicología social experimental: la teoría de la disonancia cognoscitiva 35 años después. *Psicothema*, 5(1), 185-199. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72705115>
- Pavalko, E. K., y Artis, J. E. (1997). Women's Caregiving and Paid Work: Causal Relationships in Late Midlife. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(4), 170-179. doi:10.1093/geronb/52b.4.s170.
- Peña, I. y González, O. (2013). La representación social. Teoría, método y técnica. En Torres, M.L. (coord.), *Observar, escuchar y comprender* (pp. 299-337). El Colegio de México.
- Pérez-Orozco, A. y Agenjo-Calderon, A. (2018). Economía feminista: viva, abierta y subversiva. *Economistas sin fronteras*, (29), 6-11. https://ecosfron.org/wp-content/uploads/Dossier-29_finales.pdf
- Pérez-Orozco, A. (2021). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista De Economía Crítica*, 1(5), 8-37. <https://revistaeconomiccritica.org/index.php/rec/article/view/388>
- Piñuel, J. (2002). Espistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística* 3 (1), 1-42.
- Quiñones, C.S. y Rodríguez, S. (2015). La reforma laboral, la precarización y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (21), 179-201. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697008>
- Ramírez, N., Tribín, A.M. y Vargas, C. (2016). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. En Arango, T., Lora-Torres, E. y Castellani, F. (Eds), *Desempleo femenino*

- en Colombia. 267-292. Banco Interamericano de desarrollo; Banco de la República de Colombia.
- Rateau, P. y Lo Monaco, G. (2013). La Teoría de las Representaciones Sociales: Orientaciones conceptuales, campos de aplicaciones y métodos. *Revista CES Psicología*, 6 (I), 22-42.
- Ravazzini L. (2018). Childcare and maternal part-time employment: a natural experiment using Swiss cantons. *Swiss journal of economics and statistics*, 154(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s41937-017-0003-x>
- Roberti, E. (2012). El enfoque biográfico en el análisis social: claves para un estudio de los aspectos teórico-metodológicos de las trayectorias laborales. *Revista colombiana de sociología*, 35(1), 127-149. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/88966>
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad* (256), 30-44. https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/4102_1.pdf
- Rodríguez-Pérez, B. (2005). *Alianza matrimonial y conyugalidad en jornaleras migrantes. Las y los triquis en la horticultura sinaloense*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Rodríguez-Pérez, R. y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14 (46), 655-686. <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n46/v14n46a4.pdf>
- Romero, B. M. (2018). Binomios y dicotomías en las representaciones sociales de la maternidad en madres adolescentes. *Caleidoscopio. Revista semestral de ciencias sociales y humanidades*, 22(39), 67-92. <https://doi.org/10.33064/39crscsh1424>
- Rubin, G. (1996) El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo. En: Lamas M. (Compiladora). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 35-96. PUEG
- Salazar, G. (1998). Significados de la maternidad en obreras de la maquila: un estudio exploratorio en Nogales, Sonora. Tesis de maestría de El Colegio de Sonora.
- Scott, J. (2008). *Género e Historia*. Fondo de Cultura Económico; Universidad Autónoma de la Ciudad de México
- Secretaría de Bienestar (2022). Programa para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y->

[programas/programa-para-el-bienestar-de-las-ninas-y-ninos-hijos-de-madres-trabajadoras](#)

