



# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO**

---

ESCUELA SUPERIOR DE ACTOPAN

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**División sexual del trabajo en hombres y sus parejas mujeres  
trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo,**

**México**

**TESIS**

Para obtener el título de:  
**Licenciada en Psicología**

P r e s e n t a:  
**Yoselin Franco Hernández**

Directora: **Dra. Rosa María Huerta Mata**

Actopan, Hidalgo

Noviembre 2021



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO  
Escuela Superior de Actopan  
Campus Actopan

ESAc/260/2020

**M. en C. JULIO CESÁR LEINES MEDÉCIGO**  
**DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR**  
**PRESENTE:**

Manifiesto a Usted, que se autoriza el trabajo de investigación que bajo la dirección de la Dra. Rosa María Huerta Mata, presenta la pasante en Psicología: **Yoselin Franco Hernández**, en la modalidad de Tesis, cuyo título es: **División sexual del trabajo en hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo, México**; ya que reúne los requisitos del decoro académico a que obligan los reglamentos en vigor para ser discutidos por los miembros del jurado.

Miembro del jurado	Función	Firma de aceptación del trabajo para su impresión formal.
Dra. Sandra Flor Canales Basulto	Presidente	
Mtra. María Zúñiga Sánchez	Secretario	
Dra. Rosa María Huerta Mata	Primer vocal	
Dr. Carlos Augusto Hernández Armas	Segunda vocal	
Lic. Elizabeth Hernández López	Tercer vocal	
Mtro. Eduardo García Gómez	Suplente	
Lic. María Liliana Eduardo Sáenz	Suplente	

Atentamente  
"Amor, Orden y Progreso"  
Actopan, Hidalgo; a 10 de noviembre de 2020.

**Dra. María Patricia Fernández Cuevas**  
**Directora**

c.c.p.- archivo.



Carretera México - Laredo km. 120.5 Comuni-  
dad de Daxthá, Prolongación abasolo s/n.  
Actopan Hidalgo, México C.P. 42500  
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext. 5400, 5401  
esc\_sup\_actopan@uaeh.edu.mx

www.uaeh.edu.mx

## ÍNDICE

Resumen.....	I
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Preguntas de investigación.....	6
1.3 Objetivos.....	6
1.4 Hipótesis.....	7
1.5 Justificación.....	7
1.6 Marco contextual.....	13
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	17
<b>2.1 División del trabajo</b> .....	17
<b>2.2 División sexual del trabajo e identidad de género</b> .....	18
<b>2.2.1 Actividades económicas y género.</b> ....	24
<b>2.2.2 Trayectoria laboral y género.</b> ....	25
<b>2.3 Masculinidades hegemónicas.</b> .....	28
<b>2.3.1 Mandatos masculinos.</b> ....	30
CAPÍTULO III.....	32
3. METODOLOGÍA.....	32
<b>3.1 Diseño de la investigación</b> .....	32
<b>3.2 Población</b> .....	33
<b>3.3 Procedimiento de selección de la muestra</b> .....	34
<b>3.3.1 Criterios de inclusión.</b> .....	34
<b>3.3.2 Criterios de exclusión.</b> ....	34
<b>3.3.3 Criterios de eliminación.</b> ....	35
<b>3.4 Características de la población</b> .....	36
<b>3.5 Definición de variable</b> .....	37
<b>3.6 Instrumentos de investigación</b> .....	37
<b>3.6.1 Encuesta sociodemográfica.</b> .....	37
<b>3.6.2 Entrevista.</b> .....	38
<b>3.7 Validación del instrumento por expertos</b> .....	39
<b>3.8 Procedimiento</b> .....	40
<b>3.9 Aspectos éticos</b> .....	41

CAPÍTULO IV .....	43
4. RESULTADOS .....	43
<b>4.1 Antecedentes laborales</b> .....	43
<b>4.2 Repartición y toma de decisiones sobre labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as)</b> .....	51
<b>4.3 Distribución en el uso del tiempo</b> .....	63
<b>4.4 Redes de apoyo</b> .....	70
<b>4.5 Administración de dinero</b> .....	73
<b>4.6 Trabajo e identidad masculina</b> .....	77
<b>4.7 Obtención de ingresos</b> .....	91
CAPÍTULO V .....	94
5. CONCLUSIONES .....	94
BIBLIOGRAFÍA .....	100
ANEXO I .....	109
<b>Tabla de fundamentación</b> .....	109
ANEXO II .....	127
<b>Encuesta sociodemográfica</b> .....	127
ANEXO III .....	132
<b>Instrumento: guía de preguntas</b> .....	132
ANEXO IV .....	137
<b>Consentimiento informado</b> .....	137

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características de la población entrevistada .....	36
Tabla 2 Definición de variable .....	37
Tabla 3 Variable, dimensiones y categorías del instrumento de investigación.....	39

### **Dedicatorias**

A Dios, el creador y el que me permitió llegar a concluir una de mis mayores metas en el aspecto profesional. El que me acompañó día a día fuera de casa para culminar satisfactoriamente mi carrera universitaria y desarrollar el presente trabajo. Mi guía y amparo en esta etapa, pues con su protección pude llegar a triunfos y superar las malas experiencias que me han enseñado a valorarlo.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por protegerme y guiarme durante esta etapa universitaria.

De igual forma, le doy gracias a mi madre porque ha sabido formarme con buenos consejos, hábitos y valores lo que se refleja ahora, pues gracias a ello fue posible obtener uno de mis mejores logros.

A mi padre que formó parte de este resultado gracias a su apoyo, sensibilidad y empatía que dieron pauta para culminar una etapa más en mi vida.

A mi directora de tesis, por el apoyo y confianza en mi depositada, por la orientación y crítica que me permitió un buen aprovechamiento en el trabajo realizado.

A mi grupo de amigos de la universidad, los cuales hicieron la instancia escolar más amena y alegre, ya que formaron parte importante en mi vida. Doy gracias a Dios por permitirme conocerlos y ser su amiga. Gracias porque con su acompañamiento y gran equipo escolar se llegó al final.

## **Resumen**

En la presenta investigación se analiza la organización de la división sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo, México. Durante el mes de marzo del año 2020, bajo un enfoque cualitativo se entrevistó en profundidad a tres hombres con la estrategia de historia de vida temática; los datos se analizaron utilizando el análisis de contenido.

Los resultados indican que la trayectoria laboral de los participantes se caracteriza por trabajos precarios a tiempo completo y con despido del último o penúltimo empleo. La tradicional división sexual del trabajo en los participantes y sus parejas se reconfigura. Su condición de desempleo y pérdida del rol productivo proveedor, posibilita que participen en labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), liberando a las mujeres de la doble jornada de trabajo. El que ellas laboren las posiciona como jefas de familia, situando a los hombres en subordinación económica y toma de decisiones en el gasto y administración de dinero. Ellos, reciben críticas por amigos y familiares sobre su masculinidad debido al incumplimiento del rol productivo y les presentan a la migración como opción para retornar a su rol. El trabajo remunerado les significa reconocimiento social e identidad masculina. La carencia laboral les representa inseguridad económica y experiencias emocionales como: ira, impotencia, tristeza, enojo y vergüenza. Buscan redes de apoyo para actividades académicas de sus hijos (as) y las solicitan únicamente a las mujeres.

La reestructuración de la división sexual del trabajo permite analizar las nuevas relaciones de poder en ambos sexos; aunque la condición de desempleo de los participantes puede ser temporal o permanente.



## CAPÍTULO I

### 1.1 Planteamiento del problema

Por roles de género se entiende que son características sociales asignadas a hombres y mujeres, las cuales permiten diferenciar las normas de comportamientos, valores y actividades de ambos sexos (Herrera, 2000). En este sentido, las sociedades le asignan tradicionalmente al sujeto tareas disímiles; es decir, a la mujer se le atribuye el rol reproductivo ocupando el ámbito privado, en contraste con el hombre el cual cumple el papel productivo perteneciente a lo público. Ambos son resultado de una construcción sociocultural, dado que, estos se edifican a partir de los estereotipos que se transmiten en la educación, pues, se aprenden creencias en torno a las actividades que son más apropiadas para ambos y la manera en la que se espera socialmente que se ejecuten y se comporten en su vida cotidiana, ya sea desde el ámbito educativo, laboral, emocional y/o afectivo (Aguilar et al., 2013).

Así pues, los contextos educativos, laborales y/o afectivos, se ven divididos en ambos sexos gracias a los estereotipos que desencadenan una segmentación en las actividades que realizan; sin embargo, se ahonda en la división sexual del trabajo (DST) que alude a la práctica que:

... definió tanto los roles económicos como los espacios sociales que correspondían a cada género, esta estructura se constituyó en el principal emblema del poder masculino. Puesto que dicha asignación en la estructura económica determinó que a la mujer se le confinara en el espacio privado mientras, al hombre se le asignaba el espacio público, a la mujer el trabajo no remunerado y al hombre el remunerado (Montesinos, 2007, p. 185-186).

Por lo tanto, esta asignación de responsabilidades y/o tareas que va en función de lo sociocultural, genera instauración a determinados lugares en hombres y mujeres y que simultáneamente van prescribiendo jerarquías y prácticas a los mismos, debido a que, al hombre se le atribuye la característica de proveedor y el elemento de la familia para garantizar los ingresos económicos, lo cual es vía fundamental para establecer poder sobre la mujer (Escot et al., 2009).

Sin embargo, según Amador y Monreal (2010) en las sociedades occidentales la creación sociocultural de códigos de comportamiento se comienza a deconstruir a partir de la igualdad de género; es decir, los roles de género en cuanto a la división sexual del trabajo socialmente asignado y esperado se han modificado. Lo que lleva a que ambos géneros participen en las actividades remuneradas, o que parte de los varones se encuentren inmersos dentro del rol reproductivo de cuidado y las mujeres en el papel productivo proveedor.

En este sentido, y de acuerdo a Burín (2007) esta fisura de la división sexual del trabajo origina en el hombre precariedad laboral<sup>1</sup>, y lo lleva a experimentar una crisis en su masculinidad, pues se ve afectada su identidad. De acuerdo a investigaciones del mismo autor resulta ser que lo que le produce identidad al hombre es el trabajo y al cambiarse los roles el varón pierde identidad y se ve herida su masculinidad.

Montesinos (2007) menciona que la incursión de las mujeres en el espacio público, les va a generar cierta autonomía. Pero también, va a fisurar la DST “pues su identidad, dependiente del rol económico y del espacio que ocupaba, determina la erosión de la familia

---

<sup>1</sup> “Formas en que se expresa la mayor subordinación del trabajo al capital y las posibilidades objetivadas de su mayor explotación” (Salvia y Tissera, 2002).

nuclear que gira en torno a los papeles asignados culturalmente a hombres y mujeres” (p.187).

También, es preciso decir que la participación laboral de la mujer le genera cierta crisis, pues el hombre y la mujer son dos miembros del núcleo familiar con obligaciones y responsabilidades en torno a la familia. Aunque, es puntual mencionar que las mujeres son el colectivo al cual afecta en mayor medida el poder conciliar las obligaciones familiares y de trabajo, ya que, tras su incorporación al mundo laboral asumen una doble jornada de actividades (Sabater, 2014). También, el mismo autor argumenta que:

La mujer presenta un proceso de adaptación de una nueva estructura familiar sometida por el peso del alargamiento de la esperanza de vida, las presiones domésticas en las que el hombre presenta una tarea auxiliar que no libera a la mujer de su papel de cuidadora del hogar, y las tensiones laborales de contratos con salarios inferiores, jornadas parciales y la presión de los tiempos para implementar la doble jornada laboral y doméstica. A ello hay que sumar que la mujer se ha movilizado y, ante situaciones sobrevenidas de desempleo del cónyuge, se ha inscrito en la búsqueda activa de empleo como población activa (p.193-194).

También, desde los años 60 ha ido cambiando el ámbito social y por ende debilitando la división sexual del trabajo, pues existen elementos que provocan la incorporación de la mujer al campo laboral. En primer lugar, el nivel educativo se ha ido igualando entre hombres y mujeres. El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina, y el derecho a recibir un pago justo. De igual forma, aunque con menor intensidad, la incursión de la mujer al trabajo remunerado ha ido de manera simultánea con la

participación de los hombres en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos (Escot et al., 2009).

Algunos factores de tipo sociodemográfico que originan la inclusión laboral en las mujeres son “la disminución de la fecundidad, el incremento en la edad a la unión y al primer hijo y la incidencia de las separaciones y divorcios” (Rendón y Salas, 1996; García, 2001; Tuirán, 2002; Ariza y De Oliveira, 2004 citados por Pérez-Baleón, 2012, p. 216-217). Sin embargo, a pesar de que existen leyes antidiscriminación y un aumento de la participación de las mujeres en el mundo laboral en las últimas décadas, el hombre sigue predominando en este y la mujer en el doméstico (Agut y Martín, 2007). También, son ellas las que viven más violencia en el espacio público, pues presentan mayor segregación ocupacional, se les obstaculizan las oportunidades para ascender de puesto y aún existen brechas salariales entre ambos géneros en los sectores de actividades (Aldaz y Eguía, 2016).

En este sentido, de acuerdo a las cifras obtenidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019) en el segundo trimestre del mismo año se percibe que la población ocupada que no recibe remuneración en Hidalgo predomina en las mujeres, pues se arroja un total de 50,152 personas, en contraste con 21,205 varones que no reciben algún salario.

También, es importante aclarar que existe mayor participación laboral de los hombres en la industria manufacturera en Hidalgo con un total de 127,858 varones y con un mínimo de 89,871 mujeres que participan en este sector de actividad económica (INEGI, 2019). Sin embargo, en el municipio de Zempoala, Hidalgo, ubicado al sur del Estado y que forma parte de la Zona Metropolitana del Valle de México (Flores et al., 2012 citado por Cano et al., 2016). Existe un grupo de hombres y mujeres de Zempoala, Hidalgo donde la división sexual

del trabajo es diferente. Las mujeres salen al espacio público, en específico al establecimiento maquilador<sup>2</sup> de este municipio y parte de los hombres se instauran en el espacio privado.

También, cabe mencionar que las primeras Industrias Maquiladoras llegaron a la zona norte de México en específico a Ciudad Juárez a mediados de los años sesenta. Al respecto se han realizado investigaciones en las estructuras familiares juarenses, los resultados que se han obtenido es que con el establecimiento de la industria además de originar fuerzas coercitivas en sus trabajadoras y feminicidios en la ciudad fronteriza, provocó en parte una reestructuración en el espacio familiar en torno a la división sexual del trabajo en estas familias. Las mujeres al inmiscuirse en el espacio maquilador se ausentaban del hogar, conseguían en parte independencia económica y adoptaban el rol productivo; por lo que, las parejas de las trabajadoras realizaban las actividades domésticas y el cuidado de los hijos adoptando el rol reproductivo. Por lo tanto, los cambios en las prácticas de reproducción son el paso de hogares nucleares a diversas formas de organización de los mismos. En algunos casos, el trabajo doméstico pasa de ser realizado por las mujeres a una negociación, en el que algunas tareas las realizan los hombres (Pequeño, 2015, p. 35).

Como se ha mencionado ambos sexos se han visto afectados por la modificación de la división sexual del trabajo, pues tanto el varón como la mujer ante esta deconstrucción manifiestan diferentes realidades al conciliar con los nuevos papeles a desempeñar. No obstante, este estudio se centra en comprender la situación que experimentan los hombres al

---

<sup>2</sup>... unidad económica que realiza una parte de la producción de un artículo, por lo regular de ensamblado, la cual se encuentra en territorio nacional y que mediante un contrato se compromete con una empresa matriz, ubicada en el extranjero, a realizar un proceso industrial o de servicio destinado a transformar, elaborar o reparar mercancías de procedencia extranjera, para lo cual importa temporalmente partes, piezas y componentes, los cuales una vez transformados son exportados (Pequeño, 2015, p.24).

formar parte del espacio reproductivo. Por lo anterior, en la presente investigación se pretende conocer ¿Cómo es la organización de la división sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo?

## **1.2 Preguntas de investigación**

### **Pregunta general**

¿Cómo es la organización de la división sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo?

### **Preguntas específicas**

1. ¿Cómo se reparten y toman decisiones las parejas en torno a las labores del cuidado de los (as) hijos (as)?
2. ¿Cómo se reparten y toman decisiones las parejas en torno a las labores del hogar?
3. ¿Cómo son las aportaciones monetarias y las decisiones en torno al dinero que presentan las parejas?
4. ¿Cómo configuran los hombres la identidad masculina con relación al trabajo remunerado?

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la organización de la división sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo.

## **Objetivos específicos**

1. Identificar en las parejas la división y toma de decisiones en torno a las labores de cuidado de los (as) hijos (as).
2. Identificar en las parejas la división y toma de decisiones en torno a las labores del hogar.
3. Distinguir las aportaciones monetarias y decisiones de las parejas en torno al dinero.
4. Reconocer la configuración de la identidad masculina con relación al trabajo remunerado.

## **1.4 Hipótesis**

### **Hipótesis de investigación**

Se presentan modificaciones en la organización de la división sexual del trabajo (en la repartición y toma de decisiones en labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), aportaciones monetarias y toma de decisiones sobre el dinero) entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo.

### **Hipótesis nula**

No se presentan modificaciones en la organización de la división sexual del trabajo (en la repartición y toma de decisiones en labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), aportaciones monetarias y toma de decisiones sobre el dinero) entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo.

## **1.5 Justificación**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018) registra que en el mundo existen 3, 305, 337 personas de 15 años en adelante en edad de laborar, equivalente a una tasa de ocupación del 58.4%. Así pues, 2, 022, 046 son hombres trabajando lo que refleja una

tasa de participación laboral del 71.4%, mientras que 1, 283, 291 mujeres trabajan, equivalente al 45.3% de la tasa de participación. Por lo tanto, aunque la mujer tenga mayor acceso a la educación y al campo laboral, las estadísticas reflejan que existe el dominio del hombre en cuanto a la participación laboral a nivel mundial.

Por su parte, en México en el 2018 se registraron un total de 56, 972 personas de más de 15 años en edad de laborar, de los cuales 36, 311 hombres trabajan lo cual equivale a una tasa de 76.3%, es decir mayor a la de las mujeres, puesto que, solo trabajan 20, 660, reflejando una tasa de participación pública de 42.3% (OIT, 2018). Así pues, en relación a los hombres y mujeres que se encuentran laborando en México de acuerdo a la OIT (2018) se estima que existen 25, 875 hombres de 25 a 54 años de edad trabajando. Por lo que, solo 15, 545 mujeres en México de entre 25 y 54 años de edad tienen participación laboral. En este sentido, cabe señalar que México refleja avances persistentes en cuanto a la equidad laboral; sin embargo, junto a estos avances siguen existiendo grandes rezagos laborales, visto que, México es un país que aun presenta retos en materia de igualdad de género.

Por su parte, INEGI (2019) manifiesta que en México hay un total de 2, 014, 496 personas que no laboran en ningún sector económico lo que representa una tasa de desocupación del 3.5% en la población. Así mismo, de ese total de personas 1, 220, 389 son hombres sin laborar igual a una tasa del 3.5 %, mientras que solo 794, 107 personas son mujeres sin participación pública con una tasa del 3.6%. Por lo tanto, aunque los hombres tienen mayor participación en el mercado laboral, en México las estadísticas reflejan que ellos superan el porcentaje de desocupación, considerándola como el hecho de pretender tener un empleo o manifestar su disposición por obtenerlo. Ellos a pesar de esta disposición muestran una tasa de desocupación mayor a la de las mujeres.



Por otra parte, en México según INEGI (2019) hay 5, 966, 534 hombres laborando en agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, 183, 961 laboran en minería, 147, 341 en generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas, 4, 163, 571 trabajan dentro de construcción, 5, 739, 467 se desempeñan en industrias manufactureras, 1, 199, 958 se ubican en el comercio al por mayor, 3, 929, 413 en el comercio al por menor, 2, 157, 124 se ocupan en transportes, correos y almacenamiento, 271, 165 trabajan dentro de información en medios masivos, 251, 814 se encuentran laborando en servicios financieros y de seguros, 210, 491 en servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes. En servicios profesionales, científicos y técnicos se desempeñan 853, 552, en corporativos laboran 34, 952, en servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos hay 954, 464, en servicios educativos se encuentran 993, 195 hombres, en servicios de salud y de asistencia social trabajan 537, 303, en servicios de esparcimiento, culturales y deportivos participan laboralmente 352, 833, en servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas incursionan 1, 795, 312, en otros servicios, excepto actividades gubernamentales 2, 310, 678 y en actividades gubernamentales y de organismos internacionales trabajan 1, 366, 513 hombres. A diferencia de las mujeres, quienes 764, 732 participan laboralmente en actividades de agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, 24, 889 se ocupan en minería, 39, 855 laboran en generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas, 169, 555 son trabajadoras en construcción, 3, 412, 987 trabajan en industrias manufactureras, 413, 877 se desempeñan en el comercio al por mayor, 5, 138, 493 en el comercio al por menor, 223, 984 trabajan en transportes, correo y almacenamiento, 119, 995 incursionan dentro de información en medios masivos, 277, 537 se ocupan en servicios financieros y de seguros, 124, 173 en servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes, 544, 578 en servicios profesionales, científicos y técnicos, 32, 481 están trabajando en

corporativos, 592, 950 se ubican en servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos, 1, 671, 452 son trabajadoras de servicios educativos, 1. 104, 407 están desempeñándose en servicios de salud y de asistencia social, 120, 336 en servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, 2, 621, 688 en servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas, 3, 041, 731 trabajan en otros servicios, excepto actividades gubernamentales y 947, 621 en actividades gubernamentales y de organismos internacionales (INEGI, 2019). Las cifras muestran que los hombres tienen mayor participación laboral que las mujeres en la mayoría de las actividades económicas existentes en México. Pues, se observa que de las veinte actividades económicas existentes en México 14 son predominadas por el hombre y solo 6 por mujeres. Las actividades económicas en las que se ubican los hombres refieren a: agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, minería, generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas, construcción, industrias manufactureras, comercio al por mayor, transportes, correo y almacenamiento, información en medios masivos, servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes, servicios profesionales, científicos y técnicos, corporativos, servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos, servicios de esparcimiento, culturales y deportivos y por último, actividades gubernamentales y de organismos internacionales. Mientras que las 6 actividades económicas en las que mayor participación laboral tienen las mujeres son: servicios financieros y de seguros, servicios educativos, servicios de salud y de asistencia social, servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas, comercio al por menor, finalizando con otros servicios, excepto actividades gubernamentales.

Por otro lado, en Hidalgo se registró un total de 1, 296,808 personas ocupadas en el espacio público, equivalente a una tasa de participación laboral de 59.8%, de los cuales 771,796 personas ocupadas son hombres, a diferencia de 525, 012 mujeres que se encuentran

trabajando en Hidalgo. Por lo que, la situación de inserción laboral en hombres y mujeres es similar a nivel internacional, es decir, también en Hidalgo el porcentaje de participación laboral en hombres es mayor que en mujeres (INEGI, 2019).

Más aún, se muestra que 36, 272 personas en el mismo Estado no laboran en ningún sector, lo que refleja una tasa del 2.7% de desocupación. Ubicándose 20, 705 hombres sin laborar y 15, 567 mujeres en la misma situación (INEGI, 2019). Si bien, los datos reflejan que en Hidalgo también predomina la participación del varón en el mundo laboral, sin embargo, la tasa de desocupación en hombres y mujeres es similar a la que se cumple a nivel nacional; es decir, las mujeres que muestran disposición por buscar u obtener trabajo lo encuentran con mayor facilidad que los hombres.

Por otra parte, los hombres en Hidalgo se distribuyen en actividades económicas de la siguiente manera: 66, 753 varones de entre 45 a 64 años de edad trabajan en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, 2, 757 en la industria extractiva y de la electricidad, 20, 826 en la industria manufacturera, 14,668 en construcciones, 19, 242 en comercio, 4, 828 laboran en restaurantes, 7, 272 en transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, 3, 253 en servicios profesionales, financieros y corporativos, 15, 023 en servicios sociales, 7, 061 en servicios diversos y 7, 236 en gobierno y organismos internacionales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), 2019).

De acuerdo a la STPS (2019) 19, 234 mujeres en Hidalgo de 25 a 44 años de edad laboran en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, así pues, en la industria extractiva y de la electricidad se ubican 154 mujeres, en la industria manufacturera 30, 811, en construcción 1, 544, dentro del comercio 36, 671, mientras que 15, 455 laboran en restaurantes, 1, 009 en transportes, comunicaciones, correo, y almacenamiento, 4, 339 trabajan en servicios profesionales, financieros y corporativos, 36, 316 participan en servicios

sociales, 28, 158 en servicios diversos, y 10, 186 en el gobierno y organismos internacionales. En este sentido, de las 11 actividades económicas que hay en Hidalgo 7 son predominadas por la participación laboral de la mujer de entre 25 y 44 años de edad predominando en mayor medida en el comercio, en restaurant, en servicios profesionales, financieros y corporativos, en servicios sociales, servicios diversos, en gobierno y organismos internacionales y por último en la industria manufacturera, mientras que solo 4 actividades económicas en Hidalgo como lo es agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, industria extractiva y de la electricidad, construcción y transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento son predominadas por el hombre de entre 45 a 64 años de edad. No obstante, es preciso resaltar que, en el grupo de 25 a 44 años de edad, la ocupación por parte de las mujeres en la industria manufacturera en Hidalgo es predominante.

De ahí la importancia de este estudio, ya que analiza cómo es la organización de la división sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo. Si bien, Zempoala, Hidalgo es un poblado de 45, 382 habitantes, existe un grupo de mujeres que se encuentran en el espacio público en la industria manufacturera específicamente en una maquiladora del municipio, cuyas parejas hombres se concentran en el espacio privado. Así mismo, tradicionalmente las labores públicas son llevadas a cabo por los hombres y las privadas por las mujeres; por lo que, se considera que la presente investigación es pertinente, dado que los datos del estudio darán pauta a la psicología para ampliar el conocimiento que ya se tiene sobre la división sexual de trabajo., pues es sabido que un contexto o comunidad es disímil a otro y los factores sociales que pueden influir para que se presenten los fenómenos dentro de un espacio tal vez no sean los mismos en el otro por cuestiones de cultura, pues de acuerdo a Geertz (1973):

Comprender la cultura de un pueblo supone captar su carácter normal sin reducir su particularidad. Las descripciones de la cultura deben realizarse atendiendo a los valores que imaginamos los diferentes pueblos asignan a las cosas, atendiendo a las fórmulas que ellos usan para definir lo que les sucede (p.14).

Los resultados extraídos a través de esta investigación sirven para ampliar el conocimiento sobre los roles de género en la división sexual del trabajo, así como la equidad de género en cuanto a las oportunidades laborales. Del mismo modo, es de utilidad en el campo de la psicología organizacional, pues el indagar en aspectos como la división sexual del trabajo en el entorno privado, da pauta para posibilitar el hecho de mermar las desigualdades en torno al cuidado de los hijos, la distribución de las labores del hogar y la toma de decisiones monetarias en las parejas; así como identificar el impacto de la división sexual del trabajo en las posibilidades de integración en el campo laboral de estos hombres y mujeres.

## **1.6 Marco contextual**

La presente investigación se llevó a cabo en el municipio Zempoala, Hidalgo, el cual está ubicado al sur del Estado y “colinda al norte con los municipios de Pachuca de Soto y Epazoyucan, al sur con Tlanalapa y el Edo. de México, al este con Singuilucan y al oeste con Zapotlán de Juárez y la villa de Tezontepec” (Garibay, 2011, p. 11).

A su vez, el nombre de Zempoala alude a “lugar de veintes: cempoalli; veinte, lan; lugar” (Garibay, 2011, p. 11). El clima en el municipio tiende a ser templado-frío, con un periodo de lluvias de junio a septiembre registrándose una temperatura anual de 14.3°C. La comunidad cuenta con aljibes, jagüeyes, pozos de agua, un río llamado Papalote y tres presas: la Presa Enciso, Presa de San José y Presa de Arcos, las cuales frecuentemente son utilizadas

para dar de beber al ganado o regar terrenos de la comunidad. La flora está constituida por cactus, arbustos leñosos y árbol de capulín, mientras que en la fauna se encuentran diversas especies de animales mamíferos como: roedores de campo, ardillas, conejos, zorrillos, tuzas, hurones, liebres, gatos montés y venados (Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, (INAFED), 2010).

