

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud
Maestría en Desarrollo Humano



**Calidad de vida en mujeres con doble presencia,
una mirada desde el Desarrollo Humano**

TESIS que para obtener el GRADO de

MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta: **LIC. FABIOLA JEANETTE GUTIÉRREZ ÁLVAREZ**

Tutora **DRA. LAURA ELENA GARCÍA GARCÍA**

Tlaquepaque, Jalisco 31 de mayo de 2020

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A mi hijo Luis Enrique, por la inspiración que le da a mi vida, por los juegos, noches y días que no estuve presente por estar trabajando

A mis hijos Angelitos que me acompañaron en éste camino, sé que estuvieron en todo momento esas noches de desvelo

A mi hija Ángela Camila, que viene en camino, gracias por estar dándome fuerza y acompañarme desde mi vientre en éste último estirón

A José María, mi pareja que me da su apoyo, comprensión, porque me escucha e inspira a seguir adelante, por el tiempo que no le di por estar trabajando

A Martha, mi mamá por su apoyo incondicional desde el inicio de mis estudios, por creer en mí

A toda mi Familia

A mis Amigos por estar, por los momentos que no compartí con ustedes

A todas las mujeres que viven la doble presencia, por el Amor a sus familias

Gracias a mi guía y asesora de tesis Dra. Laura García, esa unión, cariño y empatía estuvo presente en todo momento a lo largo de la Maestría

Gracias a Dios por permitirme terminar éste trabajo y no rendirme a lo largo de todo éste tiempo.

Gracias!

RESUMEN

Actualmente algunas mujeres se enfrentan ante una situación definida como doble presencia (mdp), es decir tener un trabajo remunerado a la par de atender las labores del hogar y crianza.

Esta es una Investigación Cualitativa cuyo objetivo es conocer cómo es la calidad de vida en estas mujeres; se basó en el método fenomenológico con la técnica de la entrevista fenomenológica. La muestra fueron tres mujeres a las que se entrevistaron en dos ocasiones cada una. Los resultados y conclusiones obtenidos fueron: muchas mdp atienden de manera insuficiente sus necesidades básicas, suelen obedecer ciertos mandatos sobre todo de género; un hallazgo valioso que se encontró es que son capaces de brindarse espacios y emplean estrategias en busca de bienestar, derivado de la tendencia actualizante. Este trabajo se adscribe al campo del Desarrollo Humano en diálogo con Estudios de Género, Calidad de Vida y Riesgos Psicosociales.

PALABRAS CLAVE

Mandatos de género, Calidad de vida, Doble presencia, Necesidades básicas, Tendencia Actualizante.

INTRODUCCIÓN	1
1 JUSTIFICACIÓN	3
2 PERTINENCIA PARA EL DESARROLLO HUMANO.....	24
3 IMPLICACIÓN PERSONAL	25
4. PROBLEMATIZACIÓN	27
4.1 Propósito y preguntas de investigación.....	36
4.2 Objeto de Estudio	36
4.3 Objetivo General	36
4.3.1 Objetivos específicos.....	36
4.5 Pregunta de investigación	36
5. LITERATURA.....	37
5.1 Doble presencia.....	37
5.2 Mandatos de Género	50
5.3 Calidad de Vida.....	56
5.4 Mirada desde el Desarrollo Humano.....	60
6. METODOLOGÍA	75
6.2 Metodología Cualitativa	75
6.3 La Entrevista Fenomenológica.....	78
6.3.1 Encuadre Ético de la Investigación	80
5.5 Trabajo de Análisis.....	86
Referente Empírico.....	87
7. RESULTADOS	89
7.1 La Atención A Mis Necesidades Básicas	89
7.1.1 Necesidades Fisiológicas.....	90
7.1.2 Necesidad de Seguridad	94
7.1.3 Necesidades de Afecto	97
7.1.4 Vivencia Emocional.....	100
7.1.5 Necesidades de autorrealización	103
7.2 Los mandatos que obedezco	107
7.2.1 El mandato doméstico.....	108
7.2.2 El mandato de crianza	112
7.2.3 La Mujer Ideal	115
7.3 Un Espacio Para Mí	118

7.3.1 El Poder de la Escucha.....	119
7.3.2 Pasos hacia la transformación	121
8. CONCLUSIONES.....	126
REFERENCIAS	132
Anexo 1.....	143

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a González en Bustos (2017), en México el 90 % de las mujeres que trabajan fuera de casa padecen un riesgo psicosocial denominado “doble presencia”, es decir, la difícil conciliación entre las labores del trabajo remunerado, el cual obedece en la mayor parte de los casos a la necesidad económica, aunque también tiene que ver con la necesidad de autorrealización; y, por otra parte estar a cargo las labores domésticas, que están asignadas por un mandato social de género, que repercute directamente en su calidad de vida, viviéndose en constante estrés, ansiedad, que puede afectar severamente su salud física, psicológica y emocional, al punto de considerarse un riesgo psicosocial.

En este trabajo de investigación se abordaron los temas de la Doble Presencia, se mostraron qué son los mandatos de género construidos y transmitidos cultural y socialmente, así como su poder en la vida de las personas; por otra parte se definió calidad de vida y los aspectos que comprende: por último, se hace una lectura de esta problemática con una mirada desde el Desarrollo Humano, debido su propósito que es promover que las personas atiendan sus necesidades y por consiguiente desarrollen su capacidad.

Una de las características de ésta investigación es el estudio de las personas a profundidad, adentrarse a la vivencia de cada mdp, los factores que la influyen y el análisis de los datos obtenidos, por lo que resulta muy pertinente utilizar la investigación cualitativa pues nos ayudará a comprender la situación de estas mujeres y dar cuenta de su calidad de vida por medio entrevistas fenomenológicas que tienen el propósito de estudiar las experiencias vividas y concebidas de esta población.

A partir de éste análisis se obtuvieron resultados que se agruparon en tres grandes categorías con base en lo que las mdp mencionaron como su vivencia más frecuente; a) la atención a sus necesidades básicas, b) los mandatos que obedecen y c) la importancia de tener un espacio para sí. En la primera, se habla de las necesidades básicas fundamentales e inaplazables que las mdp satisfacen con precariedad; en la segunda, se encontraron los mandatos de género que forman parte de su marco de

referencia y en la tercera se habla la fuerza de la tendencia actualizante de las mdp al buscar espacios o estrategias en pro de su calidad de vida.

En conclusión, de acuerdo a los resultados analizados, sobre la atención a las necesidades básicas, las mdp pueden perderlas de vista porque suelen ser muy demandantes consigo mismas y muy demandadas por otros; sobre los mandatos que obedecen, se encontraron reglas que las mdp han recibido a lo largo de su vida, acerca de lo que debe ser una mujer, lo que se cree de sí misma a través de enseñanzas o experiencias heredadas en un cierto espacio demográfico y cultural; por último, sobre la importancia de tener un espacio para sí, se encontró que eventualmente estas mujeres se dan espacios y crean estrategias para procurar su bienestar, en congruencia con lo que quieren y necesitan que es impulsado por la esta tendencia que todo ser humano tiene hacia su desarrollo y crecimiento.

1 JUSTIFICACIÓN

A través de éste trabajo se ha buscado darle voz a las mujeres que viven la doble presencia, para ello es necesario mencionar estadísticas que acompañan y respalden la problemática, algo que es importante mencionar es que el dificultad puede crecer y escalar si no se toman medidas para contrarrestarlo.

Asignación preponderante del trabajo doméstico a mujeres

Estudios sobre el empleo de las mujeres señalan que cuando las mujeres comenzaron a incorporarse a los mercados de trabajo hacia 1970, la respuesta de sus familias no fue favorable “temían que cambiaran sus buenas costumbres al salir a realizar trabajo remunerado” (Bustos, 1994, p.24). En suma, la información presentada, nos muestra que las mujeres están fuera del ámbito doméstico menos tiempo en relación a los hombres, ello a pesar del aumento en su escolaridad (Bustos, 2017, p.291).

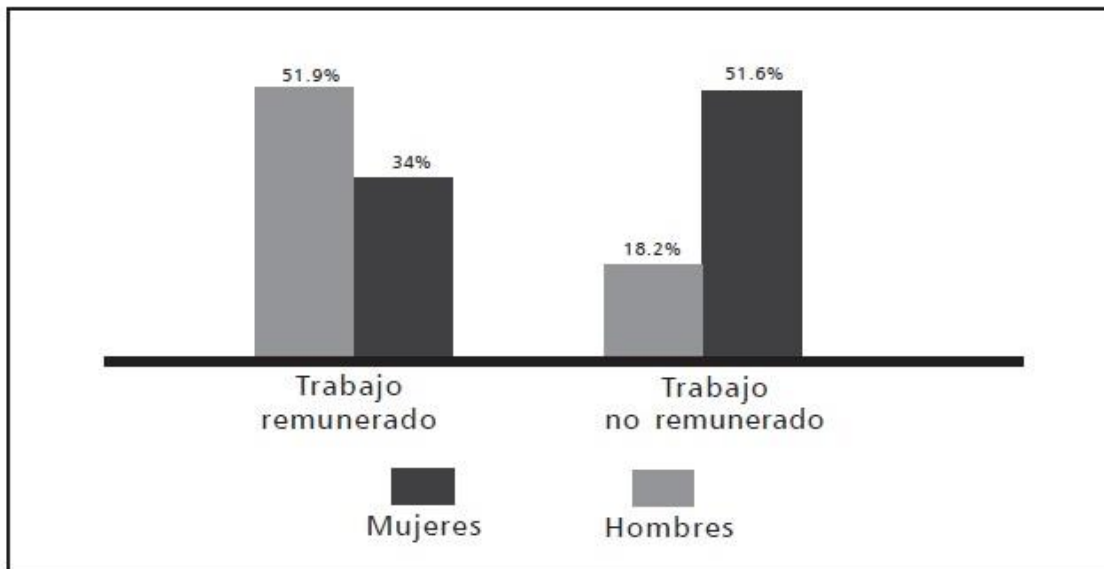
Por otro lado, pese a que se ha avanzado mucho en el involucramiento de los varones en las labores domésticas, las mujeres siguen absorbiendo la mayor parte de éstas, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2015, p.2), las mujeres dedican 47.9 horas a la semana al trabajo doméstico, mientras que los varones dedican solamente 16.5 horas; de acuerdo a este dato, las mujeres realizan el triple de trabajo en casa que sus cónyuges.

Actualmente se sabe que el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado en los hogares constituye una carga desproporcionada para las mujeres y, en la práctica, un subsidio invisible para el sistema económico, que perpetúa su subordinación y explotación (Consenso de Brasilia 2010) (INEGI, 2018, p. 157).

A continuación, el lector encontrará en la figura 1, un ejemplo del desequilibrio entre varones y mujeres respecto al trabajo doméstico o no remunerado.

Figura 1: Promedio de horas por semana destinadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo

Gráfica 4. Promedio de horas por semana destinadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo



(Bustos, 2017, p.293).

Otro de los puntos a tomar en cuenta además de la desigualdad en distribución del tiempo entre hombres sería que hoy en día “las mujeres tienden a invertir mayor parte de su tiempo al trabajo reproductivo lo cual impacta directamente en las decisiones que toman con respecto a su formación profesional, sobre los tipos de empleos, la historia laboral y personal de hombres y mujeres profesionistas se contornea de manera distinta” (Bustos, 2017, p.294).

Pobreza en las políticas conciliatorias

Aunado a lo anterior, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (**OCDE**) que agrupa a 36 países miembros donde su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del

mundo (2011), dice que en el momento en que estas mujeres quieren incorporarse o ya son parte del mercado laboral, no cuentan con políticas conciliatorias que les apoyen con el cuidado de los hijos o bien tener horarios de trabajo fuera de casa menos demandantes.

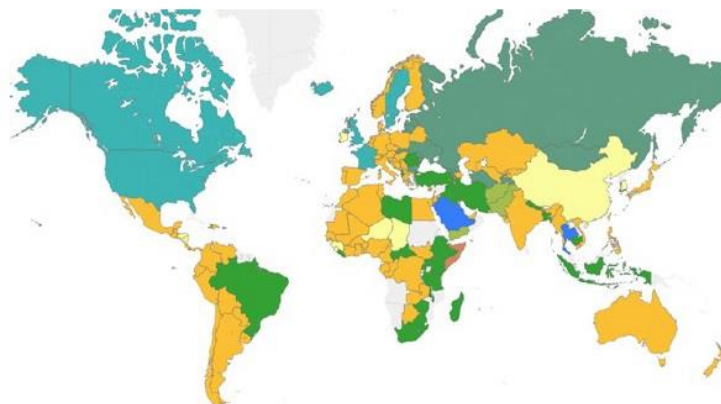
Muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (OCDE 2011, p.3).

En la figura 2 se muestra un mapa con distintos colores según los desafíos que enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado; se puede apreciar que el mayor de estos tiene que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en la mayor parte de los países de Latinoamérica donde desafortunadamente México no es la excepción:

Figura 2: Desafíos que enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado

Piense en las mujeres que tienen un trabajo remunerado en [nombre del país/territorio] actualmente. ¿Cuál cree que es el PRINCIPAL desafío al que se enfrentan estas mujeres?
– Primer desafío más mencionado.

N/A* Falta de competencias/experiencia/educación
N/A* Preferencia por contratar/promover a hombres
Transporte seguro
Desigualdad salarial
Falta de empleos bien remunerados
Trato desigual
Desaprobación de que las mujeres trabajen
Servicios de cuidado asequibles
Conciliación de la vida laboral y familiar
Inexistencia de horarios de trabajo flexibles
No encuestados
*No se mencionó como principal desafío



(OIT & Gallut, 2017, p.45).

Pese a esta gran problemática también es importante reconocer los esfuerzos en este sentido. De acuerdo a Valiente (2016) cita un convenio elaborado por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) acerca de las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina, en donde menciona que en los últimos quince años se han producido importantes transformaciones legales en la regulación de los derechos laborales para el trabajo doméstico, entre ellas, existe un organismo internacional que ha promovido un convenio entre los países:

El Convenio ha venido a ampliar el reconocimiento de estándares laborales de trabajo decente para el sector de las trabajadoras domésticas en cuestiones claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección social y la protección de las trabajadoras domésticas migrantes. Hasta finales del 2015, once Estados de la región han ratificado este convenio y lo han incorporado a su ordenamiento positivo (Valiente, 2016, p.7).

Por todo lo anterior, resulta importante observar e investigar el proceso que sigue evolucionando con esta situación, cómo podría abonar a su calidad de vida, sobre todo por el riesgo tan grande que implica en la salud física y emocional de las mujeres que viven esta situación.

¿Permanecer en casa, tener un trabajo remunerado o ambos?

Sería importante conocer también que es lo que se espera de las mujeres desde distintas culturas, habrá personas que prefieran que la mujer permanezca en casa al cuidado de la familia o que, por el contrario, favorezcan que sus parejas se desarrollen dentro del mundo laboral, en la figura 3 se muestra la preferencia respecto a la mujer tenga un trabajo remunerado, permanezca en casa o ambos, desde el punto de vista masculino.

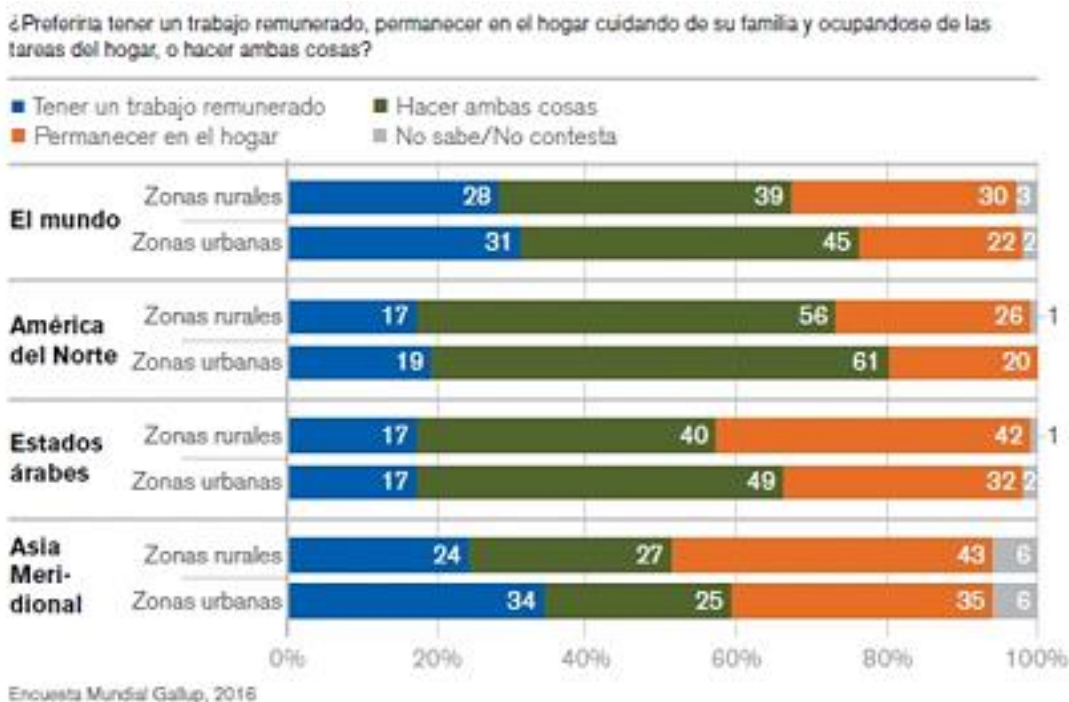
Figura 3: Preferencia porque las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o ambas cosas-Hombres.



(OIT & Gallut, 2017, p. 24).

En contraste se presenta la figura 4 que muestra la preferencia de que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en casa o ambas cosas, desde la perspectiva femenina.

Figura 4: Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar o ambas cosas-Mujeres.



(OIT & Gallut, 2017, p. 25).

Como se puede apreciar en estas dos figuras, desde la perspectiva femenina hay una preferencia más alta por hacer las dos cosas que desde la masculina. Esto puede dar una idea de los conflictos que pueden devenir de las distintas expectativas de unos y otros; además, el costo que podrían estar dispuestas ellas a pagar y ellos a cobrar para tener el “derecho” de tener un trabajo remunerado.

En la figura 5, muestra si las mujeres prefieren tener un trabajo remunerado, permanecer en casa o hacer ambas cosas, en este caso desde la situación en el empleo que se encuentren. En la primera esfera que se refiere a mujeres que están trabajando tiempo completo para un empleador, es posible observar que el 47% prefiere hacer ambas cosas, un 38% prefiere tener un trabajo remunerado y un 13% preferiría permanecer en el hogar. Dentro del grupo de mujeres desempleadas al momento de la encuesta: 48% preferiría trabajar y cuidar a su familia, 41% preferiría

tener un trabajo remunerado y un 11% permanecer en casa. En la última categoría: mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, un 37% prefiere permanecer en el hogar, 36% preferiría trabajar y cuidar a la familia y finalmente un 22% prefiere tener un trabajo remunerado.

Figura 5: Preferencia por que las mujeres tengan un trabajo remunerado, permanezcan en el hogar, o ambas cosas- Mujeres por situación en el empleo.



(OIT & Gallut, 2017, p. 27).

Nivel de estudios y preferencia de permanecer en el hogar, tener trabajo remunerado, o ambos

A escala mundial, las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación más alto suelen preferir que las mujeres tengan un trabajo remunerado y cuiden asimismo del hogar, en lugar de limitarse a tener un trabajo remunerado o a permanecer en el hogar. Aproximadamente la mitad de las mujeres que tienen estudios secundarios (el 47 por ciento) o universitarios (el 51 por ciento) preferirían tener un trabajo remunerado y cuidar al mismo tiempo de su familia y de su hogar, mientras que tres de cada diez en cada grupo preferirían tener únicamente un empleo remunerado. Un número mucho menor de mujeres que han alcanzado un nivel de educación secundaria o universitaria (el 21 por ciento y el 15 por ciento, respectivamente) se inclinan por que las mujeres

permanezcan en el hogar-, todo esto se puede apreciar en la figura 6: (OIT & Gallut, 2017, p.21).

Figura 6: Preferencia por que la mujer tenga un trabajo remunerado desde la perspectiva masculina y femenina por nivel de estudios



(OIT & Gallut, 2017, p.22).

Es posible observar dentro de esta figura que las mujeres que tienen estudios universitarios mencionan con más frecuencia la conciliación de la vida laboral y familiar como el principal desafío (el 29 por ciento) que aquéllas cuyo nivel de educación es inferior, aunque un porcentaje considerable de las que tienen un nivel de educación primaria o menos también mencionan este problema (el 19 por ciento) (OIT & Gallut, 2017, p.54).

Una mirada a la paridad de género

De acuerdo al World Economic Forum (2018) México actualmente ocupa el lugar 50 de 149 países en el último reporte de Brecha de Género, ha cerrado su brecha de género en 72%, de acuerdo a la IMCO México ha tenido un progreso fuerte respecto a la paridad de género.

La desigualdad en materia salarial

A parte de enfrentar una sobrecarga en el trabajo doméstico, y poco o casi nulo apoyo para la incorporación en el mercado laboral, hay una fuerte brecha salarial entre mujeres y hombres en el mercado. De acuerdo al Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (CESJAL) a partir de los datos generados en el Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco (2016), realizado en zonas metropolitanas urbanas y rurales del estado, se identifican dos razones para que dicha brecha tenga lugar: la segmentación del mercado y por otro la discriminación por género.

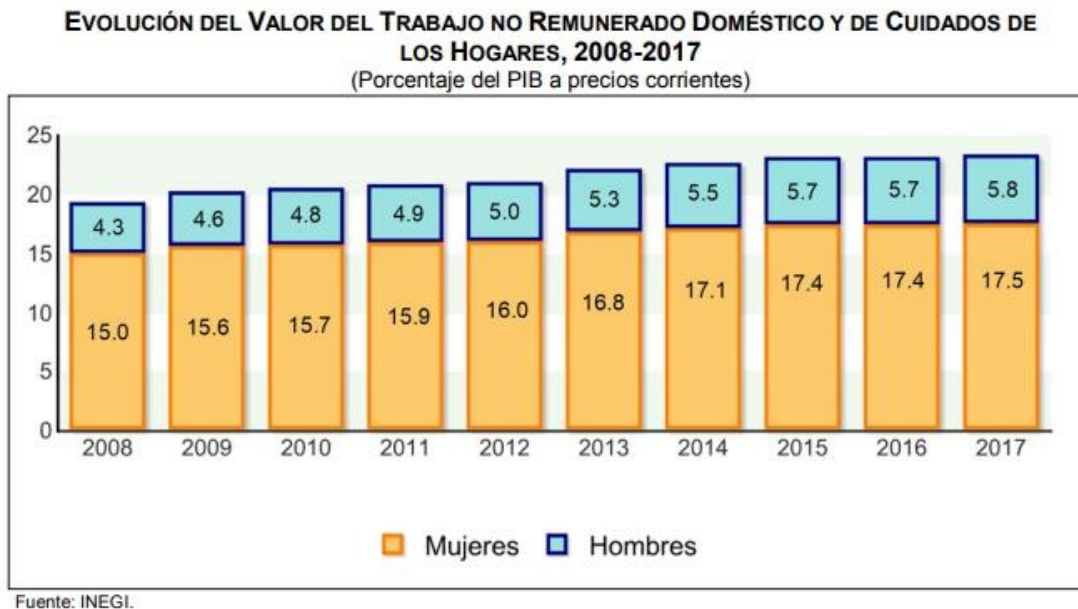
A pesar de que se ha avanzado bastante cómo se menciona previamente, de acuerdo a González (2007) [...] el trabajo doméstico no remunerado es igual al 17% del PIB nacional, ya que el 90% de las mujeres que trabajan en México, además de su trabajo extra doméstico, son encargadas de realizar las tareas del hogar (Bustos, 2017, pp.282).

El “trabajo invisible” que recae mayoritariamente en las mujeres

De acuerdo a Nuño (2008) En términos económicos, según la cuantificación del valor monetario ofrecida por las Cuentas Satélite, la economía invisible del trabajo doméstico representa como promedio entre una tercera parte y la mitad del valor del Producto Interior Bruto de cada país (Goldschmidt-Clermont, L. y Pagnossin-Aligisakis, E. 1995b Y Durán, M. A. 1997, 2001) (p.207).

Esto se puede ver reflejado en la figura 7, donde se muestra la evolución del valor que se ha asignado al trabajo no remunerado.

Figura 7: Evolución de la valuación del trabajo no remunerado



(INEGI,2018, p.1)

En cuanto a cifras la porción de trabajo no remunerado que asumen hombres y mujeres se encuentran distintas cifras, como se puede ver en la figura 8, de acuerdo a la ENUT 2014, las mujeres asumen el 76.96% del trabajo no remunerado, mientras que los hombres cubren el 23.04% del mismo (Bustos, 2017, p.284).

Figura 8: Distribución porcentual del trabajo para mercado y trabajo no Remunerado en los hogares por sexo

	Mujeres%	Hombres%
Estados Unidos Mexicanos	58.49	41.51
Trabajo para el mercado	34.68	65.31
Producción de bienes para uso exclusivo del hogar	49.03	50.97
Trabajo no remunerado de los hogares	76.96	23.04

Fuente: elaboración propia con datos de la ENUT 2014.

(Bustos, 2017, p. 285).

En México, la encuesta de 2014 registra que las mujeres de 12 y más años de edad dedican 55.4 % tiempo a la preparación y servicio de alimentos para los integrantes del hogar, es decir las mujeres dedican en promedio 29.8 horas a la semana, mientras que los hombres sólo le dedican 9.7 horas a la semana; es decir, triplican el tiempo registrado por los varones (ENUT, 2014, p.9). Reafirmando lo que se mencionó previamente respecto a la gran diferencia asignada para las unas y para los otros, ahora expresada en horas dedicadas a las actividades del hogar.

Esto se ilustra a continuación en la figura 9:

Promedio de horas semanales que dedican mujeres y hombres de 12 años y más al trabajo doméstico no remunerado.

Trabajo doméstico no remunerado

Promedio de horas semanales que dedican las mujeres y hombres de 12 años y más al trabajo doméstico no remunerado para los integrantes del hogar



(ENUT, 2014, p.9).

Un dato curioso es que las mujeres que viven en localidades rurales invierten más tiempo en el trabajo no remunerado. Esto se explica principalmente porque las mujeres en el ámbito urbano se han involucrado más al trabajo para el mercado laboral, aunado a que sus viviendas están mejor equipadas y tienen mayor posibilidad de contratar o pagar cuidados de menores (ENUT, 2014, p. 7).

Ahora bien, en términos de distribución del tiempo, las encuestas sobre usos del tiempo ofrecen tres características que son comunes a todas las sociedades: en primer lugar que, desde un tratamiento integral del trabajo mercantil y el doméstico, las mujeres trabajan más horas que los varones; en segundo lugar que, como promedio, dedican más horas al trabajo no remunerado que al trabajo remunerado; y en tercer lugar, que las mujeres asumen, normalmente, tanto las tareas domésticas que tienen una

gratificación menor como aquellas que son de difícil programación o sustitución (Carrasco, C. 2003 en Nuño, 2008, p.208).

De acuerdo a Nuño (2008) en Europa según se desprende de algunos estudios, la participación en el trabajo doméstico es superior entre las parejas más jóvenes (Carrasquer, P., Torns. T., Tejero, E. y Romero, M. 1999; Meil, G. 1997). Sin embargo, según la última recopilación ofrecida por Eurostat de las encuestas sobre usos del tiempo de ámbito nacional realizadas durante el período (1998-2004) se observa que incluso entre las nuevas generaciones, con patrones de género más democratizados, se mantiene la pauta observada con respecto a la distribución de las responsabilidades del cuidado (Nuño, 2008, p.210).

En concreto, según la distribución por sexos, las mujeres europeas se ocupan del 71.1% de tiempo total invertido en las tareas domésticas, del 73,2% del tiempo dedicado al cuidado de la familia y del 63.0% del tiempo que se destina a las compras y a los servicios para el abastecimiento doméstico (Nuño, 2008, p.213).

Esto es conciso con algunas cifras encontradas en México como se ha ido mencionando y como señala Nuño (2008), es necesario tomar en cuenta como todas estas cifras afectan también el valor del tiempo supuestamente disponible (p.239).

¿Qué sucede con las mujeres con doble presencia cuando son madres?

Otro punto que es importante tomar en cuenta es cómo afecta la maternidad en la inclusión de las madres al mercado laboral y que otras consecuencias tiene, nuevamente Nuño (2008) dice que el abandono definitivo o temporal del mercado laboral es una de las estrategias más habituales entre las madres trabajadoras. En Europa, las tasas de ocupación entre las madres trabajadoras son 10,6 puntos inferiores a las observadas entre el resto de las trabajadoras. La existencia de hijos/as -

máxime si estos tienen una corta edad- no sólo representa un poderoso obstáculo para la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, sino que tiende a reforzar la división sexual del trabajo y el rol de mujer cuidadora y varón gana-pan (Nuño, 2008, p.258).

En términos comparados, salvo la excepción que representa Eslovenia, en todos los países de la Unión Europea la maternidad tiene un efecto negativo sobre el empleo femenino y un efecto positivo sobre el empleo masculino. Los países donde es más frecuente que las madres se retiren temporal o definitivamente del mercado laboral son Polonia, Francia, Grecia y Finlandia (Nuño, 2008, p.259).

Salud y doble presencia

A partir de todo esto que se ha ido mencionando es absolutamente necesario hacer mención del término doble presencia en estas estadísticas, se menciona que las mujeres son las que mayoritariamente enfrentan una doble presencia, esto es, por una parte realizar trabajo doméstico no remunerado y por otra, una actividad productiva (trabajo remunerado), en la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG), el 32% de las mujeres está en esta condición (CESJAL, 2016, p.193).

