

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



¿Mamá ya estás viniendo? Varones y mujeres proveedores de recursos y cuidados.

La relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados, nivel de instrucción superior y son de clase media de Lima metropolitana.

Tesis para optar el grado de Magíster en Sociología

AUTOR

Segundo Roland Valdivia Santa Cruz

ASESORA

Narda Zoila Henríquez Ayín

JURADO

Zoila Martha Rodríguez Achung

Narda Zoila Henríquez Ayín

Carlos Martín Benavides Abanto

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

Al tesoro que Dios me ha dado en esta vida: mi esposa Lucrecia y mis hijas, Giovanna, Alicia y Claudia.



AGRADECIMIENTOS

A mi asesora la doctora Narda Henríquez y al profesor Martín Benavides por sus conocimientos y consejos. A todas y todos mis entrevistados, por su disponibilidad, apertura y tiempo. A todos y todas las personas amigas y familiares, y amigos o amigas de mis familiares y amigos, que me ayudaron a contactar a mis entrevistados. A todos los colegas que me dieron sus consejos.



INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO CONCEPTUAL	4
1.1 El trabajo, evolución histórica y su sentido o valor	4
1.2 La familia, varón y mujer en la familia, evolución histórica.....	11
1.3 La relación entre el trabajo y la familia.....	16
1.4 Trabajo, familia, identidades y roles de género	24
1.5 Factores que actualmente afectan al trabajo	35
1.6 Factores que actualmente afectan a las familias, al varón y la mujer.....	42
1.7 Factores que actualmente afectan a la relación entre el trabajo y la familia ..	45
CAPÍTULO II: TEMA, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN, CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA Y PERFIL DE ENTREVISTADOS	48
2.1 Tema de investigación y preguntas de investigación	48
• Tema de Investigación.....	48
• Preguntas de investigación.....	48
• Justificación	48
2.2 Definición de características de nuestra muestra.....	50
2.3 Perfil de nuestros entrevistados	52
CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL Y POLÍTICAS	57
3.1 La encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT)	57
3.2 La ley No 29700 que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales	64
3.3 La legislación estatal sobre el trabajo y la familia.....	65
3.4 Políticas empresariales privadas sobre trabajo-familia	68
3.5 En el campo de las organizaciones no gubernamentales (ONGs)	69
CAPÍTULO IV - HALLAZGOS Y COMENTARIOS.....	73
4.1 Sobre el valor del trabajo en sus vidas	73
4.1.1 Proveedores de recursos que buscan satisfacción personal y profesional ..	73
4.2 Sobre la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados.....	78
4.2.1 Maternidad, paternidad, lo más valioso del día, pero diferentes	78

4.2.2 La mujer no deja nunca de ser madre así trabaje.....	81
4.2.3 Las comidas juntos.....	83
4.2.4 Las llamadas del trabajo a la casa y las mujeres.....	85
4.2.5 La Flexibilidad en general es positiva, pero también saber organizarse	87
4.2.6 Lo complejo de una jornada diaria típica	91
4.2.7 La problemática de los viajes de trabajo en las mujeres.....	93
4.2.8 La problemática de los viajes y los hombres	98
4.2.9 Sobre las horas adicionales.....	101
4.3 Sobre las prácticas en la realización del trabajo familiar o doméstico y de cuidados.....	105
4.3.1 Las tareas domésticas y el servicio de terceros	105
4.3.2 Las tareas de cuidado.....	112
4.3.3 Las compras del hogar	117
4.3.4 La gerencia y organización del hogar	119
4.3.5 ¿Cómo se hace la división de tareas?	122
4.3.6 Estar juntos, la familia, lo estamos haciendo bien, sin comentarios	133
4.3.7 Los temas ausentes	136
4.3.8 Comentario General.....	137
CAPÍTULO V – REFLEXIONES Y/O CONCLUSIONES.....	139
5.1 Proveedores de recursos en busca del desarrollo en el ámbito público.....	139
5.2 La maternidad y la paternidad	141
5.3 La Flexibilidad en general es positiva, pero también saber organizarse	142
5.4 Lo complejo en la relación trabajo familia.....	144
5.5 Las tareas domésticas y los servicios de terceros	145
5.6 Las tareas de cuidado y los servicios de terceros.....	146
5.7 Gerencia, organización y compras del hogar.....	147
5.8 Con el día a día, con los años, conociéndonos	147
ANEXO.....	151
Aspectos metodológicos	151
Objetivos	151
Tema principal y Preguntas de investigación.....	151
Justificación	152
Diseño Metodológico.....	153
Advertencias a tener en cuenta.....	163