En cuanto a sus atractivos culturales y turísticos se encuentran la Parroquia y Exconvento de Todos Santos, construida de 1570 a 1585, el monumento de la piedra lavada que tiene la función de marcar límite y territorio en la comunidad, y el museo comunitario de Tonatiuh. Los habitantes, suelen festejar el día de muertos, celebran a la Virgen María y la Semana Santa<sup>3</sup>. También, se acompañan de la comida típica del lugar como: gusanos de maguey, barbacoa, tamales, mixiote, escamoles, chinicuiles, flores de palma, quiote o flor de maguey. Considerados alimentos tradicionales del municipio (INAFED, 2010).

Por otro lado, en el año 2015 se registró un total de 12, 516 viviendas ocupadas y 45, 382 ocupantes de las viviendas, lo que equivale al total de habitantes en Zempoala, de los cuales 23, 397 pertenecen al género femenino, mientras que solo 21, 985 al masculino. Sin embargo, aunque exista mayor población femenina en el municipio, la jefatura de las viviendas están caracterizadas en mayor medida por la población masculina con un total de 33, 375 hombres jefes de familia, con respecto a solo 12, 007 mujeres en esta condición familiar (INEGI, 2015).

También, la población económicamente activa que se registró en Zempoala, Hidalgo fue de 17, 269 personas. De las cuales el 7.26 % trabaja en el sector de actividad económica primario que comprende: agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza, el 33.91% en el

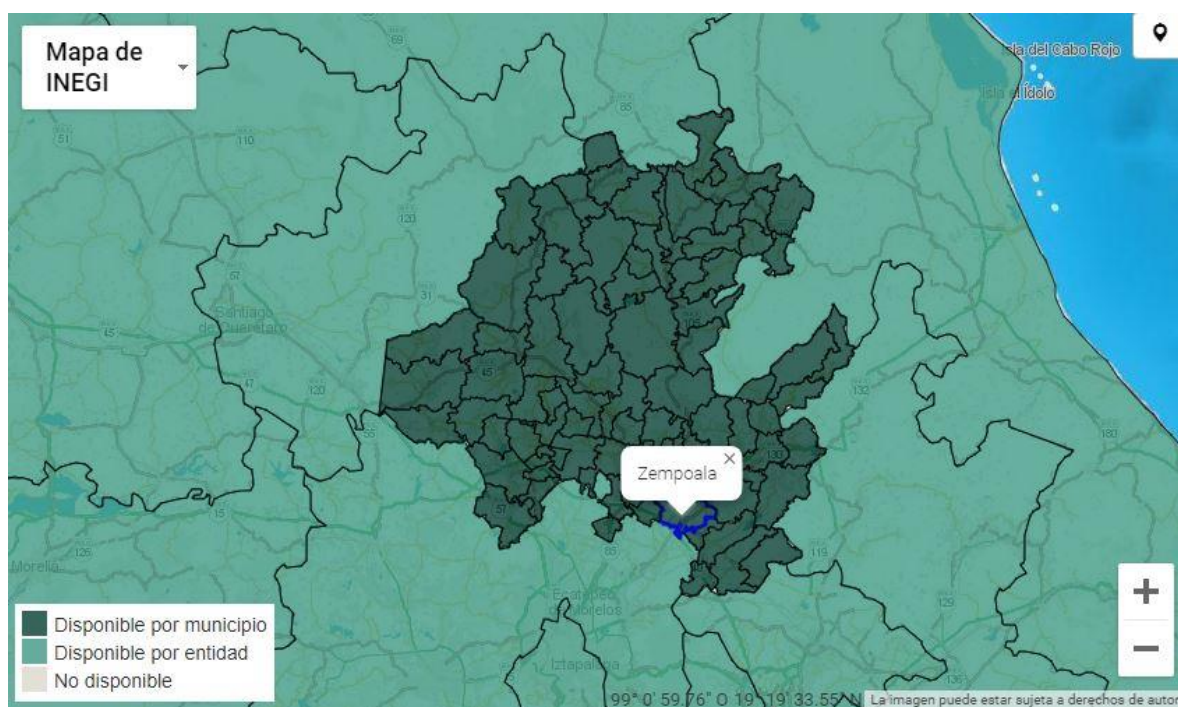
---

<sup>3</sup> “...conmemoración cristiana de la pasión, muerte y resurrección de Jesucristo y constituye dentro del año, para los creyentes católicos, un período de especial significatividad” (Alonso et al., p. 9).

secundario que incluye minería, extracción de petróleo y gas, industria manufacturera, electricidad, agua y construcción, el 15.32% corresponde al comercio y el 41.83% a servicios referentes a transporte, gobierno y otros servicios (INEGI, 2015).

A su vez, se muestra que en el municipio la tasa de asistencia escolar en la población de 3 y más años de edad, es menor en las mujeres y mayor en los hombres. Ellas alcanzan una tasa de asistencia escolar de solo el 49.05%, por tanto, los hombres reflejan una tasa del 50.95% mayor a la de las mujeres (INEGI, 2015).

### Mapa municipal Zempoala, Hidalgo, México.



**Fuente:** (INEGI, 2019).

El inicio de la industria maquiladora en México tuvo inicio en los años 60'. Este desarrollo industrial se extendió no solo a nivel nacional sino también regional. El Estado de Hidalgo fue uno de los principales Estados en los que se instalaron maquiladoras provocando la creación de nuevos empleos en esta entidad (Duana, 2010). Así, “el Estado de Hidalgo

destaca, a nivel nacional, en la maquila de prendas, algunas de ellas de exportación” (Hernández, 2019).



## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1 División del trabajo

La administración es una de las actividades humanas más importantes y es inherente a cualquier grupo social, es el esfuerzo de éste para lograr un fin con la mayor eficiencia (Münch, 2009). Para Fayol (1987) la administración es un proceso que no es exclusivo de los jefes o empresas. Sino que, es una función que también se establece en otros ámbitos “se reparte, como las otras funciones esenciales, entre la cabeza y los miembros del cuerpo social” (p. 10). El buen desarrollo y funcionamiento de un espacio, ya sea, empresa, familia, escuela o grupo de pares, va a depender de un cierto número de condiciones a las cuales se les da el nombre de principios o leyes de la administración.

Fayol (1987) establece catorce principios y los denomina Principios Generales de la Administración: I. División del trabajo. II. Autoridad, III. Disciplina, IV. Unidad de mando, V. Unidad de dirección, VI. Subordinación de los intereses particulares al interés general, VII. Remuneración, VIII. Centralización, IX. Jerarquía, X. Orden, XI. Equidad, XII. Estabilidad del personal, XIII. Iniciativa y XIV. Unión del personal. Sin embargo, el contexto del estudio da pauta para hablar únicamente sobre el principio, división del trabajo, que es aquel que se establece de manera natural en cualquier espacio u organización rodeada de animales o individuos. Cada órgano, individuo, animal u objeto tiene su propia función, producto de una división de tareas, la cual tiene como finalidad producir más y mejor, es decir, aumentar la productividad; “este principio, permite reducir el número de objetos sobre los cuales debe aplicarse la atención y el esfuerzo [...] se reconoce que es el mejor medio de obtener el máximo provecho de los individuos y de las colectividades” (Fayol, 1987, p. 24).

El mismo autor sostiene que cualquier teoría válida de la administración no puede limitarse únicamente a los negocios o a las empresas, sino que deber ser igualmente aplicable a todas las maneras de esfuerzo humano. Además, puntualiza que los principios son flexibles y se pueden adaptar a las diversas situaciones y necesidades para digerirlas mejor (Espinoza, 2009). Por lo tanto, este principio aplica al ámbito familiar, pues al dividirse las tareas en privadas/públicas o reproductivas/productivas, la productividad y organización al interior del hogar en términos económicos y de cuidado de los (as) hijos (as) puede ser más efectiva, sin embargo, es importante atender a las condiciones de desigualdad de género que esto puede implicar.

## **2.2 División sexual del trabajo e identidad de género**

Gayle Rubin (1975/1996) plantea que el sistema sexo-género se caracteriza por que el sexo biológico y la procreación son intervenidos por la sociedad para producir la identidad de género, la cual, se conforma por relaciones sociales que organizan la opresión de las mujeres. Establece que en las diferencias sexuales que se conforman en la sociedad se detona la posición de las mujeres en la economía como objetos de intercambio y no como sujetos capaces de tomar decisiones sobre sí mismas. De igual manera, la división del trabajo por sexos va en contra de la igualdad entre las mujeres y los hombres, pues genera categorías que se excluyen en función a sobrevalorar las diferencias biológicas.

La identidad es atribuida socialmente, en el caso de los hombres se manifiesta en prácticas que corresponden al espacio público, lo que implica el trabajo en el exterior, contrario al trabajo doméstico que se adjudica a la identidad femenina, lo que incluye trabajos “privados y ocultos, prácticamente invisibles o vergonzosos, como el cuidado de los niños [...]; los más sucios, los más monótonos y los más humildes, [...] relegadas a las preocupaciones vulgares de la gestión cotidiana de la economía doméstica” (Bourdieu, 1999,

p.25). Por lo tanto, la identidad femenina se encuentra infravalorada, y se establece como opuesto a ello, la identidad masculina, de modo que, los hombres tienen una posición de mayor reconocimiento social.

La división sexual del trabajo se establece en las actividades de producción y reproducción (biológica y social), así pues, las actividades productivas son las que se consideran trabajo, por lo tanto, las que socialmente se atribuyen a los hombres. Así, un punto central de subordinación de las mujeres es su exclusión del trabajo, situación que se estableció después de la revolución industrial, donde se generó una separación entre el trabajo y la casa. Las mujeres al no recibir un pago por el trabajo doméstico experimentan como consecuencia el que este sea desvalorizado (Bourdieu, 1999).

La sociedad ha instaurado estereotipos como configuraciones o conjunto de creencias que a su vez van generando roles de género como constructo sociocultural, apropiando la feminidad para ellas y la masculinidad para ellos, constituyendo de esta manera qué papeles deben desempeñar tanto hombres como mujeres en función del sexo biológico al que pertenecen (Aguilar et al., 2013). Sin embargo, Simone de Beauvoir (1949/2013) menciona que en el mundo no debe existir ningún destino biológico, psicológico o económico que decrete el rol que un individuo desempeñe dentro de la sociedad.

Aun así, ante esta conjetura la estructura tradicional sigue arraigada en su gran mayoría a los seres humanos. Es decir, a los hombres se les asigna el rol productivo/proveedor educándolos como personas que deberán proteger y proveer el hogar y a las mujeres el rol reproductivo de cuidado, enseñándoles las labores domésticas, la educación y el cuidado de los (as) hijos (as), de esta forma se segmentan de manera social las labores para ambos sexos que posteriormente deberán conciliar (Aguilar, et. al, 2013).

Así pues, de esta distribución de tareas se desencadena la división sexual del trabajo que es “categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros” (INMUJERES, 2007).

Sin embargo, López (2016) señala que las expresiones de los movimientos feministas han generado en parte la incursión de la mujer en la matriz pública. También, Tena (2007) afirma algo similar, pues considera que:

... el consecuente aumento del riesgo de pérdida de empleo, su pérdida real o su disminución, representan un obstáculo para el desempeño exitoso de las funciones masculinas asignadas socialmente. Lo anterior aunado a las propias luchas feministas, se refleja en una cada vez mayor incursión de las mujeres en los centros laborales (p. 362-363).

No obstante, esta reestructuración ha provocado una concepción diferente de los códigos tradicionales de comportamiento, posibilitando en parte una equitativa organización y distribución de tareas domésticas y laborales para mujeres y hombres (Aguilar, et. al, 2013).

En este sentido, ante esta nueva organización y conciliación de labores respecto al rol productivo y reproductivo, ambos sexos atraviesan por un giro de creencias, pues las mujeres reflejan cierta renuncia al apoyo económico masculino y llevan una doble jornada de trabajo y los hombres deberán mostrar en mayor medida su afecto, compartir las labores del hogar y de cuidado y bajar el estatus de poder que la sociedad les ha asignado (Aguilar, et. al, 2013).

Por otro lado, Romero (2017) menciona que el significado de trabajo ha tenido una configuración histórica, dado que, se analiza su concepción desde la antigüedad,

específicamente en la época grecorromana hasta la década de los años setenta del siglo XX. La autora señala que en la época grecorromana el trabajo tenía una concepción diferente a la que se tiene actualmente, pues este se consideraba como una actividad corruptora, degradante y de castigo que solo los esclavos debían realizar. Sin embargo, en los inicios de la época moderna el trabajo asume un papel diferente, ya que, se aborda desde la perspectiva económica y psicológica. Esta deconstrucción del concepto en la época moderna, da como resultado que en el trabajo se considere la igualdad entre las personas que realicen una actividad; no obstante, también lo llegan a definir como “una actividad clave para la autonomía del individuo, más allá de ser un bien colectivo” (p. 122). Además, de que se menciona que desde los inicios de la Edad Moderna se considera que el trabajo permite a las personas que lo realizan interactuar con sus semejantes y estar dentro del modelo económico de la época moderna que es el capitalismo y para estar inmerso en este modelo era necesario una forma de trabajo, el cual fue denominado empleo, ocupando el espacio público que llegó a ser la forma de trabajo más importante e imprescindible.

García y García (2000, citado por Anzorena, 2008) argumenta que “sólo es considerado trabajo valioso aquel que aporta al crecimiento económico a través de la “producción de cosas útiles” con “valor de cambio” (p. 7). Por lo anterior, se puede decir que el capitalismo da como noción de trabajo al hecho de participar en el ámbito público de producción que permite aumentar la economía, invisibilizando de esta manera al ámbito doméstico. A su vez, Gorz (1991, citado por Anzorena, 2008) señala que:

... la noción de trabajo tal cual la entendemos hoy es un invento del capitalismo industrial, momento desde el cual se entiende como trabajo una actividad fundamentalmente diferente de las actividades de subsistencia, de reproducción y de atención y cuidados en el ámbito doméstico y todo esto no tanto porque el “trabajo”

es una actividad remunerada, cuanto porque se da en el espacio público, dentro del cual aparece como una prestación mensurable, canjeable e intercambiable: como una prestación que posee un valor de uso para los otros y no sólo para los miembros de la comunidad doméstica que la realizan; para los otros en general, sin restricción ni limitaciones y no para tal o tal otra persona privada o particular (p. 7).

Así pues, Jahoda (1987) plantea que el empleo como forma de trabajo es una vía para adaptarse a la realidad del modelo económico; es decir, a la identidad <sup>4</sup>y los roles de género. También, Anzorena (2008) menciona que “en la “realidad” se percibe que el mundo del trabajo es el mundo masculino, y el mundo de lo doméstico de las mujeres” (p.9). Dicho lo anterior, se argumenta que el capitalismo fue un elemento fundamental en el hecho de promover las características de lo que hoy en día es considerado el trabajo para que de manera simultánea hombres y mujeres aprendan sus propios roles de género e identidad.

A su vez, la identidad es la respuesta que dan las personas al cuestionamiento ¿Quién soy yo?, que va en función de los roles que tanto hombres como mujeres desempeñan en la sociedad; es decir, lo que socialmente se espera de ellos o lo que se les ha enseñado es que cumplan el rol proveedor/trabajador, generando que el hombre tenga como sinónimo de su identidad el ser el proveedor del hogar; por tanto, la identidad de la mujer se construye en el lugar en el que se espera que se encuentre; es decir, desarrollando las labores del hogar (Capella, 2007). Por su parte, Ravazzola (2007) menciona que la caída del empleo en varones acarrea o derriba parte de la identidad masculina que es el ser el proveedor familiar.

---

<sup>4</sup> “La identidad supone un ejercicio de autorreflexión, a través del cual el individuo pondera sus capacidades y potencialidades, tiene conciencia de lo que es como persona” (Mercado y Hernández, 2010, p. 231).

Así pues, una vez modificados los roles en hombres se puede ver afectada su identidad, puesto que, al verse desempleado refleja cierta crisis masculina, dado que, estaría deconstruyendo su masculinidad, sin olvidar la pérdida de su identidad, pues los hombres han aprendido que lo que les da identidad es el trabajo remunerado para cumplir el rol proveedor familiar y por ende al verse ante el desempleo o la crisis laboral se amenaza su identidad dominante, sus relaciones sociales, su estatus, su salud física y psicológica (Capella, 2007).

A su vez, Buendía (1990) asegura que las personas que no tienen empleo presentan problemas psicológicos aún si se tiene asegurado un sustento económico por otras fuentes, ya que, el problema se encuentra en mayor medida en el hecho de no trabajar.

Así mismo, Espino (2014) argumenta que “la pérdida del empleo constituye uno de los principales factores de riesgo de aparición de problemas de salud mental tales como la ansiedad, el insomnio, la depresión y las conductas disociales y autolesivas” (p. 390). Además, el mismo autor señala que:

El desempleo puede causar, por sí mismo, la aparición de los primeros problemas de salud mental en una persona previamente sana, especialmente entre desempleados de más de 6 meses de duración, personas con educación superior y grupos minoritarios, apareciendo cuadros de tipo depresivo y de ansiedad generalizada que no habían padecido con anterioridad (p. 391).

Por su parte, Sabater (2014) argumenta que la mujer ante el desempleo de su pareja busca alguna actividad económica para el sustento del hogar, obteniendo así una pérdida de su rol reproductivo y una doble jornada de trabajo, aunado a que puede llegar a presentar

obstáculos en el ámbito público como las brechas salariales, jornadas parciales o dificultades para obtener un puesto más alto dentro de su trabajo.

### **2.2.1 Actividades económicas y género.**

Por actividad económica se entiende que es aquella que se realiza en conjunto o de manera individual con la finalidad de producir bienes o servicios a partir de la energía del individuo o de la energía que la naturaleza o la tecnología proporciona, para que posteriormente esos bienes sean intercambiados en el mercado (Partida, 2010).

A su vez, el espacio público es el escenario en donde se incorporan las actividades económicas, la participación en este espacio es predominado por el hombre, a raíz de una construcción sociocultural; es decir, a partir de las marcadas diferencias entre hombres y mujeres y el rol que les toca desempeñar socialmente a cada uno, desencadenando así la división sexual del trabajo. Así pues, las estadísticas y los estudios previos en cuanto a la participación por género en el ámbito público demuestran que los hombres tienen mayor incursión en el trabajo remunerado, dejando a la mujer con una menor participación laboral (Sosa y Román, 2015). Aunque, como sostiene Verick (2014) la participación por parte de la mujer en las actividades económicas va a variar de un país a otro, esto debido a elementos como el desarrollo económico del país, el acceso a las guarderías, las normas sociales y los niveles de educación.

Si bien, se sabe que la mujer ha tenido avances en cuanto al acceso a la educación lo cual genera que incrementen sus oportunidades de trabajo. Sin embargo, a pesar de este progreso, el hombre es el que sigue predominando en este, debido a factores como la discriminación en cuanto al ascenso de mujeres, las brechas salariales, las condiciones de



trabajo inflexibles, la ausencia de servicios como la guardería y la inadecuada organización de las labores domésticas en ausencia de la esposa (Sosa y Román, 2015).

También, Flores (2015) menciona que, en México en el 2014, la tasa de participación femenina en el espacio público sólo ha llegado al 42.2 % este porcentaje ha sido el más bajo de América Latina. A diferencia de los hombres, quienes han reportado participación laboral del 76.6%.

Para, Pagés y Piras (2010) la incursión de la mujer en el mundo laboral no solo tiene beneficios a nivel macroeconómico, sino también microeconómico, pues mencionan que el empleo femenino tiene participación directa en el crecimiento económico de sus familias, ya que aumenta los ingresos y la seguridad económica dentro del hogar.

### **2.2.2 Trayectoria laboral y género.**

Las trayectorias laborales según Roberti (2011) son definidas como una secuencia de espacios laborales ocupados por las personas a lo largo de sus vidas.

Ahora bien, Orejuela y Correa (2007) argumentan que si el individuo no tiene un suficiente o amplio capital social <sup>5</sup> y cultural se afectará la trayectoria laboral de las personas, de lo contrario al poseer un amplio capital social y cultural los efectos en la trayectoria laboral de la persona serán positivos, dado que, esto acarrea mejores posibilidades de ascenso, mejores cargos y mayores posibilidades de mantenimiento en el mundo laboral.

En este sentido, y a raíz de la división sexual del trabajo es necesario mencionar que las trayectorias laborales en hombres y mujeres llevan una marcada asimetría, debido a

---

<sup>5</sup> “...los recursos que pueden reunirse, por procuración, a través de las redes de ‘relaciones’ más o menos numerosas y ricas” (Bourdieu, 2001:16).

cuestiones de índole cultural, pues el rol social que hombres y mujeres desempeñan es disímil. En otras palabras, el hecho de que el hombre asuma el rol productivo y la mujer el reproductivo desencadena que estas últimas tengan menores posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral y por ende se presenten en su gran mayoría dificultades para la construcción de una trayectoria laboral debido al uso del tiempo que trasladan a las actividades domésticas en contraste del hombre a quien se le posiciona en el ámbito productivo teniendo mayor oportunidad de desarrollarse laboralmente (Bustos, 2017).

Así pues, como menciona Orejuela y Correa (2007) del capital social y cultural que la persona posea dependerá en gran medida su trayectoria laboral, aunado a que la edificación de las trayectorias laborales también están determinadas por condiciones de posibilidad como el capital escolar, la experiencia laboral previa acumulada, características de las ocupaciones y competencias desarrolladas.

Así mismo, no solo se observa la asimetría de género en el mercado laboral por las brechas salariales existentes, el tipo de puesto que desempeñan o la marcada dominación del hombre en el mundo laboral, sino también, bajo el tipo de contrato en el que se encuentran laborando hombres y mujeres, dado que, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014) muestra que el contrato a tiempo parcial<sup>6</sup> es la modalidad de jornada laboral en la que mayor participación tienen las mujeres reflejando un 73 %, mientras que los hombres solo muestran el 27%, lo que desencadena que las mujeres que laboran en la modalidad de tiempo parcial se vean desfavorecidas respecto de los que trabajan bajo jornada

---

<sup>6</sup> “es aquel en que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose como tal a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar” (Trillo, 2009, p. 109).

de tiempo completo, pues provoca afectación de su experiencia laboral, dificultades de ascenso, menores ingresos, y carencia de prestaciones laborales, lo que frena su trayectoria laboral, en contraste con los hombres, ya que se arroja un menor porcentaje en contratos a tiempo parcial y mayor en contratos a tiempo completo.

En este sentido, las mujeres se ven condicionadas a trabajar bajo este tipo de contrato debido a su rol socialmente asignado cuidadoras/trabajadoras del hogar, aunque en su mayoría acceden por el hecho de no encontrar empleo pues Otaegui (2014, citado por Alcañiz, 2017) argumenta:

Que las mujeres realicen un mayor número de jornadas a tiempo parcial no quiere decir que sea su voluntad, en la mayoría de los casos el motivo se debe a no encontrar un empleo a jornada completa. Sólo en un porcentaje menor de casos, el motivo aducido es el de poder conciliar mejor la vida familiar y la laboral: un 21% de las mujeres que manifiestan realizar este tipo de jornada así lo declaran, frente a un 66% que aducen estar realizando este tipo de jornada por no haber encontrado un empleo con jornada completa (p. 258 -259).

Así pues, aunque en la mayoría de los casos sea por el hecho de no encontrar un empleo a tiempo completo, las mujeres con contratación atípica, deben administrar de manera adecuada el tiempo para que además de incursionar en el campo laboral, no dejen de cumplir con las tareas domésticas y de cuidado a hijos o hijas por lo que se ven sometidas a buscar un empleo que les permita cuidar y realizar las actividades domésticas lo que genera una alteración de su trayectoria laboral, esta alteración se manifiesta cuando la mujer reduce su jornada laboral, desempeñando trabajos temporales, o modificando horarios (Alcañiz, 2012).

### 2.3 Masculinidades hegemónicas

Los hombres han sido educados de acuerdo a configuraciones y códigos de comportamiento que son considerados adecuados para su sexo, estas construcciones socioculturales se van transmitiendo de generación en generación por medio de agentes primarios como la familia, o secundarios como la escuela, la iglesia, los medios de comunicación, entre otros, que sirven como vías fundamentales para adquirir el bagaje cultural necesario para que el individuo aprenda la forma de convivir y actuar ante sus semejantes. Lo anterior, origina que los hombres internalicen un sistema normativo de conductas del deber ser y el deber hacer. En otras palabras, la connotación del “ser hombre” es cultural, pues esta edificada por ideologías, creencias y valores tradicionales que se espera que el sujeto ejecute (Mercado y Hernández, 2010).

Así mismo, se dice que la socialización secundaria que se lleva a cabo en sectores ajenos a la familia, es fundamental en el aprendizaje cultural del individuo ya previamente socializado en el grupo primario, pues conlleva a que la persona obtenga mayor conocimiento sobre los roles que debe cumplir en el contexto público y privado, pues según Berger y Luckmann (2003) “la socialización secundaria es la adquisición del conocimiento específico de "roles", estando éstos directa o indirectamente arraigados en la división del trabajo” (p.173).

Por lo anterior, en primer momento este sistema normativo de conductas fue denominado masculinidad hegemónica, que de acuerdo a Connell (1997) la define como:

... la configuración de práctica genérica que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, la que garantiza (o se toma

para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres (p. 39).

En este sentido, el hombre fue educado con valores diferentes a los de las mujeres, el “ser hombre” significa tener fuerza física, ser valiente, reprimir las emociones, no cuidar de los otros, demostrar la hombría y cumplir con el rol proveedor/trabajador, por lo que la masculinidad hegemónica es entendida como un modelo instituido que resulta ser sociohistorico y que incluye la organización social sobre las relaciones entre hombres y mujeres, así mismo, en este sistema se incorporan normas llamadas masculinidades hegemónicas que el sujeto deberá efectuar si quiere seguir detentando la condición de ser varón (Kaufman, 1995).

Por su parte, Bourdieu (1999) menciona que “ser hombre significa estar instalado por derecho propio en una situación que implica poderes” (p.301).

Por lo anterior, hegemonía según Connell (1997) no connota el hecho de poseer el dominio cultural total, sino, el esfuerzo del hombre por alcanzar y mantener ese poder de dominación que incluye privilegios y ventajas. En otras palabras, lo que realmente importa no es el poder que llega a conseguir el hombre, sino, las condiciones que debe ejecutar para que lo sustente y lo reproduzca; es decir, el poder lo mantienen a partir de la práctica de las masculinidades hegemónicas, como la fuerza física, el reprimir emociones, la competencia sexual como persona heterosexual, el trabajar y proveer a la familia de recurso económico. En cuanto a este último, Bard (2016) sostiene que el rol que tiene el padre de familia de proteger, proveer y sustentar económicamente a los integrantes de su núcleo es un mandato de los modelos de masculinidad dominantes, de no ser así, el varón se ve en riesgo de experimentar crisis masculina por posibles complicaciones en el espacio público como el desempleo. Dado que, como explica Kaufman (1995) los hombres al verse ante el desempleo

o la enfermedad están en constante lucha por convencerse a sí mismo y a los otros que son lo suficiente hombres a pesar de no tener un empleo o disponer de virilidad.

### **2.3.1 Mandatos masculinos.**

Entre los mandatos que deben cumplir los hombres se encuentra: la proveeduría, la heterosexualidad, la paternidad, la fuerza física o la caballerosidad. Así pues, a los hombres se les ha educado con estas construcciones que se constituyen en mandatos de género, los cuales se reproducen culturalmente (Mardones y Navarro, 2017).

Según Sadler (2007) los mandatos que demanda la masculinidad, a los hombres los ubica en una situación de poder. A su vez, Kaufman (1995) plantea que el poder del que disponen los hombres da como resultado que gocen de privilegios, sin embargo, no todo se centra en ello, dado que, también tienen exigencias sociales generadas por la configuración normativa de los mandatos de masculinidad, que al no ser efectuados el privilegio se transforma en sufrimiento, pues termina por ser señalado como lo femenino, como el no ser macho, en caso de que muestre empatía, comprensión, cariño, y realice el cuidado de los otros, pues se ve sometido por una constante lucha por cumplir su rol masculino y suprimir sus emociones.

También, Bourdieu (1999) argumenta que el hombre está en constante demostración de su virilidad ante los demás, a través de espacios donde se llevan a cabo ritos institucionales en los que el hombre debe mostrar su valentía, lo cual le genera pertenencia al grupo de lo viril (p.41).

Así pues, el hombre sabe que tiene privilegios y los goza, no obstante, a la vez puede pagar precios si no cumple con lo establecido, ya que, quien no se adapte al modelo de comportamiento corre el riesgo de ser nombrado como lo otro (De Martino, 2013).