Las mujeres no sólo se verán afectadas por la doble presencia, esto se encontrará aunado a la calidad de vida respecto a esta situación “de acuerdo a la Secretaria confederal de la mujer (CC.OO.) “El estado de salud de las mujeres asalariadas empeora a medida que aumenta el número de personas (niños y niñas y personas enfermas) que requieren cuidados en el núcleo de convivencia familiar” (2004, p.11).

Si a todo lo que se ha mencionado, se suma otro factor aparte de la doble presencia tal como trabajar con elevada tensión en su trabajo, se encontrará un deterioro importante en la salud de la mujer “por lo tanto de acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo

(OIT) “La mejora de la salud y seguridad en el trabajo de las mujeres no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad” (2004, p.11).

Con miras a atender al riesgo psicosocial

Es importante señalar que surgen algunas propuestas con miras a la atención de este riesgo psicosocial de las mdp; en México se implementará la Norma 035 que “tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Secretaría del trabajo y previsión social, 2019, s/p).

Dentro de esta norma se toman en cuenta factores psicosociales dentro del área de trabajo y de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se definen como “Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Patlán, 2018, s/p).

Uno de los factores que toman en cuenta es el conflicto “trabajo-familia” y éste se define como “conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales, se atienden constantemente responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida personal, se labora fuera del horario de trabajo” (Patlán, 2018, s/p). Algunas de las medidas que se proponen para este factor son las siguientes:

- 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
- 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

- 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y
- 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018, s/p).

Para complementar esta parte de la NOM-035, también en México se cuenta con el marco de la Ley General de Desarrollo Social, que en su artículo noveno señala el compromiso del Poder Ejecutivo Federal de formular y aplicar políticas compensatorias y asistenciales y brindar oportunidades de desarrollo productivo e ingreso en beneficio de las personas en situación de vulnerabilidad, el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras está diseñado para dar cumplimiento a este mandato. De acuerdo a lo anterior se menciona textual lo que refiere dicha Ley:

Artículo 9. Los municipios, los gobiernos de las entidades federativas y el Poder Ejecutivo Federal, en sus respectivos ámbitos, formularán y aplicarán políticas compensatorias y asistenciales, así como oportunidades de desarrollo productivo e ingreso en beneficio de las personas, familias y grupos sociales en situación de vulnerabilidad, destinando los recursos presupuestales necesarios y estableciendo metas cuantificables (Congreso de la Unión, 2018, p.4).

A su vez, la Ley de Desarrollo Social define grupos vulnerables como:

Aquellos núcleos de población y personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar (Congreso de la Unión, 2018, p.7).

Lo anterior por mencionar alguna medida que ayude a la mujer en su papel de doble presencia, lo cual es solo una parte para del tema de investigación.

La realización del estudio de investigación, es relevante dadas las circunstancias sociales, políticas, económicas, culturales, de educación, de salud y de género que se están viviendo, un tema de actualidad en donde se puede observar los diferentes lentes y estrategias que se están llevando a cabo en esta transformación y/o evolución.

Valor económico del trabajo no remunerado

Otra forma de visibilizar el del trabajo no remunerado es asignarle un valor neto per cápita. En la figura 10 se detallan estos valores tanto de hombres como de las mujeres por grupo de edad, escolaridad y parentesco. Se puede apreciar que los valores son por arriba del 2 a 1 siendo las mujeres quienes más realizan este trabajo que no es remunerado:

Figura 10: Valor per cápita del trabajo no remunerado en hombres y mujeres por rango de edad, escolaridad y parentesco

Indicadores seleccionados del valor neto per cápita del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados de los hogares por método híbrido según sexo
2016 P/
Miles de pesos

Cuadro 10.2

Concepto	Total	Mujeres	Hombres
Total	36.8	52.0	18.9
Lugar de residencia			
Urbano	36.5	50.7	19.6
Rural	37.9	56.3	16.8
Grupo de edad			
12 a 19 años	21.6	27.5	15.6
20 a 39 años	43.3	61.9	20.5
40 a 59 años	40.6	58.1	19.5
60 y más años	32.5	43.3	18.5
Situación conyugal			
Soltera(o)	22.4	28.7	16.2
Casada(o) o unida(o)	44.8	66.9	20.3
Separada(o), divorciada(o) o viuda(o)	39.8	45.6	21.9
Presencia de menores de 6 años en el hogar			
Con menores de 6 años	46.9	66.5	21.6
Sin menores de 6 años	32.5	45.3	17.0
Nivel de escolaridad			
Sin instrucción o primaria incompleta	35.4	50.1	15.3
Primaria completa o secundaria incompleta	33.9	48.3	16.5
Secundaria completa	40.5	58.6	19.2
Algún año de educación media superior o más	37.0	51.0	21.7
Relación de parentesco			
Jefa o jefe	29.3	49.3	20.9
Cónyuge	65.3	68.0	15.3
Hija o hijo	24.6	33.3	16.0
Otros parientes y no parientes	30.9	40.0	18.5

Nota: el método híbrido es el enfoque que considera el salario de la empleada doméstica para valorar las tareas normalmente realizadas por un ama de casa, mientras que para las tareas restantes se utilizan salarios por función individual equivalente (este método asigna salarios diferentes para actividades diferentes). El supuesto es que los miembros del hogar y los trabajadores del mercado son igualmente productivos aun cuando las condiciones de trabajo puedan no ser semejantes. Por ejemplo, para las actividades de preparación de alimentos sería asignado el salario de un cocinero remunerado; las actividades de limpieza y cuidado de ropa, a una lavandera remunerada, y así respectivamente.

Las cifras netas reflejan el ingreso en efectivo que podrían percibir las y los miembros del hogar si realizaran esa misma actividad en el mercado.

Fuente: INEGI. SCNM. *Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares*. En: www.inegi.org.mx (9 de marzo de 2018).

(INEGI, 2018, pp. 162).

Ahora bien, en la figura 11 se puede apreciar la distribución porcentual de las actividades que comprende este trabajo no remunerado para hombres y mujeres y, en esta caso se proporciona además el dato para aquellos que tengan o no condición de habla lengua indígena. Destaca la desproporción de la carga que absorbe la mujer en varios de los renglones que ahí se presentan hasta del 3 a 1 respecto a los hombres.

Figura 11: Distribución porcentual del valor bruto del trabajo no remunerado que realizan mujeres y hombres por tipo de actividad

Distribución porcentual del valor bruto del trabajo no remunerado de los hogares que realizan las mujeres y los hombres por tipo de actividad según condición de habla lengua indígena 2016 P/ Cuadro 10.3

Tipo de actividad	Habla lengua indígena		No habla lengua indígena	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	73.8	26.2	75.3	24.7
Proporcionar alimentos	90.4	9.6	85.9	14.1
Proporcionar limpieza y mantenimiento a la vivienda	73.4	26.6	72.8	27.2
Proporcionar limpieza y cuidado de la ropa y calzado	85.9	14.1	83.2	16.8
Proporcionar compras y administración del hogar	61.5	38.5	60.6	39.4
Proporcionar cuidados y apoyo	67.2	32.8	75.4	24.6
Proporcionar ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	59.2	40.8	71.7	28.3

Nota: los valores en pesos corrientes fueron valorados conforme al método híbrido, enfoque que considera el salario de la empleada doméstica para valorar las tareas normalmente realizadas por un ama de casa, mientras que para las tareas restantes se utilizan salarios por función individual equivalente. Fuente: INEGI. SCNM. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares. En: www.inegi.org.mx (9 de marzo de 2018).

(INEGI, 2018, pp. 165)

De acuerdo a Valiente (2016), principalmente se ha logrado que la mujer reciba un salario mínimo legal y se encuentra en los Países de Costa Rica (2009), Ecuador (2012), Perú (2003), Chile (2008, 2009, 2014), Venezuela (2012) Bolivia (2003), Brasil (2015) Paraguay (2015), Uruguay (2006) y Argentina (2013). Los Países que aún no modifican sus leyes son México, Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras, Panamá, Colombia y República Dominicana.

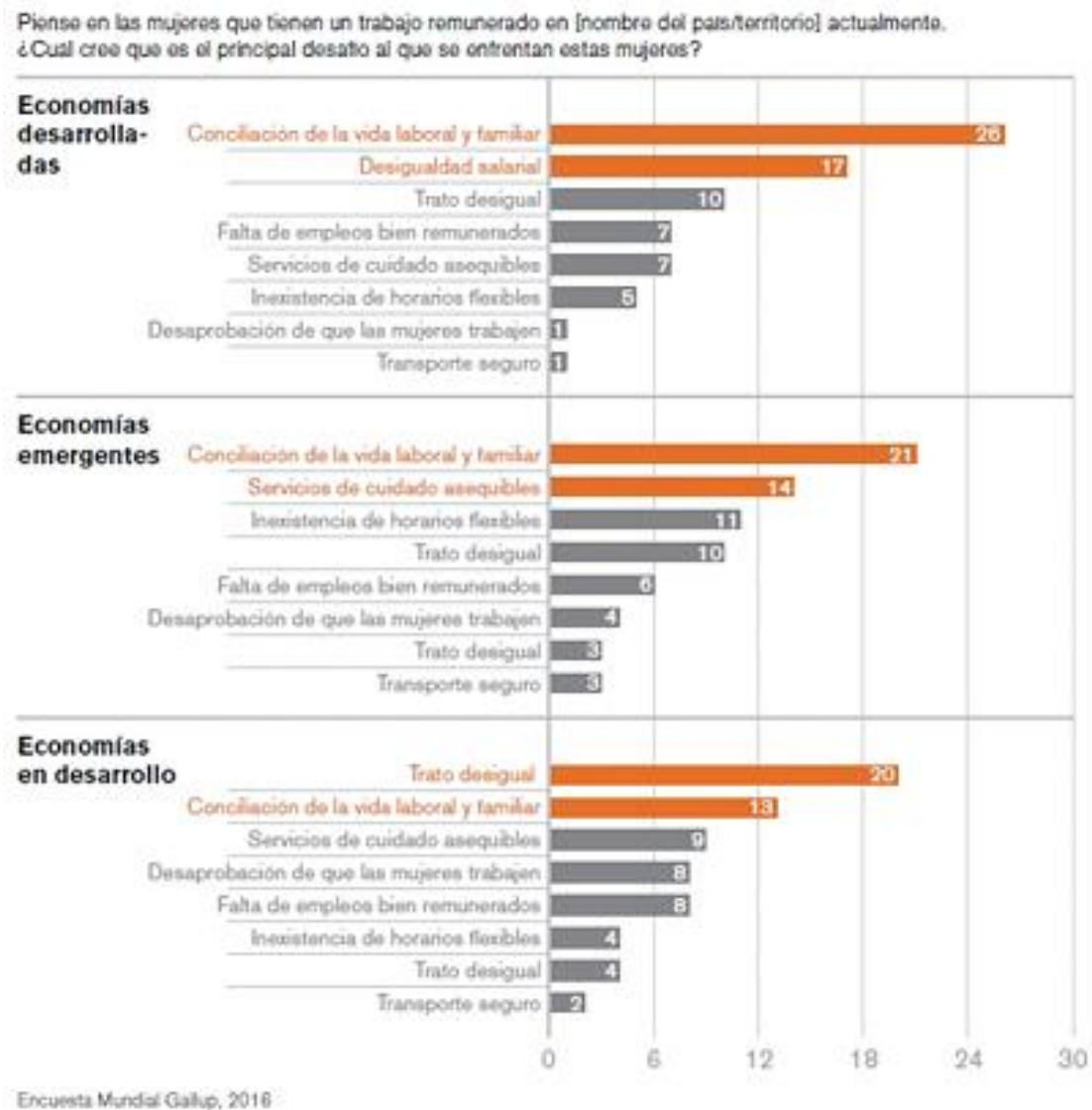
Desafíos a los que se enfrentan mujeres con trabajo remunerado

En la figura 12, se muestra el desafío al que se enfrentan las mujeres con un trabajo remunerado, en lo concerniente a 10 categorías, cabe destacar que la conciliación de

vida laboral y familiar, sigue siendo el desafío más grande para estas mujeres.

OIT & Gallut, 2017).

Figura 12: Desafíos que enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado



(OIT & Gallut, 2017, p.51).

Actualmente [...] en las economías emergentes se menciona con frecuencia la conciliación de la vida laboral y familiar como el principal reto al que se enfrentan las mujeres que trabajan. Sin embargo, la desigualdad salarial no suele considerarse una cuestión apremiante en las economías emergentes. Las principales preocupaciones son la falta de servicios de cuidado asequibles de niños o familiares, la inexistencia de

horarios flexibles y el trato desigual en el trabajo. Las mujeres y los hombres en las economías en desarrollo no mencionan la desigualdad salarial como una cuestión urgente (OIT & Gallut, 2017, p.53).

La permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, los cambios demográficos expresados en el aumento de la esperanza de vida de la población, así la menor injerencia de los estados en las actividades de cuidado, son todos factores que inciden en una mayor demanda de cuidados, a la vez que en una menor posibilidad de obtenerlos. Todo ello necesariamente exige una nueva mirada a las políticas de empleo, en el contexto de la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales (OEA, 2011, p.2. en INEGI, 2009, p. 54).

Por lo tanto y ya con la información presentada es necesario nuevamente hacer énfasis en la importancia de trabajar en esta situación que no sólo aqueja a nuestro país sino que es una problemática mundial, sin embargo, se puede ir trabajando poco a poco en ella desde lo que está a nuestro alcance, es decir, nuestro país.

2 PERTINENCIA PARA EL DESARROLLO HUMANO

El Desarrollo Humano es una disciplina que tiene sus bases en la Filosofía Existencial y la Psicología Humanista. Desde la Filosofía Existencial, se plantea que el ser humano es un ser que tiene la libertad de elegir y, por lo tanto, es responsable de sus elecciones. Además, está confrontado con su muerte, por lo que, le corresponde encontrar el sentido de su vida. Con todo esto, el Desarrollo Humano parte de la confianza de desarrollarse para lo cual, es necesario contar con un ambiente seguro, le apuesta a que las personas mejoren su vida, que en términos de objeto de intervención llamaremos: Calidad de Vida, que en el presente documento se define como: “Estado de satisfacción general, Incluye aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva” (Ardila, 2003, p.163).

El presente trabajo de investigación pretende visibilizar la situación de algunas mujeres que tienen el problema de la doble presencia, el cual, como se ha mencionado con anterioridad, esto es un problema psicosocial porque afecta a su calidad de vida, sobre todo en lo tocante al deterioro de su salud al descuidar la atención a sus necesidades fisiológicas, al estar en un constante estado de estrés, descuidar sus horas de sueño y comida entre otras en muchos casos por necesidad económica, por los mandatos de género a los que obedece y otras tantas por atender a sus necesidades de desarrollo y crecimiento, en términos de Maslow, para autorrealizarse. Se parte de la convicción de que la persona es capaz de hacer modificaciones en su vida, especialmente cuando se detiene a reconocerse, pues opera en ella un impulso interior que Rogers llamó, Tendencia Actualizante.

3 IMPLICACIÓN PERSONAL

Al inicio de esta investigación trataba de encontrar un tema que aportara a la sociedad, en especial en mi área de trabajo, ya que he trabajado en una dependencia de gobierno desde hace 19 años y he observado muy de cerca las necesidades que existen en la sociedad en relación con ser más humano.

Estoy a favor de la justicia, me molesta ver las injusticias de cualquier tipo, ya sea laboral o personal; tomé la decisión de estudiar la Maestría en Desarrollo Humano en parte para comprender al ser humano y su comportamiento, pero sobre todo, mi inquietud era ayudar o contribuir con algo positivo en la sociedad.

En concordancia con mi experiencia profesional, tuve el acercamiento con algunas personas vulnerables tanto física como económicamente, que requieren atención de todo tipo; por lo que de ahí me sentí identificada con algunas mujeres simplemente por serlo. Debido a ésta situación y lo que podía observar alrededor en mi entorno laboral, llevé a cabo una encuesta en una dependencia de Gobierno, dirigida por mujeres que ayudan a mujeres en estado de vulnerabilidad, y el resultado fue haber encontrado una serie de dificultades para conciliar su trabajo y las demandas del hogar de las trabajadoras, que en realidad es un problema que se puede apreciar en la mayor parte de los centros de trabajo, no solo en México sino en el mundo; en ese entonces, yo estaba soltera y sin hijos, por lo que no me sentí identificada totalmente, pero si con la empatía suficiente para seguir con el tema en mención.

Al cabo de unos meses, conocí a una persona de la cual me enamoré y decidimos formar una familia, por las mismas fechas mi hermano tuvo unos problemas de salud muy fuertes, por lo que decido tomar una licencia en la maestría; fue un año y medio lo que me tomó retomar mis actividades de estudio, pues tenía la firme intención de terminar lo que ya había comenzado.

En este sentido mi tema de investigación tomó más forma y más fuerza para mí, pues ahora yo pasaba a ser mi propio sujeto de estudio, tenía un niño de 1 año de edad; y experimenté lo que demanda una familia en combinación con mi trabajo, si bien ya tenía una noción de las problemáticas que enfrentaban las mujeres en mi condición, el vivirlo en carne propia, cambió y abonó la visión que tenía para traerlo a mi trabajo de investigación, es decir con más convicción, sintiéndome más identificada que nunca. Aun con toda la carga que ya tenía encima, quería terminar mi maestría y darle visibilidad a las mujeres que padecemos esta problemática dados los estragos que puede tener en la calidad de vida de quienes vivimos este riesgo psicosocial. Por supuesto con el apoyo de maestras, coordinadoras y sobre todo de mi pareja y mi familia, quienes me impulsaron a creer en mí y seguir adelante.

La oportunidad que vi en las mujeres, de tener una mejor calidad de vida, si bien es cierto, no puedo cambiar el mundo y la estructura que se maneja de un momento a otro, no obstante, si puedo dar cuenta de cómo lo están viviendo, escucharlas y reconocer esta labor por medio de esta investigación y vislumbrar una esperanza en conciliar esta doble presencia.

Se me hace muy esperanzador haber podido escuchar testimonios de mujeres, donde reclaman su espacio, necesidades y sobre todo los de aquellas que si cuentan con el apoyo, amor y comprensión de su pareja. Además me siento comprometida con este trabajo porque veo una oportunidad que permitirá encontrar nuevas maneras de estar y de vivir la conciliación entre familia y trabajo, y promover una reflexión, presentar un espejo que inspire el mejor de los casos el desarrollo de estas mujeres.

4. PROBLEMATIZACIÓN

La doble presencia

En el presente apartado, se ofrecerán datos para comprender la situación en la que se encuentra un número muy elevado de mujeres en la actualidad, ante un riesgo psicosocial denominado “doble presencia” acuñada por primera vez por Laura Balbo a finales de 1970 para definir el papel que desempeña la mujer como ama de casa y trabajadora (Torns, Carrasquer, Borrás, 2002). De acuerdo a Castro (2011) es un término relativamente nuevo de la Sociología de la Familia también conocido como: “doble trabajo” (Bianchi 1994 en Castro 2011); o “doble jornada”, (Carrasco 1987 en Castro 2011) “doble jornada”. También es abordado en la sociología del trabajo y en los estudios de género (Torns et al., 2002).

Para ahondar sobre esta situación se hizo revisión de artículos relacionados con esta problemática y se hicieron entrevistas tanto a una experta en el tema como a personas que están implicadas en esta situación. Esto en concordancia con lo que menciona Sierra (2008):

La problematización consiste en el proceso de análisis de la problemática detectada, considerando su totalidad: los actores y los factores que intervienen, su contexto, su causa y repercusión, los alcances y limitaciones que conlleva, apoyándose en la bibliografía y hablando con personas implicadas en la temática, con el objeto de poder tomarla y observarla de cerca, estudiarla y descomponerla en sus partes (Sierra, 2018 p. 4).

Como ya se mencionaba, muchas mujeres se enfrentan a la dificultad de atender a las demandas del trabajo familiar y laboral: el esfuerzo de ser madre, esposa, cumplir con los roles que esto implica, ejercer la co-parentalidad, atender la doble presencia así como a las demandas profesionales (si es el caso) y las repercusiones que todo esto pueda tener en su salud tanto física, mental como emocional.

La doble presencia, un riesgo psicosocial

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la doble presencia también está enmarcada en lo que se denominan factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo, llamados así por las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos; estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican seis grandes grupos de riesgos psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Sobre todo, si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia repercute directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares (Ramos, 2008 en Estevan, 2014, p.173).

Se ha hecho investigación de estos factores de riesgo a nivel internacional durante décadas, en el año 2000 en Copenhague Dinamarca se diseñó un cuestionario que identifica y localiza riesgos psicosociales con miras a implementar acciones correctivas: (CoPsoQ); a su vez el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS21). fundado en 1996 con sede en Barcelona, es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) con el objetivo de impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras. (Ramos, 2008 en Estevan, 2014, p.173). El ISTAS fue autorizado para usar el CoPsoQ en el diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales.

De acuerdo al manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, la doble presencia se refiere a:

Las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social (Moncada, Llorens, y Andrés, 2015, p.30).

En resumen, se refiere a todo el trabajo y energía que puede demandarse en una mujer que es ama de casa y tiene una relación laboral fuera de ésta.

Participación de la mujer en el mercado de trabajo y doble presencia

Ahora bien, ¿qué hace que justamente recaiga en la mujer esta doble presencia? De acuerdo a Castro (2011), la función reproductora de la mujer, la condicionaba a estar en casa, dedicarse al hogar y dejar al hombre el papel de proveedor y autoridad en el seno familiar, esto poco a poco ha cambiado por la participación de la mujer en el mundo laboral y profesional, hasta llegar a romper el patrón tradicional que determinaba a los hombres como responsables exclusivos del sostenimiento del hogar.

En tal sentido, la mujer a través de la historia ha tenido cambios sociales y culturales muy significativos especialmente en las últimas décadas del siglo XX, por el aumento exponencial en el ingreso de mujeres a las universidades, además de incorporarse a la vida laboral económica de México y el mundo. Sin embargo, el rol social asumido de ser mujer, madre, esposa, profesional y ama de casa la pone en una situación vulnerable y delicada, ya que se ha observado que puede verse reflejada en su estado de salud toda vez que “debe” cumplir con “todo” de manera simultánea y hay una fuerte exigencia propia y ajena de “hacerlo bien” (Stuven, 2013).

Una ojeada preliminar

En aras de confirmar lo consultado en la literatura, se entrevistó a tres mujeres amas de casa que tienen una jornada laboral de ocho horas, con pareja e hijos menores y a una experta en el tema de la mujer y la experiencia que ha tenido en las diferentes áreas de su vida, la cual tiene 23 años de experiencia en el área profesional con el tema de la equidad de género y actualmente se desempeña como titular del órgano Técnico de la Comisión de Igualdad Sustentable y de Género del Congreso del Estado de Jalisco. Entre las situaciones a las que se enfrentan a diario las mujeres que tienen doble presencia, se destacan las que se describen a continuación.

Principalmente dicen atender casi todas las demandas domésticas y sienten un gran peso por ello; en algunos casos no permiten la ayuda o el apoyo de su pareja o empleada doméstica o bien, no les parece eficaz, aspecto al que denominamos **“todo recae en mí”**; de acuerdo a las entrevistas, algunas de estas mujeres están convencidas de que ellas pueden hacerlo “todo”; por una parte están resignadas a no recibir apoyo de su pareja tanto en lo económico: “Lo tengo que hacer, tengo que cubrir todos mis gastos y también tengo que comprarme zapatos porque ya no tengo y él no me va a dar”; como en las labores domésticas. En este sentido, cuando sí reciben apoyo ya sea de su esposo o de una mujer a la cual le pagan por sus servicios, no se sienten conformes con su desempeño, por ejemplo: “ hay cosas como ella que lava y no me gusta cómo lavó o que huele todavía, no es que sea perfeccionista pero pues no me gusta y lo vuelvo a hacer, es lo mismo que pasa con las labores de aquí, de laborales y con él respecto al apoyo, no te gusta como hacen las cosas y prefieres hacerlas tú y aunque eso te... sea echarte más carga... a tí...” Respecto a lo anterior dos de las entrevistadas refieren que de todas maneras la mayor parte del trabajo doméstico recae en ellas y que incluso se carga más si su pareja está presente en casa, a decir de una de ellas: “Si yo no estoy pues no, la casa se cae en pedazos porque pues ni quien lave la ropa ni que nada, pero si él, si él está, pues la casa al contrario tiene pues más actividad porque se tiene que hacer todo lo que en la semana

no hice...” y la otra persona dice: “casi toda mi vida es de rápido, necesito ir a recoger a mis hijos, a mi hija, este, así que ya te puedo decir que de 6 a 7 es mi tiempo para mí un ratito, me siento, me relajo y ya me vuelvo a parar porque sigue el quehacer de la casa (risas)”.

Otra situación que en las tres mujeres predominó es el **deterioro de su salud y el agotamiento**; de acuerdo a lo referido por la primera entrevistada: “sistema inmunológico bajo, energéticamente baja, completamente agotada, cansada física y mentalmente, este, de mal humor...”; esta mujer tiene diagnóstico dermatitis atópica por el estrés y agotamiento; la segunda entrevistada dijo: “Pero a lo largo de los días o del tiempo vas viendo que pues eso no y empiezas ya con el estrés, con el cansancio, con los problemas de pareja”. Cabe hacer mención que la tercera entrevistada es la que más refirió apoyo de su pareja, sin embargo en cuestión de su salud dice: “¡De todo me enfermo! Este... me estoy quedando... ya fui con todos los doctores habidos y por haber porque... infección de esto, infección de lo otro, enferma de la garganta todo el tiempo, este, se me cae “muchísimo” el cabello, eh... siempre estoy enferma de algo, entonces cuando no es una cosa es otra y entonces la infección de orina se va a la rodilla y entonces me quitan líquido de la rodilla que porque se fue y luego después me enfermo del ojo porque me da migraña y luego ya después... y así, todo el tiempo estoy enferma de algo, sí, eso sí fatal”. Como se puede observar, las tres entrevistadas hacen alusión a problemas de salud y de tipo emocional, incluso aquella que menciona tener mayor apoyo de su pareja.

En lo que respecta al **abandono por parte de la pareja**, una de las entrevistadas , refiere ausencia de su marido, ya que él trabaja en otra ciudad, por lo cual recae el 100 por ciento de las actividades domésticas sobre ella; además, cuando la pareja está en casa implica más trabajo para ella, pues él manifiesta estar cansado por tanto trabajo en la semana y pide descansar cuando está en casa, colabora poco en la crianza de las hijas, lo que hace que ella se sienta insuficiente por “no atender nada bien”.

Una de ellas hace mención de tener un negocio, el cual lo inicia como **medio alternativo de economía, ya que su pareja cubre los gastos de casa y de las hijas, pero los de ella no**, esto hace que los pocos espacios que pudiera haber de descanso, los dedica a atender y pensar cómo puede “crecerlo” sin descuidar sus otras actividades.

Como se había mencionado con anterioridad, para otra de las entrevistadas, la **ausencia de su pareja** es un factor desgastante y de poca estabilidad pues cuando surge alguna situación inesperada, tal es el caso cuando sus hijas se enferman y requieren atención médica, pide permiso en el trabajo lo cual repercutía en múltiples incidencias, hasta que su jefe se sensibilizó y la apoyó sin embargo, le representa desgaste emocional, ya que constantemente está pensando cómo solucionar algo imprevisto.

Otro factor en común, son las múltiples **emociones contenidas** que viven estas mujeres diariamente: el enojo y la frustración, por no poder cambiar de inmediato la situación, tristeza por no verse recompensadas, insatisfacción por no tener un tiempo para ellas, en general todas se sienten abrumadas y estresadas con la doble presencia, al estar en su trabajo, quieren estar en casa, y cuando están en casa no pueden dejar de pensar en su trabajo; este desgaste no se alivia con la contratación de alguna persona para realizar las labores domésticas, ya que las demandas de un hogar y de los hijos son múltiples.

El ejercicio de la parentalidad es otra situación que resulta compleja para estas mujeres especialmente cuando no cuentan con el apoyo de su pareja pues en ocasiones se ven obligadas a involucrar a sus hijos en actividades que no lo corresponden: pedirles atender a sus hermanos menores o incluso ayudar en labores domésticas o de asistencia médica hacia su persona, una de ellas comenta: “Yo caí en cama, traía temperatura, y entonces, entre una niña de 7 años y otra de 4 me ayudaron...”.

Las presiones del hogar son muchas y variadas, y, otro peso con el que cargan estas féminas es atender a las **demandas laborales**, tal como lo refiere una de las entrevistadas: “Me pedían una extensión laboral pero era exageradamente pesado y sí afectó bastante en cuestión con mi pareja, con mi niño porque si llegaba muy cansada del ruido, cansada de que no desayunaba, no comía, entonces tenía que llegar a comer, desayunar, ir al baño (...)yo no tenía vacaciones o semana santa y pascua que él no tenía vacaciones que mi niño, más bien que mi niño tenía vacaciones de guardería y yo no tenía y entonces ahí”. Por lo anterior, se aprecia el problema de tener jornadas atenuantes y además incompatibles con la atención requerida para su Familia.