- Secretaría de Educación Pública (2010). Programa de escuelas de tiempo completo. https://educacionbasica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201611/201611-3-RSC-7Pgxa1ulH-orientaciones_baja.pdf
- Secretaría del trabajo y previsión social (STPS) (2021). Sinaloa. Información Laboral. http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_detallado/perfil_sinaloa.pdf
- STPS (2023). Salarios mínimos 2023. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla_de_Salarios_Minimos_2023.pdf
- Shattuck, R. M. (2021). Patterns of childcare use for young children within women's work/family pathways: a group-based multi-trajectory modeling approach. *Social Forces*. DOI:10.1093/sf/soab034
- Sojo, A. (2007). Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política. En Arriagada, I. (coord.), *Políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*, 157-170. CEPAL, Santiago de Chile
- Sorj, B. (2018). Miradas Latinoamericanas al Cuidado-Brasil-Bila Sorj. Grupo de investigación Sociología de Género [video]. Youtube. <https://youtu.be/1muViux6LLw?si=XTsVYTBNQTppQMkx>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Todaro-Cavallero, R. (2016). Flexibilidades, rigideces y precarización: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado. En Castillo-Fernández, D., Baca-Tavira, N. y Todaro-Cavallero, R. (Coords) *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. 185-202. Universidad Autónoma del Estado de México; CLACSO
- Tokman, V. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf
- Torns, T. (2009). El trabajo y el cuidado: cuestiones teóricometodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria*, (15), 53-73. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045003>

- Torns, T. (2015). Transformaciones familiares en España: algunas reflexiones a la luz del bienestar cotidiano. *Cambio. Rivista sulle Trasformazioni Sociali*, 9. 137-146
- Tronto, J. (2002). The nanny question in feminism. *Hypatia*, 17(2). 34-51
- Ugalde, N. y Balbastre, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas* 31(2), 179-187.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730>
- Undurraga, R. y López-Hornickel, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, (75), 1-16.
<https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>
- Urrutia, V. G., Faúndez, O. A., y Contreras, C. V. (2017). Negociaciones en familia: Género, trabajo y cuidado en Chile. *Revista Estudios Feministas*, 25(2), 661-682.
<https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>
- Valdivia, B. (2020). La penalización del cuidado en la ciudad capitalista patriarcal. Crítica urbana. *Revista de Estudios Urbanos y Territoriales*, 3(11), 15-17.
<http://criticaurbana.com/la-penalizacion-del-cuidado-en-la-ciudad-capitalista-y-patriarcal>
- Van-Dijk, T. (2016). Análisis crítico del discurso. *Revista Austral de Ciencias Sociales* (30), 203-222. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2016.n30-10>
- Vega-Centeno, P. (2017). La dimensión urbana de las centralidades de Lima Norte: cambios y permanencias en la estructura metropolitana. *EURE*, 43 (129), 5-25.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/eure/v43n129/art01.pdf>
- Vela, F. (2013). Un acto metodológico básico de la investigación social. La entrevista cualitativa. En Tarrés, M.L (coord.). *Observar, escuchar y comprender*, (63-92). Colegio de México
- Weisz, C.B., (2017). La representación social como categoría teórica y estrategia metodológica. *Rev. CES Psicol.*, 10 (1), 99-108. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.10.1.7>
- Wu, Y., Wang, P., y Huang, C. (2016). Family patronage, institutional patronage, and work family conflict: women's employment status and subjective well-being in urban China. *The Journal of Chinese Sociology*, 3(1). 1-20. DOI:10.1186/s40711-016-0041-2

Zamarripa-Esparza, E. A., Tamez-Valdez, B. M., y Ribeiro-Ferreira, M. (2017). Repercusiones del cuidado informal en la vida laboral y personal de las mujeres cuidadoras. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, (6), 47–56.
<https://revistas.um.es/azarbe/article/view/273401>

ANEXOS

Anexo 1

Universidad Autónoma de Sinaloa
Doctorado en Ciencias Sociales

Cuestionario sobre trayectorias laborales y estrategias de cuidado

Este cuestionario forma parte de una investigación doctoral en Ciencias Sociales sobre *Representaciones sociales del cuidado infantil y trayectorias laborales de trabajadoras que son madres* y tiene dos objetivos:

1. Caracterizar a las trabajadoras del mercado laboral del sector del comercio al por menor en Culiacán.
2. Identificar las condiciones y trayectorias laborales de las trabajadoras con respecto al cuidado de sus hijos.