Por otro lado, Bard (2016) argumenta que no todas las masculinidades se manifiestan de la misma manera, dado que, desde el punto de vista de género y clase no todos los hombres cuentan con los recursos necesarios para poder desarrollarse, pues los varones que pertenecen a contextos o sectores populares donde muchas veces viven en precarias condiciones, comparten las mismas desigualdades en materia de oportunidades de empleo, lo cual produce que muchas veces no cumplan con el ideal de los mandatos de masculinidad; es decir, ellos, muy bien conocen entre sí la dificultad de encontrar un trabajo y verse desempleado a diferencia de los hombres que están en un sector más alto denominado profesional y que muchas veces es ocupado por sujetos que suelen ser los patrones o jefes de los que pertenecen a sectores vulnerables, generando que estos últimos sufran discriminación y rechazo por parte de sus empleadores al ser explotados laboralmente o al sufrir desaprobación al ser contratados.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño de la investigación

Se trabajó bajo un enfoque cualitativo el cual (Taylor y Bodgan, 1986 citado por Rodríguez et al., 1999) señalan que es “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p.33).

También, la investigación cualitativa implica “la utilización y recogida de una gran variedad de materiales-entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas” (Rodríguez et al., 1999, p.32).

A su vez, se empleó el diseño narrativo, también denominado método biográfico o historia de vida, que pretende “mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia, lo cual se materializa en una historia de vida” (Pujadas, 1992 citado por Rodríguez et al., 1999, p. 57). Este diseño se tipifica en tres modalidades; completas, editadas y temáticas. No obstante, se trabajó bajo la dimensión temática la cual “comparte muchos rasgos de las historias de vidas completas, pero delimitan la investigación a un tema, asunto o período de la vida del sujeto, realizando una exploración a fondo del mismo” (Chárriez, 2012, p. 54). Por lo tanto, en la población de estudio solamente se averigua sobre el periodo que viven después de estar desempleados y se indaga únicamente sobre aspectos de la división sexual del trabajo que tienen los participantes en el ámbito privado.



También, se utilizó la metodología de casos múltiples la cual se emplea cuando se dispone de diferentes casos que contienen características similares entre sí y que sirven para comprender un fenómeno social (Stake, 1999).

### **3.2 Población**

El estudio se llevó a cabo en la comunidad Zempoala Hidalgo ubicado al centro del Estado de Hidalgo y que forma parte de la Zona Metropolitana de Pachuca. Los sujetos participantes en esta investigación son: 3 hombres de la misma comunidad con 45, 47 y 50 años de edad, de los cuales, dos son casados y uno vive en unión libre, mismos que se encuentran realizando actividades domésticas y de cuidado, mientras que sus parejas están inmersas en el ámbito público, laborando específicamente en una maquiladora ubicada en dicha comunidad.

Así mismo, se trabajó bajo un tipo de muestra no probabilística, la cual refiere a una muestra que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o del criterio del investigador o del que hace la muestra” (Cortes, 2012, p. 63).

Del mismo modo, el tipo de muestreo no probabilístico con el que se trabajó fue intencional o selectivo que de acuerdo a Cortes (2012) señala que este tipo de muestreo “se utiliza cuando se requieran casos que puedan ser “representativos” de la población estudiada, y aunque la información compilada sólo es válida para la muestra, permite la obtención de datos relevantes para el estudio” (p.64). En este sentido, para la presente investigación, solo participaron hombres que incursionan dentro del ámbito reproductivo, mientras que sus parejas en el productivo. Dado que en esta comunidad dicha dinámica no se presenta en un gran número de parejas o bien no se manifiesta abiertamente ante la sociedad, debido a que

en estas regiones del país predomina el ejercicio de los roles tradicionales de género, es por ello que la población de estudio únicamente se conforma por tres participantes. Sin embargo, debido a las condiciones anteriores esto se convierte en una población adecuada para realizar una investigación de corte cualitativo.

Además, estos participantes acompañan en las labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as) a sus parejas quienes trabajan en una maquiladora, lo que genera resultados distintos a los encontrados en investigaciones previas. Pues, según Scarone (2014) la situación en Sonora y Baja California es diferente a la que se vive en Zempoala, Hidalgo, pues las mujeres que trabajan en las maquiladoras de esos Estados fronterizos no tienen una pareja como red de apoyo para ayudar en las labores domésticas y de cuidado. Según el estudio de la autora, el 94% de las mujeres son madres solas con responsabilidades de hasta cuatro hijos (as), lo que genera que se ausenten por problemas de salud o educación de los menores.

### **3.3 Procedimiento de selección de la muestra**

#### **3.3.1 Criterios de inclusión.**

1. Sujetos cuyo sexo sea hombre y que se encuentren en un rango de edad de 30 a 50 años.
2. Sujetos hombres que estén inmersos dentro del rol reproductivo de labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as).
3. Sujetos hombres cuyas parejas estén inmersas en el rol productivo.

#### **3.3.2 Criterios de exclusión.**

1. Sujetos que tengan una discapacidad auditiva, motriz o del habla.
2. Sujetos, miembros de una familia que migren temporalmente para insertarse en el rol productivo y después retornen al hogar al rol reproductivo y viceversa.

### **3.3.3 Criterios de eliminación.**

1. Sujetos que no respondan la entrevista en su totalidad.

### 3.4 Características de la población

**Tabla 1**

*Características de la población entrevistada*

Edad	Sexo	Zona geográfica	Estado civil	Nivel educativo	Enfermedades	Tiempo sin trabajar	Número, sexo y edad de los hijos	Nivel educativo de su mujer	Lugar y puesto en el que trabaja su mujer
45 años	Masculino	Zempoala, Hgo	Casado	Primaria	Diabetes	9 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er hijo, 25 años, masculino</li> <li>- 2do hijo, 14 años, masculino</li> <li>- 3er hijo, 10 años, femenino</li> <li>- 4to hijo, 7 años, masculino</li> </ul>	Licenciatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maquiladora Zempoala, Hgo</li> <li>- Jefa de área (administración) y supervisora.</li> </ul>
47 años	Masculino	Zempoala, Hgo	Casado	Secundaria	Sin enfermedad	7 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er hijo, 20 años, masculino</li> <li>- 2do hijo, 11 años, femenino</li> </ul>	Secundaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maquiladora Zempoala, Hgo</li> <li>- Empleada en área de producción</li> </ul>
50 años	Masculino	Zempoala, Hgo	Unión libre	Primaria	Hipertensión arterial	10 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er hijo, 30 años, masculino</li> <li>- 2do hijo, 14 años, masculino</li> </ul>	Secundaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maquiladora Zempoala, Hgo</li> <li>- Empleada en área de producción</li> </ul>

### 3.5 Definición de variable

**Tabla 2**

*Definición de variable*

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>
Es la práctica que definió tanto los roles económicos como los espacios sociales que correspondían a cada género, esta estructura se constituyó en el principal emblema del poder masculino. Puesto que dicha asignación en la estructura económica determinó que a la mujer se le confinara en el espacio privado mientras, al hombre se le asignaba el espacio público, a la mujer el trabajo no remunerado y al hombre el remunerado (Montesinos, 2007, p. 185-186).	La variable se operacionalizó mediante una entrevista semiestructurada la cual consta de 94 preguntas abiertas. Así mismo, se establecieron 14 preguntas emergentes a fin de un posible espacio o sobra de tiempo al finalizar las primeras 94 preguntas de la guía de entrevista (ver tabla de fundamentación en anexo I).

### 3.6 Instrumentos de investigación

#### 3.6.1 Encuesta sociodemográfica.

La encuesta sociodemográfica que se aplicó previamente a la entrevista semiestructurada, consta de seis apartados los cuales son: I. Datos de identificación, II. Nivel de escolaridad, III. Ocupación, IV. Indicadores sociodemográficos, V. Salud e VI.

Información de la vivienda, mismos que permitieron recabar información general de los sujetos de estudio, de sus parejas y de sus hijos (ver encuesta sociodemográfica en anexo II).

### **3.6.2 Entrevista.**

El instrumento de recolección de datos utilizado para la presente investigación es una entrevista semiestructurada (ver guía de entrevista en anexo III). La cual se elaboró a partir de la revisión de literatura que de igual forma dio pauta para construir el marco teórico, elemento que sirvió de base para la construcción del instrumento. En el instrumento se tomó en cuenta la división sexual del trabajo como principal variable o concepto. Se establecieron cuatro dimensiones de análisis: I.- Labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), II.- Administración del dinero, III.- Trayectoria laboral y IV.- Actividades económicas.

Las categorías para la primera dimensión son: repartición de labores y toma de decisiones sobre labores del hogar, repartición y toma de decisiones sobre labores de cuidado de los (as) hijos (as), distribución en el uso del tiempo y redes de apoyo. Las categorías para la segunda dimensión son: aportaciones monetarias y decisiones en torno al dinero. Las categorías para la tercera dimensión son: antecedentes laborales y trabajo e identidad masculina. Por último, la categoría para la cuarta dimensión es: obtención de ingresos (ver tabla 3).

**Tabla 3***Variable, dimensiones y categorías del instrumento de investigación*

VARIABLE CONCEPTO	O	DIMENSIONES	CATEGORIAS
División sexual del trabajo		Labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as)	Repartición y toma de decisiones sobre labores del hogar
			Repartición y toma de decisiones sobre labores de cuidado de los (as) hijos (as)
			Distribución en el uso del tiempo
			Redes de apoyo
		Administración del dinero	Aportaciones monetarias y decisiones en torno al dinero
		Trayectoria laboral	Antecedentes laborales
			Trabajo e identidad masculina
		Actividades económicas	Obtención de ingresos

**3.7 Validación del instrumento por expertos**

Como primer paso para la validación del instrumento se acudió a la Directora de tesis quien orientó con sus comentarios y observaciones en el proceso de elaboración y validación del mismo. Las acotaciones fueron atendidas y algunas de los aspectos que se modificaron en el proceso de validación fueron los siguientes: se movió el orden de las categorías referentes a repartición de labores, toma de decisiones sobre labores, tiempo y redes de apoyo, se eliminaron y anexaron algunas preguntas, se establecieron cuatro preguntas principales en cada categoría las cuales fueron consideradas como vía para obtener información que enriqueciera a la investigación. Así mismo, en el proceso de validación se

consideró la participación de un profesor de la licenciatura en psicología como experto que tiene conocimiento en el área. De la validación del segundo experto se realizaron las siguientes observaciones: formular preguntas del ingreso económico en términos de porcentaje y modificar la redacción de algunas preguntas. Comentarios que también fueron atendidos.

### **3.8 Procedimiento**

El procedimiento que se llevó a cabo para contactar a los sujetos que forman parte de la presente investigación es el siguiente: en primer momento hubo un acercamiento a un informante clave perteneciente al municipio Zempoala, Hidalgo, el cual fue partícipe en proporcionar información relevante acerca de la organización y dinámica familiar que llevan a cabo los sujetos de investigación. Esto permitió tener un acercamiento al lugar y por ende recolectar información a través de personas que tienen mayor conocimiento sobre el fenómeno que ahí suscita.

Posteriormente, el informante permitió establecer el contacto con los participantes a quienes en un primer momento se les realizó una visita a domicilio a fin de conocerlos de manera personal e invitarlos a participar en el estudio, haciendo hincapié en que consistiría en una entrevista individual en las instalaciones de la biblioteca pública de la comunidad y con el objetivo de recabar información sobre la organización y dinámica familiar. Se les hizo saber que los datos obtenidos, solo serán utilizados para fines académicos y por ende su identidad no será develada (ver consentimiento informado en anexo IV).

En el mes de marzo del año 2020 se realizaron tres entrevistas en profundidad, cada una con una duración aproximada de 2 horas. Así mismo, se aplicó una encuesta sociodemográfica a cada participante. Los sujetos participaron de manera voluntaria y



firmaron un consentimiento informado. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas. Por último, los datos se analizaron a través del proceso de análisis de contenido, que es el:

...conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, [...] tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos (Piñuel, 2002, p.2).

El análisis de contenido se empleó en los testimonios de cada uno de los sujetos por cada una de las categorías del instrumento. En este caso, a partir de los datos obtenidos se organizaron los resultados en siete categorías de análisis: antecedentes laborales, repartición y toma de decisiones sobre labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), distribución en el uso del tiempo, redes de apoyo, administración de dinero, trabajo e identidad masculina y obtención de ingresos, dado que en ellas se identificaron semejanzas en los testimonios de los sujetos de estudio.

### **3.9 Aspectos éticos**

De acuerdo a la Sociedad Mexicana de Psicología (SMP) (2010) en el Código Ético del Psicólogo se señalan un conjunto de artículos, los cuales deben ser considerados al momento de llevar a cabo una investigación, así como también otros aspectos de ejecución del profesional como: terapias, intervenciones, entrevistas, encuestas, entre otros. Los elementos de investigación que se contemplaron para llevar a cabo el presente estudio fueron, la confidencialidad de los resultados y consentimiento informado. El primero está presente en la PARTE II. NORMAS DE CONDUCTA. Capítulo 3. De los resultados del trabajo del

psicólogo y el segundo elemento se encuentra en el Capítulo 4. De las relaciones que establece el psicólogo. De este modo, se consideraron los siguientes artículos referentes a consentimiento informado:

Artículo 118, señala que el psicólogo, en la investigación, en terapia o algunos otros procedimientos propios de su profesión va a obtener consentimiento informado de los participantes y sin influencias para que estos la otorguen. El documento deberá ser elaborado con lenguaje entendible y plasmando datos significativos que se ejecutaran en el procedimiento (SMP, 2010).

Artículo 121, el psicólogo obtendrá permiso de los sujetos de investigación, clientes, estudiantes y pacientes, para grabar de manera electrónica las sesiones o entrevistas o si el profesional lo requiere que los participantes externalicen algún dato personal (SMP, 2010).

Artículo 122, establece que el psicólogo deberá informar a los sujetos que tienen la libertad de participar o de retirarse de la investigación, así como también explicar las posibles dificultades que el sujeto puede enfrentar en el proceso, tales como: incomodidad o riesgos (SMP, 2010).

Por último, en relación a la confidencialidad de los resultados, se tomó en cuenta el Artículo 68, el cual señala que el psicólogo tiene la responsabilidad de ocultar la identidad de los sujetos de estudio para prevenir posibles daños o situaciones adversas al exponer la identidad a través de publicaciones o presentaciones científicas (SMP, 2010).

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 Antecedentes laborales

En primer momento, se indaga sobre los antecedentes laborales de los entrevistados, para que los resultados de esta categoría brinden pauta para comprender la situación actual. Se parte del pasado para conocer el tipo de trabajos y condiciones laborales que experimentaron los participantes durante su trayectoria laboral, y que posiblemente fueron elementos que contribuyeron a la inserción en su nueva realidad. Pues, el discurso que externalizan los entrevistados, lleva a conjeturar una modificación de la división sexual del trabajo originada por el desempleo, lo que los hace enfrentarse a desarrollar actividades reproductivas de cuidado de los (as) hijos (as) y de labores del hogar. En los siguientes capítulos se desarrollará esta reorganización de la división sexual del trabajo.

Al parecer los participantes tuvieron algunos trabajos de la misma actividad económica tales como: construcción, agricultura y transportes. INEGI (2019) arrojó estadísticas que muestran que, en Hidalgo, la participación de los hombres en el espacio público predomina en lo que respecta a las siguientes actividades económicas: construcción, transportes, comunicación, correo y almacenamiento, agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, industria manufacturera, extractiva y de la electricidad.

Los tres participantes tienen como antecedentes laborales una trayectoria inestable con cambios constantes de trabajos. En lo que respecta al sujeto uno y dos, ellos tienen en común haber trabajado en el campo y en construcción en algún momento de su vida laboral. Y en la situación del entrevistado dos y tres, coinciden haber laborando en el sector de transportes. Según datos obtenidos de la Encuesta Nacional Agropecuaria, INEGI (2017) en

México existen 91.42% hombres trabajando como mano de obra en las actividades agropecuarias y solo el 8.58% son mujeres. También, de acuerdo a la fecha más actualizada de la Encuesta Anual de Empresas Constructoras INEGI (2015) arroja que en el año 2014 en Hidalgo, se reflejaron 5, 804 hombres como personal ocupado remunerado dependiente de la razón social <sup>7</sup>de las empresas constructoras, mientras que solo 1, 068 personas son mujeres. INEGI (2019) muestra que, en Hidalgo, respecto a transportes, comunicación, correo y almacenamiento, existen 44, 572 hombres laborando en estas actividades económicas respecto a solo 3, 238 mujeres.

Es posible esa mayor participación de los hombres en esas actividades, porque a ellos se les ha considerado poseedores de mayor fuerza física, habilidad y rudeza que las mujeres. Tradicionalmente, el hombre tiene mayor incursión en ese tipo de trabajos que requieren de tareas y movimientos más rudos o que son considerados trabajos masculinos. Los participantes incluso antes de su desempleo, también ejercían apego al mandato de masculinidad, pues su trayectoria laboral está señalada por su desempeño en trabajos que demandan fuerza física. Herrera (2014) menciona que habitualmente, la incursión de los hombres en el espacio público está caracterizado por empleos que requieren mayor fuerza o habilidad, los cuales son categorizados como trabajos tradicionalmente masculinos como: el manejo de máquinas o herramientas pesadas o la transformación de materiales.

Pues ya, este, me junté con mi señora y ya estaba embarazada y pues ya, este, de ahí pues me puse a trabajar como pintor en una empresa de construcción. [...] [También, trabajé] en lo del campo, lo del campo y ya. [...]... le iba a ayudar a un cuate a lo del campo. [...] Sí, [mi último trabajo fue en la fábrica de metal]. (Sujeto 1).

---

<sup>7</sup> “Denominación con que se da a conocer una sociedad comercial” (INEGI, 2015. p.86).

Bueno, yo trabajé en una empresa de telas, era un centro de telas, como transportista, yo llevaba las telas, las distribuía pues a las tiendas, ya después, este, me fui al IMSS a trabajar también de lo mismo como auxiliar en la ambulancia, yo también manejaba la ambulancia, tiempo después entré a Soriana allá en Pachuca como vigilante, cuidaba todo adentro y afuera, después me fui a una empresa de construcción como soldador, ahí me enseñé a soldar, después lastimosamente dejé e trabajar un tiempo y pues al último ya fue cuando yo entré a la Coca. (Sujeto 2).

Después de lo que yo me acuerdo, entré a trabajar de chofer en los camiones que se llamaban urbanos por allá por Apan y ahí estuve trabajando un buen rato, también en Dina estuve trabajando un buen rato y tenía mi dinerito seguro para sobresalir en la semana y al mes, después me metí al campo con un primo y pues ahí también estuve un buen rato, después conocí a un muchacho allá en el campo y me invitó a trabajar a México, pero verdaderamente yo no quise irme. [...] Después de irme al campo pues según yo me iba a ir a trabajar a México, pero después ya no quise y me metí a trabajar otra vez de chofer, pero ahora en las combis que llevan a los muchachos de la UPP, de acá cerca, casi llegando a Pachuca. [...] Me fui de jardinero igual un rato. [...] El de la jardinería fue el último [trabajo que tuve]. (Sujeto 3).

Ninguno de los entrevistados evidenció haber trabajado bajo contrato a tiempo parcial durante su trayectoria laboral. Habitualmente, las mujeres son quienes más trabajan bajo este tipo de contrato, mientras que la condición contractual de los hombres es mayor a tiempo completo. Además, de que es probable que, por el rol social asignado a los hombres, el uso del tiempo se hace más flexible en ellos, pues su tiempo lo invierten mayormente en el trabajo remunerado y no en actividades domésticas y de cuidado de los (as) hijos (as), lo que les permite trabajar a tiempo completo. Otaegui (2014, citado por Alcañiz, 2017) argumenta que

parte de la población femenina se ve sometida a trabajar bajo este tipo de contrato a tiempo parcial para incursionar y equilibrar mejor la vida laboral y familiar, aunado a que esta condición contractual está relacionada con su rol de trabajadora del hogar.

Otro elemento en común es que los participantes dos y tres rolaban turnos, pues algunos días trabajaban por la mañana y otros por la tarde. Además, de que ninguno de los tres entrevistados manifestó haber sido su propio jefe en algún momento de su vida laboral; sin embargo, ahora contemplan como uno de sus planes es emprender un negocio, posiblemente para retornar a su rol productivo proveedor. “[En la fábrica de metal, al día, yo trabajaba] ocho horas. [...] Sí, [Yo trabajaba de lunes a viernes]. [...] [En la empresa de construcción trabajaba], unas ocho [horas] más o menos. [...] [Trabajaba de] lunes a viernes”. (Sujeto 1).

[En la empresa de telas en la que trabajé], pues variaba el turno, había veces que entraba a las siete de la mañana y salía a las nueve de la noche y a veces entraba a las ocho de la mañana y salía a las siete de la noche y pues iba de lunes a sábado. [...] [Como chofer de ambulancia en el IMSS, yo] trabajaba nueve horas. [...] Este, pues iba a trabajar de lunes a sábado. [...] [Como vigilante en Soriana trabajaba] ocho horas máximo, de lunes a domingo con un día de descanso, pero pues había veces que me tocaba estar en la noche, en el turno de la noche y era más tiempo y pues, este, ahí si era difícil porque pues en lo que me acostumbré a no dormir por la noche y pues sí me atarantaba porque luego, este, me cambiaban al turno de la mañana, y luego ya en la noche, y así cada veinte días o casi cada un mes, pero sí era cansado ir en la noche, en el turno de la noche. [...] En Coca Cola iba diez horas de martes a sábado. (Sujeto 2).

En Dina trabajaba de lunes a sábado o había veces que los domingos igual iba, iba por turnos a veces de seis de la mañana a cuatro de la tarde o a veces iba de cinco de la tarde a tres de la mañana. [Cuando trabajaba como chofer] todos los días, entraba yo de seis de la mañana a nueve de la noche, los domingos de nueve a cuatro. [...] [Cuando trabajaba en el campo] Ahí, iba de cinco [de la mañana] hasta la tarde, hasta las cuatro [de la tarde], pero sí eran friegas, terminaba bien cansado, iba una semana todos los días y a la otra semana solo iba seis días de martes a domingo. [...] [Cuando trabajé en la jardinería iba] de lunes a viernes, este, tenía que llegar a las ocho [de la mañana] a ponerme mi uniforme y todo y ya cuando le avanzábamos a los diseños y los jardines ya salía como a las cinco [de la tarde]. (Sujeto 3).

Parte de la trayectoria laboral de los participantes uno y dos, se caracteriza por trabajos precarios y con malas condiciones de seguridad e higiene dentro de las empresas, lo que los exponía a accidentes laborales y a riesgos en su salud. Se ha encontrado que, en México, existen condiciones de inseguridad laboral y empleos con bajos salarios, incluso en la población que posee título profesional. Si esta población se ve proclive a tener trabajos con mala seguridad laboral, las personas consideradas poco calificadas se pueden ver afectadas en mayor medida por peores condiciones (Rodríguez, 2012).

[En la fábrica de metal]... el ambiente físico [...] no era muy agradable, porque cuando me tocaba estar en el tercer turno, este, pasaba fríos porque las puertas debían estar abiertas, solo las tapaban con un hule grueso grande como cortina para que el olor de los químicos saliera, rara vez a los de pintura les daban mascarillas para los químicos que se respiraban, y a veces a nosotros no nos daban guantes o casco, fueron pocas las veces, pero aun así era peligroso andar nada más así sin protección y todo eso. (Sujeto 1).

[Las condiciones de seguridad, en la empresa de soldadura en la que trabajé] eran malas, mala iluminación, en las noches se encerraba el calor con el techo de lámina, ventilación no teníamos, pero teníamos unos calentadores eléctricos, pero luego no servían, luego se descomponían, no nos daban guantes de protección, uno los tenía que llevar y si los llevabas bien y si no pues ya que, tenías que trabajar así. [...]... casco solo daban uno, pero al final terminaba todo maltratado, porque todo por servir se acaba y ya de ahí no nos volvían a dar. (Sujeto 2).

Se observa que las empresas en las que laboraron los participantes dos y tres, tuvieron la necesidad de realizar reducción de plantilla del personal. Los entrevistados, que evidenciaron despido laboral de su último y penúltimo trabajo, también mencionaron que trabajaron poco tiempo en las empresas. Posiblemente, la elección que hicieron las empresas para despedir a los participantes se debe a que ellos no contaban con suficiente habilidad laboral adquirida debido al escaso periodo que llevaban laborando. Márquez-Scotti (2015) señala que “las empresas despiden primero a los trabajadores que tienen menos capital humano y habilidad adquirida en el trabajo, que son a su vez en quienes se ha invertido menos entrenamiento y requieren menos indemnización por despido” (p.112).

En el caso del sujeto tres, uno de los posibles factores relacionado para que el entrevistado vivenciara despido como trabajador en la empresa de transportes, es por el sector de actividad económica en el que laboraba. Sánchez y Suárez (2005) mencionan que la magnitud del recorte de personal va a depender del sector al que pertenece la empresa. La reducción del personal es mayor en el sector de transportes y comunicación, distribución y de servicios. Este sector incluye actividades como: transportes ferroviarios, transporte de pasajeros, transporte de mercancías por carretera y almacenamiento, servicio postal, de agua y gas, entre otros. “...Cuando trabajaba en la fábrica de metal aquí en Zempoala pues me iba



bien ahora sí que me daban buen sueldo pero después quebró esa fábrica y este empezaron a despedir gente...” (Sujeto 1).

[El motivo por el que dejé de trabajar en la empresa como soldador, fue porque] pues fueron despidiendo gente, personas que no llevaban mucho tiempo trabajando y a mí me tocó, me despidieron. [...] [Como soldador, duré trabajando] poco tiempo, once meses, ya iba a hacer el año. (Sujeto 2).

[El motivo por el cual salí de trabajar fue porque] sí, llegaron ordenes de que recortaran el personal de las combis y pues ya ni modo a mí me echaron para afuera. [...] [Ahí como chofer en las combis duré trabajando] como sus cuatro meses. (Sujeto 3).

El desempleo de los participantes genera un cambio en la trayectoria laboral de sus esposas en torno a jornadas de trabajo, prestaciones laborales e ingresos económicos. Únicamente, el cambio en los ingresos económicos, se observa en las esposas del sujeto uno y dos. Y las modificaciones en las jornadas laborales y prestaciones laborales se reflejan en las esposas de los sujetos dos y tres. Pues los antecedentes laborales de la esposa del sujeto uno, se caracterizan por haber participado en dos trabajos con jornadas a tiempo completo (mayor a 40 horas) y con prestaciones laborales. Cuando su esposo se ve desempleado, ella comienza a trabajar en la maquiladora y obtiene mayor salario, en este caso solamente el cambio en la trayectoria laboral de la esposa del sujeto uno se ve en términos económicos, pues al entrar a la industria maquiladora obtiene mayores ingresos. En el caso del sujeto dos y de acuerdo a lo respondido por este participante, la esposa ya había incursionado en tres trabajos remunerados y ante el desempleo de su esposo, ella decide incorporarse a la industria maquiladora. Los trabajos anteriores a la maquiladora, estaban caracterizados por no tener prestaciones laborales, percibía salarios inferiores al actual y trabajaba menos de 25 horas,

ubicándola como trabajadora con jornada a tiempo parcial. Al entrar a la maquiladora, la esposa recibe prestaciones laborales, percibe mayor salario y trabaja a tiempo completo.

En la situación del sujeto tres, la esposa no había tenido participación en el espacio público por lo que no hay oportunidad de observar menor o mayor salario. El desempleo del participante, la empuja a buscar trabajo en la maquiladora, obteniéndolo con prestaciones laborales y contrato a tiempo completo.

Lo anterior, lleva a analizar que la trayectoria laboral de las esposas de los participantes dos y tres se modifica. Ellas deciden insertarse en el trabajo remunerado, con prestaciones laborales y jornadas de tiempo completo, cuando antes ellas trabajaban bajo carencias laborales (en el caso de la esposa del sujeto dos), no trabajaban o se dedicaban únicamente al trabajo doméstico (en el caso del sujeto tres).

Bueno, ella ya había trabajado antes en Santa Clara en Pachuca como secretaria, pero en ese tiempo yo [también] trabajaba. [...] pero ya después yo deje de trabajar y pues ella empezó a administrar el dinero, su propio dinero porque igual pues ya ganaba más dinero, porque empezó a trabajar en la maquiladora... (Sujeto 1).

... bueno en ese tiempo cuando ella trabajaba en la pastelería y en la tortillería, pues ganaba menos de lo que gana ahora ahí en la maquiladora. [...] Sí, gana más, empezó a ganar más dinero en la maquiladora. [...] [Ella decide trabajar] porque pues a mí me despiden y después busqué trabajo, pero no pude entrar a la fábrica y es ahí cuando pues dice que se va a ir a trabajar y pues ya se fue a trabajar a la maquiladora, ahí encontró trabajo. (Sujeto 2).