En relación a **creencias y aprendizajes**, una de las entrevistadas menciona que fue educada desde pequeña para ser autosuficiente y no esperar nada de nadie, lo que hace sintonía con las creencias de su marido a quien considera que está inmerso en una cultura machista quien espera que toda los quehaceres domésticos recaigan en su esposa; las creencias y aprendizajes de ambos no ayudan a conseguir el equilibrio en la distribución de las responsabilidades sobre la casa y todo lo que ello implica; por un lado ella cree que “lo puede todo”, y él cree que “ella debe hacerlo todo” sin embargo, algo en su interior le hace ver que es injusta la balanza, pues si ambos se desempeñan en el ámbito público, ¿por qué ella tendría que cargar con todo el trabajo doméstico y él aportar únicamente en lo económico? Al final de la entrevista, esta mujer hizo una reflexión sobre sí misma y reconoció que en gran medida ella ha colaborado por su creencia el desentendimiento de su pareja y ahora al cederle su parte y dejarle como ella lo dice en una analogía, remar cada uno con su propio remo, en la misma balsa y dirección, se ha visto más ligera poco a poco.

En contraste con el testimonio anterior, otra de las entrevistadas que vive con su pareja y tienen un hijo de dos años y medio de edad, después de haber pasado una crisis por tener desacuerdos e incompatibilidades de horarios en su trabajo lograron tener buena comunicación y comprensión ya que en lo que respecta a su esposo la comprende y apoya por ser mujer trabajadora, ama de casa y profesionista ya que comparten los

quehaceres domésticos y organizan su agenda de ocupaciones para apoyarse mutuamente. Ella manifiesta sentir equilibrio en la convivencia familiar, en la parentalidad y en el ser pareja. No menciona las creencias que tiene de familia respecto a la mujer trabajadora, sin embargo, refiere que su cónyuge, proviene de una mamá soltera, la cual le inculcó que las responsabilidades domésticas no tenían distinción de género.

Pasamos ahora a dar voz a la experta, quien refiere que de acuerdo a estudios de género, el rol de la mujer ha cambiado en el sentido de adentrarse más a las actividades del ámbito público mientras que la cooperación del hombre en el ámbito privado, especialmente en el área doméstica ha sido mucho más pasiva, con menos posibilidad de acceder, por una cultura de patriarcado en la que estamos inmersas e inmersos aún, lo que significa que la mujer absorbe mucho más trabajo: el doméstico y el laboral.

Un dato muy importante que menciona también la experta, es el aumento estratosférico de violencia ejercida hacia las mujeres, tiene la hipótesis, de que cuando el hombre se ve falto de control sobre la mujer recurre a la violencia, sobre todo cuando ella accede al ámbito público, específicamente en el campo laboral, ante la impotencia de no tener el dominio total sobre su mujer sobre todo cuando ésta evoluciona y tiene mayor independencia; esta violencia puede ser física, verbal y psicológica. La experta considera que la educación familiar y la docencia es una vertiente fundamental para el cambio, pues a su parecer, en otros tiempos la violencia era una situación más común, normalizada y poco tomada en cuenta. Da el ejemplo de las abuelas que les decían “es tu cruz, es lo que te tocó vivir”, es decir, “no tenían razón de quejarse” y como el matrimonio era para siempre según sus creencias, era un mandato religioso muy establecido por generaciones y consistía en que así se deberían quedar el resto de sus vidas. Por otra parte, refiere que los docentes deben estar alertas a la posible violencia que sus alumnos podrían estar enfrentando, debido a la desarticulación que tiene lugar

ante la doble presencia de la mujer, lo que tiene como consecuencia el abandono de los hijos y como éstos últimos lo viven emocionalmente.

En atención a lo anterior, la experta hace énfasis en la necesidad de establecer políticas públicas con un tema de inclusión y de equidad de género por parte de las instituciones gubernamentales, que promuevan un trato digno, de cero discriminación, sobre todo del verdadero acceso a la justicia de las mujeres, es decir crear organismos que atiendan esta situación, menciona la falta de atención a la presunta situación de violencia que está viviendo y a las condiciones adecuadas en los protocolos de actuación por parte de los organismos existentes, ya que en ocasiones dice que el problema genera una re victimización por la falta de lineamientos adecuados por parte de instituciones públicas. Además, habló de la importancia de cuidar la salud de las mujeres, no obstante, reconoció su fortaleza en unos casos, en otros, su programación para no enfermarse y mantenerse hasta el límite, aunque claro está, es muy peligroso que se llegue a éste a diferencia de los hombres; hace énfasis en la importancia de apoyar políticas públicas en pro de la equidad de género, pues ésta es una gran labor que tenemos todos como Sociedad.

4.1 Propósito y preguntas de investigación

4.2 Objeto de Estudio

Calidad de Vida

4.3 Objetivo General

Conocer cómo es la calidad de vida de mujeres con doble presencia.

4.3.1 Objetivos específicos

- Que las participantes verbalicen como es su experiencia respecto a tener doble presencia
- Que las participantes reflexionen a partir de estas experiencias como es su calidad de vida.

4.4 Referente Empírico

Mujeres adultas jóvenes entre 25 y 45 años, con mínimo 5 años de experiencia laboral, que tengan una jornada mínima de 8 horas al día, hijos menores de 10 años y vivan con su pareja.

4.5 Pregunta de investigación

¿Cómo es la calidad de vida de las mujeres con doble presencia?

5. LITERATURA

5.1 Doble presencia

Al investigar sobre el tema de la doble presencia se contemplan los siguientes aspectos: a) las implicaciones de la incorporación de las mujeres al mundo laboral, b) el uso de tiempo en las parejas de doble ingreso con hijos y cómo a pesar de que las mujeres también aportan económicamente hay una exigencia social, de su pareja y personal de que en ellas recaiga la mayor parte de la responsabilidad de las tareas del hogar, situación que en algunos casos genera conflictos dentro de la pareja que pueden amenazar la armonía de su familia c) también se abordan los determinantes sociodemográficos en la carga desigual de trabajo entre hombre y mujer en el ámbito doméstico d) se aborda el término “doble presencia” como un factor de riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras, comprobado mediante un instrumento: “Istas21 (CoPsoQ)” y por último se enuncian los retos que supone para las mujeres en sus vivencias personales respecto al campo laboral, tratando de encarar los retos que se les presentan.

Origen del término “doble presencia”

El término “doble presencia” fue acuñado por Laura Balbo en 1978, a partir un estudio que realizó en coautoría con Mare Pay, en el que buscaban dimensionar la situación en la que se encontraban las mujeres italianas en la década 1960-1970 (por considerarse los años que marcaron la tendencia en el comportamiento futuro en este sentido) y cómo se incorporaron al mundo laboral e incluso a otras esferas, entre ellas, el mundo político (Balbo y May, 1974).

Las autoras resaltan que en la década de 1960, la incorporación de las mujeres al trabajo laboral remunerado en casi todos los países de Europa Occidental así como en Estados Unidos y Canadá guardaba una proporción de 2 hombres por una mujer en

promedio, mientras que en Italia, esa proporción era de casi 3 hombres por una mujer, esto lo atribuyen a la asignación cultural de roles: al hombre le correspondía la responsabilidad de proveer económicamente al hogar y a la mujer la administración de dicha economía:

[...] en Italia como casi en todas partes, la familia nuclear es el modelo y, por consecuencia, los miembros adultos presentes son sólo el padre y la madre: el padre, proveedor, con sus ganancias, de las necesidades de la familia; la madre, principal responsable de la gestión de los recursos para el cumplimiento de las tareas (Balbo y May, 1974, p.230).

Ahora bien, destacan que este modelo familiar no era privativo en Italia, sino que es generalizado casi “en todas partes”.

Existe un conjunto de tareas relativamente rígidas y bien definidas (rígidas en el sentido de que son parecidas, y obligatorias en todas las familias; bien definidas en el sentido que existe un consensus fundamental sobre la definición de las tareas) que son atribuidas a la familia” (Balbo & May, 1974, p.229).

De acuerdo a las autoras, estas tareas del ámbito doméstico eran la prioridad en los quehaceres de la mujer, por lo tanto, su incorporación al ámbito público debe subordinarse a dicha prioridad.

Doble presencia en México

En México, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha tenido un crecimiento considerable al punto de hacerse cargo de proveer económicamente a su hogar especialmente en el caso de la monoparentalidad:

...se ha dado un notable crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina. Para mediados de la década de 1990 en América Latina, uno de cada cinco ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000-2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total (Zabludovsky, 2007, p. 10).

Estas mujeres no sólo tendrán que mantener a su familia desde la perspectiva económica, sino que, enfrentarán la parentalidad prácticamente en solitario con todo lo que esto implica: formación, educación, salud entre otros aspectos que requieren atención diaria, constante y a veces urgente, a esto se adicionan las labores del hogar: orden y limpieza, asegurarse de contar con los insumos necesarios de sobrevivencia. Todo esto está implicado en la doble presencia.

Deserción de la doble presencia

Las mujeres en hogares monoparentales no serán las únicas que padecerán de la doble presencia, también ocurrirá en mujeres que se encuentren casadas, de acuerdo a un informe en Argentina mencionan que está ocurriendo algo interesante a pesar del gran crecimiento en el mercado para las mujeres, se está percibiendo una “desaceleración” en las mujeres que desean ingresar al mercado laboral, aquellas que se encuentran en este grupo de “desaceleración” son mujeres casadas y unidas o en hogares vulnerables (Ministerio del trabajo, empleo y seguridad, 2017, p.6).

La doble presencia puede resultar tan agobiante que algunas mujeres prefieren huir a su destino de ser mujeres que trabajan entre otras razones por los ritmos de trabajo intensos, claro, si sus condiciones de vida se los permiten; tal es el caso de Italia, donde algunas mujeres que estaban incorporadas al mundo laboral remunerado, al casarse y tener hijos decidieron alejarse de su trabajo; esta situación prevalece en las generaciones actuales (Balbo y May, 1974).

En el presente trabajo, se aprecian diferentes circunstancias que influyen en la decisión de cada mujer para llegar a la doble presencia, situación que en muchos casos provoca un desgaste físico, mental y emocional. Las razones más comunes para acceder a la doble presencia son: aspirar a una mejor economía, y la realización personal, sobre todo su desarrollo profesional, muchas veces movidas por las expectativas sociales que demandan por una parte en su condición de mujer, por una parte cumplir al 100% con su labor doméstica y parental, por otro lado, incorporarse al 100% en las demandas de su desempeño profesional, incluso con aspiración a ascender y posicionarse, en la esfera del trabajo, en muchos de estos casos sin darse cuenta del costo que les representa.

Doble presencia respecto a los espacios público y privado

De acuerdo a Carrasquer (2009), Laura Balbo considera la doble presencia como un fenómeno de la modernidad tardía, en la que se habilita a la mujer al espacio público por meras razones de supervivencia, y solo en lo que al empleo se refiere:

...la doble presencia es un fenómeno de modernidad [...] una rígida separación de espacios, actividades y géneros [...] un tipo de sociedad donde los hombres ocupan el espacio público y dominan el privado. La única excepción tolerada en ese contexto, ha sido la de una presencia femenina en la esfera pública, en concreto en el empleo por estricta cuestión de supervivencia (Carrasquer, 2009, pág. 11).

De acuerdo a la autora, aunque el espacio privado se atribuye a las mujeres, quienes realmente lo dominan son los hombres. A ellos les corresponde la privacidad y lo privado mientras las mujeres se encargan de la actividad doméstica, del hogar, probablemente de los afectos, más no el descanso ni lo íntimo. Además, toda esta actividad no había sido reconocida como trabajo, ni en lo social ni en lo académico.

Por lo anterior, el trabajo de la mujer todavía hasta fechas recientes, quedaba invisibilizado para ser considerado como tal, es decir, como “trabajo” tanto en el ámbito privado como en el público, en este último caso por “salir de la norma” y considerarse “excepcional”, de hecho ocupado en su mayoría por mujeres solteras (Carrasquer, 2009).

Esta situación se ha venido transformando lentamente, al ritmo de cada país, actualmente las mujeres se van visibilizando en otros espacios además del empleo en el espacio público, sin embargo, mantendrán su responsabilidad en el hogar:

...la doble presencia femenina va a significar la visibilidad del empleo femenino y su legitimación social, pero no la liberación de las mujeres del trabajo doméstico o un reparto más equitativo del mismo (Carrasquer, 2009, pág. 13) .

Si bien en términos de igualdad o equidad se ha dado un paso muy importante, ahora nos lleva a revisar cuáles han sido las consecuencias o las afectaciones de lo que este cambio ha conllevado, entre ellas la doble presencia. Es decir, que hablamos de un avance en el ámbito público para la mujer y a la vez de un perjuicio. Picchio (1999) en Carrasquer (2009) menciona que este tema se ha convertido en un “objeto de estudio incómodo” debido a que trata de: “quién y cómo se lleva a cabo, del significado y las repercusiones individuales y sociales que tiene la relación con el trabajo” (p. 15).

Con todo lo anterior, se destaca que el término “doble presencia” se utiliza para dar nombre al incremento en la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en Italia a mediados de los setenta, así como de una nueva identidad femenina que podría romper los límites férreamente establecidos entre masculino y femenino, público y privado, así como reconocer las necesidades sociales que esta realidad traería consigo. Doble presencia en sus orígenes se refería a: “...considerar que la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo)” (Carrasquer, 2009, pág. 30).

Esta doble presencia indica por una parte el doble de trabajo para las mujeres desde una perspectiva de género. Esta doble carga tiene una repercusión muy importante en el bienestar y calidad de vida de la mujer, de tal suerte que la doble presencia se ha definido como un riesgo psicosocial, como se puede apreciar en el siguiente apartado.

La doble presencia como Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales son un tema en la vida activa laboral e integra aspectos como biológico, psicológico y social los cuales pueden influir significativamente en la salud, bienestar y calidad de la vida laboral de los trabajadores, ya sea de manera física o psíquica, a partir de la “inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador [...]” (Ruiz, et al., 2017, p.36) y todo esto puede ser: [...] como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro factor ambiental” del trabajo (Fernández, 2010 en Ruiz, et al., 2017, p. 36).

La doble presencia es nombrada según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), como factor de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo, ya que afecta de manera directa en la calidad de vida de las mujeres. Se caracteriza por un desequilibrio entre el hombre y la mujer, familia y trabajo, ya que al querer cumplir en todos los aspectos del hogar y trabajo se pierde la balanza entre lo que se quiere y lo que se hace, además se involucran factores físicos, psicológicos y emocionales, consecuencia de la frustración por lo anterior mencionado.

Dado el incremento de mujeres en el ámbito laboral remunerado, que a la par tienen que hacerse cargo de las labores domésticas y el ejercicio de la parentalidad en gran medida, su salud se pone en riesgo y se hace necesario que se atienda esta problemática, y mejor aún, que se prevenga:

La incorporación del género femenino al campo laboral se ha incrementado en

los últimos años y seguirá aumentado, por lo que el riesgo psicosocial denominado Doble Presencia tendrá tendencia a afectar a la salud y bienestar personal de más mujeres. Por lo que su estudio se vuelve fundamental para tratar de controlar y prevenir este riesgo psicosocial (Ruiz, et al., 2017, p. 48).

Los riesgos psicosociales se definen como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud e las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” (OIT, 2019) son un motivo de preocupación considerable en la salud laboral de cualquier empleado, ya que como se había mencionado en el apartado de problematización y de acuerdo al manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, la doble presencia se refiere a:

Las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social (Moncada, Llorens, y Andrés, 2015, p.30).

Por ello resulta imprescindible de acuerdo a Ruiz (2017) estudiar tal situación para mantener el bienestar de los trabajadores, no menos importante la situación de la doble presencia que pone en riesgo a las mujeres que lo viven de esta manera:

[...] considerar la Doble Presencia como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirla. Más aún si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares

(Ruiz, et al., 2017, p. 34).

Es decir, es uno de los factores de riesgo significativos en la vida actual de las mujeres, que además de padecerlo por su naturaleza generacional, es decir la época de incorporación de la mujer a la vida laboral, se presume la llevan a un estado de vulnerabilidad que tiene repercusiones en su salud, ya que a nuestras madres y abuelas muy probablemente les tocó ser amas de casa todavía.

La mujer está expuesta diariamente a estas condiciones en las que sin darse cuenta pueden tener consecuencias graves. Sin duda, dependerá del grado de exigencias laborales y de la demanda de trabajo en casa, para que estas manifestaciones sean más evidentes.

De acuerdo a Garrido-Pinzón (2011) los riesgos psicosociales afectan en la calidad de vida de cualquier trabajador, así como Ruiz (2017) menciona que tienen que ver directamente con el desempeño, motivación y satisfacción de su trabajo.

Consecuencias de la doble presencia

Es importante rescatar la naturaleza de la doble presencia que sin duda tiene de origen una connotación positiva en el caso de las mujeres, al querer una vida mejor para sus seres queridos o para sí mismas en su desarrollo personal o profesional, sin embargo si no se atiende a aspectos importantes del propio cuidado, puede tener un costo muy alto, por ejemplo: deterioro en su convivencia laboral, social y con la gente más cercana de su entorno, tal como se señalan los conflictos que se pudieran tener de acuerdo a la siguiente cita:

Las consecuencias fisiológicas de la Doble Presencia son: estrés, ansiedad, depresión y las lesiones osteomusculares. A su vez, pueden producirse también

consecuencias sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado [...] (Ruiz, et al., 2017, p. 38).

Además de lo anterior se observa a nivel global el desgaste físico que inevitablemente forma parte de la consecuencia de ésta situación de doble presencia, la salud, la cual, si no se atiende, se altera como se menciona:

A nivel físico el individuo puede sufrir casos de estrés, ansiedad, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares, etc. (Gil-Monte et al., 2006); a nivel psíquico, la carga mental, etc.; en su entorno familiar, conflicto con su pareja, malestar por el ruido de los niños, etc.; y, en la organización, pérdida de interés por el trabajo, absentismo laboral, conflicto con sus compañeros de trabajo, etc, (Ruiz, et al., 2017, p. 37).

Más allá de este análisis no muy favorable para las mujeres resulta de suma importancia crear conciencia del tema, especialmente sobre repercusiones en la salud para quien recae la carga de trabajo (que suele ser la mujer).

De acuerdo Ruiz, et al (2017) para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la salud ocupacional o trabajo remunerado debe tener como objetivo el bienestar físico, mental y social de cualquier trabajador, aspecto que cada vez más considera por parte de algunos directivos o empresarios, quienes se preocupan más por promover el desarrollo humano, aunque todavía estamos lejos de alcanzar una buena salud laboral.

Partiendo de esta premisa, la mujer no debería de padecer esta situación, sino de disfrutar de la salud ocupacional, y así disminuir el riesgo psicosocial de la doble presencia en las mujeres.

En la Universidad de Granada se hizo una investigación sobre la doble presencia entre mujeres y hombres para demostrar para cuál de estos grupos era la incidencia mayor entre los factores de riesgo psicosociales. Fueron aplicados mediante un instrumento de medición de ISTAS 21, en el cual se comprobó que existe una diferencia mayor en mujeres con éste síndrome que en hombres. En este mismo sentido, un estudio de caso en Venezuela respecto a la doble presencia nos señala que:

Al referirnos a la doble carga que la gran mayoría de las mujeres económicamente activa es de recordar que el trabajo doméstico y familiar no tiene horario ni vacaciones [...]el dilema esta que además hay que compatibilizarlo con otro empleo que tiene demandas y exigencias propias de la organización del trabajo (Tovar, 2010, p. 506).

De acuerdo con este autor, en un estudio realizado sobre el bienestar de esta población, aplicado mediante el instrumento Copenhague, ISTAS y LEST, que evalúa las condiciones de trabajo se concluyó que 53% de la las trabajadoras encuestadas presentan deterioro de la salud, en aspectos relacionados con estrés y problemas músculo esqueléticas.

Por si esto fuera poco, las exigencias que también rodean a la mujer de verse bien, de cuidarse físicamente, mantener una delgadez, actitudes y vestimenta apropiada hacen aún más difícil ésta situación.

En definitiva, se observa abrumante cada una de estas situaciones presentadas hasta aquí, las consecuencias o repercusiones que se pueden tener al estar en doble presencia, sin embargo de alguna manera es una contradicción por el mandato de estar bien, como un derecho a la salud ocupacional que todas las personas debemos gozar.

A pesar de que en apariencias el trabajar es visto como algo positivo, en el caso de las mujeres la doble presencia no parece tener solo resultados positivos, es algo que cobra una factura muy costosa en la salud física y mental de las mujeres ya que cargan con una responsabilidad enorme quizás sin percatarse.

Deterioro de la relación de pareja

La vivencia entre hombres y mujeres respecto a la doble presencia es muy diferente ya que siguen siendo desiguales las cargas para los unos y para las otras. Esta situación acarrea una serie de conflictos que se describen a continuación.

Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2015), las mujeres dedican 47.9 horas a la semana al trabajo doméstico, mientras que los varones dedican solamente 16.5 horas. Esto no es una situación privativa de nuestro país, en España,

Los últimos datos aportados por el INE (2012) señalan que los hombres españoles se permiten más actividades de ocio y durante más tiempo que las mujeres: el 42.7% de los hombres emplean unas 2 horas al día en los deportes y en las actividades al aire libre, y el 35.6% otras dos horas en las aficiones y la informática, frente al 36.9% y 23.9% respectivamente de las mujeres que sólo conceden algo más de hora y media a estos mismos entretenimientos (Ceballos & Rodríguez, 2014, p. 79).

Por lo que desde esta perspectiva nos damos cuenta la mujer mantiene una diferencia clara respecto al ocio a diferencia del hombre.

Moreno, Ríos, Canto, San Martín y Perles (2010) llevaron a cabo un estudio sobre síndrome de burnout en hombres y mujeres, y establecieron que ellas presentaron más agotamiento y menor satisfacción laboral, destacando que dedican su tiempo libre al cuidado de los hijos, a preparar alimentos, a limpiar la casa, y a realizar compras de primera necesidad, todo lo cual provoca una difícil conciliación entre trabajo asalariado y trabajo familiar, pues viven en constante estrés.

De acuerdo a los datos generados mediante el diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016. En la Zona metropolitana de Guadalajara, se encuentra que la doble jornada el 32% de las mujeres la realiza por lo que debe de combinar el mundo laboral con el mundo familiar.

Según datos las mujeres dedican de 5-6 horas diarias promedio en el trabajo doméstico, los hombres solo dedican 2, es decir, la mujer quien dedica mayor tiempo,

aunque sea “ayudada” por su pareja (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012, p.17).

Es importante contar con apoyo social para las mujeres con doble presencia por la situación de estrés que las rodea, especialmente ante los conflictos en lo laboral-familiar los cuales contribuyen al deterioro de su salud: cansancio, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y estrés. Esta situación también se relaciona con la desigualdad de roles entre hombres y mujeres, siendo ellas quienes siguen siendo las principales responsables de las tareas del hogar. Derivado de estas vivencias también se observan consecuencias o conflictos de pareja, que recaen por esta situación a veces tan estresante como se menciona:

Los conflictos son iniciados demasiado tarde por las mujeres, que encadenadas a su propia ética del cuidado, suelen estallar cuando ya se encuentran literalmente desbordadas, frustradas y enfadadas. Por ello tienden a emplear estrategias virulentas desencadenando en sus parejas reacciones evasivas o igualmente agresivas a las de ellas, dando lugar a una evaluación negativa mutua de la vida en pareja (Ceballos & Rodríguez, 2014, p. 83).

Situación que se observa a través del análisis llevado a cabo en algunas entrevistas realizadas previo a la iniciación de éste trabajo, como si trabajaran bajo protesta silenciosamente con esta situación desigual.

[...] el conflicto es desencadenado por la insatisfacción femenina derivada de una división del tiempo en función del género aún muy tradicional: a pesar de su incorporación al mundo laboral, las madres siguen asumiendo mayor carga de trabajo familiar, encargándose más de las labores pesadas y rutinarias, y de las tareas de cuidado de los miembros dependientes (Ceballos & Rodríguez, 2014, p. 77).

De acuerdo a estos autores, la diferencia en las cargas de trabajo doméstico es la segunda causa más frecuente de conflicto conyugal, después de los que tienen que ver con dinero y educación de los hijos. Además, debido al estrés laboral, estas mujeres se encuentran mucho más irritables y con menores recursos para enfrentar de manera saludable el conflicto, lo que tiene una repercusión desfavorable en la relación de la pareja

[...] El segundo motor del conflicto es el desbordamiento de funciones y quehaceres, y no solo la percepción de desigualdad en sí. Por eso, la llegada de los hijos, con el drástico incremento de tareas y responsabilidades, puede superar la capacidad de las mujeres, abocándolas a solicitar mayor corresponsabilidad a los hombres. Un conflicto que, de obtener una resolución poco satisfactoria para las madres, promueve malestar y alejamiento afectivo de sus parejas; pues les recriminan que ellos no comprendan que han pedido ayuda porque ya se encuentran al límite (Ceballos & Rodríguez, 2014, p. 81).

De acuerdo a estos autores, sumergirse en la rutina se torna en ceguera reduciendo posibilidades de resolución satisfactoria. Ambos miembros tratan de demostrar la desigualdad que opera en su contra en lugar de ofrecer opciones para una mejor organización de las tareas.

En este sentido lo que las mujeres procuran es un tiempo de calidad para ellas, ya que al hacer menos funciones u obtener ayuda de su cónyuge, podrían darse espacio, sin embargo también existe una presión social que se vislumbra, como a continuación lo refiere el autor:

[...] Se trata de que las mujeres dispongan de menos tiempo personal, sino que además, las mujeres se hallan con frecuencia frente al dilema de elegir entre su bienestar o el de sus hijos y su pareja, y cuando vencen a la presión social y optan por cuidarse a sí mismas, a menudo experimentan sentimientos de culpa (Sánchez-Herrero, 2008 en Ceballos & Rodríguez, 2014, p. 80).

Por lo anterior, se observa un mandato social implícito, que además hace que las mujeres piensen más de una vez darse ese espacio de ocio, aunque lo tengan, es decir, el alejarse de los hijos y divertirse está mal visto ante la Sociedad.

De este modo algunas mdp deciden mantenerse en una postura de pasividad y amparo como un mandato en silencio, que como señala Yautentzi (2017) el sistema cultural y de socialización podrían estar provocando esta creencia, es y realidad depende de ellas.

Por consiguiente, con todas estas limitaciones y exigencias la mujer podría perderse en lo que realmente ser, sus deseos o anhelos podrían verse distorsionados, como lo señala el siguiente autor:

La mujer para construir su propia imagen ha de ser interpretada desde diversos enfoques culturales (estéticos, académicos e incluso de demanda social de un rol desempeñado) considerando esto podemos decir que la imagen de la mujer en un contexto cultural, y para ser contemplada debe cumplir con ciertos requerimientos de lo que se espera “deben ser” las mujeres (Yautentzi, 2017, p.6).

Por lo tanto, las mdp han de enfrentar una serie de mandatos respecto a su imagen de acuerdo al contexto cultural donde se desarrollen, quedando a expensas de lo que la sociedad les dicte, dejando de lado su propia personalidad y anhelos.

5.2 Mandatos de Género

Introducción

Después de haber analizado la literatura anterior, al hablar de la doble presencia, los retos y desafíos que aún se tienen, resultó sustancial analizar la relación desigual entre

hombres y mujeres, que históricamente ha estado presente. Esto es denominado: “mandatos de género” los cuales definen que por su condición de ser hombre o mujer deberían seguir ciertas reglas o estereotipos que la misma sociedad va marcando.

Al investigar sobre el tema de mandatos de género, se encontraron los siguientes aspectos: a) la percepción que tienen las mujeres respecto a su experiencia laboral a partir de los mandatos de género b) las obligaciones percibidas por parte de la madre y por parte del padre c) la paternidad en torno a la responsabilidad d) la proveeduría e) la percepción de los hombres de su masculinidad y su paternidad así como su involucramiento en el ámbito reproductivo f) la masculinidad hegemónica g) el papel del amor romántico y las exigencias sociales. También se hará mención de un instrumento que permitió evaluar la presencia de mandatos de género en México.

Definición

Hoy en día la sociedad se encuentra repleta de mandatos de género, posiblemente no se reconozcan a simple vista o con ese nombre, pero al finalizar este apartado será posible notarlos o quizás comprenderlos con mayor facilidad.

Es necesario comenzar con una definición, de acuerdo a Lamas (2000) “... conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres” (p.4). A partir de este concepto proporcionado por Lamas, se ofrece una óptica para observar la división del trabajo, prácticas rituales y ejercicio del poder, lo que significa que habrá características “designadas” a lo femenino y masculino respecto a lo moral, psicológico y afectivo. Culturalmente se marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano, entre otros.

Es decir, desde nuestro nacimiento, la familia y sociedad inculcan el perfil de mujer y hombre con las características de lo que cada uno “debe hacer” e incluso, “debe ser”.

Parafraseando a Scott (1996) el género es un distintivo ante las relaciones sociales basadas en las diferencias de sexos ejerciendo relaciones de poder.

Dentro de las relaciones de poder mencionadas por Scott, se encontrarán símbolos y conceptos que se verán opuestos ya que se le proporcionarán tintes de masculino o femenino e incluso habrá de por medio instituciones sociales, políticas y económicas, por lo tanto, todo aquello que nos rodea podría estar empapado de estos tintes, por ejemplo: lo que hacemos, pensamos, lo que se espera de cada uno.

En tal sentido se habla de dar un orden social en las relaciones de pareja, que sin darse cuenta se habitúan prácticas y costumbres que se repiten de manera constante, creando así una aparente seguridad y estabilidad en ellos. A manera de reflexión, podría dar un cierto orden a la vida de todos los días, sin embargo, las acciones desiguales tienden a relucir.