BIBLIOGRAFÍA..... 165



INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de nuestro trabajo es el de estudiar la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados. Nuestros objetivos específicos son los de conocer: a) el valor que tiene el trabajo remunerado en sus vidas, b) la interrelación que existe entre su vida laboral o trabajo remunerado y su trabajo familiar o doméstico y de cuidados, y c) las prácticas que tienen para la realización del trabajo doméstico y de cuidados y la forma en que las instituyeron.

Nuestro interés en estos temas se debe principalmente a lo siguiente: 1) a nuestro entender en los últimos tiempos ha habido muchos cambios importantes que han afectado al trabajo, la familia y por ende a la relación trabajo-familia y entre las parejas 2) producto de ello, se puede y se debe haber afectado la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados, sobre todo en las familias donde tanto el varón como la mujer tienen trabajos remunerados, 3) al haberse afectado a estas familias en dicha relación y división, esto puede haber repercutido en aspectos importantes de la pareja tales como: identidades, roles, prácticas, maternidad, paternidad, creencias, formas de convivencia, administración del tiempo y otros similares.

Desde el punto de vista metodológico, las experiencias que hemos adquirido están relacionadas con: i) la importancia del establecimiento de los criterios de selección de una muestra, ii) el uso de la entrevista semiestructurada como técnica de investigación dentro del paradigma cualitativo y iii) la complejidad del

proceso de conseguir la muestra con las características definidas, principalmente por la resistencia que tienen algunas personas en participar en esta clase de experiencias. Producto de este proceso, hemos trabajado con una muestra de 14 parejas de familias nucleares, con trabajos remunerados, con nivel de instrucción superior y de clase media de Lima metropolitana.

Desde el punto de vista sociológico, nuestros principales hallazgos y conclusiones están relacionados con: a) los roles del varón y la mujer en cuanto a la proveeduría de recursos que ya no es exclusividad de los varones, b) los roles de la maternidad y la paternidad, en los que la maternidad ejerce un peso de mayor afectividad con los hijos que la paternidad, con las tensiones y satisfacciones explícitas e implícitas que ello conlleva, c) la organización del tiempo en las familias, las condiciones de flexibilidad en los trabajos remunerados y la necesidad de políticas públicas y empresariales que apoyen a las familias, d) las tensiones en la relación trabajo-familia y nuevamente la necesidad de políticas públicas y empresariales que apoyen a las familias, e) las prácticas en cuanto a la realización de las tareas domésticas y de cuidados y el uso de los servicios de terceros como apoyo para la realización de ellas y las consecuencias que ello conlleva, y f) las creencias y prácticas culturales en la interacción cotidiana como confrontaciones de poder implícitas y explícitas para la realización de la división del trabajo.

Consideramos que nuestros hallazgos y conclusiones serán información útil para las familias y para todos los interesados en la situación actual que viven las familias con respecto a la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar doméstico y de cuidados, sobre todo en las parejas en las que tanto el varón y la mujer tienen trabajos remunerados. Es importante tomar

consciencia, de la problemática que viven estas familias, las características de sus roles, prácticas, creencias, tensiones y necesidades, para poder reflexionar sobre la mejor manera de comprender o enfrentar dicha problemática.