... yo me dedicaba a trabajar y pus mi esposa estaba en la casa. [...] No, ella nunca había trabajado, hasta que se me vinieron cosas difíciles en el trabajo y ya no trabajé

y ya mi señora entró a la maquiladora. [...] Ella nada más estaba, pus ahí en la casa haciendo lo que hacía falta en la casa. (Sujeto 3).

#### **4.2 Repartición y toma de decisiones sobre labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as)**

El análisis de los resultados permite identificar que los sujetos de estudio realizan cierta negociación en torno a las labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos(as), elementos que rigen la división sexual del trabajo de los hombres parejas de mujeres que laboran en una maquiladora. Un elemento es que en los participantes prevalece el cuidado de los (as) hijos (as) menores por encima de cualquier otra tarea del hogar.

El cuidado intensivo de los (as) hijos (as), supone mayor tiempo dedicado en la atención total de estos. Los varones de entre 30 y 59 años de edad, se dedican intensivamente al cuidado de los (as) hijos (as) menores (Scavino y Batthyány, 2019). Lo que coincide con el rango de edad de la población entrevistada, pues, es en esta edad en la que los hombres tienen participación en el cuidado de los (as) hijos (as). También, De Oliveira y García (2012) argumentan que, en el ámbito privado, “el involucramiento masculino es mayor en el cuidado de los (as) hijos (as) que en las labores de la casa” (p.198). Scavino y Batthyány (2019) señalan que, entre menos sea el nivel educativo del hombre, habrá menor involucramiento al cuidado de los (as) hijos (as). Afirmación que lleva a encontrar discrepancias en torno a los discursos y prácticas sobre la responsabilidad de cuidado de los (as) hijos (as) de los participantes, pues ellos tienen menor nivel educativo, pero no implica una disminución en el cuidado de los (as) hijos (as), por el contrario, lo ven como una prioridad por encima de las labores domésticas. Así mismo, INEGI (2016) en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, refleja que, el 87.3% de las mujeres en México, está de acuerdo en que las tareas del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as) sea responsabilidad, no solo de la mujer, sino también, de los hombres, mientras que el 12.7% está en desacuerdo.

La mujer, está reconfigurando la división sexual del trabajo en torno al cuidado de los (as) hijos (as) y labores del hogar, pues lo manifiestan como tarea que también debe desempeñar el hombre.

Mmm, pues, ahora sí que pues que le puedo decir, dentro de mi casa, bueno, antes dentro de la casa de mi mamá, es que nosotros vivíamos antes en la casa de mis papás pues solamente me decían que cuidara a mis hijos, este, los llevara a la escuela y así. [...] Pues prácticamente me lo decía mi esposa y pues a veces mi mamá, porque me decía que tenía que hacerme responsable de mis hijos, que porque Rosa estaba trabajando, que mis hijos no fueran desatendidos, pues, pero después empecé a trabajar y mi mamá los cuidaba.[...] Ahora, sí que yo soy el que los lleva [a la escuela], les preparo para que lleven algo de comer y hace como unas semanas mi Martha se me enfermó de gripa, y tuve que llevarla bien tapada, y pues ya, este, fue así, le preparé su almuerzo también.[...] Yo soy el que tiene más responsabilidad con los niños, con su ropa, con mi ropa, y pues la comida esa no, porque a veces Rosa cuando tiene tiempo pues guisa o cuando no pues compro de comer en una cocina económica porque yo no sé hacer de comer, la otra vez intenté y nada más no. (Sujeto 1).

...mi responsabilidad más principal es mi hija Karina, ella es con la que más responsabilidad tengo, este siento que principalmente como ella es mi hija menor pues yo la veo como mi tesoro y como mi única responsabilidad. [...] ... Yo la cuido a mi niña, este, cuando su madre se va a trabajar yo, esté, la llevo a la escuela, luego se nos hace tarde, pero pues la llevo, la cambio, le tengo listo su uniforme, sus útiles porque luego se le olvidan, pero pues ahí estoy al tanto de ella, la neta. (Sujeto 2).

Pus las cosas que yo hago o las responsabilidades que yo tengo en la casa son que tengo que ver por mi hijo menor, pus tengo que estar viendo que es lo que hace falta en la casa, en el refrigerador, en el mandado, tengo que estar viendo que falta del mandado del mercado o de la despensa. [...] Pus creo que nada, solo eso, y pues la responsabilidad más grande que tengo ahorita es cuidar de Saúl, mi hijo menor. (Sujeto 3).

Del mismo modo, como segunda actividad que predomina en su realización de los sujetos, es la compra de la despensa; sin embargo, son las mujeres las que deciden que ellos la realicen, pues ellas delegan esa función, aunque también indican qué se comprará. García y De Oliveira (2005), argumentan que, las jefas de familia, como únicas proveedoras económicas del hogar, son las que asumen mayor posición en la toma de decisiones y las que tienen la última palabra en: las tareas del hogar, la crianza de los (as) hijos (as), actividades de recreación y la organización de la subsistencia cotidiana; es decir, el gasto del dinero y compra de la comida, a diferencia de las esposas que dependen económicamente del cónyuge.

En este sentido, se puede constatar, que los espacios de poder en el hogar, son determinados por el trabajo remunerado que sustentan económicamente, pues las mujeres, jefas de familia, aún viviendo con la pareja, asumen mayor control en la toma de decisiones al interior, transformando las relaciones de poder entre ambos sexos.

[La despensa para el hogar], ahora sí que yo voy por ella. [...] [La que decide en que se va a gastar el dinero es], ella. [...] [Yo compro la despensa], cada ocho días, los lunes por lo regular es cuando yo la compro. [...] [Las labores del hogar se reparten porque]... pues ella no tiene tiempo y yo lo hago, ella luego me dice no pues para mañana le pones algo de fruta a Raúl y a Martha, o sea prácticamente, ella, este, me dice que comprar porque pues, yo no sé cómo se hace, pero ella me dice. (Sujeto 1).

[Yo compro la despensa], cada ocho días, los lunes por lo regular es cuando yo la compro. [...] [Leonor, decidió que yo compraría la despensa para el hogar]... me dijo, sabes que, ahora que tienes más tiempo, ve y compra el mandado. [...] Este, como le decía, ella es la que decide en que se va a gastar, al final del día es su dinero. (Sujeto 2).

[La despensa para el hogar la compro], yo, como le decía, yo me encargo de eso. [...] [Mi esposa decidió que yo compraría la despensa para el hogar], ella fue la que me dijo que fuera a comprarla, y pus ella da el dinero y ni como decirle que no. [...] Como le decía tengo que andar viendo lo de la despensa que no se acabe y que alcance para la semana y si ya no alcanza pus salir a comprar la despensa los días sábados, porque si no salgo a comprar los días sábados durante la semana ya no alcanza o luego si no se compra la despensa o el mandado los sábados luego en las tiendas lo dan bien caro y pus así primordialmente no conviene. [...] ... Cuando llego a tener dinero, pus ya yo soy el que elijo que comprar o que hacer porque es mi dinero, pero ahora que no he encontrado trabajo y no tengo un billete, pus ni como andar diciéndole a mi señora que debe de hacer o comprar, ella ya decide. [...] Ahora sí que mi señora, [es la que decide en que se va a gastar el dinero]. (Sujeto 3).

Por otro lado, no es equitativa la repartición de labores domésticas, pues los participantes señalan que los días de descanso de las mujeres o cuando ellas llegan al hogar después del trabajo, no los apoyan en la realización de este tipo de tareas. Ellos justifican realizar mayor actividad doméstica que ellas, por el hecho de que las mujeres laboran, generando que ellos realicen más tareas en el hogar, y así, se rompe con la doble jornada de trabajo de las mujeres. Lo que se contrasta con lo argumentado por Vázquez et al. (2012) pues, señalan, que las mujeres al tener participación, de manera simultánea, en el trabajo

doméstico y extra doméstico, tienden a llevar una sobrecarga de trabajo, pues una vez que llegan al hogar después de desempeñar el rol productivo, debe jugar el rol reproductivo de cuidado y atención al esposo. También Cruz et al. (2003) encuentran que “los varones disponen de mayor tiempo libre que las mujeres. Éstas emplean generalmente su tiempo, fuera del trabajo asalariado, en quehaceres domésticos y en el cuidado de los (as) hijos (as), en un tiempo que debería ser para el esparcimiento y el descanso” (p.1137).

Por el contrario, esta dinámica al interior de la familia de los participantes, fisura la configuración de códigos de comportamiento entre ambos, pues ellos asumen las actividades domésticas en mayor medida y ellas el rol de proveedoras del hogar, sin experimentar la doble jornada de trabajo y sin poner en riesgo su trayectoria laboral, por el despido o abandono del mismo al ausentarse para cumplir con tareas domésticas.

[La organización, no, es equitativa], porque le digo que ella solo realiza algunas cosas los fines de semana y yo soy el que debe entre semana de hacer que lavar los trastes, que llevar a los niños a la escuela, que preparar su almuerzo, que comprare la despensa, que hacer esto y lo otro, tengo que estar viendo que hace falta en la casa. (Sujeto 1).

Porque mi señora se va a trabajar y cuando ella llega no hace nada, yo soy el que hace más en la casa, porque toda la semana limpio, hago para que comamos, llevo a Karina a la escuela, la cuido toda la semana y mi mujer no, ella solo algunos sábados está en la casa y solo lava su ropa o a veces cocina pero yo también le ayudo ese día y pues no es tan equitativo pero, como le digo igual yo entiendo que ella se va a trabajar. [...] [La organización y distribución de tareas en el hogar no es equitativa], porque pues yo soy el que hace más el trabajo en la casa, yo soy quien se encarga de tener todo ordenado y listo en la casa, ella casi no. [...] [Cuando mi esposa llega del trabajo,

no realiza actividades domésticas], no, ella no se levanta a lavar un plato o a hacer algo, ella dice que llega cansada. (Sujeto 2).

[En el hogar, mi esposa]...no hace casi nada, ella descansa los días miércoles, entonces pus lo único que hace es lavar su ropa, este, barrer o preparar algo rápido de comer, pero pus no hace gran cosa, yo soy el que va por Saúl a la prepa. [...] No, cuando mi señora llega del trabajo no hace nada, solo descansa y en su día de descanso, solo lava su ropa, y a veces entre los dos hacemos de comer, pero nada más. (Sujeto 3).

Por otro lado, la dependencia económica de la pareja, surge a partir de la pérdida de trabajo, lo cual lo lleva a adoptar una posición de subordinación en la toma de decisiones por la ausencia de dinero. El dinero da poder y el que lo tiene, posee el camino para decidir, colocándolo así, en un estatus mayor. (Campos y Rodríguez-Shadow, 2015) explican que “el hacer referencia al dinero, en la pareja, es aludir al poder y a las formas en que este transita y se prorratea; mismo que se materializa adoptando maneras particulares en la administración de lo monetario, su disponibilidad real y en la toma de decisiones al respecto” (p.59).

La ausencia del trabajo y dinero, son elementos para posicionar a los participantes en un estatus más bajo, lo que lo lleva a una posición de dependencia económica, en donde la participación del proceso de toma de decisiones al interior del hogar, se ve perdida. Lo que coincide con lo encontrado por Martín y Echavarría De Uribe (2017) pues argumentan que, cuando el hombre es el que provee económicamente a la familia, tiene mayor autoridad y poder de decidir sobre los procesos dentro de ella, el hombre al verse desempleado, acarrea que la mujer obtenga mayor poder. Quintín (2008) menciona que cuando la mujer es la única sustentadora económica, en el hombre implicará retraimiento.



El hecho de que el hombre no trabaje y la mujer sea la proveedora, altera la relación de poder en el hogar. Al no tener dinero, no hay poder de decisión y ante la ausencia de ambos componentes, no hay participación en la toma de decisiones en los participantes.

No, la verdad es que antes yo decidía que comprar, a donde ir. [...] Pues, yo creo que también el, este, administrar yo el dinero, pues cuando yo trabajaba, el poder decidir que comprar o que sería mejor comprar para la casa, o la despensa, que los uniformes y, este, pues yo creo que más que nada el dinero, el que uno tenga su propio dinero la verdad. (Sujeto 1).

Sí, sí, este antes pues yo le decía a mi esposa pues sabes que hay que comprar esto, porque nos hace falta, y ya, yo le cooperaba o yo lo compraba todo, pero pues ahora ya es diferente, ahora sí que uno sin dinero qué puede decir, o qué puede opinar o decidir, la verdad yo ya trato en no meterme en las decisiones de ella. [...] [Yo, antes tenía participación en la toma de decisiones en el hogar, pero, ahora, ella toma las decisiones, desde], pues, es que, bueno, este, yo creo que principalmente, desde que mi mujer empezó a trabajar en la maquila y desde que yo no tuve un trabajo. [...] [Antes de que mi esposa trabajara], yo tomaba las decisiones sobre la cantidad que se debía gastar en el hogar y en que gastar el dinero. (Sujeto 2).

Porque cuando yo tenía antes mi dinero y salía a trabajar en los jardines, pus yo era quien decidía cuánto dinero gastar a la semana o al mes, decidía qué comprar y qué no, y también cuánto dinero darle a mi esposa o a Saúl, pero cuando mi señora ya trabaja y empieza a ganar su dinero, pus ya quiere mandar en todo y decidir por todo y pus uno se tiene que aguantar. [...] Pus desde que no aportó nada de dinero a la casa, yo creo que verdaderamente desde que me quede sin trabajo, pus yo ya no tengo dinero, ya no puedo andarle diciendo a mi señora haz esto o haz lo otro, pus también

con qué cara lo hago, no tendría cara. [...] Pus, porque yo antes trabajaba, tenía mi propio dinero y aunque no era mucho pus yo decidía cuanto gastar y en qué. [...] Antes, yo era el único que decidía. [...] ...cuando llego a tener dinero, pus ya yo soy el que elijo qué comprar o qué hacer porque es mi dinero, pero ahora que no he encontrado trabajo y no tengo un billete, pus ni como andar diciéndole a mi señora qué debe de hacer o comprar, ella ya decide. (Sujeto 3).

Del mismo modo, los participantes, renuncian a la toma de decisiones sobre el dinero, al parecer sus parejas no les permiten negociar sobre lo que se comprará o el lugar donde se comprará; aunque intervienen, la decisión final la toman las mujeres. Si bien, este cambio, en la estructura familiar, en torno a la toma de decisiones, se transforma de manera simultánea con el involucramiento de la mujer al ámbito laboral posicionando a la mujer en un estatus mayor, pues ahora, es la que decide en la economía. Lo que lleva a determinar, que la presencia o ausencia del dinero, en las parejas, es vía fundamental para delegar o no la función de toma de decisiones económicas. Lázaro et al. (2005) mencionan que, una vez que los hombres pierden o renuncian al papel de ser los únicos proveedores y sustentadores de la familia, las mujeres, por su parte, asumen y redefinen su posición dentro de la familia, obteniendo liderazgo en el hogar y la posibilidad de aceptar o rechazar la maternidad o el matrimonio, buscando una mayor autonomía y decisión individual. “Pues se me pone, me dice que es su dinero, que no le esté diciendo lo qué tiene que hacer con su dinero, que ella tiene la decisión sobre su dinero, que yo me meta cuando sea mi dinero...” (Sujeto 2).

...cuando yo quiero decidir algo o opinar sobre algo que va a comprar, pus, ella siempre me dice que no, que estoy mal y que aparte es su dinero, y que ella va a comprar lo que ella decida, y que se tiene que hacer las cosas que ella diga. [...] [Rosa, compró la licuadora donde quiso], pues, porque ella la compró de su dinero,

ahora sí que yo no puse más que doscientos pesos. [...] ... La vez que ella compró [...] [la licuadora] pues yo le dije que no la comprara allá en la tienda del centro y hablé con ella para hacerla cambiar de decisión, pues le dije que en el empeño estaba más barato y pues no, la verdad no me hizo caso y, este, se fue. (Sujeto 1).

Reciben críticas hacia su masculinidad, por realizar labores del hogar y les presentan la opción de migrar para cambiar su situación de división sexual del trabajo y toma de decisiones sobre el dinero. La migración como medio para restablecer la tradicional división sexual del trabajo dentro de su hogar y, por ende, seguir detentando su condición masculina. Montes de Oca et al. (2012) mencionan que, existe vínculo entre masculinidad y un fenómeno que es frecuente en la población rural mexicana, la migración. La obligación social que caracteriza al hombre mexicano es la de abastecer económicamente a su familia, y esta, va a determinar la decisión de migrar, fenómeno que es vía para posicionarlo nuevamente en el cumplimiento de su rol establecido de proveedor y control sobre la mujer.

En los participantes; por un lado, se observa la necesidad de retornar a su posición social dentro de su familia, y por otro, se muestran, una limitante para tomar la decisión de migrar, la preocupación hacía el alejamiento físico o descuido de sus hijos (as).

Los sujetos de estudio, aunque reciban comentarios de migración, como vía para romper con su participación en las labores del hogar y lograr reposicionamiento al interior del hogar, no elegirían esa opción. Posiblemente por una afectación en su salud mental debida al desempleo que atraviesan, y tomar la decisión de migrar, quizás no sea tan fácil para ellos, por los riesgos que esta conlleva. Del Pozo et al. (2002) señala que un “rápido deterioro de la salud mental se puede explicar por la pérdida brusca de aportes psicosociales, como la disponibilidad económica, la seguridad física, la pérdida de habilidades laborales, la

imposibilidad de predecir y planificar el futuro y la pérdida de una posición social valorada.” (p.440).

Otra posible causa, que limita a los participantes para no optar por migrar, puede ser, la preocupación hacia la desatención de sus hijos (as). Una vez que ellos se ausenten de su hogar, el cuidado de ambos padres hacía ellos, estaría obstaculizado por el trabajo, a menos que intervengan terceros para cuidarlos o alguno de los cónyuges renuncie a su empleo. López (2012), mencionan que la migración por parte de alguno de los padres, genera tensiones en torno al cumplimiento del cuidado y acompañamiento de los (as) hijos (as).

Lo anterior, aunado a que los países de América Latina no han satisfecho las necesidades de la población, pues el desempleo y la inestabilidad salarial, son las principales causas de la migración en este territorio (Vega, 2009).

[He recibido comentarios por parte de mis amigos y familiares por el hecho de realizar actividades en el hogar, y]... hay veces que sí siento la presión de los demás, porque como le comentaba, hace un rato, luego me llegan a hacer comentarios de que pues ya para que estas ahí en la casa, ya mejor vete a trabajar a Estados Unidos, ya vete, o comentarios como: no te dejes de tu esposa, o el cómo vas en tu trabajo, o qué dice la chamba, entonces este tipo de comentarios a veces me enojan, porque aunque uno quiera, pues no puede. [...] [Sobre la administración del dinero, he recibido comentarios, y], pues la verdad una vez dos amigos míos que por cierto ya no coincido mucho con ellos, este, me dijeron que por qué me dejaba que mi vieja me dijera qué hacer, que por qué no mejor me iba con ellos a Estados Unidos, que para que ya me dejara de estar de mandilón, que nada más, este, estar ahí en la casa no me iban a dejar nada y la verdad si lo llegué a pensar y considerar el irme y dejarlos y así ya estar yo con dinero allá en el otro lado y poder al menos mandarles dinero, pero la

verdad es que no me gustaría dejar a mis hijos pequeños, Leonor como sea pues ella gana su dinero ¿no?, pero pues mis hijos aún están chicos y pues mejor me quedo aquí viendo por ellos un rato, pero la verdad es que sí tengo muchas ganas de trabajar y hasta hay veces que la verdad ya no quiero ni estar pensando preocupado, porque Leonor me dice haz esto y lo otro, a veces, quisiera irme a Estados Unidos a ganar dinero, pero me aguento por mis crías. (Sujeto 1).

[Por hacer las labores del hogar]... mis amigos principalmente me aconsejan, que me vaya con ellos a trabajar a Estados Unidos o a Canadá, que es allá donde hay más chamba y son bien pagados los trabajos y que pues si a mi esposa le parece bien, bien, y que si no le parece, pues también, que no me quede aquí nada más por mi mujer. [...] [Mi hijo mayor, Mario, me hace comentarios por el hecho de realizar las labores domésticas, me dice], pues que no me deje de su madre, que nada más ella es la que quiere estar mandando y decidiendo, que por eso ella tiene la culpa de que él se vaya de borracho, que porque ya no está en la casa. [...] [Por no trabajar, he recibido comentarios de amigos, y], pues sí, más que nada, me dicen eso de que me vaya a Estados Unidos con ellos para que, pues, deje de estar aquí atendido a lo que de mi esposa a la casa, incluso me dicen que estoy de mandilón, así es como me lo dicen, y que no trabajo y que nada más estoy en la casa, pero pues igual como le dije hace rato, pienso en no irme a Estados Unidos por el hecho de que mi hija Karina se pueda desatender. (Sujeto 2).

Los tres sujetos no se limitan con el cuidado básico, pues según lo respondido por los participantes, también buscan cuidar emocionalmente a sus hijos (as), sobre todo a los pequeños. Esto plantea una modificación en estas labores, que predominantemente se relacionan con las funciones maternas y que al ser desempeñadas por hombres podrían afectar

su posición de poder. Según Kauffman (1995), los hombres no se relacionan afectivamente con sus semejantes, pues atentaría contra su masculinidad hegemónica, esta, les dicta el abstenerse de expresar sus emociones o mostrar afecto hacia otros, lo que lo lleva a la represión emocional. Además, García y De Oliveira (2007) señalan que, la negociación que hacen las mujeres con sus parejas, sobre las tareas domésticas y el cuidado de los (as) hijos (as), acarrea dificultades, pues cuando el hombre incursiona en la realización de las actividades del hogar, lo hace quedándose con sus hijos (as), pero sin el cuidado y atención que ellos necesiten. Lo que lleva a identificar discrepancia en el discurso de los sujetos de estudio, manifestando una participación y preocupación no solo en la alimentación o educación de sus hijos (as), sino también, en el plano de lo emocional.

[Yo cuido a mi hija]...le preparo su buena comida, la llevo a la escuela por las mañanas, la voy a recoger a la primaria, este, le pongo su almuerzo, le digo cómo debe limpiar sus zapatos y cómo doblar su uniforme, este, le digo que, si algún día le pasa algo que no dude en contármelo y este pues ahora sí que pues en sus tareas, este nada más que en matemáticas no porque soy algo distraído en aquello de las matemáticas, pero pues más que nada es eso. (Sujeto 2).

[A mi hijo], pus verdaderamente, pus yo trato de cuidarlo, de que pus todo este bien, de que no ande en malos pasos, de que él se sienta bien en su escuela y en la casa, este, antes yo lo llevaba a la escuela, pero un tiempo deje de llevarlo, y pues ahora ya lo llevo otra vez. [...] Pus verdaderamente, pus yo trato de hablar con él que se porte bien y que no llegue tarde a la casa cuando yo no pudo ir por él a la escuela, y pus trato de que se sienta bien, yo soy quien prepara la comida para que cuando mi hijo llega, comer juntos, yo soy quien le anda preguntando cómo le fue en la escuela o si tiene algún problema, y pus yo soy quien le lava su ropa igual. (Sujeto 3).

### 4.3 Distribución en el uso del tiempo

El uso del tiempo es un elemento utilizado como categoría de análisis en términos de igualdad de género. Mujeres y hombres que forman parte de familias tradicionales regidas por la división sexual del trabajo, utilizan su tiempo en función del género al que socialmente pertenecen, los roles asignados, van a determinar las actividades que deberán cumplir los individuos, de acuerdo a las características físicas o emocionales consideradas para ambos, como: fuerza, apatía o debilidad, afectividad, entre otros. Así pues, a las mujeres se les atribuye el rol reproductivo/cuidadora y al hombre el rol productivo/proveedor. Sin embargo, los participantes muestran discrepancias del uso del tiempo en su organización familiar. Manifiestan llevar las responsabilidades de cuidado de los (as) hijos (as) y labores del hogar, alejándolos del espacio público, a la vez que sus esposas se insertan en este, lo que las aparta casi en su totalidad de su función de cuidado y atención doméstica, justificándolo a través de su inserción en el trabajo público. Reconfigurando así, el uso del tiempo al interior de sus hogares.

Los participantes, manifiestan dedicar mayor tiempo que sus parejas, a la realización de labores domésticas y de cuidado hacía sus hijos (as). Lo que implica que invierten mayor tiempo en actividades como: apoyo en las tareas escolares de sus hijos (as), asistencia a reuniones escolares, aseo del hogar y compra de despensa. INEGI (2014) muestra que, en México, el uso del tiempo en las labores domésticas y de cuidado de los (as) hijos (as) en ambos géneros, es significativa para las mujeres, pues llevan en mayor porcentaje estas responsabilidades. El involucramiento de las mujeres al cuidado de los (as) hijos (as) refleja una tasa del 62.9% y en los hombres 54.8%. Las mujeres en la asistencia a reuniones escolares, llevar o recogerlos de la escuela, tienen una tasa de participación del 35.4%, igual a un promedio de horas semanales del 3.1, mayor a la de los hombres, pues ellos tienen una

tasa de participación en esta actividad del 22.7%, igual a 2.1 horas semanales. La participación de mujeres en el apoyo de tareas escolares, es del 46.7%, equivalente a un promedio de 4.2 horas semanales dedicadas, mientras que en los hombres la participación es del 32.5%, un promedio de horas semanales igual a 2.6. También es significativo la intervención de la mujer en comparación a la del hombre en el trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, pues (se incluye la preparación de alimentos, limpieza de la vivienda, de ropa y calzado, compras, pagos, tramites, instalaciones y reparaciones mínimas en la vivienda) las mujeres tienen una tasa de participación del 99.4% y los hombres 95.7%.

En este sentido, el uso del tiempo en estas parejas, en las tareas domésticas y de cuidado de los (as) hijos (as), es contrastante, en el total de las horas que mujeres y hombres dedican usualmente a las labores del hogar en México, visto que, los hombres entrevistados son los que llevan mayor carga en este tipo de trabajo, liberando a la mujer de estas responsabilidades y de la doble jornada de trabajo, rompiendo así con la tradicional división sexual del trabajo.

[A mis hijos les dedico], pues todo el día. [...] ... Como unas, este, diez horas. [...] Ahora, ya estoy más cerca de ellos, soy el que más tiempo pasa con ellos y trato de ayudarles en sus tareas. [...] [Al aseo del hogar al día dedico], pues como cuatro o tres horas más o menos. [...] [El tiempo que dedico a comprar la despensa es de]... una o dos horas. (Sujeto 1).

[Al cuidado de mis hijos dedico]... casi todo el día. [...] [Les dedico]...nueve horas al día. [...] [Al aseo del hogar dedico], de cinco a seis horas. [...] [El que dedica más tiempo al aseo del hogar], soy yo principalmente. [...] [Yo compro la despensa], cada ocho días, los lunes por lo regular es cuando yo la compro. [...] [Tardo] unas tres



horas en comprar lo que se necesite. [...] [Cuando llego a ir a las reuniones escolares me tardo]... como sus tres horas. (Sujeto 2).

[Al cuidado de mi hijo, al día dedico]... como unas once horas. [...] [Al aseo del hogar dedico], pus como unas ocho horas. [...] Nunca les toca a ellos comprar la despensa, yo soy el que lo hace siempre, yo soy el que se encarga de eso. [...] [En las compras del mandado y despensa tardo], pus como unas cuatro horas. (Sujeto 3).

La ocupación de las parejas de los participantes, en el contexto laboral, conlleva a consecuencias físicas, pues según lo contestado por los sujetos de estudio, ellos evidencian que sus parejas manifiestan estar fatigadas, una vez que llegan del trabajo al hogar. Este estado físico, es vía para que las mujeres justifiquen su “incumplimiento” en torno a las labores del hogar. Este discurso se contrapone a lo que típicamente es propio de la mujer, realizar las tareas domésticas. También, el que la pareja del participante le delegue las funciones de limpieza, puede ser una estrategia que ellas utilizan para que el trabajo doméstico no recaiga totalmente en ellas y no verse afectadas por la doble jornada de trabajo al conciliar con lo público y privado. González (2009) menciona que, “el pedir la ayuda de los demás miembros de la familia tiene la clara finalidad de quitar algo de trabajo a la mujer y que ésta no termine agotada” (p.40).

La incursión de las esposas de los participantes en el espacio público, al parecer, puede ser una manera de que ellas se protejan contra posibles “castigos” por parte de sus esposos por no realizar los quehaceres domésticos. González (2012) señala que, en diversos estados de México, una de las causas de violencia física hacia la mujer por parte del esposo o jefe del hogar, es por el hecho de que ellas no cumplan con algunas de las funciones de aseo en casa, como obligación propia de la mujer.

[Mí esposa no realiza aseo en el hogar], porque como le decía, ella casi no está en la casa, solo está algunos sábados y yo estoy todos los días de la semana ahí en la casa metido con lo del arreglo y aseo de la casa, pero igual ella se va a trabajar y se cansa ahí en esa maquiladora y no le puedo decir nada. (Sujeto 1).