La sociedad, cuna de la desigualdad

En ese mismo contexto se señala a la misma sociedad como generadora de la desigualdad, en distintos niveles, ya sea económica, cultural, social, entre otras, por ejemplo, habrá cosas permitidas y prohibidas según el género. Un ejemplo quizás burdo es el hecho de que culturalmente está bien visto que los hombres tengan varias parejas sexuales e incluso al mismo tiempo, mientras que, si una mujer hace algo similar, es juzgada y criticada con dureza.

Por otra parte, está designado por la sociedad que ciertas actividades laborales “son para mujeres” por ejemplo la enfermería y otros “para hombres”, como ser mecánico automotriz si bien esto ha evolucionado, aunque lentamente, ahora se puede observar incursiones de uno y otro género a tareas que suelen designarse a un género específico, mas, es común que surja la suspicacia de la capacidad que tenga la persona que desempeña un puesto del género “no designado”. Por otra parte, en el mercado de trabajo es común que para un mismo puesto la mujer reciba un sueldo

menor que el hombre. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2012) a nivel mundial la mujer tiene una presencia de dos terceras partes del mercado en contraste con el sueldo que recibe:

las mujeres desempeñan dos tercios del trabajo mundial, obtienen sólo 10 por ciento de los ingresos y poseen menos del 1% de las propiedades en el mundo. Además de que se encuentran excluidas de la mayoría de los proyectos sociales y de la toma de decisiones de gobierno (ONU en Salazar-Martínez, 2014, p.33).

Salazar (2014) menciona que esta situación no cambia tanto en México, hay amplias regiones del país donde los problemas de desigualdad son similares/comparten algunas características iguales y mayores como los que se presentan en naciones que son reconocidas ampliamente como marginadas internacionalmente.

Esta asignación de tareas de acuerdo al género se suma al ámbito privado, especialmente en lo que se refiere a los quehaceres domésticos y de crianza, los cuales son asignados primordialmente a la mujer, cuando esta se desempeña en el ámbito público en alguna actividad laboral remunerada, le es complicado hacer malabares entre dichas actividades y el trabajo en casa, el cuidado de los hijos, el mantenimiento del hogar en general. Al respecto Gómez (2014) menciona, que el trabajo remunerado no suele ser visible y es poco valorado tanto por la sociedad como por la economía. Además, hace énfasis de la desigualdad en el ámbito privado: “las implicaciones sobre la división del trabajo y responsabilidades de hombres y mujeres, liberando a los varones de las responsabilidades del trabajo reproductivo” (p.44).

Aunado a lo anterior, en el Informe de Desarrollo Humano en Chile (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2010), se menciona que el 80% de la participación de las mujeres de entre 20 y 44 años laboran, sin embargo será muy diferente la situación de cada mujer respecto su trabajo y familia, como a continuación se detalla: “Así, las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen

en el hogar y en el propio lugar de trabajo” (PNUD, 2010 en Gómez, 2014 p.42). Es decir, la inserción laboral de la mujer dependerá de las gestiones que se hagan al interior del hogar.

Por lo anterior Gómez (2014) habla de las desigualdades de género como una estrategia flexibilizadora, toda vez que son las mujeres quienes, muchas veces, necesitan compatibilizar el trabajo remunerado con el reproductivo, accediendo a empleos flexibles e inestables. Tal como lo refiere “El principal mandato social que se percibe es el del cuidado familiar. La conciliación de éste con el trabajo en el Estado se configura como un aspecto relevante a la hora de construir proyectos personales en las mujeres” (p.48).

Así pues, la mujer como principal responsable de atender las necesidades familiares sigue en completa desigualdad ante esta situación, y no sólo lo que ella percibe de sí misma, sino de lo que la sociedad misma le va dictando.

En este mismo orden de ideas, es a la mujer a quien se le designa prioritariamente el cuidado de los hijos, así lo demuestra una Encuesta Nacional realizada en Uruguay sobre Representaciones Sociales del Cuidado, “Más de la mitad de la población considera que las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de 1 año, mientras que solo una tercera parte cree que los padres tienen la misma obligación” (Batthyány, et al, 2014, p.348). De acuerdo a Gómez (2014) no solamente queda en una exigencia, sino en un desgaste a nivel físico, psicológico, de manera que la situación se vuelve auto flagelante.

Como se aprecia, el “deber ser” de las madres predomina como obligación del cuidado directo de los hijos, mientras que a los padres se les designa el cumplimiento como proveedor económico, con un costo secundario que implica la distancia, ser ajeno, entre otros.

Tal como lo señala Menjívar (2005) en su investigación de Paternidad e Identidad, casi un 60% de los entrevistados, consideraron que la función más importante dentro de la familia es llevar el dinero. Sin embargo, consideran que el dinero no sólo define una parte medular de su función paterna en el marco del patriarcado, sino que mide la calidad de la paternidad misma. De ahí que, si un padre es afectuoso, pero no cubre las expectativas económicas de abasto, podría ser calificado como un “mal padre”.

Por lo anterior, se vuelve a observar la manera en la que la sociedad a manera de educación, costumbre o exigencia, marcan la tendencia en la que el hombre salga en su mayoría con jornadas prolongadas para ser el sostén fuerte de la casa.

Algunas señales de esperanza

Pese a lo revisado en los apartados anteriores, también hay señales de esperanza, muy lentamente tienen lugar algunos cambios, de acuerdo a Menjívar (2005) no todos los hombres están de acuerdo con esta situación, resultado de la nueva generación de inclusión a las mujeres al mundo laboral creando así una resignificación de la división del trabajo.

También menciona ONU Mujeres y el planteamiento que hace del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, dice ser componentes y resultados claves del derecho a la salud, el cual dice requiere ser garantizado con políticas públicas de responsabilidad social, asimismo al hablar de trabajo remunerado y no remunerado emergen estos términos para lograr condiciones de mayor igualdad (Güezmes en Corona et al, 2013-2014).

Todas estas observaciones hasta el momento marcan una nueva era en nuestra historia con avances importantes y con retos para fomentar una corresponsabilidad entre el estado y las familias promoviendo la equidad de género. Un obstáculo para

esto es la fuerte resistencia que se tiene para el cambio, tanto por parte de las mujeres como de los hombres, sin embargo, queda la tarea de cuestionarse y plantearse estas situaciones para poco a poco reconfigurar estas representaciones sociales, hacia miradas y expectativas más apegadas a la realidad.

5.3 Calidad de Vida

Atendiendo a estas situaciones derivadas de la doble presencia, se investigó sobre el tema de calidad de vida en la que se contemplan los siguientes aspectos: La definición de calidad de vida, un estudio para conocer la percepción de calidad de vida de las mujeres, así como sus problemas y necesidades también se muestran los resultados de una investigación en la que se utilizaron 4 escalas para medir sobrecarga de trabajo, burnout y 2 factores de calidad de vida en el trabajo (conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral), por último la conciliación respecto a la calidad de vida, en este caso la vida laboral y familiar.

Definición de Calidad de Vida

Calidad de vida, es una suma de factores que se integran para poder hablar de una vida de realización, satisfacción y tranquilidad. Ardila (2003) menciona: “Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos [...]” (p.163).

Ardila (2003) lo divide en aspectos subjetivos y objetivos, los subjetivos incluyen intimidad, expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud objetiva. Los aspectos objetivos: bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente físico, social y también menciona que la salud que se percibe de manera objetiva: “Para tener calidad de vida necesitamos sentirnos sanos, productivos, seguros, y ser capaces de expresar nuestras emociones y compartir nuestra intimidad. [...]” (Ardila, 2003, p.163).

La calidad de vida dependerá de cada persona, de la manera en que realiza sus planes y objetivos así como la percepción que tenga de su cumplimiento o no, de manera que es complicado medirla de la misma manera, para comenzar cada uno de los seres humanos se expresa emocionalmente de manera distinta, por lo tanto, no puede considerarse con iguales términos de comparación debido a que cada uno percibe de manera distinta el bienestar a pesar de encontrarse en una misma situación.

La calidad de vida en mujeres con doble presencia

Hablando de la calidad de vida en las mdp, es una situación que cabe analizar en los siguientes aspectos que según Ardila (2003) son: bienestar emocional, riqueza material y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad, integración con la comunidad.

Las afirmaciones anteriores sugieren que al faltar alguna de ellas, afectan la calidad de vida, en éste caso de las mdp, las cuales salen a trabajar por un mejor nivel de vida, sin mirar que por otro lado están dañando o descuidando otras áreas no menos importantes para ellas.

Por otra parte, es importante analizar en primera instancia cuál es la situación de cada persona para no lograr la calidad de vida, es necesario conocer cuál es la percepción e interpretación que se realizan ante los problemas o necesidades que se pretende atender, así como qué soluciones se puedan proponer.

Saurina, C. Muñoz, D. Cabruja, T. Casas, F. (2000) realizaron un estudio en España donde manifiesta que “La percepción de que la situación ha cambiado en el reparto y colaboración en los trabajos domésticos, los hombres "ayudan", pero la responsabilidad continúa recayendo en las mujeres [...]” (p.107).

En el estudio de estos autores se percatan de que usualmente los hombres apoyaran si son actividades cómodas, tales como pasear con los hijos, pasar por ellos, etc. Asimismo, los autores también mencionan un aspecto importante a considerar, ya que dice que a veces son las mismas mujeres quienes favorecen la transmisión y socialización de la diferencia de roles y en el machismo en la educación de hijos e hijas. Por ejemplificar tal situación podríamos hablar de que aún existen mujeres que no dejan hacer labores domésticas a los hijos varones, mientras que a las hijas se les enseña cocinar, planchar, etc.

A diferencia de uno de los datos presentados previamente respecto a la aportación económica de las mujeres en el mundo laboral a nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS), dice que: “Los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países, por tanto, su salud es importante, principalmente cuando está condicionada por riesgos del lugar de trabajo”. (OMS, 2006 en Patlán, 2013, p.446).

Patlán (2013) menciona un dato alarmante respecto a la calidad de vida a nivel global, ya que habla que “los tres mil millones de trabajadores en todo el mundo no reúnen los estándares y guías mínimos establecidos por estos organismos para la salud ocupacional, la seguridad y la protección social. (p.446).

Lo que representa un dato significativo respecto a las mujeres que están involucradas en estos estándares de vida, debido a su situación.

También existen otros factores de riesgo psicosocial en el trabajo como son el estrés, el burnout y la violencia en el trabajo que son cada vez más importantes en los países desarrollados, y que aumentan el interés en los países en vías de desarrollo, y en los países en transición (OMS, 2003). (Patlán, 2013).

Situación atendida por el desarrollo humano, cada vez más establecido como un área de suma importancia en las grandes empresas transnacionales. Como se menciona a continuación:

La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que surge a mediados de los años setenta como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida [...] (Patlán, 2013, p.446).

Entonces, la doble presencia surge como una necesidad principal de ser atendida debido a ésta situación que afecta a las Mujeres actualmente como riesgo psicosocial y como parte de la calidad de vida.

De acuerdo a Patlán (2013) el objetivo de la CVT se centra en proporcionar una mayor humanización mediante condiciones de trabajo seguras y saludables, así como organizaciones eficaces, democráticas y participativas que logren satisfacer las demandas de los miembros e incluso proporcionen desarrollo personal y profesional. (p.446).

En virtud de lo analizado, sin duda se puede hablar de una conciliación de la vida laboral y familiar como un proyecto de calidad de vida desde la igualdad, como lo propone el autor Papí (2005) “[...] la calidad de vida en el trabajo concierne al ámbito laboral pero también puede ser afectada por lo que suceda en el familiar [...]” (p.96).

Papí (2005) menciona uno de los tres recursos de la familia que contribuirán a la calidad de vida en el trabajo: responsabilidad compartida del cuidado de los hijos, debido a que concierne a la conciliación.

En síntesis, se define de tal manera como un camino hacia la conciliación con las

nuevas generaciones de mujeres que no son tradicionales y que ha tocado vivir en éste periodo donde la búsqueda a una mejor calidad de vida nos lleva al análisis de la situación de doble presencia y las esferas que la rodean para después encontrar posibles soluciones.

Sin embargo, es importante considera que “[...] la mera conciliación no es suficiente. Quizás para este colectivo, la forma de hacer disminuir el conflicto sea por medio de responsabilidades compartidas que es un camino muy específico (a través de la igualdad) para llegar a la conciliación” (Papí, 2005. p.100).

Sin duda una tarea muy particular para analizar cada mujer, es necesario cuestionarse acerca de las situaciones o circunstancias que la han llevado hasta el punto donde se encuentra y sobre todo los medios por los que se puede llegar a una conciliación que llevará a las mujeres, pero sobre todo a la familia a una mejor calidad de vida.

5.4 Mirada desde el Desarrollo Humano

En esta sección se analizarán algunos aspectos del Desarrollo Humano en relación a la calidad de vida, objeto de estudio de la presente investigación, en especial en lo que concierne a las mujeres con doble presencia.

El Desarrollo Humano está basado en la Psicología Humanista y la Filosofía Existencial, disciplinas que consideran al ser humano libre y responsable de su existencia y capaz de desarrollar sus potencialidades. Para que tenga lugar este proceso dependerá de una serie de condiciones, las cuales relacionaremos con lo que veíamos previamente en Ardila (2003): “Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. [...]” (p.163). En este apartado se hará especial mención de esta cualidad de desarrollo y de lo que se requiere para lograrlo o qué es lo que impide alcanzarlo.

El término de calidad de vida, puede ser concebido como una sensación subjetiva de bienestar, pues dependerá de la percepción que tengamos sobre algunos aspectos de nuestra existencia, tales como la realización de proyectos, y/o metas alcanzadas, lo que nos llevarán a la satisfacción o frustración en la medida de su consecución, logro o fracaso. Además, Rodríguez (2012) señala: "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes" (Rodríguez, 2012, p.245). Esto quiere decir esta satisfacción y frustración dependerán del momento histórico de la persona así como una serie de factores tales como la cultura, sus valores, objetivos, normas, inquietudes... todo esto en interacción genera en ocasiones coincidencias y en otras contradicciones que vivimos internamente y todo esto influye en estos niveles de sensación de "cielo", "infierno" o limbo".

Con base en lo anterior, cada individuo percibirá su nivel de bienestar de diferente manera, sin embargo, nos centraremos en un aspecto que si bien puede variar de persona a persona, es común en los humanos: tenemos necesidades. Abraham Harold Maslow, pionero de la Psicología Humanista, fue conocido por la creación de la jerarquía de necesidades, una teoría de salud psicológica que se basaba en la atención de las que él llamó "necesidades humanas innatas", o básicas: "El ser humano está motivado por cierto número de necesidades básicas que abarcan a todas las especies; es decir, urgencias aparentemente inmutables y, por su origen, genéticas o instintivas" (Maslow, 1977, p.49).

Este autor clasifica las necesidades en: fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Maslow llama a una persona "sana" cuando satisface todas estas necesidades, llegó a esta conclusión a partir de un experimento con un grupo de personas consideradas "sanas" para saber las semejanzas que se pudieran tener, se percató de que todos los seres humanos tienen necesidades, las cuales están jerarquizadas de forma similar a una escalera, es decir, deben satisfacerse primero las que se encuentran en la base de la escalera y conforme a ello ir avanzando en forma ascendente, es decir, consideraba necesario que se atendieran primero las

del nivel más bajo (aunque no fuera en su totalidad) para ir al siguiente nivel y así sucesivamente. Estas necesidades son y se nombran en orden ascendente: fisiológicas, de seguridad, de afecto y de autorrealización. En seguida se describen.

En lo que respecta a las necesidades fisiológicas son las que nuestro cuerpo nos requiere y cuya insatisfacción puede llevar a un deterioro de la salud, incluso la muerte. En palabras de Maslow se trata de: “Las urgencias más fundamentales, inaplazables y poderosas de todo hombre son las que se refieren a la supervivencia física: alimento líquido, refugio, sexo, sueño y oxígeno (Maslow, 1977, p.50).

En cuanto a las necesidades de seguridad, Maslow se refiere a la importancia de tener estabilidad, protección, estar libre de amenazas, ansiedad y caos en los distintos aspectos de la vida: laboral, integridad física, emocional entre otros. Cabe destacar que esta necesidad se hace evidente justamente cuando esta insatisfecha, es decir, que la persona se sienta en peligro o teme que su estabilidad se desorganice. El autor también menciona que cuando la búsqueda de seguridad es desesperada, hablamos de neurosis, es decir, aquellas personas que se aferran al orden y son intolerantes a lo inesperado.

Por otra parte, las personas necesitan ser amadas y amarse a sí mismas para cuidarse. Cuando la persona se siente amada por otro se siente segura, con la motivación de ser una mejor persona, de realizar algún anhelo e incluso de desarrollarse. En contraste, cuando una persona no se siente amada, por más capaz que sea, puede limitar su desarrollo e incluso presentar algún desequilibrio emocional, incluso alguna patología del orden psicológico. En este sentido Maslow establece: “La necesidad de amor implica darlo y recibirlo...Por tanto, debemos comprenderlo, ser capaces de crearlo, detectarlo, difundirlo, de otro modo, el mundo quedará encadenado a la hostilidad y a las sombras” (Maslow, 1977, p.53). De acuerdo al autor, esta necesidad no solo se queda en el plano individual sino implica a otro, en el acto de dar y recibir este afecto, y, la falta de afecto puede ocasionar un caos no solo en la persona sino en el mundo. Este

amor se traduce en obras, actos específicos, de ahí que el afecto tendrá que ver con dar y recibir en hechos concretos este amor del que hablamos. Entre las obras en las que puede traducirse el amor, está el estar con el otro, escucharlo, recibirlo y entenderlo. Esto se abordará con mayor amplitud más adelante.

En lo que respecta al reconocimiento, Maslow lo estudia desde dos miradas: el reconocimiento propio y el de los demás, especialmente cuando somos niños, es muy importante recibir el reconocimiento de nuestros padres o personas “criterio” (término utilizado por Rogers (1978) para referirse a las personas que ejercen la tutela o en quienes los niños depositan características que se atribuyen a los padres, pueden ser tíos, amigos de la familia profesores) esta mirada genera confianza básica en la persona, cuando no es visto y valorado puede crecer con una sensación de inseguridad) ahora bien, cuando la persona es adulta y contó con este elemento de reconocimientos en su infancia puede sentir confianza en sí mismo, tendrá un cierto grado de seguridad de obtener algún resultado y podrá llevar al reconocimiento de haberlo hecho, ya que la misma autonomía que posee el individuo dará una sensación de logro que no dependerá (necesariamente) del reconocimiento ajeno.

Es fundamental la satisfacción de las necesidades, hasta cierto punto en el orden que las jerarquiza Maslow, según él, no se pueden satisfacer las necesidades de orden “más alto” si no se satisfacen las previas, tal como lo señalan Elizalde et al 2006:

(...) La insatisfacción de las necesidades trae consecuencias negativas para la persona, pues genera estados de frustración y egoísmo; y si la persona no supera una etapa difícilmente podrá pasar a la etapa siguiente; su desarrollo se estanca en esa etapa que no pudo superar (Hevia et al, 2006, p.7).

Si bien es cierto que la persona para lograr una calidad de vida deberá sentirse plena o equilibrada en todos los aspectos que la conforman, no es fácil lograrlo, ya que es un

proceso que requiere una constante revisión, tener conciencia de lo que se quiere y de las habilidades con que se cuentan para poder obtenerlo.

La cúspide de las necesidades básicas la comprende la necesidad de autorrealización que de acuerdo a Maslow es: el anhelo que tienen las personas de desarrollar sus capacidades al máximo, el autor menciona que las personas que no se realizan viven en un estado de insatisfacción y/o frustración: “(...) a menudo (si no siempre), se desarrolle un nuevo descontento y una nueva inquietud, a menos que el individuo esté haciendo aquello para lo que él individualmente está capacitado” (Maslow, 1991, p.32). Este aspecto se verá con mayor profundidad en la siguiente sección.

Las personas tienen la capacidad de desarrollarse

La Psicología Humanista basa su pensamiento en la Filosofía Existencial, uno de sus postulados básicos sostiene que el ser humano está enfrentado con su muerte, y ante esto, solo le queda dar sentido a su vida y realizar sus potencialidades. Maslow (1991) le llama a esto “tendencia a la autorrealización”, sostiene que la persona tiende de manera innata a moverse hacia la salud, la creatividad y la autosatisfacción y cuando esta tendencia se bloquea, tiene lugar la neurosis. “(...) las personas sanas están, en principio, motivadas por su necesidad de desarrollarse y realizar sus potencialidades y capacidades de la forma más completa” (Maslow, 1991, p.46).

Otro autor que resuena y cree firmemente en la capacidad para desarrollarse es Carl Ransom Rogers, quien a su vez, es otro fuerte referente de la Psicología Humanista. Como ya decíamos él cree firmemente que las personas pueden desplegar al máximo su potencial, el autor denomina este rasgo como: *tendencia actualizante*: “Todo organismo tiene la tendencia innata a desarrollar todas sus potencialidades para conservarlo o mejorarlo” (Rogers, 1985 p. 24). Es decir, un impulso a buscar el bienestar que se puede traducir en estabilidad, felicidad, amor, comprensión, entre otros aspectos, que justo se complementa con lo revisado en Maslow, esta tendencia nos

lleva a la satisfacción de nuestras necesidades básicas y nos mueve a tratar de estar mejor, nos hace reflexionar en nosotros mismos y nos lleva a cuestionarnos si realmente queremos lo que estamos haciendo o si verdaderamente nos satisface, al darnos cuenta de ello y movernos, estamos buscando, gracias a esta tendencia actualizante una autorrealización.

Ahora bien, para que este impulso al crecimiento tenga lugar, es deseable contar con un ambiente libre de amenazas, pues, con ello se tiene acceso a la propia experiencia y, si se hace una “simbolización adecuada” decimos que la persona alcanza un estado de congruencia. “Cuando las experiencias relativas al yo son adecuadamente simbolizadas e integradas al yo, se produce un estado de congruencia entre el yo y la experiencia y el funcionamiento del individuo en integral y óptimo” (Rogers,1978, p.38). Con “simbolización adecuada”, Rogers se refiere a poder llevar a la conciencia lo que me sucede en la experiencia, darle un nombre. como ejemplo, en el caso de una mdp si tuvo un día repleto de actividades puede ser que perciba su falta de energía y un deseo de ir a dormir, cuando se hace una simbolización adecuada, ella podría notar todo esto, y decirse a sí misma: “estoy cansada, necesito irme a dormir” cuando sucede esto, hablamos de un estado de congruencia. Ahora bien, Rogers (1978) nos dice, que cuando hay una discrepancia entre el yo y la experiencia, la persona puede sentir tensión y confusión interior, pueden aparecer conductas discordantes o incomprensibles, a esto lo denomina estado de incongruencia, siguiendo el ejemplo anterior, sería el caso de esta misma mdp que, aunque su cuerpo le clama el descanso, ella no lo nota, y, lejos de descansar decide seguir trabajando. Cabe destacar que la congruencia no tiene que ver necesariamente con actuar en consecuencia a lo que se necesita, aunque si constituye una brújula importante se refiere a que se tenga conciencia de aquello que sucede en la experiencia y se hace una simbolización adecuada.

Ahora bien, las decisiones en el hacer también tiene repercusiones importantes, aunque se tenga conciencia, se haga una adecuada simbolización, pero se actúa de manera contraria a lo que se necesita, en el caso de las mdp, cuando llegan a su casa, se

sienten muy cansadas, y en vez de tomar un descanso, dedican su tiempo a atender las labores de limpieza o cuidado de los hijos, llevan a los niños a clases de natación, futbol, etc pueden llegar a un estado de estrés y deteriorar su salud. ¿Qué hace que las personas no puedan simbolizar adecuadamente su experiencia? Y, ¿por qué aún cuando si se hace consciente un malestar a veces se procede de manera contraria? A continuación, se revisarán algunos aspectos que obstaculizan esta tendencia al crecimiento.

Obstáculos del desarrollo

Las personas a lo largo de su vida, adquieren experiencias desde el primer núcleo que es su familia, después a base de la educación adquirida y nuestros propios anhelos influirán como un referente interno para conducirse en la vida. Sobre todo, aquellas directrices que se fueron inculcando como las metas que una persona debe alcanzar, especialmente en lo que a su género respecta, se van internalizando como mandatos que deben obedecerse y que se sentirá una sensación de culpa, insatisfacción, sensación de fracaso, entre otras. De hecho, a lo largo de su vida puede ser que estos valores inculcados van teniendo más peso que los propios anhelos. Por ejemplo, si una mujer aprendió que su destino era casarse, tener hijos, estudiar una carrera y ejercerla, y por algún motivo se trunca cualquiera de éstos deseos, podrá sentir que algo “anda mal”. Del otro lado, se esforzará en cumplir el esquema propuesto, hasta que llegue el momento en que lo cuestione, pues sus propios anhelos tienen que ver con lo que intrínsecamente ella desea y necesita.

Estos esquemas que nos han inculcado tanto nuestra familia, la sociedad y la cultura van conformando una imagen que tenemos de nosotros mismos, lo que creemos que somos verdaderamente, a esto Rogers (1978) le llama “Concepto del yo”, como se describe a continuación: “Las características del yo, y de las percepciones de las relaciones del yo con los otros y con los diversos aspectos de la vida, junto con los valores asignados a estas percepciones” (p. 30).

En este caso las mdp de acuerdo a las características donde crecieron, el modelaje instrucciones que recibió de su madre y de su padre, lo que les enseñaron que debía ser una mujer y las ilusiones que desde pequeña se forjó, conformarán ese concepto que tiene de quien es y actuará en consecuencia. De ahí que los mandatos de género ejerzan un fuerte poder en las decisiones y formas de actuar, y dan lugar a esta la situación que estamos estudiando en este trabajo: las mdp, por una parte, podrían tener como mandato ser “buenas amas de casa y buenas madres” por otro podría ser que su anhelo sea realizarse profesionalmente (o bien esto podría ser otro mandato) y querer cumplirlo todo a pesar de que sus fuerzas no alcancen o del deterioro de su salud.

Ahora bien, el Concepto del Yo, puede obedecer a un ideal, es decir lo que realmente queremos llegar a ser funcionamos para lograr ser ese alguien y si no lo cumplimos, podríamos encontrar la frustración. En palabras de Rogers (1978) el Yo ideal es: “El término usado para definir el concepto del yo que el individuo desearía poseer y al cual asigna un valor de la mayor importancia” (Rogers, 1978, p.30). Como ya se mencionaba, se puede seguir en esta dirección sin percatarse si efectivamente es lo que verdaderamente se quiere, o el costo que pudiera implicar.

De acuerdo a lo anterior, encontramos en las mdp un Yo ideal profundamente asumido, la mayoría de los padres van inculcando sus propios ideales para sus hijos, y estos a su vez, con miras de no perder su cariño se van ajustando a lo que nuestros padres esperan, el problema está cuando queremos cumplir con todas estas expectativas sin cuestionarnos, lo que nos puede alejar de lo que realmente queremos hacer o necesitamos atender.

Derivado de la situación cuando queremos ser lo que no somos, cada que nos alejamos de la experiencia, cada que nos alejamos de nuestro sentir, estamos en lo que Rogers denomina “estado de incongruencia” (que ya lo mencionábamos en el apartado anterior). En palabras del autor: “Denominamos incongruencia ese estado de discrepancia entre el yo y la experiencia” (Rogers, 1985 p. 35).

Como se menciona en la cita anterior al final, el temer ser uno sí mismo, o alejarnos de ello, tiene que ver con que aprendimos a tener una valoración a partir de lo que otros esperan de nosotros, hacer lo que nos dijeron que debíamos hacer y ser lo que esperan que seamos, es decir, hemos aprendido lo que nuestros papás hubiesen querido, con la intención de ser valorados por ellos, a esto Rogers le llamó “valoración condicional”: “(...) el individuo valora su experiencia positiva o negativamente en función de esas valoraciones condicionales tomadas de otros, y no porque esa experiencia lo enriquezca o no lo enriquezca realmente” (Rogers, p. 43).

La persona en su desarrollo va aprendiendo a valorarse de forma condicionada, es decir, solo si obedece a lo que se espera de ella, entonces experimenta esa valoración, este proceso tiene origen en la infancia pues es sumamente amenazante para los niños desobedecer las expectativas de los padres o tutores pues en ello se percibe que va la vida misma, se instala un temor de que si no cumplimos esas expectativas, nos dejarán de amar y por consiguiente dejarán de atender a nuestras necesidades básicas. Todo esto no pasa por la consciencia, sino que se va instalando como un deber ser que se tiene que seguir y un temor a las consecuencias de no hacerlo.

Es decir, las mdp cuando estudian alguna carrera y luego se casan y no la ejercen pueden vivir en un estado de incongruencia debido a la insatisfacción que les puede producir el no vivirse en congruencia con sus pensamientos derivados del Yo interno.

Es tal sentido surge otra concepción derivada de las situaciones que ya hemos mencionado, el valor que le damos a ese pensamiento interno de y cuando no cumplo con esas expectativas nos sentimos mal consigo mismos, de acuerdo a Rogers, el término se refiere a la Valoración Condicional:

Debido a esto encontramos en algunas mdp pensamientos internos de mandatos de género, en el cual por ejemplo las enseñaron que su deber como esposa era atender a su marido y a los hijos, sino no podría ser buena mujer, entonces surge la exigencia de

cumplir con las expectativas generadas por otros para poder valorarse en su persona y poder sentir satisfacción al cumplirlas, sin siquiera percatarse del desgaste físico que la lleva ello.