Se garantiza la confidencialidad y el anonimato de toda la información recabada en este cuestionario.

Datos sociodemográficos		Fecha:								
1. Sexo: Mujer	2. Edad:	3. Puesto:								
4. Estado civil: soltera____ casada____ viuda____ unión libre____ separada____ divorciada____										
5. Nivel de estudios terminados: primaria____ secundaria____ preparatoria____ profesional____ posgrado____										
6. De las siguientes situaciones marque la que se corresponda con la suya:										
<input type="checkbox"/> Pareja con hijos/as										
<input type="checkbox"/> Pareja sin hijos/as										
<input type="checkbox"/> Persona sola sin hijos/as										
<input type="checkbox"/> Persona sola con hijos/as										
<input type="checkbox"/> Pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes										
<input type="checkbox"/> Pareja sin hijos/as con otros parientes o dependientes										
<input type="checkbox"/> Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes										
<input type="checkbox"/> Persona sola con otros parientes o dependientes										
<input type="checkbox"/> Otras: indicar _____										
7. En caso de que tenga hijos/as indique el número de hijos y sus edades:										
Edad	0-12 meses	1 años	2 a	3 a	4 a	5 a	6 a	7-11 a	12-17 a	+18 a
Núm. de hijos/as										
Total de hijos/as										
Datos socioeconómicos										
9. Sueldo al mes: menor a 1,982.41 _____ 1,982.41- 4,024.62 _____ 4,024. 62-10,000 _____										
10,000-15,000 _____ 15,000-20,000 _____ +20,000 _____ 10. Recibe comisiones por venta: SI _____ NO _____										
11. Personas que aportan dinero al ingreso familiar:										
<input type="checkbox"/> Solo yo										
<input type="checkbox"/> Mi pareja y yo (doble ingreso)										
<input type="checkbox"/> Yo, mi pareja y otros familiares										
<input type="checkbox"/> Yo y otros familiares										
12. Recibe ayuda económica por medio de algún programa social de bienestar (beca): Si _____ No _____										
13. Si su respuesta es SI. Indicar el nombre del programa y la cantidad: Cantidad \$ _____										
Nombre de programa: _____										
14. Tipo de residencia: propia____ rentada____ prestada____										
15. Colonia donde vive: _____										
16. Transporte utilizado para ir a trabajar:										
automóvil____ taxi/uber____ autobús____ transporte empresa____ raite____ caminando____ bicicleta____										

17. Tiempo estimado en traslados totales diarios del hogar al lugar de trabajo y de regreso al hogar: _____ minutos

18. Número de traslados en un día de trabajo (desde que sale del hogar hasta que regresa): _____

19. Además de a su trabajo, indique las actividades para las que necesita desplazarse cotidianamente durante el día:
 Llevar/recoger hijos a la escuela _____ Hacer la compra _____ Ir al centro de salud _____ Pagar servicios _____
 Realizar trámites _____ Por estudios personales _____ Por actividades deportivas/entretenimiento _____
 Otros: _____

Jornada laboral

20. ¿Cómo es su jornada de trabajo? _____ Continua/corrida _____ Partida (mañana y tarde con descanso para comer) _____ Mixta (continua y partida)	21. ¿Realiza usted su trabajo en horario nocturno? (En caso de realizarse tres o más horas del trabajo diario entre las 22:00 y las 6:00 hrs) _____ Si _____ No	22. Trabaja habitualmente sábado y/o domingo? <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Todos</th> <th>Alguno</th> <th>Ninguno</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Sábado</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Domingo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Todos	Alguno	Ninguno	1. Sábado				2. Domingo				23. ¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana? _____
	Todos	Alguno	Ninguno												
1. Sábado															
2. Domingo															