Pues, no hace nada, porque ya está hecho el aseo o la comida, a veces lava el piso o su ropa, y ya, porque dice que está cansada y que ella trabaja. (Sujeto 2).

Pus primordialmente porque yo soy el que tiene que estar haciendo más cosas en la casa, todos los días, tengo que estar preocupándome por si alcanza la comida, por si alcanza la despensa y estar haciendo el aseo de la cocina, del baño y de los cuartos y del patio, y pus verdaderamente mi mujer cuando está en su día de descanso si le digo algo que pus ella vaya a comprar algo a la tienda o que vaya por Saúl, siempre se enoja y me dice que sigue cansada y yo creo que no es equitativo como usted dice. (Sujeto 3).

Los participantes, manifiestan que sus parejas no dedican mucho tiempo a las labores del hogar. En ellos, es en los que recae el mayor peso de las responsabilidades de este tipo de tareas, sus esposas ejecutan mínimas actividades domésticas, en comparación a las que realizan ellos. Esta organización familiar, se contrasta con lo encontrado por González (2009), quien argumenta que, aunque la mujer sea la que trabaje y sustente económicamente, ella es la que incursiona mayormente en las responsabilidades de las actividades domésticas, lo que lleva a una desigualdad. Y, por Vega (2007), quien también menciona que, cuando la mujer es la que trabaja, no significa que la carga de trabajo doméstico se reduzca, ni tampoco que los (as) hijos (as) o esposos se incorporen al desempeño de las labores del hogar.

Así pues, se puede mencionar que, los cambios en los roles tradicionales, alteran la división sexual del trabajo en estas parejas, recayendo así, en mayor proporción al hombre, las actividades que habitualmente predominan en la mujer. En estas familias, se muestra un cambio en el modo tradicional de distribución de roles en el hogar. Sin embargo, las estadísticas nacionales muestran que la mujer es quien tiene mayor participación y responsabilidad que el hombre, en el trabajo no remunerado. “Pues no, siempre es igual, yo ando haciendo el quehacer en la casa, mi mujer no hace casi nada, no está y pues ahí ando también yo apoyando en la casa”. (Sujeto 2).

[Cuando mi esposa llega del trabajo], es raro, [que realice actividades domésticas], a veces sí que llega y barre o les plancha su uniforme para el día siguiente, pero hasta ahí, o a veces cuando le dije hace un rato, pues llega y, este, pues trata de estar un rato con los niños, pero pues ya hasta ahí. (Sujeto 1).

Lavo el baño, cambio de vez en cuando las cortinas o de vez en cuando lavo los vidrios y pus cosas que llevan tiempo y que se deben de hacer y pus como yo soy el que está en la casa más tiempo, a mí me toca hacer todo eso, porque mi señora se sale a trabajar y yo me tengo que quedar a ayudar en la casa y verdaderamente, yo soy el que tiene que hacer más cosas, por eso le digo que son como unas ocho horas [que dedico al aseo del hogar]. [...] No, cuando mi señora llega del trabajo no hace nada, solo descansa y en su día de descanso, solo lava su ropa, y a veces entre los dos hacemos de comer, pero nada más. (Sujeto 3).

Las parejas de los sujetos, renuncian casi de manera total a dedicar tiempo al cuidado de los (as) hijos (as), debido a su participación en el trabajo remunerado. Al parecer, las esposas de los participantes, utilizan estrategias para mitigar o protegerse de posibles tensiones o conflictos, generados por el incumplimiento casi total de su rol de madre. El

delegar al cónyuge la responsabilidad de cuidado de los (as) hijos (as) puede ser una barrera o estrategia para no experimentar conflictos en su papel de cuidadora, y así, poder conciliar de manera más balanceada con su rol de madre y su rol de trabajadora. Amarís (2004) argumenta que la madre o el padre que trabaja en una familia pueden presentar tensiones, debido a la necesidad de conciliar de manera simultánea y satisfactoria con ambos roles, sin descuidarlos o desatenderlos. Se enfrentan a dificultades como, “dar lo mejor de ellos a sus familias, en lo que se refiere a la atención y educación que sus hijos necesitan, sin descuidar su producción en el ámbito laboral” (p.27).

Además, INEGI (2016) en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, refleja que, en ese año, de las 2 912 605 mujeres entrevistadas, ya sea casada o unida, que tienen o tuvieron pareja o esposo, 1 571 676 mujeres manifiestan que una de las principales razones por las que su pareja o esposo se enoja o enojaba con ella, es por el hecho de que él cree que su mujer no cumple con su papel de madre o esposa. En este sentido, la población femenina que evidenció que sus parejas se enojan o enojaban por esa razón, sobrepasa por más de la mitad, al total de las mujeres entrevistadas. Hecho que al parecer no se presenta en la relación de los participantes con sus esposas. Pues, ellos no muestran una actitud hostil hacia el “incumplimiento” casi total del rol de cuidado de los (as) hijos (as) de sus esposas, al contrario, muestran cooperación al cuidado físico y hasta emocional de sus hijos (as). El hecho de que sus mujeres trabajen, posiblemente pueda ser una forma de protección para que los hombres no muestren algún disgusto hacia sus esposas, por el tiempo que no pueden dedicar al cuidado de sus hijos (as).

En el cuidado de los (as) hijos (as), parece ser que los participantes son una red de apoyo para sus esposas, debido al estado conyugal que mantienen (casados o unidos), a comparación de las parejas que son divorciadas, viudas o separadas, pues puede estar ausente

el padre de los (as) hijos (as) en caso de tener, para el cuidado de estos. INEGI (2016), señala que el 51.0% de las mujeres que se encuentran en una situación conyugal casada o unida, están de acuerdo en que las mujeres que trabajan descuidan a sus hijos (as) y solo el 49.0% está en desacuerdo. En comparación con las mujeres que son viudas, separadas o divorciadas, el 52.7% de ellas manifiestan estar de acuerdo y el 47.3% en desacuerdo. Lo que lleva a mencionar que la población femenina que está casada, no considera que las mujeres que trabajan descuiden tanto a sus hijos (as), en contraste con lo encontrado en las mujeres viudas quienes sí consideran en mayor medida que las mujeres que trabajan si descuidan a sus hijos (as). Se percibe que, en esta discrepancia de estados conyugales, la esposa, que está casada o unida, aprecia más al hombre como una red de apoyo para cuidar de sus hijos (as), ya que el padre puede estar presente en mayor medida, en contraste con las mujeres divorciadas, viudas o separadas. “[Al cuidado de mis hijos y sus tareas, mi esposa], pues ya es más la ayuda que les da los fines de semana, pero, aun así, yo soy el que les ayuda más los fines de semana igual”. (Sujeto 1).

Leonor, si cuida a los niños, pero solo lo hace algunos sábados que llega a descansar de su trabajo, pero el que está más tiempo viendo por ellos, soy yo. [...] Este, pocas veces, pocas veces, yo soy el que más cuida de ella, mi esposa se la vive en su trabajo, pero tampoco le voy a decir algo o enojarme, ella trabaja. (Sujeto 2).

Yo, ando al tanto de Saúl más tiempo que mi señora, ella está más tiempo en su trabajo que en la casa y pus, ni como lo cuide. [...] Nunca, no le diría nada y mucho menos disgustarme con ella, pus ella sale a ganarse el pan de cada día. (Sujeto 3).

#### 4.4 Redes de apoyo

Las redes de apoyo se hacen necesariamente presentes cuando las mujeres no pueden “cumplir” según el patrón tradicional de la división sexual del trabajo, su rol de funciones reproductoras dentro de la familia. En este sentido, se opta por buscar alternativas de apoyo constituidas en su gran mayoría por la población femenina, que sirvan para disminuir la sobre carga de trabajo causada por la participación en el trabajo remunerado y en las labores domésticas y de cuidado atendiendo las necesidades de los (as) menores.

Los participantes manifiestan que el apoyo que solicitan, está relacionado únicamente con el cuidado de los (as) hijos (as), y no en las labores domésticas o las compras de despensa. Ellos evidencian no pedir ayuda a familiares, amigos (as) o vecinos (as) en este tipo de tareas. Las redes de apoyo que requieren para el cuidado de los (as) hijos (as), están vinculadas específicamente en actividades académicas de sus menores y la solicitud de ayuda se centra en mujeres con quienes tienen un vínculo como: madre y nuera en el caso del sujeto uno, hijo y vecina en la situación del entrevistado dos, y el participante tres solo pide ayuda a la vecina, amiga de su esposa. Así pues, la ayuda que solicitan se concentra en familiares mujeres cercanas o amigas de la esposa, sin la participación de los amigos o familiares hombres de los entrevistados. Así pues, la dirección del apoyo en el cuidado de los (as) hijos (as) por lo general va hacia las mujeres y no hacia los hombres, de esta forma cumplen con el patrón tradicional de la división sexual del trabajo sobre el cuidado de los (as) hijos (as). INEGI (2014), en su Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, arroja datos sobre la población que realiza trabajo no remunerado de apoyo a otros hogares. Las estadísticas reflejan que las mujeres siguen siendo las que predominan en las actividades en el trabajo doméstico, aun cuando estas sean una red de apoyo para otras personas. En la tarea de cuidado de personas de 6 a 59 años de edad, el promedio de horas semanales que dedican las mujeres es de 8.2 y

en hombres es de 4.9. Estas cifras, nuevamente confirman que a las mujeres se les atribuye en mayor proporción el cuidado de los otros, ya sean niños (as), ancianos (as) o personas que necesiten cuidados especiales.

Las redes de apoyo a las que mayormente se recurre, están constituidas por mujeres, la participación del hombre en esta tarea de apoyo, es también muy baja. Una de las principales presiones a resolver en las mujeres ante las tensiones de conciliación trabajo – familia, es el cuidado infantil. Las mujeres, que incursionan en el contexto público y cualquiera que sea su situación conyugal, son ellas las que habitualmente buscan estrategias para el cuidado de los (as) menores. Regularmente, entre las opciones de cuidado están presentes modalidades institucionales, como las guarderías y las informales, como los familiares ya sean miembros del núcleo o no, los amigos (as) o vecinos (as) y trabajadoras domésticas (Batthyány, 2007). Sin embargo, y según lo respondido por los participantes, se puede decir que, sus esposas solo utilizan una estrategia de cuidado, pues imponen esta tarea a los entrevistados, al parecer para compatibilizar con su trabajo y el cuidado de sus hijos (as) y así mitigar la posible tensión generada por el descuido hacia ellos (as). Ellas no se encargan de buscar más alternativas, son ellos los únicos o en su gran mayoría los que se encargan de buscar redes de apoyo ya sean de parentesco, vecinas o amigas de su mujer para el cuidado de sus hijos (as), específicamente para el contexto escolar. “Pus no sé si cuente las veces que le he tenido que decir a una vecina que fuera a traer de la escuela a Saúl y que recogiera sus calificaciones”. (Sujeto 3).

[A veces], pues, le decimos a mi mamá [que nos apoye con llevar a mis hijos a la escuela], y ya ella va. [...] Este sí, [he pedido ayuda para que asistan a las reuniones escolares de mis hijos], a veces a mi madre o a mi nuera cuando está desocupada con su bebé, pero es muy rara la vez. (Sujeto 1).

Pues más que nada cuando mi hijo Mario está en la casa pues yo le digo ¿sabes qué? voy a ir a la primaria de tu hermana, échale un ojo a tu abuelita o cuando este muchacho no está, pues ya le digo a una vecina que es amiga de mi esposa y ya ella también nos echa la mano. (Sujeto 2).

El participante tres, expresa quejas referentes a que cuando él solicita apoyo a sus familiares para el cuidado de sus hijos (as), se lo niegan. Sus familiares justifican el hecho de no ayudarlo, categorizándolo como “flojo”, lo que lleva a señalar que existe un estigma social entre hombre - desempleo, generando que otros atribuyan características a este, por no cumplir con su mandato de masculinidad, con su rol productivo proveedor. Ramírez, (2019) señala que los hombres desempleados se ven sometidos a comentarios que los catalogan como desobligados o “flojos”.

[En las reuniones escolares], pus sí he pedido ayuda, le digo que a mi nuera unas veces le pedí el gran favor de que fuera a recoger las calificaciones de Saúl, pero pus ella puso su cara de enojada y se fue, pero, pus siempre me dice que es mi responsabilidad y que yo tengo que hacerme cargo, porque ella no tiene tiempo y me dice que mi esposa trabaja y yo solo estoy de flojo sin querer ir por el mandado o a las juntas de la escuela, pero como le dije hace un rato, yo ya no quiero pelear y yo soy el que siempre va a esas juntas. [...] Mi nuera y mi hijo mayor no están casi en la casa y cuando están no ayudan. (Sujeto 3).

En los sujetos uno y tres, es coincidente el hecho de que evitan la asistencia a las juntas escolares y solicitan a las mujeres que lo hagan en su lugar. Habitualmente, a las mujeres es a quienes se les asigna el trabajo no remunerado y el cuidado de los (as) hijos (as), no solo en términos de cuidado físico o afectivo, sino que también incluye la obligación de las mujeres para asistir o atender las situaciones académicas de los (as) menores. Ellas,



dedican más tiempo que los hombres en este tipo de actividades (Espinoza, 2016). Por tanto, este tipo de reuniones, son espacios en donde se puede hacer pública la condición de desempleo de los participantes y de la nueva organización de la división sexual de trabajo. Es probable que los entrevistados, eludan el cuestionamiento hacia su masculinidad, por parte de la comunidad femenina.

#### **4.5 Administración de dinero**

Tradicionalmente, los hombres son a quienes se les adjudica el papel de sustentador económico familiar. Así, ellos generan dinero y adquieren poder, la mujer actúa en subordinación en la toma de decisiones sobre la administración del dinero. Elemento que contribuye para marcar las relaciones de poder asimétricas en las parejas. Sin embargo, la frecuente inserción de la mujer en el trabajo remunerado provoca que muchas veces, ellas generen sus propios ingresos y obtengan control sobre la administración monetaria.

En los participantes, se observa pérdida del poder de decisión sobre la administración del dinero, a partir de que sus esposas empiezan a trabajar, además, a partir de que en ellas aumenta el poder adquisitivo al ingresar al espacio público (maquiladora), pues ganan más dinero. Igualmente, una vez que ellos pierden el trabajo, los entrevistados ya no tienen participación en la toma de decisiones sobre la administración y como consecuencia sus parejas lo asumen en su totalidad y rompen con la regla tradicional de dependencia económica de la mujer hacia el hombre. Lo encontrado, se asemeja con lo que argumenta Coria (1989) respecto a que el acceso de las mujeres al dinero obliga a cambios de la dependencia económica, esta sumisión por naturaleza se adjudica a lo femenino. Cuando ellas adquieren posesión monetaria, las reglas de poder y de subordinación se modifican, ahora ellas son quienes participan en la toma de decisiones, eliminando muchas veces la participación del hombre. Además, Blood y Wolfe, 1960 (citado por Ripoll-Núñez y

Martínez, 2012) señalan que “quien aporta más ingresos a la familia probablemente mantendrá más control sobre esos recursos” (p.45).

También, cabe señalar que anteriormente, solo el participante uno y su pareja, llevaban en conjunto la administración monetaria. Ambos, tomaban decisiones de compra y administraban el recurso. El sistema que ejecutaban, era el de fondo común o compartido, que según Pahl, 1989 (citado por Ripoll-Núñez y Martínez, 2012) refiere a que tanto el hombre como la mujer se encarguen de administrar el fondo y toman parte en las decisiones sobre ese dinero.

Que el participante uno y su pareja, antes administraran el dinero de manera colectiva, posiblemente es por el hecho de que el entrevistado estaba inmerso en el espacio público, lo que puede ser un indicativo del nivel de igualdad al interior de la pareja. Leal González y Arconada Melero, 2011 (Citado por Campos y Rodríguez-Shadow, 2015) mencionan que “el comportamiento diferencial de las mujeres y los hombres ante el dinero y su administración, remite al cuestionamiento del equilibrio o la permanencia de las desigualdades en las parejas” (p. 59). La participación de ambos miembros en el espacio público y su aporte económico, es un medio para que en esta pareja existiera igualdad. La paridad se rompe cuando el entrevistado ya no cumple con su rol de proveedor.

Rosa, [mi esposa, es la que administra el dinero en el hogar]. [...] Desde que ella empieza a trabajar. [...] Bueno, ella ya había trabajado antes en Santa Clara en Pachuca como secretaria pero en ese tiempo yo trabajaba y pues ya los dos administrábamos el dinero, que si queríamos comprar algo, pues ya yo también tomaba la iniciativa y decidía que cosa compraríamos, porque pues uno tiene su propio dinero, pero ya después yo deje de trabajar y pues ella empezó a administrar

el dinero, su propio dinero, porque igual pues ya ganaba más dinero porque empezó a trabajar en la maquiladora y pues ella lo empieza a administrar. (Sujeto, 1).

Pues, ahora sí que más que nada, Leonor, es la que anda ahí guardando y administrando el dinero. [...] Pues más que nada, desde que ella empieza a ganar su dinero, ahora sí que así. [...] Pues desde que le digo que empezó a ganar más dinero ahí en la maquila, y pues yo ya no tuve decisión para administrarlo porque no aportó dinero a la casa ahorita. (Sujeto 2).

Así mismo, el sujeto tres, lleva a analizar que si el que ellos no tengan participación en administrar el dinero y tomar parte de las decisiones, sea un medio de presión por parte de sus parejas para que se reincorporen al mundo laboral. Según lo respondido por el participante tres, su esposa le hace comentarios para que trabaje y aporte dinero al hogar nuevamente.

Mi señora se encarga de eso del dinero. [...] Pus, sí, ella lo guarda, lo aparta y lo administra, y al final solo me dice que aquí está tal cantidad para pagar la luz o para darle dinero al chamaco. [...] [Ella administra el dinero], primordialmente desde que ella trabaja. [,,] [Lo administra desde que], pus cuando ella sale de casa a ganarse su dinero ahí en la maquila y que yo empiezo a tener problemas con lo de la jardinería, pierdo el trabajo y me veo en problemas en conseguir un trabajo. [...] [Pienso] que verdaderamente [mi esposa] tiene razón y que tengo que hacer algo para tener dinero o regresar a lo del trabajo de la jardinería, para que pueda ganar mi dinero, administrarlo y decidir qué comprar. (Sujeto 3).

Los entrevistados dos y tres mencionan que ellos administraban lo que ganaban y no ellas. El testimonio que generó mayor variante es el del sujeto uno, pues se encuentra que al

inicio el participante uno y su pareja llevaban la administración del dinero mediante un sistema de fondo común o compartido, pues los dos lo administraban y decidían sobre él.

No obstante, es necesario mencionar que ante la pérdida de trabajo de los tres participantes las formas de administración cambian, y adoptan una nueva manera que rompe con el patrón tradicional de subordinación económica de la mujer hacia el hombre. Ahora, las esposas de los tres participantes, tienen la administración total del dinero ante la pérdida de trabajo de los hombres y por su inserción de ellas al espacio público. Aguado (2015) argumenta que el dinero determina las relaciones de poder al interior de la familia. La inserción de la mujer al campo laboral y educativo, aunado al desempleo del hombre, origina nuevos roles sociales e impacta de manera directa en el papel tradicional del hombre. “La pérdida del empleo y el hecho de que la mujer ejerza en la actualidad el rol de sustentadora principal de la familia puede inducir a un auto represión y autocontrol del gasto masculino” (p.218). “[Antes, yo también participaba en la administración del dinero, porque], no lo sé, quiero pensar que es pues como le dije hace un rato, yo tenía dinero en ese tiempo y ya entre los dos juntábamos”. (Sujeto 1).

[Antes el que administraba el dinero del hogar era], pues más que nada y principalmente pues yo, yo era quien lo guardaba, quien decidía qué parte del dinero estaba destinado a algo y la otra parte a lo otro y, pues si más que nada esté yo lo guardaba. (Sujeto 2).

[Antes], primordialmente, yo, cuando yo trabajaba, yo me encargaba de administrar el dinero. [...] Porque principalmente era mi dinero y pus mi señora no trabajaba, pero yo le daba su gasto, cada ocho días, nunca le faltó su dinero. [...] [Y también], pus, principalmente por lo del trabajo, he, por eso, yo creo que era más por eso y pus

porque uno ya se acostumbra a andar guardando su propio dinero y no dárselo a alguien más y pus guardarlo y saberlo administrar en lo que sea. (Sujeto 3).

#### **4.6 Trabajo e identidad masculina**

Detrás de la masculinidad, existe un bagaje cultural que configura el deber ser y deber actuar de los hombres. El papel de ellos, está regido por una configuración normativa, que va a determinar las actividades que ellos están obligados a cumplir para demostrar su masculinidad si quieren seguir detentando su condición de ser hombres. Estas normas, por un lado, posicionan al hombre en un estatus que lo hace gozar de poder; sin embargo, el incumplimiento de estas, los baja socialmente del lugar en el que estaban inmersos cuando ejecutaban los mandatos de su masculinidad. Los mandatos masculinos, evitan que los hombres perciban las labores domésticas y de cuidado de los (as) hijos (as) como deberes propios de su condición masculina, la participación en estas actividades socialmente feminizadas, los hace proclives a enfrentarse a señalamientos que los clasifican popularmente como “mandilones”. La identidad del hombre se forma en el grupo primario y secundario a través de un proceso de socialización. El trabajo remunerado, en los hombres, configura su identidad, al perderse el empleo, esta, se puede ver afectada, pues pueden existir posibles crisis identitarias que desencadenan sentimientos y emociones negativas, que a la vez dañan la salud mental de los hombres desempleados.

Los participantes, al mostrar incumplimiento de su rol de proveedores, como miembros masculinos de la familia, experimentan sentimientos y emociones, caracterizados por la frustración, desesperación, enojo, tristeza, impotencia e ira. El hecho de que los entrevistados no se desempeñen como trabajadores asalariados, los hace propensos a vivenciar este tipo de sentimientos, pues se ve afectada parte de su identidad masculina.

Rosado et al. (2014) mencionan que la disminución de los ingresos percibidos por el hombre o en su defecto la pérdida total del empleo, se relaciona de manera directa con el estado de ánimo de estos.

Parte de los mandatos masculinos de los entrevistados, están relacionados con la noción de obligación social de ser el miembro de la familia encargado de llevar dinero a la casa. El ser hombres, los erige a actuar como individuos generadores de ingresos a su familia, su no participación en este mandato, los aleja, de su identidad masculina tradicional. Según (Gilmore, 1994) la virilidad, está conformada por una triada, preñar, proteger y proveer, producto de una edificación socio cultural y como propia y exclusiva de los hombres. La virilidad, no solo enfrasca la palabra preñar, sino que va más allá, incluye la producción económica y el mandato de la proveeduría.

El incumplimiento del modelo de mandato masculino proveedor, provoca dificultades y molestias emocionales, tensiones y frustraciones. Fruto de las normas sociales atribuidas a hombres y mujeres (Mardones y Navarro, 2017). Además de que, “se experimenta dolor, tristeza y ansiedad por la pérdida del empleo” (Ramírez, 2019. p.3).

[Cuando mi esposa decide o cuando me dice que pague los servicios y no llego a tener dinero, yo siento] frustración, desesperación, me enoja mucho conmigo mismo... [...][Siento enojo conmigo], porque digo, si no estuviera yo pasando por lo que estoy pasando, pues la verdad todo sería diferente, tendría más dinero, podría darle algo mayor de mi bolsillo a mis hijos. [...] Pienso que todo sería mejor si yo trabajara en estos momentos, a lo mejor no me enojaría tanto con mi señora, a lo mejor no me sentiría tan desesperado, enojado, frustrado o triste, porque eso no me pasaba antes, la mera verdad eso no me pasaba antes, porque pues yo tenía mi dinero, como le dije hace un rato yo tenía mi dinero, y pues podía comprar que esto, que lo otro, podía

darles a mis hijos para que compraran algo en la escuela, a mi señora ayudarla pero pues le voy a tratar de echar ganas, a eso venimos a la vida a echarle ganas y no queda más. [...] [El enojo que yo siento, es], el sentir mucha ira por no poder dar lo que yo como hombre debo dar. (Sujeto 1).

[El hecho de que mi esposa haya tenido que renunciar al apoyo económico que yo antes le daba], pues más que nada que, me hace frústrame a veces, porque uno se acostumbra a darle el dinero a sus seres queridos, que todo lo que necesiten como sea, pero lo tienen, que yo como su padre tiene que darle dinero a Karina para que se compre algo, aunque sea en su escuela, que no está bien que no le de dinero a mi esposa, es más que nada eso, la frustración y pues que a veces sí me pone triste. [...]... yo como hombre, pues, tengo que ver por mi familia, darles el suficiente dinero para que estén tranquilos, para que mi esposa este tranquila y pues no salga a trabajar y se vea en peligro, que yo pueda darles algo de dinero a mis hijos, pero que ese dinero sea mío y a mi esposa yo darle dinero como antes, y pues principalmente es eso, me gustaría que fuera así y pues como le dije me siento frustrado por eso. (Sujeto 2).

Me siento ansioso, enojado y pus a veces, no sé, como que con mucha impotencia. [...] [Me siento así], cuando mi señora me empieza a reclamar que yo no doy nada de billetes en la casa, cuando veo que mi señora es la que nada más está dando el dinero para que yo vaya y compre. Cuando mi hijo me pide para ir a comprar un libro que le piden en la escuela o para unos zapatos, unos pantalones, pus ahí es cuando me siento aguitado y con impotencia o enojo de que nada más estoy ahí sin poder salir adelante por mi familia. [...] [Una desventaja de no trabajar es]...que a veces siento impotencia y enojo por no poder surtir dinero a la familia de lo que necesita. [...] [Lo que pienso del hecho de que mi esposa haya tenido que renunciar al apoyo económico

que yo le daba, es que], verdaderamente que necesito encontrar un trabajo, yo no me siento bien sin darle su dinero a mis hijos y a mi señora, siento impotencia y me enoja de no poder darles algún billete o moneda. (Sujeto 3).

A los entrevistados, el trabajo les significa reconocimiento social frente a los demás y su capacidad de proveer a su familia, más allá del cuidado afectivo. El empleo se configura en los hombres, como deber, como parte central de la identidad masculina, producto de la división sexual del trabajo. El dinero, figura poder, el trabajo es un espacio fundamental para dar un sustento a sus hijos (as) y esposas, sin producción económica, no tienen acceso al dinero y al poder y su identidad masculina se ve afectada. Hernández – Hernández (2016) indica que “el trabajo legitima a los hombres como tales: los que mantienen o proveen a la familia, y con ello adquieren reconocimiento social no sólo de las mujeres a las que mantienen, sino también de otros de sus congéneres” (p. 186).

Blanch (1990) describe que el trabajo no solo es una vía para obtener un ingreso económico, sino que se instituye como parte central de la identidad masculina. Pues, Hernández – Hernández (2016) señala que el trabajo es una forma de adquisición de hombría, la masculinidad, derivada de una construcción sociocultural, se traduce en mandatos masculinos que se deben cumplir, uno de ellos refiere al deber trabajar.

Como mandato masculino y tarea fundamental en los hombres, es el deber trabajar y ser los proveedores de la familia. La identidad de los entrevistados, gira en torno a tener un trabajo como persona encargada de salir al espacio público y dar sustento económico. Rodríguez (2014) indica que “la identidad del hombre queda encerrada en su cárcel de “trabajador eficaz”, de proveedor de la familia, y desde allí, será mejor padre y hombre cuanto más y mejor sea lo que lleve a casa” (p. 181).



Por tanto, se puede inferir que el trabajo productivo como la actividad más valorada en nuestro marco cultural, funge como un núcleo de edificación de las identidades masculinas, el trabajo remunerado les otorga identidad a los hombres, la falta de empleo puede causar crisis identitarias masculinas, que parecen estar agudizadas por crisis económicas.

[Para mí el trabajo es], pues la verdad, bueno, este, en primera se supone que todo mundo necesita tener un trabajo para el sustento de sus hijos y de la familia, para darles estudio, para alimentarlos, pagarles las colegiaturas, este, tener con qué comer, salir a la calle y tener la satisfacción de decir que tienes un trabajo cuando te llegan a preguntar ¿En qué trabajas?, y poder decirles, no pues, en esto y esto. (Sujeto 1).

[Un trabajo], pues, es tener un lugar de donde tener tu dinero, es trabajarle duro para ganarte tus centavos, es saber administrar tu dinero, es saber hacer las cosas bien y como le dije principalmente y más que nada, es saber ganar el dinero y darle a tu familia para que compre lo suficiente o lo que necesiten en ese momento. (Sujeto 2).