De acuerdo a todo lo anterior, cabe señalar que en el ser humano se genera un conflicto, por una parte un impulso a obedecer todo lo que nuestros padres y sociedad han inculcado como la ruta a seguir, aunque nosotros sintamos, queramos o necesitemos otras cosas lo que genera un estado de incongruencia, por otro lado está la tendencia actualizante que hace exactamente lo contrario, es un impulso que lleva a la persona a darse cuenta de lo que verdaderamente experimenta, desea, y anhela, con vías a vivirse en la congruencia. Esto lo vamos a poder apreciar en las mdp quienes por una parte obedecerán a los mandatos de género y por otra, se irán percatando de lo que esto les genera: cansancio, insatisfacción, molestia ante la desigualdad, entre otras cosas.

De este modo, se ha encontrado en las mdp una serie de obstáculos que han logrado bloquear de alguna la manera el desarrollo de todas sus potencialidades, y que peor aún en muchos casos, ni siquiera saben que es lo que realmente lo que les pasa, sin embargo algo muy esperanzador que en todas aquellas mujeres que se sienten incómodas con su manera de estar, ya sea en casa, con su pareja o en su trabajo y deciden dar el paso de sentirse, escucharse, tocarse y moverse para tomar el camino que verdaderamente las lleve a una autorrealización auténtica (no desde los modelos de realización aprendidos y ajenos) es justo cuando se puede ir caminando hacia la congruencia gracias a este impulso de vida que es la tendencia actualizante. Con ello sin duda se tendría una reducción de tensiones, al poder desarrollar la creatividad, y explorar a través de poner en práctica nuestras cualidades y habilidades para que podamos encontrar este sentido de permanecer en crecimiento.

Mujeres con doble presencia y calidad de vida, el Desarrollo Humano en acción

Se hizo la búsqueda de trabajos de intervención desde el campo del Desarrollo Humano que se hubieran hecho relacionados con el tema que se presenta en el presente documento. Se utilizó como criterio de búsqueda en el Repositorio Institucional del ITESO (REI) (el cual contiene los trabajos presentados del año 2016 hasta la fecha) las palabras: “doble presencia”, “mujer”, “calidad de vida” y “desarrollo humano”.

Con éste criterio de búsqueda solo se encontró el siguiente trabajo: “Gestión Personal de Riesgos Psicosociales desde la Teoría del Cambio Constructivo de la Personalidad” presentada por Rubio (2016) para obtener el grado de Maestría en Desarrollo Humano, el propósito de la intervención era “Reflexionar sobre las dimensiones de factores psicosociales que pueden colocar a los trabajadores en situación de riesgo y reflexionar sobre las habilidades personales que les permitan identificarse como individuos socialmente constructivos que atienden preventivamente los riesgos” (p.21). Coincide con el presente trabajo porque la doble presencia es considerada factor de riesgo psicosocial, y sobre todo porque busca el bienestar como personas, así como reflexionar acerca de esta situación. Rubio (2016) en las conclusiones señala de acuerdo a los expertos “coinciden en que la esperanza de vida con calidad es muy importante dado que el costo de las enfermedades en el mundo es alto”(p.103), habla del cuidado que se debe tener los aspectos psicosociales, no obstante cuando dice que “la percepción de riesgos psicosociales parte de la percepción y la percepción se construye de experiencias, la resignificación de experiencias se vuelve una estrategia válida y recomendable para la salud del trabajador” nos cuestionamos acerca de la complejidad que tiene ser una mujer con doble presencia, uno de los riesgos psicosociales en los que aun trabajando en la percepción, no deja de tener el conflicto de la conciliación de las actividades del hogar y del trabajo fuera del hogar llevan a un cansancio real, más allá de la sola percepción; asimismo habla de ocuparse del autoconcepto y autoestima; en estos últimos se encontró similitud con nuestro tema de investigación, ya que se pudo apreciar a través de las entrevistas fenomenológicas que las participantes se pudieron reconocer y reforzar lo que realmente son y necesitan para ellas.

También se realizó búsqueda con los mismos criterios en una base de datos que contiene los trabajos previos al 2016 y se encontraron los siguientes títulos que a continuación describo en la figura 12:

Figura 12: Trabajos de grado de la MDH previos a 2016 con similitud al presente trabajo.

Año de publicación	Título	Autor
22 de Febrero de 2001	Vivencias y significados de calidad de vida de mujeres que asistieron a un taller de Desarrollo Humano	Cortés Zambrano, Xóchitl Magdalena
4 de julio de 2012	La superación personal va de la mano con la felicidad” Curso-taller para el mejoramiento de la calidad de vida de un grupo de mujeres trabajadoras, desde el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers	José Luis Velasco Lavin
21 de Enero de 2005	Desarrollo Humano y Metáforas del Género femenino: Un estudio en el campo Clínico.	Goldman Serafín, Ana Elda
6 de mayo de 2009	Cambios que generó la escucha en el proceso de la entrevista centrada en la persona, en el área de la autoestima y las relaciones interpersonales	Trejo García, Orlando Javier

Cabe señalar que las investigaciones arriba mencionadas, no se pudieron consultar en su contenido, ya que las tesis físicamente en este momento se encuentran en la bodega de ITESO debido a las remodelaciones que existen en la biblioteca.

Por otra parte, se consultó con las mismas similitudes del tema en el Repositorio Institucional de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México, encontrándose la siguiente investigación:

Tesis para obtener el grado de Doctora en Psicología, titulado “Estudio comparativo de la evaluación del funcionamiento familiar en dos grupos de familias Mexicanas: madres con y sin doble rol” realizado por Raquel Atri y Zetune en el año 2011, cuyo objetivo principal fue hacer una evaluación del “funcionamiento familiar, la satisfacción respecto al doble rol (de la díada marital), las actitudes de la familia hacia el doble rol materno y la percepción de la relación familiar que tienen los hijos; comparando dos grupos de familias: donde la madre trabaja fuera del hogar y otro donde la madre es ama de casa”. En esta parte podemos observar un aspecto novedoso para nuestra investigación, pues en esta tesis al evaluar la percepción de la mdp y su manera de conducirse con su familia, no se encuentran diferencias importantes en patrones en los hijos de estas madres en cuestiones de apego. Finalmente concluyó que “la hipótesis de que el trabajo materno promueve mayor “apego inseguro” o incapacita al niño para formar ligas de apego es incorrecta; la autora resalta que al contrario de las creencias sociales, se detecta una ventaja importante en los pequeños con madres que trabajan fuera del hogar, que puede estar asociado a uno o varios de los siguientes factores: una mayor estimulación a la que están expuestos lo niños con madres que trabajan fuera del hogar por la participación de diversos cuidadores, mayores ingresos y mejor salud emocional de la madre” (p.155).

Por último se consultó con los mismos criterios en la Red Mexicana de Repositorios Institucionales (REMEDI), en la que se encontraron 5,645 coincidencias con alguna o algunas de las palabras referidas con anterioridad, sin embargo me enfocaré en 2 tesis, la primera para obtener el grado de Licenciatura en Psicología Social y la segunda para obtener el grado de Psicóloga mención Organizacional.

La primera investigación se refiere a “El nivel de estrés en mujeres que cumplen con la doble jornada de trabajo y su influencia en su calidad de vida”, presentada por Aguirre,

Bousquet y Olavarrieta (2005), cuyo objetivo es “Conocer el nivel de estrés que tienen las mujeres que realizan la doble jornada de trabajo”, Se llevó a cabo un taller en un Centro de Desarrollo Infantil, con mujeres madres que tienen una doble jornada, utilizando un instrumento de medición de estrés de manera cuantitativa y la interpretación es de forma cualitativa, en sus conclusiones se encontró que el estrés y la calidad de vida tienen una relación muy importante en las mujeres madres con doble presencia, esto en relación con los hallazgos encontrados en nuestra investigación; los autores proponen “hacerlas conscientes de su nivel de estrés y cómo éste puede afectarlas en su vida” (p.97); asimismo, proponen recursos de afrontamiento, del conocimiento y desarrollo de estrategias para disminuir el estrés y con ello poder mejorar su calidad de vida. De lo anterior se observa coincidencia respecto los hallazgos encontrados en nuestra investigación, ya que las mismas mujeres proponen crear estrategias y encontrar un espacio para ellas que alivien un poco al poder ser escuchadas, tal como ésta investigación refiere un taller donde aprenden a manejar el estrés, con buenos resultados.

En la segunda investigación, el trabajo de Ramirez (2017) se titula “El impacto de la doble presencia en las relaciones familiares de las mujeres del área de talento humano de una institución pública de Quito”, en la cual su objetivo general era, identificar el impacto de las mdp sobre las relaciones familiares y laborales, en sus resultados pudo observar que hay varios factores determinantes sobre estas como lo son, la sobrecarga de trabajo, la desigualdad de actividades, el deterioro de su salud física y psicológica, con lo encontrado sugiere realizar más investigaciones, así como dice tener un gran reto la psicología organizacional en Ecuador, quien refiere pretender, mejorar la calidad de vida de las mdp y empleados en general buscando el equilibrio de las mujeres en sus distintos roles, dice adaptar “la introducción de políticas dentro de las organizaciones que permitan ser flexibles en los horarios de trabajo para las mujeres que tienen sobre carga de actividades” (p.28); también menciona el papel de muchos hombres que han tomado al involucrarse en el entorno familiar, esto como una que suma para encontrar el equilibrio en las mdp. Por lo anterior, se observan ítems encontrados similares en nuestro trabajo de investigación, la observación de la calidad

de vida desde una mirada más humana, los factores encontrados a través de las entrevistas fenomenológicas, así como la necesidad de crear estrategias que aporten a la mejorar la calidad de vida de las mdp.

Por último se menciona una tesis que se encontró en el buscador arriba señalado, con el título de “La doble jornada femenina. La autopercepción de la Madre que trabaja fuera del hogar. El caso de un grupo de mujeres en Tonalá” para obtener el grado de Maestro en Terapia Familiar por Estrada (2005), cuyo objetivo es describir la autopercepción de la mdp, la crianza de sus hijos y la influencia de su familia en ello; dentro de su contenido también habla de las creencias familiares de rol de género, de las mujeres y sus percepciones. Sin embargo, debido a la protección del autor, solo aparecen visibles 20 hojas del trabajo y no se pudo apreciar más información, así como las conclusiones del mismo.

Estas fueron las investigaciones con más similitudes encontradas en las bases de datos ya mencionadas con anterioridad. Se encuentra como puntos de coincidencia, el deterioro de la salud de estas mujeres, el peso de las creencias del rol de género que refuerza la inequidad en la repartición de tareas y que favorece el descuido de las mdp. También se destaca como novedad, que las ligas afectivas entre las mdp y sus hijos no se ven afectadas desfavorablemente, sino por el contrario, ofrecen aspectos nutricios a sus vástagos; por último, se estuvo en desacuerdo con el hecho de abordar este problema como un mero asunto de percepción pues, a nuestro parecer el cansancio, agotamiento y estrés también son reales y es importante tomar medidas para reducirlos o eliminarlos.

6. METODOLOGÍA

6.1 La Investigación desde el campo del Desarrollo Humano

En el campo del Desarrollo Humano se estudia a la persona y su desarrollo, lo que favorece el impulso de sus capacidades o bien lo que obstaculiza dicho crecimiento; en términos del desarrollo se puede contemplar la búsqueda para lograr una calidad de vida satisfactoria. Todo esto pertenece al ámbito subjetivo, dado que cada persona tiene vivencias variadas en lo que a desarrollo respecta. Para conocer cómo es la calidad de vida en mdp, se deberá tomar en cuenta lo que vive, lo que experimenta, lo que conformará su marco de referencia interno que justo nos habla del mundo subjetivo de la persona, de acuerdo a Rogers “es el mundo subjetivo del individuo. Sólo él conoce ese mundo plenamente” (1985, p.45) y que dicho marco estará conformado por “todo el campo de experiencias –percepciones, sensaciones, significaciones, recuerdos– asequibles a la conciencia del individuo en un momento dado” (1985, p.45).

Por lo anterior, desde el campo del Desarrollo Humano buscamos acercarnos a la experiencia subjetiva de las mdp, sus necesidades, mandatos de género y todo aquello que sea pertinente para conocer su calidad de vida y todo aquello que implica tener una doble presencia. Para acercarnos a este objeto de estudio, la metodología que se considera pertinente es la cualitativa debido a que se pretende comprender una realidad y no cuantificarla.

6.2 Metodología Cualitativa

Como ya decíamos, el presente trabajo pretende conocer como es la calidad de vida en mujeres con doble presencia: ser ama de casa, madre y trabajadora; tal situación resulta muy particular para cada una, para lo cual se hicieron 2 entrevistas fenomenológicas (que se describirán más adelante) a tres mujeres de entre 25 y 40 años con una jornada laboral de 8 horas, tuvieran hijos y vivieran con su pareja, con la finalidad de conocer su experiencia para lo cual se recurre a la metodología cualitativa que se describe a continuación.

De acuerdo a Hernández et al (2006) señalan que la Metodología Cualitativa, pretende explorar los fenómenos a profundidad, los significados se extraen de las personas y no se fundamenta en la estadística, parte de preguntas que se plantea la persona que hará la investigación que guiarán la recolección y el análisis de los datos obtenidos. En nuestro caso, los objetivos trazados se refieren a dar cuenta de la calidad de vida en mujeres con doble presencia.

Durante las entrevistas se observó que el riesgo psicosocial de la doble presencia y la relación en su calidad de vida se encuentra muy estrechamente relacionada, ya que aparentemente con frecuencia no se atienden las necesidades básicas cuya satisfacción es crucial para en la salud integral. Además se ha observado que dependerá de una serie de factores que, influyen y la influyen: individuales, familiares, sociales, laborales, económicos y culturales entre otros.

Para investigar el tema se requiere adentrarse a la vivencia de cada mdp, su entorno, como lo viven, qué referentes tienen y sobre todo cuales son los factores que las lleva a tener esta situación de doble presencia y en algunas de ellas hasta tercera jornada. Como lo menciona Hernández et al (2006) para investigar el campo se debe verificar la factibilidad del estudio, además de sensibilizarse al ambiente donde se encuentra la problemática, identificar los objetos de estudio, adentrarse y compenetrarse con la situación a investigar.

La investigación cualitativa es muy pertinente cuando se observa un fenómeno desde la perspectiva humanista pues nos ayuda a observar cada situación y comprender los significados en nuestro caso, de las mujeres implicadas, mediante su relato, expresiones, hechos, sentimientos y experiencias manifestadas durante el proceso de investigación. En coincidencia con Hernández et al “El investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o

comunidades” (2006, p.9).

Por tal motivo se ha dado el acercamiento mediante entrevistas, para conocer de cerca sus experiencias y comprender sus situaciones de vida, y cómo vivirse en una doble presencia tiene repercusiones en su calidad de vida.

Parafraseando a Hernández et al 2006, al referirse a la investigación cualitativa y a propósito del párrafo anterior, hace énfasis en la riqueza interpretativa que se obtiene, en este caso de los datos mediante los diálogos, que nos muestran a profundidad mediante se detallan experiencias que son únicas por lo que resulte de esta investigación serán descripciones y no así generalizaciones o posturas absolutas.

Debido a la naturaleza de la Metodología Cualitativa, se parte de preguntas antes, durante o después de la recolección de datos. En nuestro caso nos preguntamos al inicio: ¿Cómo es la calidad de vida de las mujeres con doble presencia? ¿Cómo llegaron a esa situación? ¿Qué sucede con la mujer con doble presencia cuando se hace estas preguntas?

En la Metodología Cualitativa, se indaga acerca de la problemática y su contexto, se explica el interés que se tiene en la comprensión de lo que se pretende investigar, así como la importancia de realizar dicho estudio; se hace una revisión de lo que se ha escrito previamente acerca del tema, sobre todo sobre los aspectos que se consideran medulares, de hecho, se eligen algunos para acotar el alcance de esa investigación (Gómez 2002).

Así pues, el trabajo de investigación está sujeto a dichos lineamientos para reflexionar lo que antecede al fenómeno y forma parte de la consumación del tema, de la problematización, aspectos a los que es importante otorgar el tiempo suficiente para que el investigador, fundamente y confirme debidamente su tema (Gómez 2002).

En palabras de Martínez (2012) la Metodología Cualitativa toma como centro el estudio de las realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que determinan la comprensión total de la vida psíquica de la persona.

Se menciona también acerca de la dificultad de comprobar mediante la ciencia un fenómeno que se estudia de tal manera, sin embargo existen autores como Husserl que se preocupó precisamente por el proceso de hacer ciencia, ser riguroso y crítico es fundamental en la metodología científica, por otra parte Heidegger, precisó “Que la fenomenología es la ciencia de los fenómenos y que consiste en “permitir ver lo que se muestra, tal como se muestra a sí mismo, y en cuanto se muestra por sí mismo” (Martínez 2012, p.168).

Sin duda de acuerdo a los autores anteriores un fenómeno complejo de cierta manera que deberá presentar tal como se encuentra, en el espacio, tiempo y forma de acuerdo a cada experiencia de las participantes, que sin duda se presentarán diversas maneras de impacto en cada una de ellas.

Por todo lo anterior, la investigación cualitativa, ofrece ser observadores competentes para cumplir con el nivel de objetividad, tener claridad acerca de las observaciones que se hagan, como lo señala Rodríguez et al (1996) en concordancia con Rogers (1978) se mencionan la importancia de acercarse al individuo y que él mismo ofrezca información acerca de sus propias experiencias. La Metodología Cualitativa, no solo es una representación científica, sino que deberá presentar una crítica bien sistematizada y sustentada. En el apartado siguiente se precisará el método a utilizar para la recogida de datos.

6.3 La Entrevista Fenomenológica

La entrevista fenomenológica ha sido utilizada como técnica de apoyo durante las investigaciones acerca de fenómenos que requieren ser estudiados desde su contexto, la manera de vivirlo y sentirlo será de acuerdo al mundo subjetivo de cada persona,

como ya hemos mencionado con anterioridad. en este caso con las mdp se obtuvieron datos valiosos que nos acercaron más a entender como es la calidad de vida en su situación.

Moreno (2014) nos dice que la entrevista fenomenológica trata de entender las experiencias vividas y concebidas de la persona, es decir “Busca comprender los fenómenos sociales y psicológicos desde la perspectiva de las personas involucradas” (Welman y Kruger, 1999, citados por Groenewald, 2004, p. 5 en Moreno, p. 71).

No obstante, a diferencia de una entrevista tradicional dirigida con preguntas predispuestas, la entrevista fenomenológica aunque puede ser semiestructurada parte de una pregunta abierta para dar pie a que la entrevistada se exprese de manera libre de elaboración.

Asimismo, en las entrevistas fenomenológicas se debe tomar en cuenta un factor muy importante tener presentes nuestros supuestos que podrían predisponernos y buscar escuchar con base en esto. Es importante estar abiertos y poner entre paréntesis nuestras preconcepciones para que, si surge información que las contradiga y nos sorprenda, podamos notarlas y tomarlas en cuenta. “Así, durante la conducción de la entrevista, el entrevistador deberá tener puesto “entre paréntesis” su hipótesis, en cuanto investigador mundano, realizando así la reducción fenomenológica” (Dantas, D. y Moreira, V. 2009, p.252).

Por ejemplo, podemos partir del supuesto de que las mdp tienen una mala calidad de vida o se encuentran frustradas debido a su situación, sin embargo, al momento de la entrevista alguna de ellas puede manifestar sentirse realizada y feliz por su trabajo, y nosotros desestimar esta información por no corresponder a nuestro supuesto.

Otra característica de las entrevistas fenomenológicas a diferencia de otras, de acuerdo a Moreno (2014), es el análisis que se hace durante la interacción, las expresiones que

se obtienen aportan también un dato importante, el autor le nombra el “cuerpoorganismo” del investigador y que es el responsable de ir captando la vivencia del entrevistado a la par de ir tomando consciencia de la propia vivencia al entrevistar.

De acuerdo Moreno (2014, p.73), hace referencia a dos categorías para la realización de una entrevista fenomenológica, una dimensión relacional (estar) y la técnica (hacer), como menciona a continuación:

1) La dimensión relacional, que tiene que ver con las actitudes del entrevistador, no sentirse interrogado, que se sienta aceptado, respetado, no juzgado, valorado y sobre todo comprendido desde su expectativa.

2) La dimensión técnica, se refiere a tener la debida sensibilidad ante el entrevistado antes, durante y después de la entrevista, esto de acuerdo a los propósitos de la misma, siguiendo el ritmo y la orientación del mismo.

De tal manera que consideramos pertinente utilizar como herramientas facilitadoras de nuestra investigación desde el campo fenomenológico las entrevistas fenomenológicas, ya que se acercan a estudiar, apreciar y comprender nuestros objetivos aquí plasmados para las mdp desde una mirada del Desarrollo Humano. A continuación, se describe el proceso que se llevó a cabo para realizar las entrevistas fenomenológicas.

6.3.1 Encuadre Ético de la Investigación

En este apartado se detalla el proceso que se llevó a cabo para convocar a las mujeres que pudieran estar interesadas en participar en esta investigación, la forma de establecer el contacto con ellas, el dispositivo que se utilizó para cubrir las cuestiones éticas, el guion de la entrevista, el referente empírico así como el procesamiento de la información.

De acuerdo a Acevedo (2002), cuando se lleva a cabo una investigación es muy importante atender ciertos aspectos éticos con miras a que la seguridad y dignidad de los participantes sea preservada; además los sujetos deben saber que cuentan con la libertad de aceptar ser parte de ella, así como decidir no seguir adelante en cualquier momento del proceso. En este sentido, es crucial que estén debidamente informadas de la finalidad de la investigación, el alcance de su participación, el compromiso de la confidencialidad del investigador acerca de su identidad, así como de los datos o información que proporcionen. Para asegurar todo lo anterior, en el presente trabajo se solicitó a las mujeres que se entrevistaron que firmaran una carta de consentimiento informado.

La convocatoria

Se elaboró una invitación con imágenes alusivas a la doble presencia, y se acompañaron con cuestionamientos en torno a la misma situación. Se promovió dicha invitación con las compañeras de la asignatura de IDI III; 2 de las entrevistadas acudieron por ese medio, y la tercera fue por redes sociales en un grupo cerrado dirigido a madres de familia; cabe señalar que manifestaron muchas de ellas interés en participar, pero casi ninguna pudo darse el espacio, debido a su situación de doble presencia.

Las entrevistas se llevaron a cabo en las instalaciones de la biblioteca del Iteso, excepto una, que fue en la oficina donde laboro, en todas ellas al inicio se les explicó el propósito de la investigación así como de la confidencialidad arriba mencionada. para lo cual se les notificó que se utilizarían de nombres ficticios para mantener su anonimato y resguardo de la información; , asimismo, se les pidió autorización para audiograbar las entrevistas para su posterior transcripción. Las participantes accedieron sin objeción a firmar dicha carta (anexo 1).

Primer contacto

Después de publicar la invitación en redes sociales, me contactaron por teléfono y WhatsApp varias mujeres interesadas en el tema y en la entrevista, solo se eligieron a 3 de ellas, que además fueron las que tuvieron accesibilidad de tiempo para hacerlas.

Durante cada entrevista, me disponía a preparar todo desde un día antes, el material a utilizar y un pequeño detalle que les ofrecí, me dedicaba a repasar las preguntas mentalmente cuidando siempre el objetivo y el ritmo que fuera a dar durante la entrevista, el lugar principal del encuentro fue en la biblioteca del Iteso, en el área de los cubículos individuales, a excepción de una de las entrevistadas que se le facilitaba en la oficina donde laboro, en una oficina privada.

En todas las preguntas se hicieron pausas para que las participantes dieran cuenta de sus sensaciones, sentimientos respecto a lo que iban sintiendo. A continuación, se presentan las guías de la primera y segunda entrevista.

Primera entrevista

Propósitos:

- Crear un ambiente de confianza
- Explicar el propósito de las entrevistas y del trabajo, es decir, de cómo es la calidad de vida para las mdp.

Platícame sobre ti

- ¿A qué te dedicas?
- ¿Con quién vives?
- ¿Cuánto llevas viviendo con tu pareja?
- ¿Cómo se conocieron? ¿En qué condiciones te casaste /estableciste como pareja?
- ¿Cómo es tu familia?
- ¿Cómo se organizan?

Platícame de tu familia de origen

- ¿Cuántos hermanos fueron?

- ¿Qué lugar tienes en la familia?
- ¿Cómo se llevaban tus papás? Describe un día de la vida de tu familia. Ejemplo:
papá se iba a trabajar... mamá....

¿Cómo te imaginaste que sería tu vida de casada / en pareja?

Segunda entrevista

Propósito. - que las participantes contacten con su experiencia, y den cuenta de cómo impacta la doble presencia en su calidad de vida.

Figura 13. Fragmentos a explorar de la entrevista fenomenológica

Ámbito laboral.	Que describa cómo es su entorno laboral, cómo es y cómo siente con lo que hace y con las relaciones con sus compañeros de trabajo y jefes.
Ámbito social.	Describir lo que hace para divertirse, y cómo se siente al respecto.
Ámbito familiar	Explorar cómo es la relación familiar y con su pareja.

1. Percepción de realización respecto a expectativas personales y culturales

Platícame como es un día en el que **vas** a trabajar desde que te levantas hasta que te acuestas.

Platícame como es un día en el que **no vas** a trabajar desde que te levantas hasta que te acuestas.

¿Cómo te sientes al final del día?

Figura 14. Fragmentos a explorar de la entrevista fenomenológica

Expectativas Personales	¿En qué pensaste cuando estudiabas (si es el
-------------------------	--

	caso)? ¿Cómo imaginaste que sería tu vida?
Expectativas Culturales	¿Qué consideras que debe hacer una mujer? ¿Qué frases escuchaste que decían en tu familia sobre la mujer? (Revisar de dónde y cómo aprendió eso)

2. Cuidado de la salud.

¿Cómo consideras que es tu estado de salud actual?

(Abordar: alimentación, sueño, atención médica, descanso)

3. Seguridad.

Figura 15. Fragmentos a explorar de la entrevista fenomenológica

Ámbito laboral	¿Cuáles consideras que son tus fortalezas en tu trabajo? ¿Cuáles tus debilidades? Explorar qué tanto ella siente que está posicionada o bien que su trabajo está en riesgo por su doble presencia. Indagar que tan segura o expuesta se siente respecto a las prestaciones de seguridad social que recibe
Ámbito social	Sondear si cuenta con una red de apoyo para sus necesidades

	cotidianas o en caso de emergencia
Ámbito familiar	Explorar que tan contenida o sostenida se siente por su familia en su situación de doble presencia.

4. Bienestar emocional

Figura 16. Fragmentos a explorar de la entrevista fenomenológica

Necesidad de expresar nuestras emociones	¿Cómo es para ti expresar tu sentir? ¿Cuáles sentimientos reconoces/expresas con mayor facilidad? ¿cuáles te cuestan trabajo y en qué circunstancias? ¿Cuál es el sentimiento más frecuente que experimentes en el día a día?
Necesidad de intimidad	¿Con quién compartes lo que sientes? (si la respuesta es “nadie”, explorar cómo es esto y qué la detiene para compartir como está)

5. Riqueza y bienestar

Figura 17. Fragmentos a explorar de la entrevista fenomenológica

--

¿Cuáles son las razones por las cuales decides trabajar?

¿Cuáles beneficios consideras que trae consigo el trabajo que realizas?

¿Qué ventajas y desventajas encuentras en el trabajo que realizas?

5.5 Trabajo de Análisis

Basada en las evidencias tomadas mediante audio grabación a las entrevistas fenomenológicas de las tres mujeres participantes, se hizo la transcripción de las mismas, para después comenzar a leer y separarlas por los temas que más se repetían en ellas al expresarse.

De lo anterior se obtuvieron 3 categorías. Estas categorías surgieron del vaciado de la información decantando los temas centrales que las propias entrevistadas fueron manifestando. Enseguida, se pudo observar que de cada categoría se encontraban subcategorías de otros temas y a su vez una última subcategoría, de las cuales se ejemplifican en la siguiente figura:

Figura 18. Hallazgos Categorías y Subcategorías encontradas en las Entrevistas Fenomenológicas

Categoría	Subcategoría	Interpretación	Fundamentación	Evidencia
La atención a mis necesidades	Fisiológicas	En este apartado se hacía una lectura de la evidencia en concordancia con la evidencia que se presentaba	En este apartado se mostró el referente teórico que explicara la Evidencia	De las entrevistas se eligieron algunos fragmentos que daban cuenta de la vivencia de
	De seguridad			
	De afecto			
	Vivencia emocional			
	Autorrealización			

Los mandatos que obedezco	Mandatos domésticos			las mdp y que representaba la subcategoría y categoría respectiva.
	Mandatos de crianza			
	La mujer ideal			
Un espacio para mí	El poder de la escucha			
	Pasos hacia la transformación			

Referente Empírico

Se entrevistaron a 3 mujeres en situación de doble presencia, todas ellas muy interesadas en participar en el tema, debido a su situación y al interés por el título del tema compartido. Por razones de confidencialidad se decidió omitir los nombres de las entrevistadas y se identificarán para el presente trabajo como A, B y C, como se realizaron dos entrevistas, cuando se hace la cita de alguna evidencia que corresponde a la primera entrevista se identifica con la letra asignada a la entrevistada, y el número de entrevista correspondiente, ejemplo quedando como en la siguiente figura:

Figura 19. Siglas utilizadas para identificar a las participantes de las entrevistas fenomenológicas

Entrevistada	Entrevista 1	Entrevista 2
A	A-1	A-2
B	B-1	B-2
C	C-1	C-2

Las características de ellas son:

Figura 20. Características de las mdp entrevistadas

	Entrevistada A	Entrevista B	Entrevista C
Edad	36 años	29 años	32 años
Antigüedad laboral	14 años	6 años	7 años
Jornada en horas	6 a 8 horas	6 horas	9 horas
Hijos	Niños 2, 6 y 9 años	Niños 3 y 6 años	Niños 4 y 13 años
Años de Matrimonio	12 años	7 años y medio	17 años

Las características similares son que todas son profesionistas, manifiestan manejar altos grados de estrés, observan su salud un poco deteriorada, demandan un espacio para ellas, tienen necesidad del apoyo de su pareja, su marco de referencia tradicional con el que fueron educadas que se impone ante los mandatos de género descritos, sin embargo, en todas ellas se observó el amor a sus hijos y la autorrealización que encuentran en su familia o trabajo.