24. Trabaja habitualmente por turnos rotativos: _____ Si _____ No (Si = no contesta 26)	25. ¿Tiene usted habitualmente horario flexible de salida del trabajo? _____ Si _____ No	26. ¿A qué hora termina habitualmente su jornada de trabajo? A. Entre 0:00 y 8:00 _____ B. Entre 8:01 y 15:00 _____ C. Entre 15:01 y 18:00 _____ D. Entre 18:01 y 20:00 _____ E. Entre 20:01 y 24:00 _____
---	---	---

27. Indique con qué frecuencia prolonga su jornada de trabajo a la semana, trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuente-Mente	Siempre
---	-------	------------	---------------	-----------------	---------

29. Durante el último mes, indique el número de horas que ha **prolongado su jornada de trabajo al día** cuando se ha quedado tiempo extra:
 30. Le pagan las horas extras: Si _____ No _____

Prestaciones sociales

31. ¿Su empresa u organización proporciona a las trabajadoras alguna de las siguientes prestaciones sociales? Si _____ No _____ No sabe _____ <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Si</th> <th>No</th> <th>No sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Ayudas para la vivienda</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2. Planes de ahorro para el retiro</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3. Ayudas para la formación/capacitación</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4. Ayudas de transporte</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5. Inscripción al IMSS</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6. Ayudas para gastos en área de salud</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7. Ayudas para enseñanza de hijos/as o familiares</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8. Guarderías o ayudas para guarderías</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9. Una hora diaria para lactancia materna</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10. Oferta de entretenimiento/ocio</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>11. Algún otro tipo de prestación ¿Cuál?</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Si	No	No sabe	1. Ayudas para la vivienda				2. Planes de ahorro para el retiro				3. Ayudas para la formación/capacitación				4. Ayudas de transporte				5. Inscripción al IMSS				6. Ayudas para gastos en área de salud				7. Ayudas para enseñanza de hijos/as o familiares				8. Guarderías o ayudas para guarderías				9. Una hora diaria para lactancia materna				10. Oferta de entretenimiento/ocio				11. Algún otro tipo de prestación ¿Cuál?				33. ¿Ha hecho uso de la prestación de guardería que tiene el IMSS? Si _____ No _____
	Si	No	No sabe																																														
1. Ayudas para la vivienda																																																	
2. Planes de ahorro para el retiro																																																	
3. Ayudas para la formación/capacitación																																																	
4. Ayudas de transporte																																																	
5. Inscripción al IMSS																																																	
6. Ayudas para gastos en área de salud																																																	
7. Ayudas para enseñanza de hijos/as o familiares																																																	
8. Guarderías o ayudas para guarderías																																																	
9. Una hora diaria para lactancia materna																																																	
10. Oferta de entretenimiento/ocio																																																	
11. Algún otro tipo de prestación ¿Cuál?																																																	

32. Adicional a las prestaciones antes señaladas ¿En su empresa le permiten los siguientes permisos? Si _____ No _____ No se _____ <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Si</th> <th>No</th> <th>No se</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Solicitar día libre con goce de sueldo por motivos familiares</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2. Solicitar reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3. Ausentarse del trabajo para resolver asuntos ocasionales</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4. Realizar cambio de turno para resolver asuntos ocasionales</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Si	No	No se	1. Solicitar día libre con goce de sueldo por motivos familiares				2. Solicitar reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares				3. Ausentarse del trabajo para resolver asuntos ocasionales				4. Realizar cambio de turno para resolver asuntos ocasionales				34. Señale el principal motivo por el que no ha hecho uso del servicio de guardería: _____ No hay plazas disponibles, no accesibles. _____ La calidad o tipo de servicio disponible _____ No cubre completamente horario laboral _____ No los he necesitado, no me interesa _____ No tengo hijos/as _____ No sabe _____ No he tenido IMSS
	Si	No	No se																		
1. Solicitar día libre con goce de sueldo por motivos familiares																					
2. Solicitar reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares																					
3. Ausentarse del trabajo para resolver asuntos ocasionales																					
4. Realizar cambio de turno para resolver asuntos ocasionales																					