Tener un trabajo, es tener dinero para darle dinero a la familia, para lo que haga falta ahí con los hijos y la esposa y también para lo que uno tenga que comprar. [...]...el trabajo para mí es tener dinero y darle dinero a su familia para que no les falte algo de comer o de vestir. (Sujeto 3).

Se encuentra que los tres sujetos, experimentan vergüenza, producida por no contar con un trabajo para poder cumplir con el mandato de provisión. En el caso del sujeto uno y dos, las fiestas familiares, son eventos centrales en los que se exponen a cuestionamientos sobre su falta de trabajo. Cuando sus familiares les preguntan en qué trabajan, evidencian percibir sentimientos de incomodidad. El sujeto uno, considera que a veces, le cuestionan

justo para señalar su carencia laboral y lo resiente cuando lo hacen otros hombres más jóvenes, como sus sobrinos. Lo anterior coindice con Addis (2011) quien infiere que la dificultad o los sentimientos de incapacidad de los hombres, para efectuar su rol de proveedor y protector, desencadena sentimientos de vergüenza que les imposibilita solicitar ayuda, la demostración de ellos, aluden a la debilidad en la ideología masculina. Esta vergüenza, según Ramírez (2019) los hombres la experimentan por percibirse como mandilones o mantenidos, la cual habitualmente la vivencian ante los (as) hijos (as), familiares, vecinos (as) o amigos (as).

También, los participantes, plantean una jerarquía respecto al sentimiento de vergüenza. Este sentimiento, es superior a no tener trabajo, que a realizar labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as). Aunque los entrevistados no identifiquen las tareas domésticas como propias de su género, a ellos les incomoda más su situación laboral, que su rol actual en el hogar.

[Antes, cuando trabajaba, yo me sentía], con menos pena de que me pregunten cosas del trabajo, [...], [pero ahora], me siento con mucha vergüenza. [...] Cuando hay fiestas de los sobrinos, me preguntan en qué trabajo, pero no es tanto que me digan o señalen de que no trabaje, pero pues así lo siento, creo que hasta a veces lo hacen al propósito, no lo sé. (Sujeto 1).

[También], pues, ahora sí que hay ocasiones en las que me da pena, bueno, me avergüenza el no tener algo de donde yo pueda sacar mi lana, un trabajo, un negocio, algo, pero que yo pueda decir esto es mío, esto yo lo hice con el sudor de mi frente, con horas de largo trabajo, y que nadie llegue y me diga o me quiera humillar. [...] No, pues más que nada, es que no me avergüenza tanto hacer el aseo y cuidar a mis hijos, la verdad lo que más me avergüenza es no tener de donde sacar la lana. [...]...

el cuidar a mi [hija] Karina y preparar la comida, o el mantenerle en orden sus cosas y las de la casa no me avergüenza tanto como el hecho de no tener un trabajo, a eso es a lo que yo quiero llegar cuando le digo que no me siento tan mal cuidando a Karina o haciendo las cosas en la casa. (Sujeto 2).

... [Lo que eh hecho para reducir la pena o el enojo es] buscar un trabajo y pus, a veces no quiero ni salir a fiestas familiares, porque no falta el que te pregunte del trabajo, por eso igual quiero ya tener un trabajo, para darle a mi esposa y me pongo a pensar que mi hijo Daniel todavía necesita dinero, aunque nada más quiera andar en la calle, pero yo como su padre aún tengo la obligación de darle algo de dinero. [...] Me avergüenza más no tener un empleo, que estar ahí en la casa ayudando al aseo y eso, y pus también, me incomoda que me anden diciendo mandilón, ellos no saben qué pasa. (Sujeto 3).

Es posible que el silencio por parte de los participantes, sea una forma de protección ante señalamientos a su masculinidad. Los entrevistados, manifiestan no hablar con miembros de su familia o amigos sobre sus sentimientos, pues ello, los puede ubicar en una posición de mayor riesgo psicoemocional. La demostración emocional son conductas que están naturalmente vinculadas con lo femenino, lo cual socialmente, es sinónimo de debilidad y no encaja con los mandatos de la masculinidad. Los hombres al callarse, se protegen de ser categorizados como personas débiles. Rosado et al. (2014) argumenta que el incumplimiento del rol productivo, como la falta de trabajo o el no suministrar los recursos económicos necesarios a la familia, a los hombres, los sitúa en un estado de vulnerabilidad emocional, que los lleva al silencio, para no mostrar a los demás su debilidad.

La contención emocional de los sujetos, está relacionada con su mandato masculino, que les instruye a no mostrarse emocionales. Utilizan la represión como medio de protección

para no dejar de cumplir con ese mandato y no ser percibidos por sus iguales como socialmente inadecuados. Sanfélix y Téllez (2014) señalan que los hombres han sido socializados y articulados para ser parte del discurso masculino, que est   sujeto a externalizar lo que les otorga prestigio y poder, de sus éxitos y de sus metas alcanzadas, dejando escondidas aquellas emociones, sentimientos, debilidades o miedos, que los aleja de su hombría y los feminiza.

Cuando el trabajo, signo de identidad masculina desaparece, la expresión emocional se ve afectada, pues al hombre le es difícil externalizar su sentir ante situaciones de desempleo. “[Platicar con alguien sobre lo que siento], s   est   bien, pero creo que me da vergüenza hacerlo”. (Sujeto 1).

[No he platicado con alguien sobre lo que siento]... porque me da pena que alguien más de mi familia o de mis amigos sepa lo que estoy pasando, que sepan que me siento frustrado, que a veces me siento algo triste, más que nada eso, no es por otra cosa y pues prefiero que se quede así. [...] [Además, no lo contaría porque]...es algo difícil para mí, no es algo muy bueno, y no lo contaría, no lo haría. [...] [También no lo platicar  a porque], pues no s  , es algo que no puedo explicar, solamente y principalmente no lo haría, siento que también en parte me daría pena y la demás gente va a decir, pues a mí qué me importa o no le tomaran mucha importancia y les vale, pero más que nada es eso, el miedo a que me señalen o me digan que yo estoy mal y que de mí esperaban otra cosa. (Sujeto 2).

[No he platicado con alguien sobre mi sentir], porque no creo que lo entiendan, es algo que solo yo me guardo; además, no quiero andar molestando a nadie, ni que sepan que yo a veces sí me siento mal. [...] [Además], no s   creo que sería difícil platicarlo o decirlo, porque pus verdaderamente me incomodar  a decirlo, no necesitan

saberlo, así estoy bien, verdaderamente me incomodaría decirlo o que ellos conozcan lo que siento por mi situación. (Sujeto 3).

Son sujetos de burlas, su grupo de amigos los llaman “mandilones” por no trabajar y realizar las labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), mientras que sus esposas se encuentran en el espacio público como únicas generadoras de ingresos económicos. De esta manera, cuestionan su masculinidad, por no cumplir con la función de hombres que trabajan en el ámbito público, perciben dinero y proveen a su familia. Hernández – Hernández (2013) muestra que, en México, específicamente en Ciudad Victoria de Tamaulipas, el involucramiento de los hombres en las actividades domésticas, la crianza de los (as) hijos (as) o la dependencia de estos hacia sus mujeres en el sentido económico, los expone a que sean criticados o etiquetados culturalmente como hombres “atenidos” o “mandilones”. También, encuentra que algunos hombres a pesar de que sus amigos (as) o familiares los clasifiquen como “mandilones”, ellos, ayudan a las tareas domésticas.

[Por no trabajar, he recibido comentarios de amigos, y], pues sí, más que nada, me dicen eso de que me vaya a Estados Unidos con ellos para que, pues, deje de estar aquí atendido a lo que de mi esposa a la casa, incluso me dicen que estoy de mandilón, así es como me lo dicen, y que no trabajo y que nada más estoy en la casa, pero pues igual como le dije hace rato, pienso en no irme a Estados Unidos por el hecho de que mi hija Karina se pueda desatender. [...] [Como desventaja de realizar labores domésticas, es], pues, el que me estén jode y jode mis amigos diciéndome que nos vayamos a Canadá, a Estados Unidos, y que deje de estar de mandilón ahí en la casa, que nada más estoy atendido a lo de tu mujer, ese tipo de comentarios, si me ponen algo aguitado. (Sujeto 2).

[Por no trabajar he recibido comentarios de]... mis amigos, luego me andan diciendo que ya deje de estar de mandilón y que no me deje de mi esposa, que no deje que ella este decidiendo nada más a qué hora salir y a qué hora regresar y pus de mi cuñado que me dice que ya busque un trabajo para que le ayude a mi señora con lo del gasto del mes y todo eso. [...] [Por realizar las labores domésticas, considero], la desventaja, que me digan mandilón, y que nada más hablen por hablar, y que no se pongan a pensar que uno sí quiere salir a trabajar, pero las cosas están difíciles porque ya no se encuentra trabajo tan fácilmente. (Sujeto 3).

Manifiestan tener deseos de restitución de la tradicional división sexual del trabajo, que los apartaría de las labores del hogar y crianza, de los (as) hijos (as) para asumir nuevamente su papel de trabajador y proveedor familiar. Los participantes, no identifican este tipo de tareas como propias de su género. Su noción de obligación, no está definida en el espacio privado, en tanto, según el deber de sus esposas se encuentra en el hogar y no fuera de él.

Cuando los hombres no perciben como propio el hecho de participar en actividades del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), se dice que ello, está ligado con el mandato masculino de proveeduría, que rige sus creencias en torno a lo que debe de realizar (trabajar y proveer) para seguir siendo hombre. El involucramiento de ellos en las labores domésticas y de cuidado de los (as) hijos (as), no son percibidas como propias de su rol masculino; por lo que, no las atribuyen como suyas. Además, para ciertos hombres, como es el caso de los adultos, consideran que el espacio en el que deben participar las mujeres, es en el privado como amas de casa (Hernández–Hernández, 2013).

[Me gustaría que las responsabilidades que yo tengo en el hogar fueran diferentes]... porque uno como hombre, pues, a veces no le gusta tener tantas responsabilidades de

ese tipo, este, la mera verdad, este, pues yo como le dije hace un rato, quisiera que todo fuera diferente. [...] [Además, me gustaría], pues, que, que ella estuviera un poco de más tiempo en el hogar y yo pues la mera verdad con una chambita ahí estable nada más para solventar gastos y poder darles lo que necesitan. [...] [Lo que yo debo de dar como hombre a mi familia o la obligación que tengo es], pues, este, un cuidado a mis hijos, pero no solo en afecto, sino, en términos económicos, en poderles dar más de lo que a veces les doy. (Sujeto 1).

[Me gustaría que las responsabilidades que tengo en el hogar fueran diferentes, por ejemplo], pues que yo saliera a trabajar y que ella si gusta se quede en la casa y pues que a lo mejor sí la ayude, pero pues no en todo y pues que fuera diferente. (Sujeto 2).

Por hacer las labores del hogar; por una parte me siento bien, porque ya estoy más al tanto de lo que hace mi hijo Daniel, pero por otra parte no, porque primordialmente mi obligación y responsabilidad está en salir a trabajar y llevar dinero a la casa. [...]... yo tengo la obligación como padre y esposo de salir a trabajar y darles dinero a mi señora y a mi hijo. (Sujeto 3).

Se encuentra, que los entrevistados pretenden incorporarse al mercado informal debido a su bajo nivel educativo que les obstaculiza encontrar un trabajo. Además, la edad en la que se encuentran funge como otro obstáculo para hallar oportunidades laborales y acceder a ellas, seguido de su fuerza física, pues consideran que es un aspecto fundamental exigido para encontrar trabajo. Estas características, ellos, las atribuyen, como fuente de su desempleo.

Los entrevistados mencionan no poseer un nivel educativo alto, (secundaria y primaria), y tener edades avanzadas (45, 47 y 50 años), (ver tabla 1) lo que les obstaculiza el acceso al espacio público y ejercer nuevas oportunidades laborales. Estas condicionantes en los sujetos, son limitantes para retornar a su rol productivo proveedor y es posible que sean atribuidas por ellos mismos, es decir, atribuyen como causas de su desempleo, el bajo nivel educacional y el grupo etario en el que se encuentran, lo cual puede contribuir a que los participantes vivencien sentimientos desfavorables como la tristeza, enojo o impotencia. Cabe mencionar, que el fenómeno del desempleo no solo es una responsabilidad individual, depende de decisiones políticas y económicas del gobierno de cada país y de dinámicas mundiales. Winefield et al. (1987) mencionan que cuando las personas experimentan una situación adversa, pueden atribuir las causas de esta, a factores internos propios de la persona, originando que exista mayor probabilidad de que el sujeto se vea en riesgo psicoemocional, pues la internalidad de estas creencias causales, va a tener respuestas negativas, como pérdida de la autoestima y sentimientos de impotencia o tristeza, incluso experiencias depresivas en comparación cuando son atribuidas a factores externos.

Además, Marquéz-Scotti (2015) señala que el desempleo en México está asociado a elementos sociodemográficos, como: la edad, el nivel de escolaridad, el sexo, el número de hijos (as), el rol en el hogar y la situación conyugal. Rodríguez-Oreggia (2002) menciona que, en México, el desempleo se ve mayormente presente conforme aumenta la edad. La falta de oportunidades de trabajo, afecta en mayor medida a los hombres en edades avanzadas.

Aunado a que, cuando los hombres tienen menor escolaridad, en ellos, existirá mayor probabilidad de quedar desempleado. La escolarización, es un factor que incide en la probabilidad que en los hombres poco calificados, no se presenten oportunidades de trabajo (Garro y Rodríguez - Oreggia, 2002).



Los participantes mencionan llevar más de seis meses sin tener participación en el espacio público (ver tabla 1). Rodríguez - Oreggia (2002) argumenta que, para hombres y mujeres, el desempleo de larga duración (igual a seis meses o más), está vinculado con su condición etaria avanzada. Por lo que es muy probable que los entrevistados no puedan acceder al trabajo formal, debido a la edad que tienen, lo que resulta ser una barrera para encontrar empleo. “Pues, por allá en Pachuca una vez fui a Santa clara donde trabajaba mi señora, pedí de almacenista, bueno, el chiste es que mi función era cargar ¿no?, pero igual, este, pedían el bachillerato terminado mínimo y pues no...” (Sujeto 1).

Pues mi idea era poder entrar a la empresa Bombardier, pero pues como le dije, no me dieron la oportunidad por lo de los estudios, que piden el bachillerato, y como le dije, quiero empezar un negocio de paletas frías aquí, pero primero necesito ver cómo hacerle y pues a ver qué es lo que pasa mientras, porque el irme a Canadá no es seguro, eso ya sería la última opción. [...] [Esta difícil encontrar un trabajo en la actualidad] pues, porque la gente ya no te contrata, este, ya te dice sabes que este solo estamos contratando de veinte a cuarenta y pues ni modo, ahora sí que pues búsquele por otra parte, por eso igual pensaba la idea que le comenté de irme a Canadá, porque pues allá hasta de jardinero o levantando pisos ganas bien y pues aquí la vida esta canija ya, y luego uno a parte solo tiene la secundaria y que piden mínimo el bachillerato terminado y pues no. [...] Sí, este, he ido a pedir trabajo, la otra vez fui a pedir trabajo a Bombardier para el área de soldadura y me dijeron que no, que este, solo era creo de veinticinco hasta los cuarenta y uno máximo creo, por eso le dijo la vida ya está canija. [...] Creo que quieren que uno sea más joven y fuerte para trabajar más rápido y no estar todo lento, he, que uno no tenga tantos años para que me den el trabajo, a mí me exigen mucho tener más estudios, yo no tuve la oportunidad de

estudiar y pues, por lo mismo de que no estoy estudiado o preparado para lo que quieren, por eso yo creo que es más difícil encontrar una chamba. (Sujeto 2).

Estaba pensando en comprar pacas de ropa americana y venderlas en los tianguis en cuanto se pueda, porque ya he estado buscando trabajo, pero me piden el bachillerato terminado y no se puede así, yo solo tengo la primaria, también quiero ir a preguntar a la Costeña allá en la entrada de Pachuca, ahí luego piden para cargador. [...] El de la jardinería fue el último [trabajo que tuve] y pues ahorita he estado buscando, pero nada más no me dan chamba, por lo que, le decía de que me piden el bachillerato y pus piden que de cuarenta años máximo o menos de cuarenta. [...] Pus porque yo solo terminé la secundaria y entonces verdaderamente pus, pus no es tan fácil conseguir un trabajo sin estudios, yo creo que es más fácil cuando tienes con qué defenderte y sí tienes una carrera o unos estudios terminados. [...] Pus en mi caso yo creo que, por mi corta educación y mi larga edad, por eso ya no me dan trabajo estos. [...] Solo tengo la primaria y no tengo una carrera terminada para conseguir más fácil un trabajo y para mí es difícil. [...] Primordialmente, no puedo entrar a trabajar rápido o a donde yo quiera, pus porque, en primera yo no tengo una carrera terminada, no tengo estudios, no tengo el bachillerato, ni la secundaria y en segunda ya estoy algo grande de edad y pus así, uno ya no puede, ya no le dan trabajo a los viejos, yo creo porque ya no es la fuerza que uno tenía antes, a mis cincuenta años, quién me va a querer dar trabajo, ya nadie te da trabajo, te exigen mucho, y para que los jóvenes luego ni lo aprovechen. (Sujeto 3).

Así pues, surgen preguntas relacionadas a, si dadas las dinámicas económicas en el país, los hombres desempleados mayores de tal edad, con nivel de educación primaria o secundaria, se insertarán en mayor medida a las modificaciones que en este estudio se

presentan respecto a la división sexual del trabajo. O bien, es probable que dirijan su búsqueda de empleo hacia el trabajo informal, ampliándolo aún más con su participación o cabe la posibilidad de que opten por la migración a Estados Unidos de América o Canadá; sin embargo, por lo común el rango de edad de migración es de jóvenes de entre 15 y 29 años de edad. En este grupo etario el índice de intensidad migratoria es más alto.

#### **4.7 Obtención de ingresos**

Las mujeres se han ido incorporando al espacio público de manera paulatina. Algunos elementos que propician su inserción son el aumento del nivel de escolaridad, el inesperado desempleo del hombre como principal proveedor en la familia, el descenso de la esperanza de vida, entre otros. Esto, las convierte muchas veces en el miembro principal que se encarga del aporte económico al interior del hogar, lo que las transforma en jefas de familia que gozan de poder de decisión.

Las esposas de los participantes, son la principal fuente de ingreso económico, lo que las convierte en jefas de familia. Una vez que ellos pierden su rol productivo proveedor y se ven desempleados, la mujer se ve obligada a salir en la búsqueda de un trabajo y llevar el sustento económico total en el hogar que le permita cubrir las necesidades de su familia. Sabater (2014) argumenta que la mujer ha dejado de incursionar en un solo rol, el reproductivo de cuidado de los (as) hijos (as) y ha incursionado en el espacio público adoptando un nuevo papel, proveedora al ingreso familiar. Esto, muchas veces debido al desempleo inesperado del cónyuge, que las empuja a la búsqueda de un trabajo y las convierte en población económicamente activa. Además, Navarro (2010) menciona que la escasez de empleo en los hombres, es un elemento que puede contribuir para que las mujeres se configuren como jefas de familia.

[Mi esposa da el ingreso económico a la casa], desde que ella empieza a trabajar en la maquiladora y desde que a mí me despiden de la fábrica de metal. [...] [Mi esposa provee el dinero a la casa], pues porque yo no tengo un trabajo, además de que ella está avanzada en la escuela, para mí ya es difícil. (Sujeto 1).

[Mi esposa provee el dinero a la casa]... creo que es más que nada porque yo me quedé sin trabajo, y pues ella luego, luego dijo, “yo me voy a trabajar porque no podemos estar así”. [...] Principalmente, mi esposa se va a trabajar a la maquila y pues es el único ingreso económico, ahorita. [...] [Así se obtiene el dinero en el hogar], pues desde que mi esposa empieza a trabajar en la maquiladora. (Sujeto 2).

[La única fuente de ingreso en el hogar], pus, primordialmente es mi esposa, ella es la que da el dinero para el gasto de la casa, y pus a veces mi hijo el mayor pero la verdad es que es muy raro cuando da dinero, porque no da nada para comprar lo que haga falta en la casa, pero ahí viven él y su mujer. [...] [Se obtiene el dinero así], verdaderamente desde que me quedé desempleado y pus de que mi esposa trabaja. [...] [Ella provee el dinero a la casa], porque ella se preocupó igual que yo y sabe que esta difícil conseguir trabajo en estos tiempos y pus se fue a buscar trabajo y pus ya, así es como ella da para el gasto. (Sujeto 3).

Los tres participantes mencionan que no gozan de seguridad económica, aunque sus esposas, como proveedoras del hogar, cubran las necesidades básicas de la familia. Para ellos, la seguridad económica, no está sujeta a que algún otro miembro de la familia aporte el recurso económico necesario, sino que va más allá, la consideran un elemento que se obtiene por medio de su persona, pues el tener un empleo y percibir un salario, para ellos es equivalente a poseer seguridad económica. Torres-López et al. (2019) encuentran que “el empleo es una actividad laboral que genera satisfacción, ya que permite contar con seguridad

económica (recursos económicos), lo cual permite el acceso a beneficios materiales” (p.14). Así pues, aunque las esposas de los entrevistados sean las principales sustentadoras económicas del hogar, esto no los aleja de su pensamiento de trabajar y percibir dinero para sentirse con seguridad económica y satisfacer en cualquier momento las necesidades básicas.

[Para mí, tener seguridad económica], es tener un trabajo fijo, una chamba fija, estable que no te muevan de esa chamba, aunque no se gane mucho pero ya tenerla segura y pues aunque no se gane mucho, que se sabe que esa chamba ya es de uno y que no te preocuparás por cosas negativas que pueden llegar a pasar, no lo sé, es que pasan tantas cosas, pues el estar así satisfecho con lo que se tiene, el saber que tienes algo en el bolsillo del pantalón en la cartera y que no le faltara nada a los hijos. [...]  
[Seguridad económica], no [tengo]. (Sujeto 1).

[Para mí tener seguridad económica, es], pues, principalmente tener un trabajo en donde se gane un buen sueldo, que se esté seguro que no lo vayan a correr de ahí y que sea estable, que se gane bien y que ese trabajo sea estable y así poder tener una seguridad económica. [...] Totalmente, puedo decir que yo en estos momentos no tengo seguridad económica, porque pues, aunque mi mujer salga al trabajo y sea la que dé dinero a la casa, ese dinero que da al final del día, es de ella y ella es la que trabaja para ganárselo. (Sujeto 2).

[Para mí, tener seguridad económica, es], pus primordialmente, tener un trabajo que paguen bien y que ese dinero y ese trabajo ya sea seguro, y que no te despidan. [...] Aunque mi esposa trabaje, no tengo seguridad económica, porque ella me ha dicho que es su dinero, entonces, ese dinero es de ella y no mío. (Sujeto 3).

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES

Históricamente, la humanidad ha transmitido creencias, valores, formas de comportamiento, costumbres y normas sociales que configuran la cultura de hombres y mujeres. Se han instalado estereotipos como base para el establecimiento de roles de género y de la división sexual del trabajo, asignando el deber ser masculino y femenino, la mujer a lo doméstico y el hombre a la proveeduría (Herrera, 2000). Las modificaciones que se han presentado en la tradicional división sexual del trabajo en hombres y mujeres, son debido a algunos elementos como las crisis económicas, el descenso de la fecundidad y la participación de las mujeres en el espacio público, como la industria maquiladora, actividad que ofrece oportunidades laborales a mujeres mexicanas (Arriagada y Aranda, 2004). Así pues, el interés particular del estudio radica en un análisis de la organización de la división sexual del trabajo en los hombres parejas de mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala Hidalgo. Se parte del supuesto de que se presentan modificaciones en la organización de la división sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres.

Se observa que, los antecedentes laborales de los participantes se caracterizan por una trayectoria con trabajos precarios e inestables. Fueron despedidos de sus últimos y penúltimos trabajos, debido a la necesidad de las empresas de reducir personal. Ellos, se desempeñaban en actividades económicas que requerían esfuerzo físico y con modalidades contractuales a tiempo completo. Todo ello con fuerte apego al mandato de género para los hombres, pues la fuerza física es un mandato que se les ha asignado únicamente a ellos.

La reconfiguración de la división sexual del trabajo es un fenómeno que permite analizar las nuevas relaciones de poder entre ambos sexos. Por un lado, posiciona a las mujeres, parejas de los participantes, en un estatus de empoderamiento de decisión sobre la

división sexual del trabajo, debido a que incursionan en el contexto público y suministran económicamente al hogar, permitiéndoles participar en una dinámica familiar con jefatura femenina y en la toma de decisiones, sobre todo en el gasto de la despensa. Este rompimiento de la organización familiar convencional, a los participantes los coloca en un espacio de subordinación en términos económicos y arreglos sociales, su experiencia con el desempleo y el posicionamiento de las mujeres, permite delegarles a ellos las funciones relacionadas a las labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as), liberándolas a ellas, en este caso, de la doble jornada de trabajo. Mientras que ellos intentan soltar las actividades que socialmente se consideran femeninas, a través de considerar a la migración como una opción para restaurar su masculinidad; sin embargo, se hacen presentes los sentimientos de ambivalencia; por un lado, los hombres intentan volver a su rol masculino, pero los limita el que esto implicaría el alejamiento físico hacía sus hijos (as).

En la organización familiar de los participantes, se muestra que el uso del tiempo, también se reconfigura. La mujer y el hombre disponen de tiempo, ella lo coloca casi en su totalidad en el trabajo remunerado, y su pareja en el no remunerado, rompiendo con la doble jornada de trabajo que habitualmente experimentan la mayoría de mujeres que se insertan en el espacio público. El desempleo del hombre y la redefinición convencional de la división sexual del trabajo, son elementos que generan la diferente distribución de tiempo en estas parejas, pues la mujer se aleja casi completamente de las labores domésticas y el cuidado de los (as) hijos (as), para proveerles económicamente, a la vez que percibe a su pareja como red de apoyo para las tareas que demanda tradicionalmente la sociedad a su género, relacionando mayormente y de manera directa a los hombres con estas tareas que han sido feminizadas.

Los participantes solicitan apoyo principalmente en las funciones del cuidado de los (as) hijos (as), específicamente en actividades académicas. No manifiestan pedir o recibir ayuda en cuanto a las labores domésticas. Las redes de apoyo están regidas por el patrón de la división sexual del trabajo, las mujeres al cuidado de los (as) menores o ancianos. Estadísticamente, se muestra que las mujeres son las que tienen mayor incursión en cuanto al cuidado de otros (as) personas ajenas a su familia, en comparación con los hombres quienes reflejan menor participación en ese tipo de tareas, ya sea con integrantes de su propio hogar o a otros (as) personas que no sean de su familia. También, los hombres son juzgados por no incursionar en el espacio público y sustentar económicamente a la familia, lo que los sitúa como individuos que no cumplen sus obligaciones socialmente establecidas.

La inserción de las esposas de los entrevistados al trabajo remunerado y el debilitamiento del rol social de ellos, son hechos que reestructuran las relaciones de poder al interior de las parejas. El adquirir recurso monetario y la cuantía que se obtenga, son elementos determinantes para que el miembro de la pareja como único sustentador económico obtenga poder y participe en la administración de dinero y toma de decisiones en torno a este recurso, lo que es un indicativo de las disparidades en las parejas. El trabajo remunerado en la mujer, en este caso, funge como una vía para romper con las reglas tradicionales de subordinación femenina económica y la no participación del hombre como sustentador económico posibilita la desigualdad de decisión y administración del dinero en la pareja.

El trabajo en la vida de los participantes, alude a gozar de reconocimiento social, este funciona como parte esencial de su identidad. Los obstáculos como la edad y el nivel educativo, les imposibilitan acceder fácilmente a un empleo y retornar a su rol productivo, exigido por el mandato masculino. Esta condición, los aleja cada vez más de su participación



en el espacio público para proveer a su familia. El incumplimiento del mandato de proveeduría y de trabajador los vulnera a ser catalogados por otros hombres como personas desobligadas y atendidas, aunado a que en ellos, se generan experiencias emocionales negativas caracterizadas por enojo, ira, impotencia, tristeza y vergüenza, esta última, vivenciada en fiestas familiares como eventos centrales para el cuestionamiento acerca de su desempleo.

Por otro lado, los entrevistados esconden sus sentires para no ser referidos como hombres débiles. El silencio sirve como estrategia de protección para no ser señalado como lo inadecuado, pues la demostración emocional, en los hombres no encaja con el mandato masculino de racionalidad versus emocionalidad. Los participantes, no se identifican con el rol reproductivo, en tanto, que en ellos aparecen deseos de restauración de la convencional división sexual del trabajo, debido nuevamente a las reglas masculinas que les dictan su única y exclusiva incursión en el papel trabajador y proveedor familiar.