7. RESULTADOS

En el presente apartado se muestran los resultados obtenidos para responder a la pregunta que se plantea en este trabajo: ¿cómo es la calidad de vida de las mdp? Se tomaron evidencias de 6 entrevistas fenomenológicas realizadas a tres mujeres adultas jóvenes entre 25 y 45 años, con mínimo 5 años de experiencia laboral, que tenían una jornada laboral mínima de 8 horas al día, hijos menores de 10 años y vivían con su pareja.

De las entrevistas arriba mencionadas, se decantaron los temas centrales que las propias participantes manifestaron y se obtuvieron 3 categorías. Es decir, se hizo el análisis de las entrevistas y se identificaron los 3 temas que mencionaron con mayor frecuencia. Estas categorías fueron: 1) La atención a mis necesidades básicas 2) Los Mandatos que obedezco y 3) Un espacio para mí; a su vez se identificaron subcategorías para cada una de éstas. A continuación se presentan cada una de las categorías con sus subcategorías; se dará una breve descripción, su fundamentación teórica y algunas evidencias que se desprenden de las entrevistas.

7.1 La Atención A Mis Necesidades Básicas

Una necesidad básica o primaria, es aquella que es imprescindible para la supervivencia de un ser vivo y que no puede ser sustituida o satisfecha por ningún otro recurso disponible. De acuerdo a Maslow: “El ser humano está motivado por cierto número de necesidades básicas que abarcan a todas las especies; es decir, urgencias aparentemente inmutables y, por su origen, genéticas o instintivas” (Maslow, 1977, p.49).

Las mdp debido a que tienen múltiples actividades, tales como: la atención a los hijos, las labores del hogar y el cumplimiento de su jornada laboral, pueden desatender sus necesidades primarias, se identificaron entre estas: 1) Fisiológicas, 2) De seguridad, 3) Necesidad de Afecto y dentro de ésta encontramos un subtema que tiene que ver con la Expresión Emocional y de Autorrealización, mismas que se abordarán enseguida.

7.1.1 Necesidades Fisiológicas

Ya decíamos que las necesidades básicas son fundamentales e inaplazables para la supervivencia, en el caso de las fisiológicas, se refiere al equilibrio de las funciones corporales. De acuerdo a Maslow nos referimos a: "...alimento, líquido, refugio, sexo, sueño y oxígeno" (Maslow, 1977, p.50).

El hecho de que las mdp tengan un trabajo remunerado no las exime del trabajo doméstico y de crianza, y se ven sobrecargadas, al final del día su cansancio se ve reflejado en su cuerpo. De acuerdo a Ceballos y Rodríguez:

La doble jornada de las madres trabajadoras se caracteriza por un detrimento en la calidad de vida, caracterizado por el exceso de trabajo remunerado y no remunerado, la falta de ocio reparador, el estrés y el cansancio, la frustración por la desigualdad (2014, p. 80).

Lo que dicen los autores respecto a esta situación es el evidente cansancio por atender a los hijos, la casa y la falta de descanso para ellas mismas, como se puede observar en A: "mi cuerpo lo está pidiendo ya a gritos pues, ya no es de que yo quiera o no, o sea, ya como que es, es demasiado..." (A-1).

Para algunas mdp resulta tan agotador que pueden quedarse dormidas de un momento a otro, es decir, su mismo cuerpo, reclama el descanso debido al exceso de actividades rutinarias, como lo resalta Patlán (2018) puede haber algunas consecuencias de la sobrecarga de trabajo tales como el estrés, la tensión física, psicológica pero sobre todo el agotamiento físico. Tal y como lo señala B:

la verdad es que ayer platicaba de eso con mi marido (interrupción niños) le decía que estoy tan cansada que me puedo quedar dormida en cualquier lugar, o

sea, yo me puedo sentar en el sillón de mi mamá y quedarme dormida, luego y digo "ay me voy a acostar 5 minutos en la cama y me quedo dormida, o sea en la noche también caigo rendida y me dice "es que te duermes súper rápido" y yo "es que acabo bien cansada (B-1).

En este sentido queda evidenciado el cansancio en las mdp y sobre todo la desatención al descanso que es fundamental para el bienestar de cualquier persona, y por consiguiente repercuten en su calidad de vida.

Por otra parte, es inevitable dejar de pensar en el descuido que presentan las mdp, cuando aplazan atender lo que su cuerpo requiere, dando prioridad a los miembros de su familia o al trabajo que las demande en el momento. Tal como lo señala el siguiente autor:

[...] socialmente las mujeres se encuentran en estado de constante vulnerabilidad y en riesgo de perder de vista sus propias necesidades e intereses, tal como sucede en el rol familiar donde las mujeres de manera permanente y constante brindan servicio a otros integrantes de la familia (hijos, cónyuge y adultos mayores) (Yautentzi, 2017, p.8).

Es decir, las mdp pueden ser muy demandantes consigo mismas o muy demandadas por otros, a tal grado de que con frecuencia no comen y no duermen lo suficiente con tal de cubrir todas aquellas actividades que les solicitan. Como lo dice A: "No tengo chance de dormir y comer" "Cuando alcanzo a comer como, si no no como hasta las 6 y media de la tarde o a veces hasta que la cena, ajá" (A-1).

Lo anterior da testimonio de la desatención ante una necesidad básica, que puede llevar a un estado de insatisfacción, irritación y sobre todo de malestar, el hecho de no comer o no dormir hace que el cuerpo no tenga el mismo rendimiento en todos los

sentidos, sumado a que, si éste se acumula, se agrava la situación, al punto de enfermedad.

Cuando hablamos de descuido nos podemos referir incluso a que muchas de estas mujeres reducen el mínimo la atención de sus necesidades fisiológicas, como lo es dormir, comer, ejercer su sexualidad, hacer ejercicio y algunas otras que tienen que ver con los procesos biológicos más fundamentales proporcionando así equilibrio entre las funciones fisiológicas, nuestros tejidos, células, órganos y, especialmente, nuestro sistema nervioso, es decir el buen funcionamiento del cuerpo.

Ahora bien, como ya dijimos las posibles repercusiones que puede haber, consisten en presentar problemas serios de salud en las mdp, derivado de todas las exigencias que giran en torno a ellas. El ser madre, esposa y trabajadora puede generar demandas que en ocasiones las llevan a un nivel de estrés y ansiedad crónica que pueden tener repercusiones graves en su equilibrio emocional. Tal como lo menciona Ruiz (2017): [...] el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa... sufren esta Doble Presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares” (Elvira Ramos, 2008 en Ruiz, et al., 2017, p. 34).

Cabe señalar que algunas mdp en el periodo de descanso post parto, en ocasiones no disfrutan del tiempo señalado para descansar y reponerse al lado de su hijo(a), y pueden estar en constante preocupación por atender demandas laborales que ya la están esperando. Tal como lo dice Yautentzi:

Las mujeres profesionistas, independientemente de su condición civil han de enfrentar retos para desempeñar su rol de madre y participar activamente en la crianza de su hijo sin dejar de lado la preocupación por desempeñar de manera eficiente sus labores en el trabajo (Yautentzi, 2017, p.2).

Es decir, el ser madre, complica la situación, ya que se aumentan las demandas, por una parte las de crianza y por otra, las obligaciones laborales siguen, con la anterior evidencia podemos darnos una idea de la preocupación que pueden sentir ante la inseguridad o inestabilidad que da la posibilidad de perder el empleo si no cumplen con lo que les solicita y prefieren acortar en algunos casos de manera drástica el tiempo de permanecer con sus hijos recién nacidos, aun cuando la ley se los concede. Esto se puede apreciar en lo que comenta A:

Incluso en mis embarazos que fueron cesárea los tres, pues a los dos días, con mi primer embarazo que fue cesárea a los dos días me fui a trabajar por la carga de trabajo que había, entonces no reposé nada (A-2).

Como se observa, las mdp tienen algunas repercusiones en su salud derivado de lo difícil que se les hace sobrellevar las demandas de crianza, laborales y/o domésticas, el estrés es el común de las mujeres que se entrevistaron, ya que todas manifestaron sufrir altos niveles de saturación de actividades y en algunos casos hasta ansiedad. Como lo menciona A:

Me comenzó a dar otra vez el dolor como hace 4 años yo creo, entonces es por lo que batallo pues, como tengo mucho estrés es el dolor en el pecho, pero pues ya sé que es estrés, entonces este, algo tengo que hacer porque ya no puedo estar así, ya es mucho tiempo, entonces a veces si es demasiado (A-1).

Entonces, podemos inferir que las mdp pueden tener como consecuencia problemas de salud derivados de las múltiples actividades y necesidades no satisfechas, ya que las demandas laborales y del hogar pueden ser un factor que les impide mantener un estado óptimo de salud.

Hasta aquí, podemos demostrar la importancia del objeto de estudio, considerando lo fundamental que es la salud, para la calidad de vida de cualquier persona, en especial las mdp, tal como lo refiere Ruiz (2017): “Lo que muestra esta investigación es que las mujeres que estén siendo víctimas de la Doble Presencia necesitan ser intervenidas, con el fin de fomentar su bienestar personal bajo el marco de la salud ocupacional” (Ruiz, et al., 2017, p. 38).

7.1.2 Necesidad de Seguridad

Maslow (1977), menciona que una vez que se han cubierto las necesidades fisiológicas surgen las urgencias relacionadas con la seguridad. El ser humano puede sentirse vulnerable cuando se siente amenazado, por lo que estar libre de peligros y vivir en un ambiente agradable, así como mantener el orden para sí y para su familia es una necesidad básica. La necesidad de seguridad se puede definir como buscar la estabilidad, la ausencia de miedo y de ansiedad; la contraparte a esto es el miedo a lo desconocido, al caos o a la confusión, a perder el control; a sentirse vulnerables o débiles ante circunstancias, nuevas, actuales o por venir, entre otras. En el caso de las mdp esta necesidad se ve amenazada sobre todo en el ámbito laboral pues muchas de ellas laboran por necesidad económica o realización personal, el punto es que en algunos casos surge una contraposición entre las demandas labores y las del hogar, lo que en algunos casos pone en riesgo su situación de trabajo remunerado.

La seguridad en el ámbito laboral repercute especialmente en lo económico, el tener un trabajo remunerado, podría verse afectada la estabilidad de las mdp, por lo que se esfuerzan para mantenerlo, y este esfuerzo es mucho mayor cuando tienen hijos los cuales también demandan atención, como lo señala A:

Y ahí hablé con mi jefe para comentarle la situación, entonces yo le solicité que me cambiara de agencia para que me diera un horario de medio tiempo, entonces me dijo, como soy encargada de logística, veo todas las cuentas

flotilleras, me sé todo de pies a cabeza, pues ya 14 años, entonces me dijo: “No, sabes qué, pues no te puedes ir, entonces te voy a dar medio tiempo” (A-1).

En realidad, las responsabilidades de madres las hace muy vulnerables ante su situación laboral, ya que están expuestas a imprevistos que pueden surgir, y aun teniendo pareja la mayoría de las mujeres tienen un cambio en su rutina que obliga o demanda más tiempo en las actividades de casa con los hijos, lo que hace en algunas ocasiones cambien de trabajo o reduzcan su jornada laboral, si es que tienen la facilidad de solicitarlo. Por otra parte, la decisión de ser madres queda comprometida con la realización profesional, detener o disminuir su trabajo remunerado, muchas de estas mujeres se plantean si serán madres por el riesgo de entorpecer o detener su vida laboral, tal como lo señala Gómez:

Por otro lado, el aplazamiento de la maternidad, en mujeres profesionales se debe a razones de índole laboral o de pareja. Se esgrime que la interrupción en la carrera laboral se traduciría en una situación perjudicial para el reconocimiento y construcción de la misma [...](Gómez, 2014 p.48).

Es así como algunas de las mdp, tienen complicaciones al querer desarrollarse como madres y profesionalmente, tal parece que no son compatibles, pues el tiempo que demanda su trabajo puede ser mayor al que ellas pueden aportar, para desarrollar una carrera laboral, tal como lo menciona B:

Por ejemplo tenía, hoy llegó campaña de vacunación en el kínder pero se iban a ir a las 3 y yo a las 3 llego por el niño entonces, tenía que salirme así volando, a las 2:30 que salgo yo para alcanzar a llegar a vacunarlos, y a las dos me pidieron algo para mañana entonces dije me quedo más tarde a terminar el trabajo, no no me puedo quedar porque tengo que ir a vacunarlos, me dijeron en el kínder que le falta esta vacuna, este, pero tengo que terminar mi trabajo para mañana temprano... ¿cómo le voy a hacer?, fui por él, lo vacune, regresé al trabajo,

terminé algo rápido ya me ayudaron mañana voy a seguir con más cosas, este digo, de cualquier manera me estresa pero si me da esa oportunidad como ir y venir y me hace tranquila, sobre todo el horario y la facilidad que me da mi jefe, que el me dice bueno yo te dejo salir y todo porque yo sé que cuando necesito algo fuera de tu horario, te llamo y me ayudas (B-2).

De este modo se observa la conciliación que las mdp hacen para poder cumplir las necesidades que surgen, emergencias médicas, demandas labores, las cuales en algunas ocasiones no son compatibles para ellas, ya que los hijos pueden enfermar y tienen que llevarlos al doctor (si es que la pareja no lo hace), esto se complica cuando la carga de trabajo es mucha, sin embargo existe un alivio cuando en el empleo les dan la facilidad o son de alguna manera comprensivos con esta situación inesperada, aunque no deja de ser estresante para ellas pensar que deberán reponer el tiempo o trabajo de cualquier forma.

Dicho lo anterior, el trabajo, debe ser un lugar seguro para el trabajador, tal como lo menciona Patlán:

[...] el trabajo saludable debe reunir al menos los siguientes criterios: a) capacidad del trabajador para influir y controlar su trabajo; b) tener conocimiento y comprender su contribución del trabajo en un contexto más amplio de la sola realización de tareas (Patlán, 2013, p.454).

Sin embargo al presentarse todos aquellos inconvenientes, surgen inseguridades y poca estabilidad laboral y emocional. Aunado a la situación existe otro factor que todavía en estos tiempos pone en riesgo el trabajo remunerado, al decidir convertirse en madre, ya que en el periodo de embarazo y después del nacimiento se necesitan permisos para atender las necesidades del hijo (a), situaciones a las que tiene derecho, pero las dejan en desventaja ante ciertos retos laborales de competitividad. Como lo ejemplifica C: “Si te contrato te me vas a ir de incapacidad ya”, como se observa, la maternidad y la conciliación del trabajo remunerado es todavía un reto al que algunas

mujeres se enfrentan, tal parece que el ser madre es un factor que amenaza el desarrollo laboral y/o profesional que la coloca en una posición de desigualdad. Al respecto Gómez, nos habla de la ley que lo contempla:

[...] la Ley 20.348 sobre la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; el Programa Mujer trabajadora y jefa de hogar; nueva Ley de postnatal; subsidio de maternidad para trabajadoras con contratos temporales; entre otros. Con esto, se busca la inclusión de mujeres a puestos de trabajo formales, mejorar las condiciones de empleo, fomentar la capacitación técnica y apoyar el emprendimiento de proyectos encabezados por mujeres, con el objeto de compensar las desigualdades de género (Gómez, 2014 pp.45).

Por lo anterior, vemos un avance referente a políticas públicas y las mujeres trabajadoras, las cuales poco a poco se van incluyendo en proyectos laborales pensados en ellas, sin embargo, no dejan del lado las demandas que se tienen en materia laboral con respecto del hogar y las dificultades que se van presentando.

Como se puede inferir, con todo lo aquí expuesto, la maternidad y la conciliación del trabajo remunerado es todavía un reto al que algunas mujeres se enfrentan, tal parece que el ser madre es un factor que amenaza la seguridad en el desarrollo laboral y/o profesional y que las coloca en una posición de desigualdad.

7.1.3 Necesidades de Afecto

Otro aspecto muy importante en la vida de las mujeres, es el poder sentirse amadas, escuchadas, apoyadas y que se les reconozca el amor que dan por su familia, al esforzarse en cumplir con todas aquellas necesidades que tengan como lo pueden ser cuidados, alimentación, mantener la casa limpia y sobre todo, el estar atentas a su bienestar, lo cual han manifestado las entrevistadas A, B y C, ellas quieren hacer lo mejor con tal de ver feliz a su familia.

En tal sentido, podemos asumir la importancia de sentir afecto, ya que el amor es una fuerza que nos mueve y da sentido a nuestra vida, de acuerdo a la pirámide de Maslow, la necesidad de afecto supone darlo y recibirlo. Esta necesidad ocupa el tercer peldaño de la pirámide, una vez que se han atendido las necesidades fisiológicas y de seguridad, es una de las más significativas para algunas mdp, quienes en su mayoría se perciben con falta de afecto, primero hacía sí mismas y de sus seres cercanos. Otras, por su parte, reconocen el bien que les hace darse tiempo, ser escuchadas y valoradas tanto por ellas mismas como por otros. Tal como lo señalan Barrul, González y Marteles (2000) (...) dar afecto requiere esfuerzo; es esencial en el ser humano, (...)significa ayudar al otro, procurar su bienestar y su supervivencia. De ahí que el afecto sea considerado algo esencial en la vida de todo ser humano. (p.163).

Es así como las mdp pueden no sentirse amadas, escuchadas o apoyadas, algunas de ellas por parte de sus parejas, debido a la rutina que viven y al poco tiempo que se dedican a ellas mismas, incluso para platicar y ser escuchadas e incluso sentirse una carga para las personas que les dedican tiempo tal es el caso de B:

A veces platico con una amiga del trabajo, si compartimos, así como muchas cosas pero si digo a veces ay que flojera que me esté escuchando quejarme todo el tiempo no? A veces si me limito un poco o así cuando ya es un poquito más fuerte si le digo ay paso esto lo otro, vengo muy enojada, porque digo tengo que desahogarme un poco, no? (B-2)

En el caso de B, se puede inferir una necesidad clara de comunicarse, relacionarse y/o expresarse respecto de sus sentimientos, pensamientos y necesidades; muchas de estas mujeres no lo hacen por falta de tiempo, por falta de confianza con su pareja o con alguien cercano, o bien, debido al poco espacio que se dedican a sí mismas. Lo anterior de acuerdo a Erskine, y Tautmann (1993) quienes hablan de la necesidad del ser humano de tener contacto con otro(s) que le proporcione(n) validación o respuesta recíproca en una relación, es decir que sus sentimientos sean considerados como

importantes. Otra necesidad que mencionan los autores es que el otro tome iniciativa, reconozca y valide lo importante que es para él o ella

De acuerdo a lo anterior, C, comenta: “No hay una persona que me entienda, que me escuche y sepa a lo mejor buscar más de lo que mis palabras dicen, no, no hay... no...” (C-2) esta evidencia nos da una idea del vacío de afecto, que ella experimenta, pues se vive incomprendida.

Algunas de las mdp reconocen la necesidad de tener un espacio para ser escuchadas, como es el caso de C quien manifiesta cómo le gustaría ser tratada, y pareciera que busca con anhelo ser abrazadas y que esto sea una iniciativa de su pareja: “yo necesito... si voy a tener una persona como pareja a mi lado, yo necesito un amigo que me comprenda, que me escuche, que me entienda y que me apoye, en todos los sentidos” (C-2).

En paralelo, y ante la creencia o vivencia de no ser escuchadas por sus maridos las mdp que se entrevistaron, en ocasiones acuden a familiares y/o amigas para hacerse escuchar, para sentir que su experiencia es validada por alguien más, algunas de ellas han buscado un espacio para platicar con compañeras de trabajo o amigas, tiempo que muy pocas veces logran darse.

Vinculando a ésta necesidad, en Brazier (1997), menciona a Barrett-Lennard, (1988), que tan solo el hecho de sentirnos escuchados y oídos ayuda a valorarnos y a fortalecernos. Es decir, nos vemos a nosotros mismos y nuestra humanidad en el espejo del otro, además de no sentirse solos; por otra parte menciona que implícitamente existe un elemento de curación o crecimiento interno con solo ser comprendidos con empatía.

Lo anterior se hace manifiesto en los repetidos testimonios obtenidos a través de las entrevistas fenomenológicas, en las que varias de las participantes hacen mención del valor e importancia de la escucha, además de liberadora, el poder expresarse, aun cuando esto no solucione ningún problema, tan solo el hecho de desahogarse, resultó ser de gran alivio, tal como lo señala B después de la entrevista: "... el sólo hecho de expresarle contarle algunas cosas yo me sentí mucho mejor, salí bien, como con menos peso, en los hombros yo creo, nada más de venir a platicar" (B-2).

Siguiendo con lo anterior, las participantes valoraron la escucha recibida en las entrevistas fenomenológicas principalmente por el espacio que se dieron para hacerlo, aún con ciertas adversidades y complicaciones pues algunas de ellas acudieron a la cita con sus hijos debido a que no pudieron encontrar quién los cuidara, se observó un efecto relajante y de bienestar el poder liberar como una válvula de escape, todo aquello que traen cargando con las demandas que la doble presencia les significa, como lo dice B: "Pero que me sentí muy bien de platicarlo con alguien y me sentí muy bien aunque estuvieran aquí los niños, pues darme ese tiempo de convivir con otra persona (risas) y pues si le platiqué mi sentir" (B-2).

7.1.4 Vivencia Emocional

Como parte de la necesidad de afecto, vamos hablar de las emociones que experimentan la mdp, la forma de expresarlas o callarlas; algunas mdp no encuentran una forma adecuada de expresión emocional, pueden contener o reclamar, sin atender apropiadamente a su necesidad. Como lo menciona A:

Sabes, entonces es como que..., yo creo que no le digo... como que me trago mi coraje y hasta que él me dice "¿Qué pasó?" este, a veces decido no contestarle o a veces sí en reclamarle, o sea y pues él aguanta (A-1).

Es así, como muchas mdp pueden vivir de forma contenida, por distintas causas deciden no expresar lo que realmente sienten acerca de alguna situación, pese a que cargan con un cúmulo de emociones debido a la multiplicidad de roles que desempeña, tal como lo establece Patlán (2013) quien nos habla de la experiencia emocional de la mujer en comparación del hombre, dice haber encontrado mayor agotamiento emocional en ellas comparado con el de los varones, esto podría ser derivado de las múltiples actividades que cubren las mujeres respecto su hogar y trabajo.

Entonces, podemos señalar que algunas de las mdp al atribuirse toda la responsabilidad de la limpieza de la casa y de la crianza, sumado a las obligaciones de su trabajo remunerado, cuando no pueden cumplirlas en parte o en su totalidad, les puede generar estrés, frustración y ansiedad. Tal es el caso de A: "... ay pues frustrada, sabes, porque (...), no me gusta ver la casa sucia, para empezar, pero frustrada porque a veces estoy tan cansada" (A.1). A su vez lo señala también B:

Pues antes y después de platicarte es sobre todo más que el enojo, es la frustración de no poder hacer todo lo que quiero hacer, la casa más que y si me doy cuenta de muchas cosas, a veces me siento triste, porque no está el tiempo que quiero con nosotros, a veces me siento enojada, a veces me siento frustrada pero más que todos, creo que lo que se siente más es frustración de no poder hacer todo lo que yo quiero hacer (B-2).

De este modo la frustración, es el sentimiento que puede predominar en muchas mdp, ya que al querer hacer todo y no poder lograrlo, pueden sentirse impotentes.

Para muchas de las mdp, vivir con frustración, desesperación, estrés y además con la presión de cumplir con las actividades laborales y domésticas, puede representar vivir en constante ansiedad, lo cual desestabiliza su bienestar físico, psicológico y emocional, es por ello que podemos decir que sería recomendable que pudieran comunicarse y/o expresarse respecto de sus sentimientos, pensamientos y

necesidades, como una manera de aliviar un poco todo aquello que les significa, situación a la que no todas recurren por no tener con quien platicar o no darse el tiempo de hacerlo.

En este sentido, Ceballos y Rodríguez (2014), señalan que las mujeres tienen poco tiempo para dedicarse a ellas mismas, debido a sus propias convicciones y a la presión social de que deben trabajar sin parar, darse un tiempo para ellas podría ser considerado como un acto de egoísmo por lo que, cuando deciden darse ese tiempo, en ocasiones experimentan sentimientos de culpa.

Sin duda, la presión social y los aprendizajes tienen peso en la vida de las mdp, pues al no “cumplir” con ciertos mandatos, podrían ser señaladas como una “mala madre” o “mala esposa”, adjetivos lastimosos para algunas de ellas, situación que les genera mucha tristeza tal como nos señaló C:

Es que vivo para ellos, vivo para otras personas, no vivo para mí, estoy este, intentando hacer feliz a otros cuando yo soy infeliz, cuando yo estoy sufriendo mucho, cuando yo estoy sacrificando mi salud física y emocional por los demás, y ellos no se dan cuenta y lo que hago para que no se den cuenta es evitar que me vean, evadirlos, ocultarme y mantener esa tristeza lejos de ellos (C-2).

Así pues, podemos ver expresamente una gama de emociones contenidas en la evidencia anterior, una muestra clara de la presión social de lo que debe hacer una mujer por su familia, la creencia firme de mantener a su familia aún acostada suya y más aún el reprimir lo que verdaderamente quiere y siente.

Por ello, se puede observar en las evidencias descritas de este apartado, como en algunas mdp se viven emocionalmente “solas”, sin querer o poder expresarse, debido a las presiones o la falta de tiempo quizás, es algo que suelen llevar en silencio.

De ahí se desprende, la importancia de otorgar este espacio de expresión, de escucha y de contención respecto a sus emociones, pues, como ya se decía, simplemente con el tiempo que se dedicaron en la entrevista, fue como un oasis en medio de tanto correr. Tal como lo señala Muñoz (2009) en donde hace una integración de varios autores acerca de la función e importancia de las emociones entre ellas destaca que son la información sobre la vivencia de la persona y su entorno y nos señalan la presencia de una necesidad, además son motores para la toma de decisiones. Es de suma importancia que las mdp puedan identificar sus emociones y detectar sus necesidades para hacer solicitudes adecuadas a las personas con las que se relacionan, especialmente a sus parejas.

7.1.5 Necesidades de autorrealización

Finalmente podemos decir que las mdp tienen múltiples necesidades, de las cuales en su mayoría suelen no ser atendidas o satisfechas, sin embargo existe un motor que las mueve a desarrollarse y cuidar lo que más ama, su familia, cabe destacar que detrás de todo este sacrificio está el amor que siente por ellos y la satisfacción que obtiene por ello.

El tener una familia integrada, lograr una estabilidad económica, tener apoyo de la pareja, seguridad y crecimiento laboral, desarrollar sus cualidades y aptitudes, pueden ser algunas de las formas de autorrealización en mdp y que de alguna manera se observó a través de las entrevistas realizadas, donde ellas mismas, proponen actividades en pro de ello y lo hablan, como algo que las motiva.

La necesidad de autorrealización tiene que ver con el hecho de conseguir un logro efectivo de las aspiraciones u objetivos de las personas y, que dichas personas se sientan orgullosas y satisfechas de su logro. En términos de Maslow:

Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser" (Maslow, 1991, p.32).

Es decir, las mdp pueden encontrar su autorrealización de diferentes maneras de acuerdo a los propósitos que tengan en su vida, para algunas de ellas el tener su familia y ser madre es un gran logro, o para otras desempeñar un trabajo remunerado que le gusta o ejercer su profesión y disfrutarlo, es una gran satisfacción. Como lo menciona A: "es demasiada chamba la que tengo, pero la disfruto enormemente, (...), me estresa y todo, pero, me gusta lo que hago". (A-1).

Lo anteriormente expuesto ejemplifica, como para algunas mdp, el trabajo remunerado les llena de orgullo, por lo que se vuelve una actividad que disfrutan y con la que se enriquecen, aunque en algunas ocasiones sea muy estresante.

Para algunas personas poder desarrollar todas sus potencialidades las coloca en un estado de bienestar, por lo contrario cuando las mdp se ven obligadas a limitar su desarrollo profesional, les implica un vacío y descontento. Para ejemplificar lo anterior nuestra entrevistada, habla de ello, por un lado, la satisfacción de tener a sus hijos y familia, y por otro lado el no poder desarrollarse como una profesional, la conflictúa, así lo señala B:

Y veía en Facebook a mis amigos compartiendo cosas de su trabajo y compartiendo cosas de “ay hoy viajé a tal lado, este, por mi trabajo, una auditoría” y yo decía mira que padre, pero la verdad me gusta mi trabajo donde estoy también además del horario me gusta lo que hago pero si me hubiera gustado ejercer pero ya como que, ya me resigné pues y digo estoy más feliz ahora y ahora pues ya con dos niños pues la verdad es que es difícil y digo pues que bueno que estoy aquí, que puedo tener las tardes para ellos, pues.(B-1).

Es decir, algunas mujeres sacrifican su desarrollo profesional lo que les genera frustración o insatisfacción, como lo señala Maslow (1991) respecto a la autorrealización:

Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser (Maslow, 1991, p.32).

Es decir, por un lado el anhelo de toda persona a desarrollar todo lo que es capaz de hacer, sus cualidades, poner en práctica sus habilidades y lograr la satisfacción por ello, por otra parte lo complicado que es para las mdp conciliar las demandas que tiene para conseguir la autorrealización.