35. ¿Ha ejercido su prestación de la hora de lactancia materna diaria cuando su hijo/hija tenía de 0 a 12 meses? Si _____ No _____ (pase 37)

36. ¿En qué modalidad ejerció su derecho a la hora de lactancia materna (LM)?
 Reducción de una hora de jornada laboral _____
 Extracción de leche durante jornada _____

Trayectoria laboral					
37. Indique el número de empleos que ha tenido usted a lo largo de su vida: _____					
38. En los empleos que ha tenido, incluyendo el actual ¿ha tenido promociones o ascensos? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No					
39. Indique el puesto de trabajo y duración de los últimos 5 empleos que ha tenido (escribalos del más reciente al más antiguo).		40. Indique la principal causa por la que ha dejado sus empleos anteriores: numerar por importancia <input type="checkbox"/> Horario difícil <input type="checkbox"/> Sueldo insuficiente <input type="checkbox"/> No tenía quién cuidara a hijo/hija <input type="checkbox"/> Enfermedad <input type="checkbox"/> Oferta de trabajo en otra empresa <input type="checkbox"/> Termino de contrato <input type="checkbox"/> Despido <input type="checkbox"/> Estudios <input type="checkbox"/> Pandemia Covid			
	Puesto		Duración (en meses)		
Empleo 1 (actual)					
Empleo 2					
Empleo 3					
Empleo 4					
Empleo 5					
Conciliación vida laboral, familiar y personal					
41. En su centro de trabajo le permiten llevar a su hijo/a durante la jornada laboral cuando no tiene quién lo cuide: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es no, pase a la 43)					
42. ¿En el último mes cuantas veces ha necesitado llevar a su hijo/a su lugar de trabajo? _____					
43. Indique la frecuencia con que ejerce cuidados indirectos de sus hijos durante la jornada laboral (llamadas telefónicas, mensajes o correos electrónicos para corroborar bienestar de su hijo/a, trámites vía internet para asuntos de sus hijos/as, planeación de eventos de sus hijos/as, entre otros)	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuente-Mente	Siempre
44. En un día de trabajo ¿Cuántas horas dedica normalmente a...?					
Actividad	No. horas				
Trabajo/Empleo					
Tareas del hogar					
Cuidado directo de hijos/as de 0-6años					
Atención al resto de la familia					
Tiempo personal (deporte, entretenimiento, estudios)					
45. ¿Considera usted que tiene facilidad para...?	Ninguna facilidad	Casi ninguna facilidad	Poca facilidad	Alguna facilidad	Mucha facilidad
Solicitar día libre con goce de sueldo por motivos familiares					
Solicitar reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares					
Ausentarse del trabajo para resolver asuntos ocasionales					
Realizar cambio de turno para resolver asuntos ocasionales					
46. ¿Considera usted que tiene dificultades para...?	Ninguna dificultad	Casi ninguna dificultad	Poca dificultad	Alguna dificultad	Mucha dificultad
Combinar su trabajo con las tareas del hogar.					
Combinar su trabajo con trámites burocráticos o gestiones domésticas.					
Combinar su trabajo con actividades personales (deporte, entretenimiento, estudios)					

Capacidades del jefe inmediato por sobre el empleo					
47. ¿Cuál es el sexo de su jefe/a inmediato? Hombre _____ Mujer _____					
48. Indique en qué medida su jefe inmediato tiene capacidad por sobre:	Nula	Poca	Alguna	Alta	Muy alta
Los horarios					
Los permisos					
Días de descanso					
Cambios de turno					
49. Indique el nivel de aceptación que usted percibe con su jefe directo al momento de:	Mucho rechazo	Poco rechazo	Ni rechazo/ni aceptación	Poca aceptación	Mucha aceptación
Solicitar día libre con goce de sueldo por motivos familiares					
Solicitar reducción de jornada de trabajo por motivos familiares					
Ausentarse del trabajo para resolver asuntos ocasionales					
Realizar cambio de turno para resolver asuntos ocasionales					
Llevar a su hijo/a al lugar de trabajo durante jornada laboral					
Realizar actividades de cuidado indirecto durante jornada de trabajo (llamadas, mensajes, correos, trámites, etc.)					