Para los participantes, el trabajo es una actividad que va más allá de percibir un salario, pues también contribuye para sentirse económicamente seguros. Ante la pérdida del empleo, en los hombres se generan tensiones económicas, en donde se hace uso de alternativas como medio para seguir aportando dinero a la vivienda y subsistir. El ingreso de las esposas al mercado laboral cuando en el cónyuge se debilita el empleo, es una opción para hacer frente a las presiones financieras en el hogar, además de posicionar a las mujeres como principal fuente de ingresos económicos y jefas de familia.

Si bien, se ha indagado en los participantes sobre las experiencias en torno a la nueva realidad de la división sexual del trabajo que actualmente enfrentan no únicamente al interior del hogar, sino también fuera de este, con sus amigos (as), vecinos (as) o parientes cercanos. Sin embargo, no se indagó sobre la perspectiva de las mujeres parejas de los sujetos. A ellas

no se les entrevistó sobre esta nueva realidad. También, debido al enfoque metodológico cualitativo utilizado y al tamaño de la muestra, los resultados no se pueden generalizar a otras poblaciones, sin embargo, los datos permiten una aproximación a la comprensión de las condiciones sociales de esta población. Estas características se ubican como limitantes del estudio.

Se propone examinar sobre qué es lo que ocurre en otras poblaciones del país ante las condiciones económicas que presenta México. Es decir, qué está ocurriendo con poblaciones similares, dadas las dinámicas económicas y las condiciones sociodemográficas de los hombres desempleados, de edades avanzadas y niveles educativos básicos como primaria y/o secundaria. ¿Ellos se insertarán en mayor medida a las modificaciones de la tradicional división sexual del trabajo que se exponen en esta investigación? O bien ¿será posible que esta población tome la decisión de mirar hacia la migración a Estados Unidos de América o Canadá en búsqueda de trabajo e ingreso económico?, ¿aumentará el trabajo informal como alternativa para obtener ingresos monetarios dadas las circunstancias económicas?

Por lo común, el rango de edad de migración más alto en México es de jóvenes de entre 15 y 29 años de edad. En ellos se eleva la migración con un 50.8% en hombres y 47.8% en mujeres. Y en adultos de 30 a 59 años de edad, la migración es moderada, pues tienen un porcentaje menor que el de los jóvenes, con el 42.3% en hombres y 33.0% en mujeres INEGI (2018). Lo que es un indicativo de menor probabilidad, pero no libres o exentos, de migraciones en poblaciones con condiciones etarias avanzadas, como las que se analizaron en este estudio. También, Chavarín –Rodríguez (2001) menciona que, en México, el trabajo informal o los trabajos precarios, son algunas de las alternativas que la población mexicana considera para disminuir o hacer frente a la falta de oportunidades laborales.

Además, es importante mencionar que debido a que los tres participantes tienen menos de un año en la situación de desempleo, es probable que esta reorganización o modificaciones en la división sexual del trabajo sean temporales y no permanentes. Los resultados, refieren que en las zonas rurales en México, se están presentando esta clase de modificaciones en la división sexual del trabajo, como resultado de las oportunidades laborales para hombres y mujeres.

Los resultados de esta investigación son de utilidad para la psicología organizacional, pues dan cuenta de las desigualdades en la división sexual del trabajo respecto al cuidado de los (as) hijos (as), la distribución de las labores del hogar y la toma de decisiones monetarias en las parejas, lo que impacta en la integración de los hombres y mujeres en el campo laboral. Además, los datos obtenidos dan cuenta de los efectos de la división sexual del trabajo en los hombres que asumen el papel de menor jerarquía (tradicionalmente desempeñado por las mujeres), esto genera un impacto en su salud mental lo que se manifiesta en sentimientos de: vergüenza, enojo, ira y tristeza los cuales, son originados ante el incumplimiento de los mandatos masculinos de género. De este modo, el estudio aporta a la visibilización de un campo de intervención desde la psicología organizacional para contribuir al bienestar emocional de las personas que desempeñan su trabajo en el entorno privado en condiciones de desigualdad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Addis, M. (2011). *Invisible Men. Men's inner lives and the consequences of silence*. Henry Holt and Company
- Aguado, E. (2015). El género del paro: desempleo y masculinidades. *Arxius de sociologia*, (32), 207-224. <http://roderic.uv.es/handle/10550/49031>
- Aguilar, Y.P., Valdez, J. L., González – Arratia López – Fuentes, N. I. y González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 18 (2), 207-224. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Agut, S y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25 (2), 201-214.
- Alcañiz, M. (2012). Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres?. En G. Vélez y N. Baca (eds). *Género y desigualdades en Iberoamérica* (1ª ed), (pp. 17-37). Mnemosyne
- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana revista de estudios de género*, 5 (46), 244-285. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n46/1405-9436-laven-5-46-00244.pdf>
- Aldaz, O., L. y Eguía, P., B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Reis revista española de investigaciones sociológicas*, (156), 3-20. 10.5477/cis/reis.156.3
- Alonso, J., L., Álvarez, F y Panero., M. P. (2017). *La Semana Santa: Antropología y Religión en Latinoamérica III*. Ayuntamiento de Valladolid
- Amador, L., V. y Monreal, M., C. (2010). *Intervención social y género*. NE Narcea.
- Amarís, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el caribe: revista de programa de psicología universidad del norte* (13), 15-28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301303>
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y praxis latinoamericana revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 13 (41), 47-68. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-52162008000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200003)
- Arragiada, I y Aranda, V. (2004). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. UNFPA
- Bard, G. (2016). Aferrarse o soltar privilegios de género: sobre masculinidades hegemónicas y disidentes. *Península*. 6(2), 101-122. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pnsla.2016.08.003>
- Batthyány, K. (2007). Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo. En M. A. Gutiérrez (eds.). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política* (1ª ed.), (pp.137-168). CLACSO

- Beauvoir, S. (1949/2013). *El segundo sexo*. (1ª ed) Debolsillo
- Berger, P y Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. (1ª ed). Amorrortu editores.
- Blanch, J., M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. (1ª ed). PPU
- Bourdieu, P. (2001). Las estructuras sociales de la economía. Manantial
- Bourdieu, P. (1999). *La dominación masculina*. Anagrama
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de psicología*, 6 (1), 21-36. [https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/5292/1/AP6%20N1%20\(1990\)%20P%2021-36.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/5292/1/AP6%20N1%20(1990)%20P%2021-36.pdf)
- Burín, M. (2007). Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. En M. L. Jiménez y O. Tena (eds.). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (1ª ed.), (pp. 59-80). CRIM
- Bustos, B. A. (2017). Profesionales, trayectorias y uso del tiempo. Egresadas de la universidad de Guadalajara. *La ventana revista de estudios de género*, 5(45), 269-305. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n45/1405-9436-laven-5-45-00269.pdf>
- Caicedo, M y Van Gameren, E. (2014). Desempleo y salud mental en la población de origen hispano en estados Unidos: un análisis epidemiológico. *Ciencia y Saúde colectiva*, 21 (3), 955-966. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015213.16592014>
- Campos, L y Rodríguez – Shadow, M., J. (2015). Toma de decisiones en las relaciones de pareja de las mujeres con poder adquisitivo elevado. *Investigación y ciencia*, 23 (66), 56-63. <https://www.redalyc.org/pdf/674/67446014008.pdf>
- Campos, L y Rodríguez-Shadow, M., J. (2015). Toma de decisiones en las relaciones de pareja de las mujeres con poder adquisitivo elevado. *Investigación y ciencia*, 23(66), 56-63. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67446014008>
- Cano, L, Rodríguez, R, Valdez, J., R, Acevedo, O., A. y Beltrán, R., I. (2016). Detección del crecimiento urbano en el estado de Hidalgo mediante imágenes Landsat. *Investigaciones geográficas*, (92), 64-73. [dx.doi.org/10.14350/rig.52339](https://doi.org/10.14350/rig.52339)
- Capella, S. (2007) ¿Sólo trabajadores/proveedores?. En M. L. Jiménez y O. Tena (eds.). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (1ª ed.), (pp. 153-180). CRIM
- Chárriez, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50-67. [https://www.uv.mx/psicologia/files/2017/12/historias\\_de\\_vida\\_una\\_metodologia\\_de\\_investigacion\\_cualitativa.pdf](https://www.uv.mx/psicologia/files/2017/12/historias_de_vida_una_metodologia_de_investigacion_cualitativa.pdf)
- Chavarín – Rodríguez, R. (2001). El costo del desempleo medido en producto. Una revisión empírica de la ley de Okun para México. *El trimestre económico*, 68 (2), 209-231. 10.2307/20857058
- Connell, R. W. (1997). La organización social de la masculinidad. En T. Valdés y J. Olavarria (eds.). *Masculinidad/es, poder y crisis*, (24ta ed.), (pp.31-48). FLACSO
- Coria, C. (1989). *El dinero en la pareja. Algunas desnudeces sobre el poder*. <http://www.claracoria.com/cont/wp-content/uploads/2012/04/dinero-pareja-brief.pdf>

- Cortés, M, T. (2012). *Metodología de la investigación*. (1ª ed.). Trillas
- Cruz, A., C, Noriega, M y Garduño, M., Á. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Saúde pública*, 19 (4), 1129 – 1138. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2003000400034>
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A. y San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14 (2), 440-443. <http://www.psicothema.es/pdf/745.pdf>
- De Martino, M. (2013). Connel y el concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu. *Revista estudios feministas*, 21(1), 283-300. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100015>
- De Oliveira, O y García, B. (2012). Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios sociológicos*, 30, 191- 211. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59858907008.pdf>
- Delgado, Y. (2008). El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género. *Revista estudios culturales*, 1(2), 113-126. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3987106.pdf>
- Duana, D. (2010). La industria maquiladora como generadora de empleo en el Estado de Hidalgo. *Ciencia y sociedad*, 35 (2), 192-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87014563003>
- Escot, L., Fernández, J. A. y Poza, C. (2009). La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos. *Pensar como un economista*, 2, 733-746. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-divisiontrabpareja.pdf>
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404. 10.4321/S0211-57352014000200010
- Espinoza, R. (2016). Una mirada al involucramiento paterno: participación de los hombres jefes de hogar de la Gran Área Metropolitana de Costa Rica en actividades de cuidado directo. *Estudios demográficos y urbanos*, 31 (2), 301-329. <https://www.redalyc.org/pdf/312/31245858002.pdf>
- Espinoza, S. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión gerencial*, (1), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. (14ta ed). El Ateneo
- Flores. (6 de marzo de 2015). México, con la tasa de participación laboral femenina más baja. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-con-la-tasa-de-participacion-laboral-femenina-mas-baja>
- García, B y De Oliveira, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. *Papeles de población*, 11 (43), 29-51. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v11n43/v11n43a2.pdf>
- García, B. y De Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En M. A. Gutiérrez (eds). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, (pp. 49 - 87). CLACSO
- Garibay, J. (2011). *Inventario del archivo parroquial todos los santos, Zempoala, Hidalgo arquidiócesis de Tulancingo*. <http://www.adabi.org.mx/publicaciones/266.pdf>

- Garro, N. y Rodríguez – Oreggia, E. (2002). Los determinantes personales y regionales del desempleo en el mercado laboral mexicano. Un modelo logístico. 1995 y 2000. *El trimestre económico*, 69 (276), 543-566. 10.2307 / 20856762
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books
- Gilmore, D. (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*. Paidós.
- González, F. (2009). Familia y tareas domésticas. *Campo abierto*, 28 (1), 35-52. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3128490.pdf>
- González, S. (2012). La violencia de género en el campo mexicano: contribuciones recientes a su conocimiento. *Estudios sociológicos* 30(extra), 213-238. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59858907009>
- Hernández. (4 de julio de 2019). Destaca Hidalgo en maquila de prendas. *El Sol de Hidalgo*. <https://www.elsoldehidalgo.com.mx/local/destaca-hidalgo-en-maquila-de-prendas-3849641.html>
- Hernández – Hernández, O. M. (2013). Los hombres “atenidos”. Masculinidad, proveeduría y disputas domésticas en Ciudad Victoria. En O. M. Hernández – Hernández y R. Vera (eds). *Trabajo y género en Tamaulipas* (1ª ed.), (pp. 38-57). El colegio de Tamaulipas
- Hernández-Hernández., O. M. (2016). Trabajo y construcción de masculinidades en el norte de México. *Frontera Norte*, 28 (55), 183-189. <http://www.scielo.org.mx/pdf/fn/v28n55/v28n55a8.pdf>
- Herrera, C. M. (2014). El trabajo no tradicional como posible campo de ruptura con los hábitos de género en mujeres mexicanas. *Estudios sociológicos*, 32 (94), 163-181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6164635>
- Herrera, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16 (6), 568-573. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252000000600008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600008)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2014/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2014/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Anual de Empresas Constructoras 2015 Datos 2014 Resultados preliminares*. <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825078119>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal*. [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/anuarios\\_2017/702825095093.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/anuarios_2017/702825095093.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional Agropecuaria*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/ena/2017/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica. Población emigrante internacional por sexo, y su distribución porcentual según grupo de edad al emigrar*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados por sector de actividad económica. Tercer trimestre 2019*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados por sector de actividad económica. Tercer trimestre 2019*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Mapas* [Ilustración].  
<https://www.inegi.org.mx/app/mapas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el segundo trimestre de 2019*.  
<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5147>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género*. Consulta en línea. Disponible en:  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2010). *Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México*.  
<http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM13hidalgo/index.html>
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un análisis sociopolítico*. Morata
- Kaufman, M. (1995). Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. En T. Valdés y J. Olavarria (eds.). *Masculinidad/es, poder y crisis*, (24ta ed.), (pp.63-81). FLACSO
- Lázaro, C. R, Zapata, M. E, Martínez, C. B, y Alberti, M. P. (2005). Jefatura femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales en dos municipios de Guanajuato. *Revista de estudio de género. La ventana* (22), 219-268.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402210>
- López, A. (2016). Movimiento de mujeres, Estado, Política y Poder: Lecturas Feministas de la Política Pública de Género en la Venezuela Bolivariana. En M. Valdivieso. *Movimientos de mujeres y lucha feminista en América Latina y el Caribe*, (1ª ed), (pp.315-360). CLACSO
- López, L., M. (2012). El cuidado de las hijas y los hijos durante la migración internacional de los padres y las madres. *Ánfora*, 19 (32), 117-136.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3578/357834265006.pdf>



- Mardones, K y Navarro, S. (2017). Mandatos de género para hombres: creencias de universitarios y universitarias del Sur de Chile. *Integración académica en psicología*, 5 (15), 55-65. <http://integracion-academica.org/attachments/article/177/05%20Mandatos%20de%20genero%20hom-bres-%20KMardones%20SNavarro.pdf>
- Márquez – Scotti, C. (2015). Determinantes del desempleo en las urbes mexicanas. Continuidades y rupturas en el periodo de crisis. *Papeles de población*, 21 (83), 101-134. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11234130005.pdf>
- Márquez – Scotti, C. (2015). Determinantes del desempleo en las urbes mexicanas. Continuidades y rupturas en el periodo de crisis. *Papeles de población*, 21 (83), 101-134. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11234130005.pdf>
- Martín, M., A., E y Echavarría De Uribe, N., S. (2017). Narrativas sobre la organización familiar durante el desempleo masculino. *Interdisciplinaria*, 34 (2), 275-294. <https://www.redalyc.org/pdf/180/18054403003.pdf>
- Mercado, A y Hernández, A., V. (2010). El proceso de construcción de la identidad colectiva. *Convergencia*, 17(53), 229-251. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v17n53/v17n53a10.pdf>
- Montes de Oca, V., Díaz, M y Hebrero, M. (2012). Migración, salud y masculinidad. Don Leovigildo y su familia: tres generaciones entrelazadas por la salud y migración en Guanajuato. Estudio de caso. *Revista del centro de investigación de la universidad La Salle*, 10 (38), 85-101. <https://doi.org/10.26457/recein.v10i38.97>
- Montesinos, R. (2007). Ensayando sobre nuevas tipologías de la masculinidad. En M. L. Jiménez y O. Tena (eds.). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (1ª ed.), (pp. 181-204). CRIM
- Münch, G. (2009). *Fundamentos de administración*. (8ª ed). Trillas
- Navarro, A. (2010). ¿Mujeres proveedoras y jefas de familia?...Nuevas realidades rurales en localidades de la región zamorana. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(31), 139-171. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v4n31/v4n31a7.pdf>
- Orejuela, J., J y Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 5(1), 59-72. <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316864005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Fuerza de trabajo según sexo y edad. Estimaciones modeladas de la OIT, Julio 2018 (Millares)*. [https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?locale=es&\\_afLoop=364643312079551#!%40%40%3Flocale%3Des%26\\_afLoop%3D364643312079551%26\\_adf.ctrl-state%3Drwwjdq6do\\_93](https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?locale=es&_afLoop=364643312079551#!%40%40%3Flocale%3Des%26_afLoop%3D364643312079551%26_adf.ctrl-state%3Drwwjdq6do_93)
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Ocupación según sexo y ocupación. Estimaciones modeladas de la OIT, Noviembre 2018*. [https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EMP&indicator=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_NB&datasetCode=A&collectionCode=ILOEST&\\_afLoop=365560074994480&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=rwwjdq6do\\_28#!%40%40%3Findicator%3DEMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_NB%26\\_afWindowId%3Drwwjdq6do\\_28%26subject%3DEMP%26\\_afLoop%3D365](https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EMP&indicator=EMP_2EMP_SEX_OCU_NB&datasetCode=A&collectionCode=ILOEST&_afLoop=365560074994480&_afWindowMode=0&_afWindowId=rwwjdq6do_28#!%40%40%3Findicator%3DEMP_2EMP_SEX_OCU_NB%26_afWindowId%3Drwwjdq6do_28%26subject%3DEMP%26_afLoop%3D365)

560074994480%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DILIOEST%26\_afrWindowMode%3D0%26\_adf.ctrl-state%3Drwwjqd6do\_182

- Pages, C y Piras, C. (2010). *El dividendo de género. Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-dividendo-de-g%C3%A9nero-C%C3%B3mo-capitalizar-el-trabajo-de-las-mujeres.pdf>
- Partida, V. (2010). Estimación indirecta de tasas de ingreso y de retiro de la actividad económica para México. *Estudios demográficos y urbanos*, 26(1), 33-73. <http://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v26n1/2448-6515-educm-26-01-33.pdf>
- Pequeño, C. (2015). *Mujeres en movimientos organización y resistencia en la Industria Maquiladora de Ciudad Juárez*. <http://www3.uacj.mx/DGDCDC/SP/Documents/publicaciones/Documents/Mujeres%20en%20movimientos.pdf>
- Pérez – Baleón, G., F. (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de población*, 18(72), 213-246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=11223536009&cid=93914>
- Piñuel, J., L. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3 (1), 1-42. [https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-07-29-Pinuel\\_Raigada\\_AnalisisContenido\\_2002\\_EstudiosSociolingüísticaUVigo.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-07-29-Pinuel_Raigada_AnalisisContenido_2002_EstudiosSociolingüísticaUVigo.pdf)
- Quintín, P. (2008). Vida conyugal y desigualdades de género en Cali. *Revista sociedad y economía*, (14), 31-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99616725002>
- Ramírez, J, C. (2019). “Me da mucho miedo esto”. Hombres, (des)empleo y familia: un acercamiento al vocabulario emocional. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 5, 1-34. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v5i0.402>
- Ravazzola, M. C. (2007). Reflexiones sobre las relaciones de autoridad en las familias a partir de los cambios en el panorama laboral. En M. L. Jiménez y O. Tena (eds.). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (1ª ed.), (pp. 295-315). CRIM
- Ripoll-Núñez, K y Martínez, K. (2012). Cuentas conjuntas o separadas: Administración del dinero en familias de primera unión y reconstituidas. *Suma psicológica UST [en línea]*, 9(2), 43-55. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-448x2012000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448x2012000200004)
- Roberti, M., E. (2011). El enfoque biográfico en el análisis social: Una aproximación a los aspectos teórico –metodológicos de los estudios con trayectorias laborales [tesis doctoral, Universidad Nacional de la Plata]. El repositorio de producción académica abierto en FaHCE. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.683/te.683.pdf>
- Rodríguez - Oreggia, E. (2002). La probabilidad de estar desempleado en México: factores sociodemográficos y regionales en un modelo logit. *Denarius*, (5), 143-163. <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/326>
- Rodríguez, G, Gil, J y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. ALJIBE

- Rodríguez, J. A. (2014). Cuando Cae el Hombre Proveedor. Masculinidad, Desempleo y Malestar Psicosocial en la Familia. Una Metodología para la Búsqueda de la Normalización Afectiva. *Masculinidades y cambio social*, 3 (2), 173-190. 10.4471/MCS.49
- Rodríguez, J. (2012). Educación y trabajo profesional. La problemática mexicana. *El cotidiano*, (176), 35-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32525230004>
- Romero, M., P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 34(2), 120-138. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.2.8491>
- Rosado, M., J, La, F, Alfeo, J., C. y Rodríguez, J. (2014). El suicidio masculino: una cuestión de género. *Prisma social revista de ciencias sociales*, (13), 433-491. <https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744532013.pdf>
- Rubin, G. (1975/1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. En. Marta. L. (Comp). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Pueg Porrúa.
- Sabater, M., C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Sadler, M. (2007). Los hombres también se emocionan: hacia la construcción de masculinidades presentes. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 3 (4), 437-449. [https://www.researchgate.net/publication/281101396\\_Los\\_hombres\\_tambien\\_se\\_emocionan\\_hacia\\_la\\_construccion\\_de\\_masculinidades\\_presentes](https://www.researchgate.net/publication/281101396_Los_hombres_tambien_se_emocionan_hacia_la_construccion_de_masculinidades_presentes)
- Salvia, A y Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del '90. *Ecuador debate. Los mundos de la familia*, (56), 109-126. <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/150.pdf>
- Sánchez, M., J. y Suárez, I. (2005). Los procesos de reducción de plantilla en el ámbito español: motivos y modalidades utilizadas. *Revista europea de dirección y economía de la empresa.*, 14 (3), 81-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1399294>
- Sanfélix, J y Téllez, A. (2014). Historias de hombres. Recuperando las voces de los hombres reales. *Prisma social revista de investigación social*, (13), 370-406. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5255480>
- Scarone, M. (2014). Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y sociedad*, 26 (4), 129-154. <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v26nespecial4/v26nespecial4a6.pdf>
- Scavino, S y Bathyany, K. (2019). Caminos hacia la corresponsabilidad: los varones en el cuidado infantil en Uruguay. *Cadernos pagu*, (56), 1-33. <https://doi.org/10.1590/18094449201900560021>
- Scavino, S y Bathyány, K. (2019). Caminos hacia la corresponsabilidad: los varones en el cuidado infantil en Uruguay. *Cadernos pagu*, (56), 1-33. <https://doi.org/10.1590/18094449201900560021>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Indicadores Estratégicos/Población Ocupada por Actividad Económica*. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/indicadores-estrategicos-poblacion-ocupada-por-actividad-economica>
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2018). *Código ético del psicólogo*. (5ª ed.) Trillas
- Sosa, M., V y Román, R., P. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en México. *Sociedad y economía*, (29), 63-89. <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n29/n29a04.pdf>
- Stake, R., E. (1999). *Investigación con estudio de casos* (1ª ed). Morata
- Tena, O. (2007). Problemas afectivos relacionados con la pérdida, disminución y riesgo de pérdida del empleo en varones. En M. L. Jiménez y O. Tena (eds.). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (1ª ed.), (pp. 357-375). CRIM
- Torres-López, T, M., Acosta-Fernández, M. y Parra-Osorio, L. (2019). Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia. *Psicogente*, 22(41), 159-181. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v22n41/0124-0137-psico-22-41-00159.pdf>
- Trillo, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. *Gaceta Laboral*, 15 (1), 101-130. <https://pdfs.semanticscholar.org/5a83/e4aec915275c5bf2030cc1da36f9cecb76a1.pdf>
- Vásquez, V, Cárcamo, N., J y Hernández, N. (2012). Entre el cargo, la maternidad y la doble jornada de trabajo. Presidentas municipales de Oaxaca. *Perfiles latinoamericanos*, 20 (39), 31-57. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532012000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532012000100002)
- Vega, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y cultura* (28), 173-193. <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n28/n28a8.pdf>
- Vega, G. (2009). Masculinidad y migración internacional: una perspectiva de género. *Aldea múnco*, 14 (28), 53-64. <https://www.redalyc.org/pdf/543/54317603006.pdf>
- Verick, S. (2014). Female labor force participation in developing countries. *Iza world of labor*, 87, 1-10. 10.15185 / izawol.87
- Waisblat, A. (2013, 5 de Julio). *El impacto del desempleo en la subjetividad masculina. Una intervención comunitaria con hombres en situación de desempleo desde los ProCC* [ponencia]. Cuestiones de género: los aportes ProCC. La Habana, Cuba
- Winefield, A., H, Tiggemann, M. y Smith, S. (1987). Desempleo, estilo atribucional y bienestar psicológico. *Personalidad y diferencias individuales*, 8 (5). 599-773. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(87\)90063-8](https://doi.org/10.1016/0191-8869(87)90063-8)

## ANEXO I

Tabla de fundamentación

VARIABLE O CONCEPTO	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	PREGUNTAS	PREGUNTAS EMERGENTES
División sexual del trabajo	Labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as)	<p>Repartición y toma de decisiones sobre labores del hogar</p> <p>Repartición y toma de decisiones sobre labores de cuidado de los (as) hijos (as)</p>	<p>1. ¿Qué responsabilidades tiene dentro de su hogar?, ¿Cómo se siente por llevar esas responsabilidades?</p> <p>2. ¿Por qué motivo considera usted que tiene esas responsabilidades?</p> <p>3. ¿A partir de qué momento tiene esas responsabilidades?</p> <p>4. ¿Quién toma las decisiones en el hogar?</p> <p>5. ¿Usted ha tenido participación en la toma de decisiones en su hogar, incluso antes de que su esposa empezara a</p>	<p>1. ¿Desde que su esposa empezó a trabajar considera que es equitativa la organización y distribución de tareas domésticas en su hogar?</p> <p>2. ¿Le gustaría que esas responsabilidades que usted tiene en el hogar fueran diferentes?, ¿Cómo le gustaría que fuera?</p> <p>3. ¿Quién decidió quien prepararía los alimentos en su hogar?</p>

- 
- trabajar?, ¿Desde cuándo?, ¿En qué?
6. ¿Desde que su esposa empezó a trabajar considera que usted ha perdido participación en la toma de decisiones en su hogar?
7. ¿Le han llegado a hacer comentarios sobre el hecho de que usted realice actividades del hogar?
8. ¿Cuida a sus hijos (as)?, ¿De qué forma?
9. ¿Cuida a alguien más aparte de cuidar a sus hijos (as)?, ¿A quién?, ¿Qué es lo que hace?
10. ¿A partir de qué momento se repartieron las labores del hogar?
-

- 
11. ¿Compran despensa en su hogar?, ¿Quién la compra?
  12. ¿Quién decidió quien se encargaría de comprar la despensa?
  13. ¿Cómo se reparten las labores del hogar?, ¿Cómo llegaron a ese acuerdo?, ¿Al azar?, ¿Llevan una lista?, ¿fue su decisión?, ¿fue decisión de su esposa?
  14. ¿Considera que es justa o equitativa la repartición de labores domésticas?
  15. ¿Cómo administra u organiza sus actividades en el hogar?, ¿Genera usted mismo por cuenta propia una lista de lo que debe
-

	de hacer? o ¿Alguien más se lo dice?	
	16. ¿Ha tenido que hacer algo para seguir siendo usted el que tome las decisiones en el hogar?, ¿Qué es lo que ha tenido que hacer?	
Distribución en el uso del tiempo	17. ¿Usted dedica tiempo al cuidado de sus hijos (as)?, ¿Cuánto tiempo al día dedica al cuidado de sus hijos (as)?, ¿Cómo lo hace?	4. ¿Cómo es la relación que lleva con sus hijos (as)?, ¿Siempre ha sido así?, ¿Desde qué momento cambió?
	18. ¿Usted quién considera que dedica más tiempo al cuidado de sus hijos (as) en su hogar?, ¿Usted o su esposa?, ¿Usted le ha llegado a decir	



---

algo a su esposa por el hecho de que ella no disponga de tiempo para cuidar de sus hijos (as)?, ¿Cuánto tiempo dedica al cuidado de sus hijos (as) en su hogar?, ¿Qué hace por ellos para dedicar más tiempo que su esposa al cuidado de sus hijos (as)?, ¿Qué hace por ellos su esposa para dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos (as) que usted?