Finalmente podemos inferir que no siempre los seres humanos tendrán un 100 por ciento de satisfacción en todos los aspectos de su vida, y respecto las mdp, podrá variar de acuerdo a los niveles alcanzados respecto a familia, trabajo y desarrollo profesional, por mencionar algunos. Como lo señala Maslow a continuación:

Si una necesidad es satisfecha, entonces aparece otra. Esta afirmación podría dar la falsa impresión de que una necesidad se debe satisfacer al 100 por 100, antes de que

aparezca la siguiente necesidad. En realidad, la mayoría de los miembros de nuestra sociedad que son normales están parcialmente satisfechos y parcialmente insatisfechos en todas las necesidades básicas a la vez (Maslow, 1991, p.41).

Es así como encontramos un alivio en saber que todas las necesidades no deberían estar al 100 por 100 cubiertas, aunado a esto, debemos pensar que cada persona tiene sus metas y anhelos, los cuales son muy personales y subjetivos. Si bien es cierto que nuestra investigación está basada en la calidad de vida de las mdp, no debemos dejar de observar, que puede convertirse en sí misma una exigencia pretender de estar al 100 por 100 en todo.

Por último, retomando a Ardila, “la calidad de vida es un estado de satisfacción general” comprende aspectos objetivos y subjetivos, dentro de los aspectos objetivos menciona la salud, en el caso de las mdp, en este apartado lo abordamos en la subcategoría de necesidades fisiológicas, podemos concluir que las mujeres no comen a tiempo, no duermen lo suficiente, no se dan un tiempo para descansar incluso después del parto, debido a las demandas laborales, por lo que presentan agotamiento, niveles altos de estrés, en ocasiones las lleva a tener un malestar físico, como pueden ser dolores de cabeza, gastritis, dolores musculares, entre otros.

Otra de los aspectos subjetivos de acuerdo a Ardila (2003) es la seguridad percibida, que de acuerdo a la subcategoría aquí descrita, el miedo, la ansiedad, el caos o a la confusión, a perder el control, a sentirse vulnerables o débiles ante circunstancias, nuevas, actuales o por venir, es decir, ante la pérdida de un empleo, son muchos de los aspectos que suelen inquietar a las mdp, por lo que podemos afirmar que su seguridad laboral, se ve continuamente amenazada.

En ese mismo contexto, hablamos de la necesidad de afecto en las mdp, que tiene que ver como un aspecto subjetivo de acuerdo a Ardila (2003) respecto a las relaciones armónicas, ya que se pudo apreciar lo importante y significativo que es poder sentirse

amadas, escuchadas, apoyadas y que se les reconozca el amor que dan por su familia, asimismo darse el amor propio al dedicarse tiempo para ellas, todo esto es algo de lo que suelen adolecer las mdp.

Otra de las necesidades expresadas por las mdp es la vivencia emocional que tienen, nos referimos a la expresión emocional dentro de los aspectos subjetivos descritos por el mismo autor del párrafo anterior. Se pudo observar la necesidad que se les reconozcan sus sentimientos, algunas de ellas no los expresan y pueden sentir un vacío o soledad en relación a la poca comprensión que perciben de sus emociones.

Por último, nos referimos al apartado de Autorrealización o la productividad personal de acuerdo a Ardila (2013), es decir, lo que en realidad puede mover a las mdp, para hacer todas aquellas actividades, nos referimos a tener una familia integrada, lograr una estabilidad en todos los sentidos, tener apoyo de la pareja, seguridad y crecimiento laboral, desarrollar sus cualidades y aptitudes, todo esto lo mejor posible, motivo del amor así mismas y a su familia. Pareciera que en los tiempos presentes algo tendrían que sacrificar: el matrimonio, la maternidad, el desarrollo profesional y/o vivir los tres con mucha angustia.

Se concluye el análisis de esta primera categoría denominada “la atención a mis necesidades básicas”, es interesante preguntarnos ¿qué es lo que está detrás de esta falta de satisfacción a estas necesidades? El análisis de la siguiente categoría pretende darnos algunas respuestas a este respecto.

7.2 Los mandatos que obedezco

Retomando la siguiente categoría resultado del análisis de las entrevistas, nos referimos al segundo aspecto que las mdp mencionaron con mayor frecuencia, que identificamos como mandatos recibidos a lo largo de su vida, y que en este apartado le nombraremos “Los Mandatos que Obedezco”.

De ello se desprende todo lo que nos enseñaron desde niños, lo que creemos, resultado de los aprendizajes obtenidos que están relacionados con los pensamientos o acciones que nos determinaron y determinan en la vida, debido a los valores y experiencias heredadas, influenciados por la situación cultural y demográfica de nuestros tiempos y de nuestros antepasados. Como señala la siguiente cita: “Su sistema describe a la personalidad como determinada por fuerzas sociales que afectan al individuo en la infancia, así como por fuerzas históricas que han influenciado el desarrollo de la especie humana” (Schultz y Nostrand, 1977, p.30).

En el caso de las mdp, están influenciadas en gran medida por sus madres, abuelas y figuras maternas cercanas, respecto a lo que “debe ser una mujer”, los anhelos, la educación y comportamiento ante la sociedad. En esta categoría se identificaron tres subcategorías: “El mandato doméstico”, “el mandato de crianza” y “la mujer ideal”, mismos que se presentan a continuación.

7.2.1 El mandato doméstico

Desde nuestro nacimiento la familia y sociedad inspiran el perfil de la mujer y del hombre con las características de lo que cada uno “debe hacer” e incluso, “debe ser”. Habrá cosas permitidas y prohibidas según el género. Tal es el caso de las labores domésticas, cuya obligación suele ser atribuida a la mujer, independientemente de su carga laboral remunerada, incluso en el caso de percibir mayores ingresos que su pareja. Este mandato está tan fuertemente internalizado que las propias mujeres responden a él casi sin cuestionarse.

De acuerdo a Lamas (2000) algunos de estos mandatos tienen que ver con el género: Lamas (2000) “... conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres (p.4).

De este modo, las mdp tienen el estigma de que a ellas les corresponden las labores del hogar, como lo son la limpieza de la casa, la preparación de los alimentos, lavar la ropa y plancharla, todas esas actividades se suman a las obligaciones del trabajo remunerado. Por otra parte, la incorporación del hombre a estas labores del hogar ha sido muy lenta y en un alto porcentaje, siguen sin asumir la responsabilidad de compartirla y tanto para las mujeres como para los hombres su contribución se reduce a “apoyar” o “ayudar” como lo refiere A:

(...) ¿cómo te diré?, (...), ayudado más en la casa, que no es ayuda, es una obligación para él también, pero, yo creo que el error de muchas mujeres es decir desde un principio al marido “ayúdame con esto”. Entonces, primero quieres hacer todo en tu casa de “Ay no, o sea, yo lavo los trastes, yo hago esto...” entonces como que los hacemos inútiles (A-1).

Tal como se señala en la evidencia anterior, algunas mdp señalan que se les hace difícil compartir o pedirle a la pareja tomar su parte en las labores del hogar, es decir, tienen un mandato muy marcado, en donde ellas “deberían” hacer todas las actividades domésticas por ello, piden “ayuda” a sus parejas cuando en realidad debería ser una responsabilidad compartida.

Al respecto, Menjívar menciona mediante la Encuesta Nacional de Paternidad (CMF 1997: 34-38), el poco involucramiento por parte del hombre:

[...] muchas mujeres tienen que enfrentar la doble jornada, mientras que una buena proporción de los hombres sigue sin involucrarse mayor cosa en las labores reproductivas (...) entre el 89,6% y el 92% de los hombres nunca o muy pocas veces participa en el lavado de la ropa, 20 entre el 72,8% y el 82,7% nunca o muy pocas veces cocina, y entre el 84% y el 91,7% nunca o muy pocas veces plancha [...](Menjívar, 2005, p.19).

Es decir, queda evidenciado como la mdp se hacen cargo de la mayor parte de las actividades domésticas. La sociedad en general tiene ciertas reglas o mandatos establecidos, que de acuerdo al género se deben de cumplir, en el caso de las mujeres, se les asigna las actividades domésticas y de crianza, aunque también tengan una vida laboral activa, en el caso de los hombres, se les cataloga como el proveedor de la casa, aunque en tiempos recientes es más bien compartida esta proveeduría con la mujer. Tal como lo refiere A:

Mi esposo ya fue educado de una manera y es difícil que cambie, (...) yo creo que a la vez va a ser así como que, eh, "Me... me ordenas cosas" o sea es... mmm... creo que es como algo machista mi esposo, este, emm, es, es como machista, sí. (...) sí está con la disposición y todo, pero a veces le cuesta, le cuesta trabajo ayudar, colaborar en la casa, este... (A-1)

Tomando en cuenta la evidencia anterior, vemos como algunos hombres no han sido educados para colaborar en las labores del hogar, resultado de no involucrarlos en estas tareas desde pequeños. Estos estereotipos han sido influenciados en gran medida por la misma sociedad quien dicta lo que deben hacer solo las niñas o las mujeres, así como los niños y varones, tal como nos dice Saurina: "(...) los estereotipos generales de género existentes en la sociedad, que, aunque no únicamente, repercuten especialmente en la vida privada: en una desigual distribución de tareas en el hogar y una difícil conciliación entre vida familiar y vida laboral" (Saurina, et al., 2000, p.115).

Es por esta razón que consciente o inconscientemente los mandatos que obecemos podrán situarse debido al "chip" que nos coloca la sociedad respecto a la masculinidad y feminidad, es importante enfatizar como a las mujeres y a los hombres les es difícil quitarse esta creencia, y colaborar ambos, por un lado, ellos piensan que es una "ayuda" que solamente algunas veces y cuando "puedan" van a hacerlo, reafirmando su convicción de que es la mujer la encargada de ello. Por otro lado, pareciera que la

mujer no deja de asumirlo como su responsabilidad. Como lo ejemplifica A: “Te echo la mano, te ayudo -este- dos, tres veces -o sea- pero también yo tengo cosas que hacer” Es lo que siento que me va a decir, no, este “Yo también tengo cosas que hacer” (A-1).

Los mandatos son parte del marco de referencia interno, que de acuerdo a Rogers “es el mundo subjetivo del individuo. Sólo él conoce ese mundo plenamente. Ningún otro puede llegar a conocerlo como no sea por medio de una inferencia empática, sin que nunca tal conocimiento llegue a ser completo” (Rogers,1978, p.45), en el caso de las mdp, se refiere a lo que viven, lo que experimentan, lo que le fue heredado para poder actuar de tal manera, al igual los hombres, como crecieron en casa, la manera que sus padres los educaron respecto a las labores domésticas y su injerencia en ellas.

Así como lo señala Rogers (1978), para conocer el marco de referencia interno, del otro, es menester empatizar con la persona u objeto investigado, es importante conocer su historia y contexto, y así poder comprender la situación en este caso los mandatos domésticos que obedecen las mdp. Muestra de lo anterior, al hablar con la Entrevistada C, expresó indirectamente lo que ella cree que debe hacer una mujer y como ella desde que se casó tenía claramente un panorama de lo que debía hacer, como lo menciona: “Desde el primer día que estuve con mi esposo yo ya le lavaba, le planchaba, cocinaba, o sea yo ya era una ama de casa con él, o sea, yo ya sabía las responsabilidades de un hogar” (C-1).

De acuerdo a lo anterior, se pudo observar, la esencia de los valores, educación y mandatos heredados o impuestos por la sociedad, finalmente en las mdp este modelo perjudica su salud, debido a querer hacer todo, las exigencias propias para cumplir con lo que se le manda, para lo que fue preparada, atender una familia y esposo, sumado a su quehacer profesional. Otro mandato que es obedecido de manera similar es el mandato de crianza, que se muestra a continuación.

7.2.2 El mandato de crianza

Otro mandato invisiblemente otorgado, de la cultura patriarcal es el que concibe a la mujer como la que debe hacerse cargo de la crianza de los hijos, sin involucrar al padre, excluyéndolo de la responsabilidad y formación de ellos. Este mandato se mantiene inamovible aun cuando la mujer tenga un trabajo remunerado y contribuya a la manutención del hogar, esta responsabilidad recae en ella.

En este caso las mdp viven en su mayoría una actitud de sacrificio de sí mismas, aun cuando ellas tienen una doble jornada y además tienen necesidades propias, es decir, la responsabilidad de asistir a un trabajo remunerado es la misma en ambos casos, y sin embargo, cuando llega a casa, tiene otro labor que hacer, como es la atención de la casa e hijos, no hay tiempo para un descanso. Entonces pareciera que el precio de trabajar, es sacrificarse, generalmente mucho más de lo que se sacrifica su pareja. A este respecto, Batthyány et al, nos hablan de cómo la sociedad en general percibe la crianza de los hijos: “Más de la mitad de la población considera que las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de 1 año, mientras que solo una tercera parte cree que los padres tienen la misma obligación” (Batthyány, et al, 2014, p.348).

De este modo, encontramos a las mdp con la responsabilidad de crianza y con la difícil tarea de conciliar las demandas de su trabajo y del hogar, sin dejar de mencionar, lo vulnerable que se encuentran física y emocionalmente una mujer después de tener un parto. Un ejemplo de ello es la siguiente evidencia de A:

Le daba de comer y él hacía por levantarse a darle el biberón y yo le decía “No, pues es que tú vas a trabajar mañana” Pero pues yo también iba a trabajar al siguiente día... Entonces con los dos mayores fue así como yo hacer todo, (...)...Sí, sí me cansaba, pero era como un sacrificio” (A-1).

En ejemplo anterior, podemos observar que tanto la mdp como su esposo tenían que ir a trabajar al día siguiente, y la que “tenía” que atender a los hijos era ella, en el caso de ambos estaba asumido que la responsabilidad era de ella, sin darse cuenta de esta desigualdad, tal como se señala:

Perciben que reciben poco apoyo de sus parejas en las labores domésticas, lo cual no solo refleja falta de ayuda en la vida cotidiana, sino un aspecto de desigualdad proveniente de la estructura familiar tradicional que en última instancia limita el proyecto de vida de las mujeres (Álvarez y Gómez, 2011 en Bautista y Sánchez, 2016, p. 46).

Es decir, en cuestión de roles de género, la sociedad, las generaciones de padres, abuelos, ancestros y sus mujeres se desarrollaron de acuerdo a su época, donde la mujer efectivamente se dedicaba a las labores domésticas y a la crianza y los hombres a proveer económicamente, estos roles fueron transferidos sin filtro a las nuevas generaciones; sin embargo en la actualidad los tiempos han cambiado, sobre todo con la introducción de la mujer a la fuerza laboral y, sobre todo porque ellas contribuyen en su mayoría a la proveeduría de ingresos sin ceder en la misma proporción las labores del hogar, por lo que se observan muy saturadas y con dificultades para pedirle a su pareja tomar su responsabilidad.

Otro de los puntos encontrados, es el posible descuido al desarrollo profesional debido al cuidado de los niños, algunas mdp en ocasiones consideran que deben sacrificar su propia autorrealización para mantener una estabilidad familiar, que no les demande más esfuerzo o tiempo para lograr hacerlo, es decir, prefieren no descuidar a sus hijos y olvidarse o dejar a un lado sus proyectos personales. Algunas de las mujeres al convertirse en madres se encuentran con esta dificultad, tal como lo señala Gómez:

Por otro lado, el aplazamiento de la maternidad, en mujeres profesionales se debe a razones de índole laboral o de pareja. Se esgrime que la interrupción

en la carrera laboral se traduciría en una situación perjudicial para el reconocimiento y construcción de la misma [...](Gómez, 2014 p.48).

La afirmación anterior sugiere que cuando las personas ven truncada su carrera, podrían tener como consecuencia alguna situación perjudicial, en este caso cuando hablamos de las mdp, pueden encontrar frustración al no poder desarrollarse profesionalmente. Un ejemplo de lo anterior se observa en B:

Los dos estábamos en la universidad y pues si terminé mi carrera pero no la ejerzo, entre a la carrera, entré igual a trabajar ahí y si sí quise terminar mi carrera y si me gusta mucho y todo pero es que como me dieron mi base pues ya me quedé a trabajar ahí, por la comodidad sobre todo de híjole pues ya tengo un bebé, (...) pues híjole si voy a trabajar de ingeniera pues, 7 días a la semana, 6, sin horario, todo el día, ¿cómo le voy a hacer? (B-1).

Como se pudo apreciar, las mdp aun teniendo la preparación profesional, al momento de tener una familia, pueden cambiar las prioridades, ya que con un hijo, es necesario prestarle atención. En todo caso, si ella decidiera continuar con su desarrollo profesional le implicaría tal vez jornadas más largas, y tener la disponibilidad que no tiene para lo que se requiera en un trabajo remunerado.

Se hace necesario resaltar la poca participación de la pareja en lo que hemos mencionado hasta aquí, de alguna manera, el papel de la mujer ante la sociedad sigue siendo la principal responsable de los hijos, para ejemplificar lo mencionado en el párrafo anterior, mostramos finalmente lo que B, menciona a manera de reflexión, casi al final de la entrevista:

Disfruto de ir de saber de involucrarme en las cosas de los niños y la verdad a mí me gusta estar ahí en las juntas, y saber todo y participar me gusta mucho

pero pues si creo que tiene que involucrarse más pues porque a veces hay muchas cosas que no sabe cómo te digo con las tareas o así y yo creo que él y yo apreciarían mucho que el participara en esas cosas (...) pues sí porque es responsabilidad de los dos y como se supone que yo tengo el tiempo libre pues ya me cayó a mí la responsabilidad y el sacrificio” (B-1).

Finalmente se puede observar el evidente mandato al género femenino, con respecto a la crianza, todo ello sin tomar en cuenta la forma en que muchas de mujeres padecen la doble presencia. Sería deseable que poco a poco reconfiguren este mandato para acceder a dinámicas más igualitarias.

7.2.3 La Mujer Ideal

Recapitulando los apartados hasta aquí descritos, podemos analizar la manera que los mandatos de género influyen sustancialmente en las mujeres, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido históricamente un gran paso en la vida de ellas, sin embargo, los conflictos derivados de la conciliación entre el trabajo y las labores del hogar la han colocado en una situación vulnerable.

Además de lo anterior, podemos observar como muchas de ellas se van forjando una fuerte imagen de sí mismas en la que pretenden cumplir con excelencia todo lo que se les demanda, aún a costa de su salud y de sacrificar sus necesidades, es decir, algo más fuerte dentro de ellas que las mueve a obedecer todos esos mandatos.

De este modo algunas mdp al tener una preparación académica quieren ser excelentes profesionistas o bien, desempeñarse sin “pero” en sus respectivos trabajos remunerados, además se exigen ser amas de casa intachables y ser las madres perfectas. Como ya hemos señalado con anterioridad y como lo reafirma el siguiente Yautentzi:

Después de eso la mujer al tener la preparación académica y al formar una familia con un hombre, la mujer tiene que atender sus dos roles que le tocan, como mujer que trabaja pero que también cuida de la familia y los atiende, esto se le distingue como una doble jornada laboral la cual desempeña la mujer, con un trabajo doméstico y extra-doméstico (Yautentzi, 2017, p.11).

Es por esta razón que nos preguntamos, cuales son los pensamientos que surgen en la mujer cuando dentro de su mente, se dice así misma que debe cumplir con las obligaciones que se le demandan, y como lo asume de alguna manera, tal como lo señala C: “pues sí me veía así, con familia sí, también, no más de dos hijos que actualmente tengo dos, este, y sí, sí me veía trabajando, sí me veía trabajando y siendo ama de casa también, o sea, pues haces las dos” (C-1).

Entonces como lo dice la evidencia anterior, al preguntarle como ella se veía así misma desde pequeña, responde a una serie de creencias aprendidas desde casa, al lado de su núcleo familiar, donde ella cree firmemente lo que debe hacer y ser una mujer, pues menciona saber los deberes de una esposa al casarse.

Por ello, se puede inferir que las mdp han aprendido desde su marco de referencia el hecho de cumplir, con todo aquello que fue aprendiendo a lo largo de su vida, demostrar que es capaz de hacerlo todo o quizás cumplir con un reto propuesto por ella misma, como si fuera una mujer perfecta, cada una desde lo que aprendió en su mundo subjetivo.

Un ejemplo de eso es, la siguiente evidencia, donde la entrevistada menciona como su madre casi siempre hizo todo en casa, como lo señala A:

Mi mamá siempre hizo todo, de repente tenía quién le ayudara, de repente no, pero mi mamá, este, mmm, bueno, en un principio hacía todo, ya que empezamos a crecer ya no le gustó que fuera gente a la casa a hacer

actividades de la casa, entonces nos ponía a nosotras entonces es “Tú vas a barrer y a trapear, tú te vas a encargar de la cocina y tú vas a sacudir” eran nuestras tres actividades para las 3 hermanas (...) Mi obsesión por una casa limpia, de ahí viene, (...) Nada, nada, o sea, mi papá ni calentaba una tortilla (A-1).

Es tal sentido como se menciona al final de la evidencia, reconoce una obsesión por querer una casa limpia, y también señala la nula participación por parte de su padre.

Además de lo anterior, las mdp a veces creen que ellas deben de hacer algunas actividades, de lo contrario, no “quedarán bien”, por ejemplo, lavar ellas, si no, “no queda bien”, ayudarle a hacer las tareas a los hijos, si no, “no quedarán bien”, preparar ellas los alimentos, si no, “no quedarán bien”, entre otras actividades. Tal como lo señala A: “Yo quiero hacer las cosas porque sé que si yo las hago van a quedar bien” (A-1).

Eso lo podemos explicar con el constructo del yo ideal, “el concepto del yo que el individuo desearía poseer y al cual asigna un valor de la mayor importancia” (Rogers, 1978 p.30). En el caso de algunas mdp, se observa en la exigencia de lo que deben ser y cumplir, por ello quisieran tener el control de todo, si bien hemos hecho énfasis en la poca participación de la pareja en los quehaceres del hogar, en el caso de estas mujeres que buscan la perfección, suelen subestimar la participación de la pareja, y al contrario de los casos previos que se han descrito, son ellas quienes no le dan oportunidad de hacer las actividades, y de este modo el hombre no aprenderá a hacerlo, se sentirá criticado y evitará contribuir.

En resumen, se invita a reflexionar nuevamente en este papel de trabajo doble que aqueja a varias mujeres, incluso porque podría convertirse poco a poco en una realidad más común de lo que se espera debido a que en algún punto podría ser una necesidad que ambos padres trabajen y por lo tanto también sería necesario ver una división de las tareas más equitativa. Hasta ahora solo se ha visto un panorama doloroso en lo que

respecta a la calidad de vida de las mdp, mas, es importante mostrar que también ellas pueden ir encontrando espacios y estrategias para procurarse un bienestar, esto lo veremos en la siguiente categoría: Un espacio para mí.

7.3 Un Espacio Para Mí

Como hemos apreciado en apartados anteriores, las mdp pueden llegar a sentirse muy abrumadas, debido a los mandatos que las predisponen a ser y hacer una serie de cosas que las lleva al estrés y al deterioro de su salud. Sin embargo, también es importante reconocer que los seres humanos tenemos una tendencia hacia el crecimiento y que esa tendencia está presente a lo largo de nuestra vida. Como lo menciona Rogers: “Todo organismo tiene la tendencia innata a desarrollar todas sus potencialidades para conservarlo o mejorarlo” (Rogers,1978, p.24).

En el presente apartado vamos a describir algunas evidencias en que esta tendencia se hace presente en las entrevistadas, que tiene que ver sobre todo cuando ellas se hacen conscientes de su cansancio y estrés, y hacen algo al respecto, como descansar, como abrirse espacios y a compartir las responsabilidades para que no sea solamente una carga para ellas. Es muy importante que estas mujeres puedan darse cuenta de cómo se están sintiendo y de lo que se los está provocando, a esto le llamamos de acuerdo a Rogers estar en congruencia, es decir, estar en contacto con su experiencia y sus necesidades para atenderlas de manera efectiva.

Por lo anterior hacen cambios, comparten la responsabilidad, ponen límites. De ello se analizaron 2 subcategorías, las cuales nombramos: “El Poder de la Escucha” y “Pasos para la transformación”, todo ello se observó durante las entrevistas como algo muy esperanzador para ellas.

7.3.1 El Poder de la Escucha

En este mismo contexto el poder que tiene sentirse escuchadas y darse "un espacio para sí" puede significar un descanso para ellas, a la vez que poder compartir las responsabilidades. Es necesario mencionar que la convocatoria para las entrevistas se hizo a través de las redes sociales, llama mucho la atención, percibir de ellas, la necesidad de hablar, sentirse escuchadas y después liberadas como algunas de ellas lo expresaron. Por consiguiente, este es en sí un gran paso, debido a que a pesar de sus múltiples roles y actividades se dieron oportunidad de hacerlo, pues dentro de sí mismas y gracias a la tendencia actualizante de la que hablamos al principio, las movió para decir "sí" a la entrevista. Por otra parte encontramos en la siguiente cita, el poder que se encuentra en la escucha:

El hecho de sentirnos escuchados y oídos, particularmente en momentos de lucha y de limitaciones, nos ayuda a valorarnos y a fortalecernos. Nos vemos a nosotros mismos y nuestra humanidad en el espejo del otro, además de saber que no estamos solos. Vemos que nuestra imagen tiene muchas facetas y cambiamos sintiendo un movimiento hacia nuevas posibilidades. Se haya implícito un elemento de curación o crecimiento (Barrett-Lennard 1988 en Brazier 1997, p.419).

Por lo anterior, observamos el poder tan grande de sentirse escuchadas, pues la persona puede encontrar comprensión de sí misma, para después reencontrarse y revalorarse, en este caso en las mdp lo que más se pudo apreciar fue el valor que le dieron a la entrevista, como lo señala C:

(...) ya me desahogué bastante, mis lágrimas también rodaron y me doy cuenta nuevamente de quien soy y quien quiero ser y qué quiero en la vida ¿no? O sea,

es como darme una pauta después de todo el estrés (...) reflexionar en un momento dado sentarme y decir “A ver, Karen, en este punto de tu vida ¿Qué estás pasando?, ¿qué estás sintiendo?, ¿qué estás viviendo y qué sigue para adelante?, ¿qué sigue mañana?, ¿qué vas a hacer mañana?” entonces me sirvió porque es una reflexión profunda porque cuando estoy hablando contigo me estoy escuchando, me reflejo, es como estar viéndome en un espejo, es como estar viendo la película de mi vida otra vez cuando la rutina no te deja hacerlo (C-2).

En el caso de C manifiesta el bien que le hizo en la entrevista compartir sus necesidades, pensamientos y actitudes ante ciertas circunstancias, tal como ella lo expresa, “puede verse en un espejo”, pareciera que la entrevista dio la oportunidad de tener un momento en el que de acuerdo a Rogers (1978) pudo hacer a un lado todas sus exigencias y mandatos y adentrarse en su experiencia y hacerse una serie de cuestionamientos, de acuerdo a Rogers esto es lo que sucede cuando las personas no se sienten juzgadas, simplemente sino escuchadas y comprendidas, todo esto se puede llevar a cabo en las entrevistas fenomenológicas.

Se hace necesario mencionar que durante esta interacción con las entrevistadas, hubo algunos contratiempos, derivados de las mismas demandas laborales o domésticas, pues las 3 entrevistadas se llevaron a sus hijos durante la primer entrevista, por un momento se pudo pensar en que pudieran desistir, pues el trasladarse hacia el lugar con ellos, les implicaba tiempo y esfuerzo, sin embargo, todas ellas asistieron muy dispuestas de compartir su experiencia, lo cual fue muy gratificante para la entrevistadora y pareciera que para ellas también, como hace mención A:

Mmmm no, después de la entrevista me sentí así como que muy relajada, como que saqué de más, creo, este... pero me sentí muy tranquila, si pensé en todo lo que habíamos visto pues, no? Como que hice un análisis de todo otra vez, pero bien, o sea, tranquila, bien, si (A-2).

Es decir desde la primera entrevista ella reflexionó, como se sentía, analizó su situación, es decir, que se miró y sobre todo se quedó tranquila después de compartir sus sentimientos, por lo que podemos inferir que tuvo la suficiente confianza para hacerlo. En ese mismo contexto, debemos mencionar de acuerdo a Moreno (2014), el propósito de una entrevista fenomenológica, y es lograr que la entrevistada reconozca, describa y exprese su experiencia, en este caso, C manifiesta sentirse más tranquila.

Sin duda las mdp entrevistadas reflexionaron al final de la entrevista, lo bien que se sintieron el ser escuchadas, el poder sanador que se tiene al liberar esa carga emocional que traen cargando, también se pudo observar que muy pocas veces lo hacen, algunas de ellas, hasta que se sienten muy mal, recurren a platicárselo a su pareja, a una amiga o a un familiar.

7.3.2 Pasos hacia la transformación

En las dos categorías previas: “la atención a mis necesidades y los mandatos que obedezco” da la impresión de que la vida de las mdp solo es sufrimiento, sacrificio, abnegación. Sin embargo, es importante mostrar la otra cara de la moneda, cuando estas mujeres a partir de este impulso al desarrollo que es la tendencia actualizante, han desarrollado maneras de facilitarse la vida, es decir, integran estrategias que las ayuden en sus diferentes actividades laborales, domésticas y de crianza. Además, es importante reconocer algunos cambios que se han dado de forma gradual, como lo es el hecho que algunas organizaciones ofrecen flexibilidad de horarios o incluso trabajo a distancia, así como hombres que sí se involucran en las labores domésticas y de crianza, más allá de la “ayuda”.