Agradecemos las respuestas proporcionadas, su participación ha sido muy valiosa.

En caso de ser **madre con infantes de 0 a 6 años** ¿Le gustaría participar con una **entrevista individual o grupal** sobre sus estrategias para combinar su trabajo y el cuidado de sus hijos/as?
Si su respuesta es SI por favor escriba sus datos de contacto.

Nombre: _____

Teléfono: _____ **E-mail:** _____

Empresa: _____

Anexo 2

Universidad Autónoma de Sinaloa Doctorado en Ciencias Sociales

Estudio sobre las representaciones sociales del cuidado y las trayectorias laborales de trabajadoras que son madres.

Guion de entrevista

Objetivos

Esta actividad forma parte de una investigación doctoral en Ciencias Sociales sobre Representaciones sociales del cuidado infantil y trayectorias laborales de trabajadoras que son madres y tiene los siguientes objetivos:

1. Analizar las representaciones sociales del cuidado infantil de madres trabajadoras del sector del comercio al por menor.
2. Analizar las experiencias de las madres empleadas del sector del comercio al por menor al conciliar trabajo productivo y cuidado infantil.

Grabación

Necesitamos grabar la conversación para poder tener un registro fiel de lo que se comente en esta sesión. Se les pide autorización. No obstante, si por cualquier razón, desea que algo no se grabe, pueden avisar y la grabación se detendrá.

Confidencialidad, uso y difusión de los resultados

La información que se obtengan en esta entrevista sólo será manejada por la investigadora y será confidencial. Así mismo, se elimina cualquiera información que pueda hacer que se le identifique en lo individual. El uso de los datos aquí recabados es para fines exclusivamente académicos.

Guion de Entrevista

D1. Carácter simbólico del cuidado

1. Para usted ¿Qué es criar a un hijo/a actualmente? ¿Usted cómo fue criada?
2. ¿Qué significa para usted el cuidado de sus hijos/as?
3. ¿Cómo aprendió a cuidarlos/as, quién le enseñó lo que necesita un niño/a hoy en día?
4. ¿Cómo se ve usted como madre? ¿Qué retos enfrentamos las madres hoy en día?

D2. Idoneidad de las formas del cuidado

5. ¿Quién considera que debe ser el principal responsable del cuidado de los niños/as?

6. Cuándo papá y mamá no pueden cuidar a sus niños ¿Quién considera que debería hacerse cargo?
7. ¿Cuándo se ve en la necesidad de dejar a sus hijos con algún familiar, con quién lo hace?
8. ¿Qué opina sobre los servicios de cuidado fuera de la familia? Como guarderías, escuelas con horario extendido, entre otros.
9. ¿Cuál es la mejor manera de cuidar a un niño/a? ¿Qué es lo principal que ellos/as necesitan?
10. ¿Qué piensa sobre las mamás que no tienen tiempo para la crianza, y deben dejarlo la mayor parte de tiempo con otra persona?

D3. Brecha de cuidados

11. Puede decirme cómo se dividen usted y su pareja las actividades del cuidado de sus hijos/as (Si no tiene pareja, cómo se divide entre los integrantes de la familia que vive con ella)
12. Cuál es la razón de que cada quién realice las actividades que realiza.
13. Cuando ambos trabajan ¿Quién cuida a sus hijos/as? ¿Cómo se siente al respecto?
14. Cuando debe ir a trabajar ¿Cuántas horas diarias dedica al cuidado de sus hijos/as? Pueden ser actividades directas o indirectas (planeación, gestión) ¿Cómo se siente con esta situación?