19. ¿Dedica tiempo al aseo del hogar?, ¿Qué es lo que hace en ese tiempo que dedica al aseo del hogar?, ¿Cuánto tiempo al día dedica al aseo del hogar?
-

- 
20. ¿Quién considera usted que dedica más tiempo al aseo del hogar?, ¿Hay ocasiones que dedique más tiempo al aseo del hogar?
21. La persona que me dice que compra la despensa en el hogar ¿siempre la compra ella o él?, ¿Cuándo es que llegue a cambiar el hecho de que usted o su esposa no la compre?
22. ¿Cada cuánto compran la despensa en su hogar?, ¿Cuánto tiempo le toma hacer esas compras?
23. ¿Quién asiste a las reuniones
-

---

escolares de sus  
hijos (as)?,  
¿Cuánto tiempo y  
cada cuándo?

24. ¿Qué realiza usted  
cuando sus hijos  
están en la  
escuela?

25. ¿Tiene tiempo  
durante la semana  
para salir a pasear  
o realizar alguna  
actividad ajena al  
hogar?

26. ¿Cómo es su fin de  
semana desde la  
mañana hasta el  
anocheecer? ¿Qué  
hacen? ¿A dónde  
van?

---

---

Redes de apoyo	<p>27. ¿Quién lleva a sus hijos (as) a la escuela?, ¿Existe alguien más que apoye con llevar a sus hijos (as) a la escuela?</p> <p>28. ¿Quién prepara el almuerzo a sus hijos (as)?, ¿Existe alguien más que apoye con la preparación del almuerzo de sus hijos (as)?</p> <p>29. ¿Quién lava, tiende, dobla y acomoda la ropa de sus hijos (as)?, ¿Alguien más le ayuda a esta actividad?</p> <p>30. ¿Quién lava, tiende, dobla y acomoda la ropa de su esposa y la de usted?, ¿Alguien más le ayuda en eso?</p>	<p>5. Cuando su esposa llega del trabajo ¿realiza tareas domésticas?</p> <p>6. ¿Qué es lo que hace su esposa en el hogar cuando llega del trabajo?</p>
----------------	--	--

---

- 
31. ¿Alguna vez han tenido que pedir ayuda a alguien para que asistan a las reuniones escolares de sus hijos (as)?
32. ¿Alguien más ayuda a hacer de comer en el hogar?
33. ¿Alguien más ayuda a comprar la despensa del hogar?
34. ¿Alguien más ayuda a ir a pagar los servicios con los que cuenta en su hogar? (agua, luz, gas, renta, televisión de paga)
35. ¿Quién apoya con las tareas de sus hijos (as)?, ¿Existe alguien más que apoye con sus tareas?
36. ¿Alguna vez han tenido que pedir
-

			ayuda a alguien externo para que cuiden de sus hijos (as)?	
Administración del dinero	Aportaciones monetarias y decisiones en torno al dinero	<p>37. ¿Quién administra el dinero en el hogar?, ¿Cómo lo administra?, ¿Por qué lo administra usted, él o ella?, ¿Desde cuándo lo administra?</p> <p>38. ¿Cómo se siente por eso?</p> <p>39. ¿Ha recibido comentarios acerca de cómo administran el dinero en su hogar?, ¿De quién?, ¿De qué tipo?</p> <p>40. ¿Quién llevaba la administración del dinero cuando usted trabajaba?</p>	7. ¿Le gustaría que la administración del dinero fuera diferente?	

- 
41. ¿Quién aporta el dinero para pagar esos servicios? (agua, luz, gas, renta, televisión de paga), ¿Siempre le toca pagar a usted o a ella?, ¿llega a cambiar?
42. ¿Desde cuándo aporta ese dinero para pagar esos servicios? (agua, luz, gas, renta, televisión de paga)
43. ¿Cuánto es el ingreso mensual en su casa? y ¿Quién lo aporta?
44. ¿Quién decide en que se debe gastar el dinero?
45. Cuando usted trabajaba ¿Qué porcentaje del ingreso familiar apor-  
to
-

		mensualmente aproximadamente?	
Trayectoria laboral	Antecedentes laborales		
		46. ¿Ha trabajado?	8. ¿Cuántos trabajos ha tenido usted?, ¿Cuáles son?
		47. ¿Actualmente trabaja?	9. ¿Cómo fue su modalidad contractual de jornada laboral?, ¿Por contrato a tiempo completo? o ¿Contrato a tiempo parcial?, ¿Cuántas horas iba a trabajar?
		48. ¿Qué ventajas le ha traído o le trajo en su momento el trabajar?	10. ¿Firmaba contrato?, ¿Cada cuando lo firmaba?
		49. ¿Qué desventajas le ha traído el no trabajar?	11. ¿Cuánto tiempo duro usted en sus trabajos?
		50. ¿Cuáles han sido sus trabajos a partir de que forma una relación de pareja?	
		51. ¿Cómo obtuvo su trabajo?	
		52. ¿Tuvo alguna dificultad para obtener ese trabajo?, ¿Cuál?	
		53. ¿Desde cuándo lo obtuvo?	
		54. ¿Cuánto le pagaban?, y ¿Cada cuándo?,	



- 
- ¿Mensualmente?,  
¿Semanalmente?,  
¿Al día?
55. Del sueldo que percibía en su trabajo ¿a su esposa le proporcionaba alguna cantidad?, ¿Cuánto? o ¿Qué porcentaje? y ¿Cada cuándo?
56. ¿En sus trabajos tuvo prestaciones laborales?
57. ¿Tiene o tuvo pensión laboral?
58. ¿Generó antigüedad en tus trabajos?, ¿Cuánto?
59. ¿Tuvo algún mérito por su trabajo?
60. ¿Tuvo alguna incapacidad dentro su trabajo?, ¿Por qué motivo?
61. ¿Cómo era la relación con su jefe
-

- 
- inmediato o supervisor?
62. ¿Cómo era la relación con sus compañeros de trabajo?
63. ¿Le agradaba o desagradaba su trabajo?
64. ¿Qué puesto desempeñaba?
65. ¿Tuvo ascensos, descensos o transferencias?,  
¿Por qué motivo?
66. ¿Cuál fue el primer puesto que desempeñó y cuál fue el último?
67. ¿Tuvo alguna dificultad para ascender de puesto?
68. ¿Cómo era el ambiente físico en el que laboraba dentro de su trabajo?
-

	69. ¿Por qué motivo se salió de trabajar?	
	70. ¿Desde qué momento usted dejó de laborar?	
	71. ¿Cuánto tiempo lleva sin tener un empleo?	
	72. ¿Cree que su esposa ha tenido que renunciar al apoyo económico que usted le daba?, ¿Qué piensa de eso?	
Trabajo e identidad masculina	73. ¿Qué significa para usted tener un trabajo?	12. ¿Qué tuvo que hacer para adaptarse o aprender a realizar las actividades del hogar?
	74. ¿Actualmente le gustaría trabajar?, ¿En qué?	13. ¿Ha pensado en migrar para trabajar?
	75. ¿Qué piensa por el hecho de no tener un empleo?	14. ¿Alguna vez su esposa ha dejado de trabajar para cuidar de sus hijos (as) y realizar las tareas domésticas?
	76. ¿Por qué motivo cree que no le han dado la oportunidad	

- 
- de acceder a  
trabajar?
77. ¿Cómo se siente al  
realizar las labores  
del hogar?
78. ¿Platica con alguien  
sobre su sentir?
79. Si usted pudiera  
platicar con alguien  
más sobre esto ¿Qué  
le diría?
80. ¿Ha recibido  
comentarios por  
parte de sus  
familiares, amigos  
(as), vecinos (as),  
por el hecho de que  
usted no trabaje?
81. ¿Qué ventajas le ha  
traído el realizar  
actividades  
domésticas?
82. ¿Qué desventajas le  
ha traído el realizar  
actividades  
domésticas?
-

		83. ¿Alguna vez ha dejado de trabajar para poder cuidar de sus hijos (as) y realizar las tareas domésticas?
Actividades económicas	Obtención de ingresos	84. ¿Cómo obtienen el dinero en su hogar? 85. ¿Desde cuándo obtienen el dinero? 86. ¿Por qué ella o usted proveen el dinero a la casa? 87. ¿Le gustaría que fuera diferente?, ¿Cómo le gustaría que fuera? 88. ¿Cómo se siente por ello? 89. ¿Por qué cree que debería de ser así? 90. ¿Qué es lo que ha tenido que tolerar para que su esposa siga proveyendo dinero al hogar?

- 
91. ¿Qué significa para usted tener seguridad económica?
92. ¿Usted considera que tiene seguridad económica?,  
¿Aunque su esposa este trabajando?
93. ¿De qué manera le gustaría obtener ingresos económicos?
94. ¿Ha pedido algún préstamo económico?, ¿Lo ha llegado a pensar?, ¿Por qué?
-

## ANEXO II

## Encuesta sociodemográfica

## I. Datos de identificación.

<b>Nombre:</b> _____	<b>Edad:</b> _____	<b>Género:</b> _____
<b>Estado civil:</b> Casado ( ) Soltero ( ) Viudo ( ) Unión libre ( ) Separado ( )		
<b>Estado:</b> _____ <b>Municipio:</b> _____		
<b>Calle:</b> _____ <b>Religión:</b> _____		
<b>¿Con quién vive?</b> Solo ( ) Con pareja ( ) Con familia ( )		
<b>¿Tiene hijos (as)?</b> Sí ( ) No ( ) <b>¿Cuántos (as)?</b> _____		
<b>¿Cuál es su rol en la familia?</b> Padre ( ) Madre ( ) Esposo (a) ( ) Hijo (a) ( ) Hermano (a) ( ) Otro: _____ Especifique _____		

## II. Nivel de escolaridad

## ¿Hasta qué nivel estudio usted?

Preescolar	
Primaria o equivalente sin terminar	
Primaria terminada	
Secundaria o equivalente sin terminar	
Secundaria terminada	
Preparatoria o equivalente sin terminar	
Preparatoria terminada	
Licenciatura o equivalente sin terminar	
Licenciatura terminada	
Maestría	
Doctorado	
No aplica	

¿Qué nivel educativo tiene su esposa? \_\_\_\_\_

¿Qué nivel educativo tienen sus hijos (as)? (escriba el nivel educativo de sus hijos (as) en el orden en el que nacieron, considerando al (la) hijo (a) 1 como el (la) mayor y así sucesivamente, en caso de tener más hijos (as), coloque su nivel educativo en las líneas que están debajo de la tabla)

N° de hijo (a)	Nivel educativo
Hijo (a) 1	
Hijo (a) 2	
Hijo (a) 3	
Hijo (a) 4	
Hijo (a) 5	

### III. Ocupación

¿Usted ha trabajado? \_\_\_\_\_

¿Actualmente trabaja? \_\_\_\_\_

¿Su esposa trabaja? \_\_\_\_\_

¿En qué lugar trabaja su esposa?

\_\_\_\_\_

¿Qué puesto ocupa? \_\_\_\_\_

¿Sabe si su esposa ha ascendido de puesto o ha tenido alguna dificultad para hacerlo?

\_\_\_\_\_

¿Cuánto gana su esposa en su trabajo? \_\_\_\_\_

¿Su esposa tuvo dificultades para encontrar trabajo? \_\_\_\_\_

¿Cómo es la modalidad contractual de jornada laboral de su esposa? ¿Por contrato a tiempo completo? O ¿contrato a tiempo parcial?

\_\_\_\_\_

¿Su esposa tiene prestaciones laborales? ¿Cuáles?

\_\_\_\_\_

¿Recuerda cuantos trabajos ha tenido su esposa? \_\_\_\_\_

¿Cuáles son? \_\_\_\_\_

¿Cómo era la modalidad contractual de jornada laboral de su esposa en sus anteriores trabajos? (escriba la modalidad contractual de jornada laboral, los días y el número de horas que laboraba, considerando el trabajo 1 como el primero y así sucesivamente, en caso de haber tenido más trabajos, colóquelos en las líneas que están debajo de la tabla)

N° de trabajo	Modalidad contractual	Días que trabajaba	Horas que trabajaba
Trabajo 1			
Trabajo 2			
Trabajo 3			
Trabajo 4			



#### IV. Indicadores socioeconómicos

¿Cuántas personas viven en su casa? (Número total de personas que viven en la vivienda, contándolo a usted) \_\_\_\_\_

¿Cuántas personas en su casa trabajan y reciben un salario? \_\_\_\_\_

¿Quiénes son? \_\_\_\_\_

¿Cuántas horas trabajan? \_\_\_\_\_

Si usted trabaja ¿lo que gana lo pone en el gasto de la casa? \_\_\_\_\_

Dinero para el gasto semanal	\$
------------------------------	----

Si la mujer trabaja, ¿lo que gana lo pone en el gasto de la casa?

Sí, todo	
No	
Una parte	

¿Cuántas personas que viven en su casa dependen de los ingresos de la familia?

---

#### V. Salud

¿Sufre de alguna enfermedad crónica degenerativa?

Sí		¿Cuál?	
No			

¿Algún miembro de su familia sufre de alguna discapacidad física o mental?

Sí	
No	

¿Cuándo Ud. o alguien de su familia necesita ir al médico a dónde acude?

Médico particular	
Médico de las farmacias	
Dispensario	
Servicios de salud (como ISSTE, IMSS, Seguro popular)	
No acuden	

¿Algún miembro de la familia consume alguno de los siguientes productos?

Tabaco	
Alcohol	
Drogas	

## VI. Información de la vivienda.

Identifique la clase de vivienda.		Esta vivienda es.	
Casa independiente		Propia	
Departamento en edificio		Alquilada	
Vivienda en vecindad		Cedida	
Vivienda en cuarto de azotea		Otro: _____ Especifique	
Rancho			
Bodega o negocio usado como vivienda			
Otro: _____ Especifique			

Personas en la vivienda	Gasto común	Principal material de construcción de las paredes	Principal material de construcción del techo
¿Cuántas personas viven normalmente en la vivienda? _____	¿Todas las personas que viven en esta vivienda comparten un mismo gasto para comer? Sí ( ) No ( )	Lamina ( ) Cemento ( ) Madera ( ) Ladrillo ( ) Piedra ( ) Otro _____ Especifique	Lamina ( ) Cemento ( ) Madera ( ) Paja/palma ( ) Cartón, plástico ( ) Otro: _____ Especifique

Principal material de construcción del piso	¿De cuántos cuartos dispone esta vivienda? (no incluye baños, cocina, pasillos, garajes)
Concreto ( ) Ladrillo ( ) Madera ( ) Adobe/ tierra ( ) Cartón/ Hule ( ) Otro: _____ Especifique	N° de cuartos: _____
	<b>De este total de cuartos, ¿cuántos usan siempre para dormir aunque tenga otros usos en el día?</b>
	N° de dormitorios: _____

**¿En la zona donde vive usted se siente seguro?**

Sí, la zona es muy segura	
No siempre, pero normalmente sí	
Con frecuencia hay inseguridad	
Es muy inseguro	

**¿En la zona donde vive usted siente que la gente se ayuda entre sí?**

Sí, la gente se ayuda siempre	
Sí, con frecuencia	
A veces	
Casi nunca se ayudan	
Nunca se ayudan	

**¿En la zona donde vive usted hay árboles, áreas verdes y hay buen mantenimiento de las calles por lo que es agradable salir a caminar?**

Sí, es muy agradable	
No es nada agradable	

<b>¿Con qué servicios e instalaciones cuenta en su vivienda? (Señale todos los servicios con los que cuenta. Puede seleccionar todos los que tenga)</b>	<b>¿Cuántos baños con regadera tiene la casa? (Llene el espacio vacío)</b>
Agua entubada ( ) Drenaje ( ) Energía eléctrica ( ) Sanitario ( ) Gas ( ) Internet en la casa ( ) Televisión por paga ( ) Teléfono local ( ) Otros: _____ _____ <div style="text-align: center;">Especifique</div>	Número de baños con regadera: _____ <b>¿Con qué aparatos cuenta usted para su vida cotidiana? (Puede señalar todos los aparatos que sean)</b> Lavadora ( ) Refrigerador ( ) Computadora ( ) Televisor ( ) Boiler de gas ( ) Automóvil ( ) Teléfono fijo ( ) Celular ( ) Total de celulares ( )

### ANEXO III

#### **Instrumento: guía de preguntas**

#### **REPARTICIÓN Y TOMA DE DECISIONES SOBRE LABORES DEL HOGAR Y DE CUIDADO DE LOS (AS) HIJOS (AS)**

1. ¿Qué responsabilidades tiene dentro de su hogar?, ¿Cómo se siente por llevar esas responsabilidades?
2. ¿Por qué motivo considera usted que tiene esas responsabilidades?
3. ¿A partir de qué momento tiene esas responsabilidades?
4. ¿Quién toma las decisiones en el hogar?
5. ¿Usted ha tenido participación en la toma de decisiones en su hogar, incluso antes de que su esposa empezara a trabajar?, ¿Desde cuándo?, ¿En qué?
6. ¿Desde que su esposa empezó a trabajar considera que usted ha perdido participación en la toma de decisiones en su hogar?
7. ¿Le han llegado a hacer comentarios sobre el hecho de que usted realice actividades del hogar?
8. ¿Cuida a sus hijos (as)?, ¿De qué forma?
9. ¿Cuida a alguien más aparte de cuidar a sus hijos (as)?, ¿A quién?, ¿Qué es lo que hace?
10. ¿A partir de qué momento se repartieron las labores del hogar?
11. ¿Compran despensa en su hogar?, ¿Quién la compra?
12. ¿Quién decidió quien se encargaría de comprar la despensa?
13. ¿Cómo se reparten las labores del hogar?, ¿Cómo llegaron a ese acuerdo?, ¿Al azar?, ¿Llevan una lista?, ¿fue su decisión?, ¿fue decisión de su esposa?
14. ¿Considera que es justa o equitativa la repartición de labores domésticas?
15. ¿Cómo administra u organiza sus actividades en el hogar?, ¿Genera usted mismo por cuenta propia una lista de lo que debe de hacer? o ¿Alguien más se lo dice?
16. ¿Ha tenido que hacer algo para seguir siendo usted el que tome las decisiones en el hogar?, ¿Qué es lo que ha tenido que hacer?

#### **DISTRIBUCIÓN EN EL USO DEL TIEMPO**

17. ¿Usted dedica tiempo al cuidado de sus hijos (as)?, ¿Cuánto tiempo al día dedica al cuidado de sus hijos (as)?, ¿Cómo lo hace?
18. ¿Usted quién considera que dedica más tiempo al cuidado de sus hijos (as) en su hogar?, ¿Usted o su esposa?, ¿Usted le ha llegado a decir algo a su esposa por el hecho de que ella no disponga de tiempo para cuidar de sus hijos (as)?, ¿Cuánto tiempo dedica al cuidado de sus hijos (as) en su hogar?, ¿Qué hace por ellos para dedicar más tiempo que su esposa al cuidado de sus hijos (as)?, ¿Qué hace por ellos su esposa para dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos (as) que usted?
19. ¿Dedica tiempo al aseo del hogar?, ¿Qué es lo que hace en ese tiempo que dedica al aseo del hogar?, ¿Cuánto tiempo al día dedica al aseo del hogar?

20. ¿Quién considera usted que dedica más tiempo al aseo del hogar?, ¿Hay ocasiones que dedique más tiempo al aseo del hogar?
21. La persona que me dice que compra la despensa en el hogar ¿siempre la compra ella o él?, ¿Cuándo es que llegue a cambiar el hecho de que usted o su esposa no la compre?
22. ¿Cada cuánto compran la despensa en su hogar?, ¿Cuánto tiempo le toma hacer esas compras?
23. ¿Quién asiste a las reuniones escolares de sus hijos (as)?, ¿Cuánto tiempo y cada cuándo?
24. ¿Qué realiza usted cuando sus hijos están en la escuela?
25. ¿Tiene tiempo durante la semana para salir a pasear o realizar alguna actividad ajena al hogar?
26. ¿Cómo es su fin de semana desde la mañana hasta el anochecer? ¿Qué hacen? ¿A dónde van?

### **REDES DE APOYO**

27. ¿Quién lleva a sus hijos (as) a la escuela?, ¿Existe alguien más que apoye con llevar a sus hijos (as) a la escuela?
28. ¿Quién prepara el almuerzo a sus hijos (as)?, ¿Existe alguien más que apoye con la preparación del almuerzo de sus hijos (as)?
29. ¿Quién lava, tiende, dobla y acomoda la ropa de sus hijos (as)?, ¿Alguien más le ayuda a esta actividad?
30. ¿Quién lava, tiende, dobla y acomoda la ropa de su esposa y la de usted?, ¿Alguien más le ayuda en eso?
31. ¿Alguna vez han tenido que pedir ayuda a alguien para que asistan a las reuniones escolares de sus hijos (as)?
32. ¿Alguien más ayuda a hacer de comer en el hogar?
33. ¿Alguien más ayuda a comprar la despensa del hogar?
34. ¿Alguien más ayuda a ir a pagar los servicios con los que cuenta en su hogar? (agua, luz, gas, renta, televisión de paga)
35. ¿Quién apoya con las tareas de sus hijos (as)?, ¿Existe alguien más que apoye con sus tareas?
36. ¿Alguna vez han tenido que pedir ayuda a alguien externo para que cuiden de sus hijos (as)?

### **ADMINISTRACIÓN DE DINERO**

37. ¿Quién administra el dinero en el hogar?, ¿Cómo lo administra?, ¿Por qué lo administra usted, él o ella?, ¿Desde cuándo lo administra?
38. ¿Cómo se siente por eso?
39. ¿Ha recibido comentarios acerca de cómo administran el dinero en su hogar?, ¿De quién?, ¿De qué tipo?
40. ¿Quién llevaba la administración del dinero cuando usted trabajaba?

41. ¿Quién aporta el dinero para pagar esos servicios? (agua, luz, gas, renta, televisión de paga), ¿Siempre le toca pagar a usted o a ella?, ¿llega a cambiar?
42. ¿Desde cuándo aporta ese dinero para pagar esos servicios? (agua, luz, gas, renta, televisión de paga)
43. ¿Cuánto es el ingreso mensual en su casa? y ¿Quién lo aporta?
44. ¿Quién decide en que se debe gastar el dinero?
45. Cuando usted trabajaba ¿Qué porcentaje del ingreso familiar aportó mensualmente aproximadamente?

## **ANTECEDENTES LABORALES**

46. ¿Ha trabajado?
47. ¿Actualmente trabaja?
48. ¿Qué ventajas le ha traído o le trajo en su momento el trabajar?
49. ¿Qué desventajas le ha traído el no trabajar?
50. ¿Cuáles han sido sus trabajos a partir de que forma una relación de pareja?
51. ¿Cómo obtuvo su trabajo?
52. ¿Tuvo alguna dificultad para obtener ese trabajo?, ¿Cuál?
53. ¿Desde cuándo lo obtuvo?
54. ¿Cuánto le pagaban?, y ¿Cada cuándo?, ¿Mensualmente?, ¿Semanalmente?, ¿Al día?
55. Del sueldo que percibía en su trabajo ¿a su esposa le proporcionaba alguna cantidad?, ¿Cuánto? o ¿Qué porcentaje? y ¿Cada cuándo?
56. ¿En sus trabajos tuvo prestaciones laborales?
57. ¿Tiene o tuvo pensión laboral?
58. ¿Generó antigüedad en tus trabajos?, ¿Cuánto?
59. ¿Tuvo algún mérito por su trabajo?
60. ¿Tuvo alguna incapacidad dentro su trabajo?, ¿Por qué motivo?
61. ¿Cómo era la relación con su jefe inmediato o supervisor?
62. ¿Cómo era la relación con sus compañeros de trabajo?
63. ¿Le agradaba o desagradaba su trabajo?
64. ¿Qué puesto desempeñaba?
65. ¿Tuvo ascensos, descensos o transferencias?, ¿Por qué motivo?
66. ¿Cuál fue el primer puesto que desempeño y cuál fue el último?
67. ¿Tuvo alguna dificultad para ascender de puesto?
68. ¿Cómo era el ambiente físico en el que laboraba dentro de su trabajo?
69. ¿Por qué motivo se salió de trabajar?
70. ¿Desde qué momento usted dejó de laborar?
71. ¿Cuánto tiempo lleva sin tener un empleo?
72. ¿Cree que su esposa ha tenido que renunciar al apoyo económico que usted le daba?, ¿Qué piensa de eso?

## **TRABAJO E IDENTIDAD MASCULINA**

73. ¿Qué significa para usted tener un trabajo?
74. ¿Actualmente le gustaría trabajar?, ¿En qué?
75. ¿Qué piensa por el hecho de no tener un empleo?
76. ¿Por qué motivo cree que no le han dado la oportunidad de acceder a trabajar?
77. ¿Cómo se siente al realizar las labores del hogar?
78. ¿Platica con alguien sobre su sentir?
79. Si usted pudiera platicar con alguien más sobre esto ¿Qué le diría?
80. ¿Ha recibido comentarios por parte de sus familiares, amigos (as), vecinos (as), por el hecho de que usted no trabaje?
81. ¿Qué ventajas le ha traído el realizar actividades domésticas?
82. ¿Qué desventajas le ha traído el realizar actividades domésticas?
83. ¿Alguna vez ha dejado de trabajar para poder cuidar de sus hijos (as) y realizar las tareas domésticas?

## **OBTENCIÓN DE INGRESO**

84. ¿Cómo obtienen el dinero en su hogar?
85. ¿Desde cuándo obtienen el dinero?
86. ¿Por qué ella o usted proveen el dinero a la casa?
87. ¿Le gustaría que fuera diferente?, ¿Cómo le gustaría que fuera?
88. ¿Cómo se siente por ello?
89. ¿Por qué cree que debería de ser así?
90. ¿Qué es lo que ha tenido que tolerar para que su esposa siga proveyendo dinero al hogar?
91. ¿Qué significa para usted tener seguridad económica?
92. ¿Usted considera que tiene seguridad económica?, ¿Aunque su esposa este trabajando?
93. ¿De qué manera le gustaría obtener ingresos económicos?
94. ¿Ha pedido algún préstamo económico?, ¿Lo ha llegado a pensar?, ¿Por qué?

## **PREGUNTAS EMERGENTES**

### **Repartición y toma de decisiones sobre labores del hogar y de cuidado de los (as) hijos (as)**

1. ¿Desde que su esposa empezó a trabajar considera que es equitativa la organización y distribución de tareas domésticas en su hogar?
2. ¿Le gustaría que esas responsabilidades que usted tiene en el hogar fueran diferentes?, ¿Cómo le gustaría que fuera?
3. ¿Quién decidió quien prepararía los alimentos en su hogar?

### **Distribución en el uso del tiempo**

4. ¿Cómo es la relación que lleva con sus hijos (as)?, ¿Siempre ha sido así?, ¿Desde qué momento cambió?

**Redes de apoyo**

5. Cuando su esposa llega del trabajo ¿realiza tareas domésticas?
6. ¿Qué es lo que hace su esposa en el hogar cuando llega del trabajo?

**Administración de dinero**

7. ¿Le gustaría que la administración del dinero fuera diferente?

**Antecedentes laborales**

8. ¿Cuántos trabajos ha tenido usted, ¿Cuáles son?
9. ¿Cómo fue su modalidad contractual de jornada laboral?, ¿Por contrato a tiempo completo? o ¿Por contrato a tiempo parcial?, ¿Cuántas horas iba a trabajar?
10. ¿Firmaba contrato?, ¿Cada cuando lo firmaba?
11. ¿Cuánto tiempo duró usted en sus trabajos?

**Trabajo e identidad masculina**

12. ¿Qué tuvo que hacer para adaptarse o aprender a realizar las actividades del hogar?
13. ¿Ha pensado en migrar para trabajar?
14. ¿Alguna vez su esposa ha dejado de trabajar para cuidar de sus hijos (as) y realizar las tareas domésticas?



**ANEXO IV****Consentimiento informado**

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo  
Escuela Superior Actopan

**Fecha:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Por este medio, Yoselin Franco Hernández alumna de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo ESAC, le hace de su conocimiento que como parte del proceso de recolección de datos de tesis profesional titulada: “División sexual del trabajo entre los hombres y sus parejas mujeres trabajadoras en una maquiladora en Zempoala, Hidalgo, México” se le aplicará una entrevista semiestructurada grabada en audio, con el fin de obtener información que será incluida en dicho trabajo, haciendo hincapié en que la información recopilada será confidencial y su identidad no será develada.

Así mismo, se le informa que el tiempo máximo que se requiere para la entrevista es de 2 horas, lo cual puede generar molestias o cansancio para su persona. Sin embargo, usted cuenta con el derecho de retirarse si es que así lo desea.

---

**Nombre y firma del sujeto 1**