Por lo anterior, podemos observar que las mdp van dando unos pasos para la transformación de esta vivencia para las mujeres respecto a cómo están en la sociedad,

derivado de las exigencias generadas alrededor, se han encontrado poco a poco cambios en pro de la disminución de la carga de las mdp.

Algunas de las entrevistadas dieron cuenta de estos pasos que han dado para crear una nueva cultura con sus hijos en lo que se refiere a las responsabilidades sin distinción de género, como lo menciona A:

Entonces con mis hijos me he dado cuenta que tengo que, hacía, tienden la cama como sea, tienen que hacerlo, recoger su plato, o sea, cosas si tú quieres mínimas por ejemplo con el de 6 años, pero que sepa que lo tienen que hacer. Entonces se quita la ropa y la avienta, “Oye, a ver, la ropa no va ahí” o sea, quiero como que inculcarles eso porque yo sé que no voy a estar toda la vida con ellos y si se van a vivir a otro lado (A-1).

Es decir, algunas de las mdp además de ir creando una transformación cultural en las generaciones siguientes, les enseñan a cuidar y responsabilizarse de sí mismos, ser más independientes y colaborativos, situación trascendental para una nueva cultura social.

Sin duda algo muy esperanzador, sobre todo para las mdp en la manera de vivirse, derivado de este impulso a estar mejor, que todas las personas tienen dentro de sí mismas, llamado tendencia actualizante, tal como se señala en la siguiente cita:

Todos los miembros de la familia necesitan tiempo para trabajar, descansar, incrementar su formación, cuidar de los demás y divertirse. La misma importancia tiene el tiempo dedicado al trabajo remunerado que al doméstico, así como a la formación y al ocio. P. 26

De acuerdo a lo anterior, nos muestra la importancia que se tiene al atender todas las necesidades que las personas requieren, así como darle la importancia y el espacio al trabajo remunerado, al trabajo doméstico y sobre todo al descanso.

En este caso las mdp poco a poco han dado muestra de estos pequeños avances, como lo menciona A, y nos dice como ella ha decidido comenzar a vivirse con sus hijos:

Entonces, mis hijos no, no voy a estar toda la vida con ellos, no sé dónde vayan a estudiar, no sé si se vayan a salir de la ciudad a estudiar, entonces quiero por lo menos que tengan un orden, este, pues un orden no así de limpiísimo pero pues por lo menos que sea decente, (...) que se sientan a gusto ellos, no sé, entonces... (A-1).

De este modo se observa en la entrevistada, la congruencia respecto a lo que quiere para sus hijos y la educación que les quiere brindar, en relación a las generaciones anteriores donde la mujer realizaba todo y a los hijos no se les hacía partícipes de los quehaceres.

Por otra parte, encontramos otra de las medidas conciliatorias que algunas mdp pueden tener, y es la oportunidad de trabajar desde casa, dado su responsabilidad del cuidado de los hijos y tareas del hogar, algunas empresas implementan maneras para trabajar a distancia, y también en ocasiones extremas donde no puedan salir ante ciertas circunstancias.

Como se menciona muy atinadamente en la siguiente cita: “Flexibilizar las jornadas laborales y los horarios sin pérdida de los derechos laborales ni de protección social para las trabajadoras y los trabajadores, reordenando los tiempos las horas anuales en función de los picos de trabajo” (Cabildo Insular de Tenerife, 2005 p.55). Es decir, crear

una nueva cultura laboral donde las empresas sean empáticos con la situación de la mujer y la dificultad que en ocasiones tiene respecto a la conciliación laboral y familiar.

Por consiguiente, habría una disminución de estrés el hecho de poder estar con sus hijos cuando están enfermos y poder trabajar desde casa, tal como lo menciona B: “se facilita mucho que por el celular podemos hacer muchas cosas, entonces si me llama y me dice oye me ayudas a esto y me mandas aquello y ya desde mi celular lo hago acá en casa” (B-2).

En las entrevistas pudo apreciarse que cuando las mdp llegan a su límite y se dan cuenta de ello, deciden atenderse, darse un tiempo para ellas, como un respiro que alivia esa exigencia constante a la que suelen estar expuestas, y deciden gracias a la tendencia actualizante de la que hablamos con anterioridad y en congruencia con sus necesidades, darse un espacio, tal como lo señala A: “Entonces dije, ¿sabes qué?, necesitas tiempo para relajarte, apenas ayer fue el primer día que dije, no voy a hacer nada” (A-1).

En consecuencia, esta entrevistada habla de la necesidad de atender su cuerpo, el cansancio que la ha mantenido, y la manera de darse permiso de descansar, sin hacer caso o desobedeciendo los mandatos en su interior, por lo que es un alivio escuchar la manera de responder a la tendencia actualizante y a la congruencia.

Cuando las mdp contactan con su experiencia encuentran diferentes maneras de comprenderse, aceptar su cansancio y buscar un espacio, o delegar responsabilidades que abonan a conciliar estas medidas con sus demandas Tal como lo señala C:

Sí, éramos uno, los primeros meses, mientras pude amamantar a mi bebé (el niño habla) pues estaba atado a mí, no, el bebito, pero de ahí en fuera papá lo bañaba, papá lo cambiaba, papá, si en la noche, este, despertaba él se

levantaba a darme al bebé para que yo lo amamantara y, o sea, éramos uno (...), hacíamos equipo, (...), sí, en todo sentido (C-1).

Es decir, aunque de manera lenta, se pueden apreciar cambios en los roles de género, cada vez se pueden apreciar más casos en los que el hombre se involucra en las labores domésticas y de crianza y, cada vez son más las mujeres que lo permiten y/o promueven en su familia.

En síntesis, dedicar a la enseñanza de los miembros de nuestra familia, la colaboración de la pareja y los hijos, así como el todavía más lento involucramiento de las instituciones, sería una buena manera en que las mdp, podrían tener una vida más sana, sobre todo con una calidad de vida a la cual todos tenemos derecho y que es el tema central del presente trabajo. Tal como se menciona a continuación:

Para alcanzar la conciliación en el ámbito doméstico y familiar es necesaria la corresponsabilidad de quienes componen la unidad familiar en la realización del trabajo doméstico y la atención y el cuidado de las personas dependientes. De la misma manera que las mujeres se van incorporando en la esfera pública, los hombres deben asumir sus responsabilidades en la esfera privada (Cabildo Insular de Tenerife, 2005, p. 24 -25).

Sin duda, las mdp tienen la oportunidad de crear una nueva cultura de participación activa por parte de su pareja y de sus hijos, ya que la variable de género y sus mandatos es algo que puede ir transformando a la sociedad misma, cada familia, cada mujer y madre de familia, puede lograr este cambio esperanzador.

8. CONCLUSIONES

Después de todo lo revisado regresamos a donde partimos, el objetivo de esta investigación era, conocer la calidad de vida en las mdp, para ello fue importante que verbalizara cómo viven esta situación y reflexionaran como era su vivencia a partir de compartir su experiencia.

Al inicio, se tenía la percepción a partir de la propia experiencia de que éstas mujeres podrían vivirse en un constante estado de estrés, frustración y descontento debido a las múltiples actividades y roles que debían desempeñar, se tenía la inquietud de conocer cómo ellas se vivenciaban y sobrellevaban esta difícil condición de la doble presencia.

A continuación se muestran las conclusiones:

Sobre la atención a las necesidades básicas

Las mdp pueden perder de vista sus necesidades básicas porque suelen ser muy demandantes consigo mismas y muy demandadas por otros, ejemplo de ello es el periodo de postparto.

- Fisiológicas

Las necesidades fisiológicas son inaplazables para el buen funcionamiento del cuerpo, en el caso de las mdp suelen ser descuidadas o atendidas de forma precaria, por ejemplo, suelen dejar de comer a sus horas, no duermen lo suficiente, constantemente reportan cansancio, se viven saturadas, sobrecargadas, irritables, insatisfechas, sin espacios para el ocio reparador en actividades que a ellas les interesen. Con todo este descuido sufren acumulación de tensión física y psicológica experimentan constantemente estrés, lo que puede generar un deterioro en su salud, de ahí que la doble presencia se considera un riesgo psicosocial.

- De Seguridad

La necesidad de seguridad tiene que ver con estar libre de amenaza en los distintos aspectos de la vida, mantener un orden para sí y su familia; las mdp suelen vivir una amenaza constante especialmente en el terreno laboral debido al miedo a perder su trabajo por no cumplir con el nivel de calidad solicitado, ya que al ser madres, con frecuencia tienen que atender situaciones inesperadas derivadas de la crianza, lo que se traduce en permisos que solicitan para ausentarse y que son vistos con recelo o negados por sus jefes.

- De afecto

La necesidad de afecto, se refiere al amor como la fuerza que nos mueve y da sentido a la vida, implica esfuerzo, ayudar al otro, procurar su bienestar y su supervivencia. Para las mdp es una de las necesidades más significativas, sentirse amadas, validadas, escuchadas, apoyadas y sobre todo valoradas por todo aquello que hacen por su familia, la dificultad está en la falta de comunicación y/o expresión de sus pensamientos, sentimientos o necesidades, aspecto que es poco atendido por ellas y por su red social más cercana que es su familia por lo que acuden al consuelo de sus amigas.

- De expresión de emociones

La necesidad de expresar las emociones las englobamos en las necesidades de afecto; en el caso de las mdp, suelen reprimir y/o callarlas por diferentes causas por lo que se viven en soledad pese a que experimentan un cúmulo de emociones derivado de los múltiples roles que desempeñan, pueden presentar agotamiento emocional, estrés, frustración, enojo, ansiedad y tristeza, es difícil que ellas se den un espacio para compartir su sentir, dentro de los mandatos que obedecen el hecho de darse un tiempo de ocio podría considerarse un acto de egoísmo, por consiguiente, pueden vivirse con las emociones contenidas o bien “estallar” y hacer una serie de reclamos que no son escuchados especialmente por parte de sus parejas, quienes adoptan una posición defensiva.

- De autorrealización

La necesidad de autorrealización tiene que ver con el hecho de conseguir un logro en las aspiraciones de las personas, sentirse orgullosos y satisfechos de ello algunas de las mdp están movidas a hacer todo lo que sea necesario para tener una familia integrada, una estabilidad, tener apoyo de la pareja, seguridad, crecimiento laboral y sobre todo desarrollar al máximo su potencial. Cuando esto no sucede les puede crear un vacío o descontento, que puede convertirse en sí mismo una exigencia pretender estar al 100 por 100 en todo que lejos de generar satisfacción provoca frustración y sobre carga.

Sobre los mandatos que obedecen las mdp

Las mdp suelen obedecer a mandatos que han recibido a lo largo de su vida, a un “debe ser”, que se ha conformado en las interacciones con su contexto, lugar de procedencia, momento histórico, familia, entre otros. Este deber ser tiene mucho poder sobre ellas especialmente cuando se relaciona con la valoración, es decir, es valorada si cumple con los requisitos que se le han impuesto. Desobedecer le implica una fuerte amenaza, pues esa valoración ya no solo procede de lo externo, sino ellas han aprendido a valorarse a partir de esas expectativas.

- Mandato doméstico

Existe un perfil establecido por la sociedad, de lo que una mujer debe ser y hacer, las labores domésticas se le atribuyen a ella, sin considerar el trabajo remunerado que se tiene, es tan marcado es este mandato en las mdp que hacerse cargo de las labores del hogar que es como “un chip” que tuvieran instalado en su marco de referencia interno. Por ello, algunas mujeres utilizan la palabra “ayuda” para pedir a su pareja que tomen su responsabilidad en las labores del hogar, estos estereotipos repercuten especialmente en la vida privada de las mdp pues se han convertido en exigencias internalizadas que perjudican su salud, debido a querer hacer todo y hacerlo “bien”.

- Mandato de crianza

El mandato que tiene la mujer de hacerse cargo de los hijos es inamovible aun cuando tenga un trabajo remunerado y contribuya a la manutención del hogar, esta responsabilidad recae en ella. Este mandato está internalizado en un buen número de mujeres y en los hombres, lo que contribuye al sostenimiento de esta creencia. Pareciera que el precio que tienen que pagar por acceder a un de trabajo remunerado es incrementar significativamente sus labores, sacrificarse, lo que la pone en desventaja y en un estado de desigualdad, que puede limitar su proyecto de vida profesional y renunciar a él cuando prefiere dedicarse a la crianza de los hijos o poner su vida profesional en segundo término.

- Ser la mujer ideal

La incorporación de la mujer al mundo laboral la ha colocado en conflictos de conciliación del trabajo y del hogar, muchas de ellas se van forjando una fuerte imagen de sí mismas en la que pretenden cumplir con excelencia todo lo que se les demanda, aún a costa de su salud y de sacrificar sus necesidades tratando de ser una mujer perfecta o ideal. En algunos casos, suelen subestimar la participación de la pareja, es decir, prefieren hacer las actividades ellas para que “queden bien”, y lanzan un mensaje de “tú no lo haces bien o no es suficiente” lo que puede provocar la desmotivación de su pareja para hacerse corresponsable en las labores domésticas o de crianza, o bien, ayudan a la argumentación de desentenderse. Esta tendencia a hacerse cargo de todo para que se ha realizado a partir de sus estándares se deriva de esa voz interior del “yo ideal” que se traduce en la exigencia ser perfectas y, por tal motivo quisieran tener el control de todo.

Sobre la importancia de tener un espacio para sí

El análisis que se ha hecho con todo lo anterior, resulta un tanto doloroso en lo que respecta la calidad de vida en las mdp, por lo que es importante mencionar que ellas pueden ir encontrando espacios y estrategias para procurar su bienestar, derivado de la tendencia que tiene todo ser humano hacia el crecimiento y en congruencia con lo que quieren y necesitan. Algunas de estas mujeres acceden a estos espacios como

pequeños momentos de reflexión y cuestionamiento. Otras, lo intencionan y llevan a la práctica

- El poder de la escucha

Para las mdp sentirse escuchadas y darse un espacio para sí, significó un descanso para ellas, al darse ese tiempo encuentra valor y fortaleza para mirarse a sí mismas, saber que no están solas, y cuestionarse este modo de vivir tan apresurado y sobrecargado de responsabilidades. El espacio que se dieron para asistir a las entrevistas fenomenológicas resultó una oportunidad para acercarse a sí mismas, reconocerse, permitirse sentir y expresarlo así como reflexionar sobre su experiencia.

- Los pasos hacia la transformación

Es importante mostrar los pasos que las mdp han dado a partir de este impulso al desarrollo que es la tendencia actualizante, han implementado maneras de facilitarse la vida, es decir, integran estrategias que las ayuden en sus diferentes actividades laborales, domésticas y de crianza. También los cambios que algunas organizaciones hacen, ofreciendo flexibilidad de horarios o incluso trabajo a distancia, también se aprecia que algunos hombres sí se involucran en las labores domésticas y de crianza, por otra parte, algunas mujeres promueven en las nuevas generaciones el sentido de responsabilidad respecto al cuidado de sí mismos y la colaboración en las labores del hogar, con miras a formarse más independientes y colaborativos, creando así una nueva cultura social orientada a una igualdad de género.

Conclusión final

La calidad de vida de las mdp se ve afectada especialmente en la desatención parcial o total de sus necesidades básicas: descuidar sus horarios de comida, sueño debido a las múltiples actividades que tienen que realizar a partir de dar respuesta en ocasiones con expectativas de perfección a las demandas del quehacer doméstico, de crianza y de su trabajo remunerado. Pueden hacer de lado o dejar en segundo término su desarrollo

profesional por priorizar su papel de madres y amas de casa. O bien, vivir en una constante vorágine por querer tener un desempeño excelente en todos los ámbitos lo que las lleva a estados de estrés y deterioro de su salud, de ahí que la doble presencia se ha considerado un riesgo psicosocial.

Para estas mujeres es muy difícil percatarse de su descontento y/o malestar porque obedecen a mandatos sociales, culturales y familiares entre otros que imperen en su momento histórico, y su propia valoración está en función del cumplimiento a pie juntillas de estos mandatos. Si no lo hace se siente inadecuada y culpable, del otro lado al cumplirlas se agota y se estresa por lo que vive un conflicto interno entre lo que debe obedecer y lo que por momentos logra sentir y percatarse que necesita.

La tendencia actualizante, este impulso que todos llevamos y que nos lleva hacia el bienestar, ayuda a que algunas de ellas se puedan percatar de su condición y hacer en mayor o menor medida algo para atenderse e ir modificando su vida. A partir de las entrevistas fenomenológicas se pudo corroborar el valor que tuvo esos momentos de escucha para la reflexión y desahogo de las mujeres entrevistadas.

Recomendación para trabajos posteriores

Si un espacio tres horas (entre las dos entrevistas) tuvieron un efecto al menos de alivio y descanso en ellas, aunado a la reflexión y cuestionamiento que lograron, se considera que una intervención en este sentido sería de suma ayuda para atender a esta población, por lo que, para futuros trabajos se recomienda poder llevar a cabo algún proyecto que atienda a esta población que se vive tan afectada y que son pilares de los núcleos de nuestra sociedad, como son las mdp.

REFERENCIAS

- Aguirre, P., Bousquet, B., Olavarrieta, R. (2005). *El nivel de estrés en mujeres que cumplen con la doble jornada de trabajo y su influencia en su calidad de vida*. (tesis de pregrado). Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología* 35(2) pp.161-164.
- Atri, R. (2011). *Estudio comparativo de la evaluación del funcionamiento familiar en dos grupos e familias Mexicanas: madres con y sin doble rol* (tesis doctoral). Universidad Iberoamericana, México, D.F.
- Balbo, L. & May, M. (1974) *La condición de las mujeres: el caso de Italia después de la guerra*. *Papers: Revista de Sociología* (6)1 pp.217-238.
- Barrull, González y Marteles (2000), "*El afecto es una necesidad primaria del ser humano*", en Biopsychology.org http://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/afecto_necesidad_primaria.htm
- Batthyány. K; Genta, N.; Perrotta, V. (2014) *Las representaciones sociales del cuidado infantil desde una perspectiva de género*. Principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado. *Papers* 99(3) pp.335-354.
- Bautista, A. & Sánchez, G. (2016) *¿Es la doble jornada igual para todas? Distribución y factores determinantes del trabajo doméstico y extradoméstico entre madres jefas de hogar y madres esposas*. *Carta Económica Regional*

(28)118 pp.43-60.

Brunel, S., López, M., Moreno, N., et al. (2012) Guía sindical mujeres, trabajos y salud. <http://www.istas.net/descargas/saludmujeres.pdf>

Bustos Torres, B. A. (1994). Introducción. En B. Bustos y G. Palacio . *Empleo Femenino en América Latina. Debates en la década de los noventas*. Guadalajara, México. Editorial Universidad de Guadalajara/ilsa.

Bustos, B. (2017) Profesionales, trayectorias y uso del tiempo. *Revista de Estudios de Género "La ventana"*. 5 (45) pp.269-305.

Cabildo Insular de Tenerife. (2005). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Tenerife: Autor.

Carrasquer, P. (2009) *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* (tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Castro, S. (2011) *El Trabajo Femenino desde una perspectiva sociológica*, En Anuario. Volumen 34, Año 2011. ISSN 1316-5852. Instituto de Derecho Comparado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo. Valencia/Venezuela. pp 17-34

Ceballos, E. & Rodríguez, J. (2014) *Usos del tiempo y conflicto familiar*. International Journal of Developmental and Educational Psychology (1)6 pp.77-84.

Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2013) *Estadísticas sobre*

mujeres y empresarias en México. [https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas sobre mujeres y empresarias en Mexico.pdf](https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf)

Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (Ed.). (2016). *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016*. Primera edición 2016. Guadalajara, Jalisco. p.183. https://stps.jalisco.gob.mx/sites/stps.jalisco.gob.mx/files/brechas_salarial_mujeres_y_hombres_en_jalisco.pdf

Corona, T., Medina, M., Ostrosky, P., et al. (2013-2014) Colección de Aniversario. La Mujer y la Salud en México. Conacyt. Academia Nacional de Medicina (ANM)

Cuenta Satélite Del Trabajo No Remunerado De Los Hogares De México, 2017, Comunicado De Prensa Núm. 649/18 11 De Diciembre De 2018 <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCntaNa/CSTNRH2017.pdf>

Dantas, D. y Moreira, V. (2009) *El Método Fenomenológico Crítico de Investigación con Base en el Pensamiento de Merleau-Ponty*. Terapia Psicológica, vol. 27, núm. 2, diciembre, 2009, pp. 247-257, Santiago, Chile. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78511847010>

Díaz-Muñoz, G. (2009) "*Mujeres, trabajo y familia: una perspectiva de género desde América Latina*", Seminario Interdisciplinario del Doctorado en Estudios Científico Sociales. Guadalajara, Jalisco: ITESO.

Dinoska Tovar, Z. *La doble presencia en el trabajo femenino protección y conciliación familiar: caso clínica del centro Valencia Venezuela*. Revista Derecho del Trabajo. 2010.

Elizalde Hevia, Antonio; Martí Vilar, Manuel; Martínez Salvá, Francisco A. *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona Polis*, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 5, núm. 15, 2006 Universidad de Los Lagos Santiago, Chile

Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (2014). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014* : ENUT : documento metodológico / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México : INEGI. <https://www.ddeser.org/wp-content/uploads/2016/05/ENUT-2004-Boleti%CC%81n.pdf>

Erskine, R. G., & Trautmann, R. L. (1993). *The process of integrative psychotherapy*. In B. R. Loria (Ed.), *The boardwalk papers: Selections from the 1993 Eastern Regional Transactional Analysis Association conference* (pp. 1-26). Madison, WI: Omnipress.r

Estevan, L. Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., Romo, M., *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Universidad de Granada. Reidocrea. Volumen 3. Artículo 22. 172-179. 2014

Estrada, C. (2005). *La doble jornada femenina. La autopercepción de la Madre que trabaja fuera del hogar. El caso de un grupo de mujeres en Tonalá*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara, Puerto Vallarta, Jalisco.

Gallup, Inc., y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017) *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. Edición Española https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_607487.pdf

Gómez, C. (2014) *Trabajo y flexibilidad laboral en el estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal. Psicoperspectivas: Individuo y sociedad* 13(3) pp. 41-51

Gómez, N. (2002). "Tendiendo puentes". Sinéctica 21. Revista electrónica de educación. Recuperado el: 1º de abril del 2017 <http://quijote.biblio.iteso.mx/catia/EDUDOCDC/cat.aspx?cmn=browse&id=3>

Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

Informe Global Brecha de Género 2018 vía WEF-IMCO <https://imco.org.mx/informe-global-brecha-genero-2018-via-wef/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). *Mujeres y hombres en México 2018* / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México : INEGI, c2018. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2009) Uso del tiempo, una perspectiva de género.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2015)
“*Estadísticas a Propósito Del... Día Internacional Del Trabajador Doméstico*
(22 De Julio)”.
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>

Lamas, M., *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Cuicuilco [en línea] 2000, 7 (enero-abril) <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>> ISSN 1405-7778

Ley General de Desarrollo Social. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2004. Texto Vigente. Últimas reformas publicadas DOF 25-06-2018.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264_250618.pdf

Lietaer, G. (1997) *Capítulo 1: Autenticidad, congruencia y transparencia*. En Brazier, D. (1997) Más allá de Carl Rogers. PP. 25-42. Bilbao: Desclée de Bruwer.

Martínez, M. (2012) *Comportamiento Humano: nuevos métodos de investigación*. México: Trillas

Maslow, A. (1977). La teoría de las necesidades básicas. *La tercera fuerza*, México: Trillas.

Maslow, A. (1991). *Teoría de la motivación. Motivación y Personalidad*, (3.^a ed.). Madrid, España: Díaz Santos.

Mayorga, T. (2017). *El nivel de estrés en mujeres que cumplen con la doble jornada de trabajo y su influencia en su calidad de vida*. (tesis de pregrado). Escuela de Psicología, Quito, Ecuador.

Menjívar, M. (2005) *Paternidad e identidad masculina en Costa Rica: el sobredimensionamiento del mandato de la proveeduría*. Universidad de Costa Rica.

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras

Moreno, S. (2014) *La Entrevista Fenomenológica: Una Propuesta Para la Investigación en Psicología y Psicoterapia* Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies, vol. XX, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 71-76 Instituto de Treinamento e Pesquisa em Gestalt Terapia de Goiânia Goiânia, Brasil

Moreno-Jiménez, M^a Pilar, Ríos-Rodríguez, M^a Luisa, Canto-Ortiz, Jesús, San Martín-García, Jesús, & Perles-Nova, Fabiola. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300008&lng=es&tlng=es.

Nuño, L. (2008) *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género* (Tesis de grado doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Organización Internacional del Trabajo & Gallup (2017) *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres.*

Organización Internacional del Trabajo (OIT) *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.*
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
el 23 de julio de 2019

Papí, N. (2005) *La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad.* RES. 5 pp.91-107.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22662/1/2005_RES.pdf

Patlán, J. (2013) *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo.* Estudios generales 29 pp.445-455.

Patlán, J. (2018) Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). *Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral.*
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

Ramos, E. (2008). *Doble Presencia: Salud y Prevención.* En Clave Sindical, 5, 16-18.

Rodríguez , G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa.* España: Aljibe.

Rodríguez; E. (2012) Calidad de vida y percepción de salud en mujeres de mediana edad. *Invest Medicoquir* 4(1) pp. 245-259

Rogers, C. (1985). *Terapia personalidad y relaciones interpersonales*. Nueva visión: Buenos Aires.

Rogers, Carl (1978). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Páginas 19-47. Buenos Aires: Nueva Visión.

Rubio, S. (2016). *Gestión Personal De Riesgos Psicosociales Desde La Teoría Del Cambio Constructivo De La Personalidad*. (Tesis de Maestría). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), San Pedro Tlaquepaque, Jalisco.

Ruiz, P.; Pullas, P.; Parra, C.; Zamora, R. (2017) *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. Revista de Comunicación de la SEECI (44) pp.33-51.
<http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/476>

Salazar-Martínez, J. L. (2014). *Municipio e igualdad de género: un análisis jurídico-institucional*. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Política y Gestión Pública. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

Saurina, C; Muñoz, D.; Cabruja, T.; Casas, F. (2000) *Calidad de vida y percepción de la desigualdad de la mujer en la ciudad de Girona. Intervención psicosocial* 9 (1) 99-116.
<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/57213.pdf>

Schultz y Nostrand (1977) *Psicología Del Crecimiento: Modelos De Personalidad Sana*. La Persona Auto-Actualizada: Modelo De Maslow. Reinhold Co.

Scott, Joan W. «*El género, una categoría útil para el análisis histórico.*» En *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, compilado por Marta Lamas, 265-302. México: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, PUEG-UNAM, 1996.

Secretaría Confederal de la mujer. (2004) *Salud, mujeres y trabajos. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres.* <http://istas.net/descargas/saludmujeres.pdf> el 23 de julio de 2019

Secretaría del trabajo y previsión social (2019) *Norma 035- Factores de riesgo en el trabajo.* <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion> el 14 de noviembre de 2019

Sierra-Escobell, F. (2018). *La docencia. Una relación que da frutos.* Trabajo de fin de grado, Maestría en Desarrollo Humano. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

Stuven, M.: “*La mujer ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política*”, en Temas de Agenda, Centro de Políticas Públicas UC, N° 61, año 8, 2013, <http://politicaspubblicas.uc.cl/wp-content/uploads/2015/02/serie-no-61-la-mujer-ayer-y-hoy-unrecorrido-de-incorporacion-social-y-politica.pdf>.

Torns, T., Carrasquer, P. y Borrás, V. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar* (informe de investigación, volumen 1). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona (QUIT-UAB). http://quit.uab.es/pool/files/bin/Doble%20Presencia_Informe.pdf

Valiente, H. (2016), *Las Leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*, Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de

las Mujeres. , Paraguay. Año 2016 <http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2016/05/las-leyes-sobre-trabajo-dome%CC%81stico-remunerado-en-america-latina.pdf>

Yautentzi, D. (2017) *Configuración de un nuevo enfoque de maternidad: mujeres profesionales en el campo laboral. Carta Económica Regional* (28)118 pp.43-60.

Zabludovsky, Gina, *Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*. Política y Cultura [en línea] 2007, (otoño) : [Fecha de consulta: 14 de agosto de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702802>> ISSN 0188-7742

Anexo 1

Cartas de consentimiento informado firmadas por las participantes

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Actividad: Entrevista para Trabajo de Obtención de Grado.

Programa: Maestría en Desarrollo Humano.

Profesora encargada: Dra. Laura García García

Al aceptar mi participación en la actividad referida he sido informado (a) de lo siguiente:

- 1.- Que mi participación es totalmente voluntaria y que podré retirarme de la actividad en el momento que yo lo desee sin consecuencia alguna.
- 2.- Que toda la información que proporcione será tratada con confidencialidad académica.
- 3.- Que las sesiones donde participe serán video o audio-grabadas con fines académicos, de supervisión e investigación por parte de algunos profesores del Departamento de Psicología, Educación y Salud del ITESO.
- 4.- Que las sesiones serán conducidas por la alumna: **Fabiola Jeanette Gutiérrez Álvarez** de la Maestría en Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la profesora.
- 5.- Que serán un mínimo de dos y máximo de 3 entrevistas.
- 6.- Que, en caso de requerir o solicitar una atención posterior, seré canalizado por los profesores encargados a un servicio adecuado a mis necesidades.
- 7.- Que, en caso de tener alguna duda sobre esta actividad, podré comunicarme con la profesora de la asignatura, la Dra. Laura García García. Al teléfono 33-36-69-34-34 o al correo electrónico lauragg@iteso.mx

Nombre completo y firma

Lugar y fecha.