D4. Individualismo/Comunidad ante el cuidado

15. ¿Qué papel cree que debe jugar el gobierno para apoyar en el cuidado de los niños/as?
16. ¿Qué papel cree que debe jugar las empresas que tienen empleadas a madres, ante el cuidado de los niños/as?
17. ¿Considera apropiado que sean madres y padres los responsables exclusivos de sus hijos/as? ¿Sería conveniente responsabilizar a alguien más?

D5. Trayectorias laborales de las trabajadoras

18. ¿Desde cuándo trabaja? ¿Ha pensado alguna vez en dejar su trabajo para dedicarse a la crianza?
19. ¿Por qué trabaja? ¿Qué significa para usted su trabajo?
20. ¿Por qué eligió este empleo en el que trabaja actualmente?
21. ¿Por qué decidió iniciar a trabajar? Puede platicarme sobre cómo fue el proceso de ingreso a su primer empleo
22. A lo largo de su vida laboral ¿Cuál ha sido el empleo donde más tiempo ha estado?
23. ¿Cuál es el principal motivo por el que ha tenido que abandonar un empleo? ¿Cómo se ha sentido cuando finaliza su relación laboral?
24. ¿Con qué dificultades se enfrenta cada que tiene que reinsertarse en un nuevo empleo?

25. ¿Alguna vez le han llamado la atención o le han descontado por no ir a trabajar o retirarse de su empleo para resolver algún problema de sus hijos?
26. Para usted ¿Qué representa ser madre y trabajadora?
27. ¿Se siente culpable por trabajar y no poder dedicarse a tiempo completo a sus hijos?
28. ¿Qué actividades realiza para compensar el tiempo que no está con sus hijos?
29. Puede describir los procedimientos que tiene que seguir en su empleo para atender actividades relacionadas al cuidado de sus hijos/as como: ingresar a servicio de guardería, días de adaptación, enfermedad del hijo/a, día inhábil en la escuela o guardería, juntas escolares.

D6. Conflictos en la conciliación trabajo productivo/cuidado

30. ¿Cuáles han sido las principales dificultades con las que se ha enfrentado ante la necesidad de cuidar a sus hijos/as y tener que trabajar?
31. Cuénteme sobre los traslados que tiene que hacer para ir a trabajar ¿Qué otras actividades aparte de trabajar realizas en un día cotidiano?
32. ¿Cómo considera los horarios de guarderías y escuelas, con respecto a su jornada laboral?
33. ¿Qué sucede cuando sus hijos/as se enferman o no tienen clases?
34. ¿Han tenido algún desacuerdo familiar o de pareja a causa de su trabajo y tener que cuidar a sus hijos/as?

D7. Estrategias/soluciones de cuidado infantil

35. ¿Quién cuida a sus hijos/as cuando usted está trabajando? ¿Por qué decidió que así fuera?
36. En su lugar de trabajo ¿Cómo la apoyan cuándo de manera particular, tiene usted que hacerse cargo de alguno de sus hijos/as durante su jornada laboral? Su jefe inmediato y sus compañeros.
37. En su comunidad (vecinos, amigos) ¿Cómo la apoyan cuando usted tiene que trabajar?
38. ¿Le supone algún costo el hecho de que alguien más cuide de sus hijos?

D8. Doble presencia (carga mental)

39. Durante su jornada laboral ¿se ha hecho cargo de manera indirecta de actividades relacionadas con sus hijos/as? Ya sea por teléfono, whatsapp, correo electrónico o redes sociales. Puede describir estas actividades y en qué ocasiones lo hace.
40. Durante su jornada laboral ¿Qué tanto tiene mentalmente presente las actividades diarias de sus hijos? ¿Cómo la hace sentir esta situación? ¿Y al revés, en su casa piensa en pendientes del trabajo?