CAPÍTULO I: MARCO CONCEPTUAL

1.1 El trabajo, evolución histórica y su sentido o valor

El trabajo es una actividad que usualmente está asociada al concepto del trabajo remunerado. Es decir, al trabajo por el cual se recibe una retribución económica como paga, sueldo o salario. Sin embargo, el significado de trabajo es mucho más amplio.

De acuerdo con Anthony Giddens al trabajo lo podemos definir de la siguiente manera:

El trabajo, ya sea remunerado o no, puede definirse como la ejecución de tareas que suponen un gasto de esfuerzo mental y físico y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas. Una ocupación o empleo es el trabajo que se realiza a cambio de una paga regular o salario. En todas las culturas el trabajo es la base de la economía. (2006: 690)

Esta definición de Giddens la podríamos separar hasta en tres partes. En la primera parte, identificamos que se hace una importante precisión en cuanto a que el trabajo puede ser o no remunerado. Es decir, no es la remuneración lo que le da sentido al trabajo. La remuneración es solo una de las características que puede tener el trabajo. El objetivo real del trabajo es el de producir bienes y servicios que satisfagan necesidades humanas. Es en la segunda parte de la definición, donde se precisa que hablamos de una ocupación o empleo, cuando se recibe una paga o salario por la ejecución de un trabajo. En la tercera parte, el autor resalta al trabajo como la base de la economía. A pesar de que no se especifica, a nuestro entender se refiere a ambos trabajos: al trabajo remunerado y al no remunerado. Pensamos esto, debido a que si bien un

trabajo puede ser no remunerado, ello no significa que no se le pueda asignar un valor económico.

Para explicar el significado social del trabajo, Giddens menciona algunas de sus características más importantes, tales como: i) la generación de dinero a través de la paga que permite satisfacer necesidades, ii) el nivel de actividad para ejercer técnicas y habilidades, iii) la variedad de actividades con relación al entorno doméstico, iv) la estructuración del tiempo, sobre todo para los que tienen un trabajo remunerado y horarios, v) los contactos sociales que proporciona el medio laboral a través de amistades y conocidos, vi) la identidad personal relacionada con la autoestima y la estabilidad que produce la generación de dinero para cubrir necesidades personales y familiares (2006: 721).

Lo que podemos apreciar entre las características antes mencionadas, es que salvo la del número “ii” que podría aplicarse a un trabajo no remunerado, las cinco restantes estarían más relacionadas a trabajos remunerados. Esto querría decir, que a pesar de que el autor en su propia definición reconoce que el trabajo puede ser remunerado o no remunerado, cuando le toca mencionar las características más relevantes del trabajo, tiende a mencionar las que están ligadas a los trabajos remunerados.

Esta distinción entre el trabajo remunerado y no remunerado nos parece importante de resaltar, porque nos muestra cierta tendencia para valorar más al trabajo remunerado que al no remunerado. El mismo Giddens afirma lo siguiente: “El trabajo doméstico se volvió <<invisible>> a medida que el <<auténtico trabajo>> se iba definiendo cada vez más como aquel por el que

se percibe un salario” (2006: 688). Es más, las cifras oficiales que manejan los países con relación al trabajo, se refieren usualmente al trabajo remunerado.

Si el ámbito del trabajo es tan amplio, nos preguntamos por qué se manifiesta esa tendencia a valorar más al trabajo remunerado que al no remunerado, o la tendencia de asociar la idea de trabajo solo al trabajo remunerado. Para tratar de encontrar respuestas a nuestras inquietudes, revisaremos a continuación la evolución histórica del trabajo.

- ***Evolución histórica***

Las sociedades tradicionales antes de la modernidad se caracterizaban porque: “... la mayor parte de la población trabajaba en la agricultura y era económicamente autosuficiente: producía su propia comida y ropa y cubría por si misma otras necesidades” (Giddens 2006: 690). Nos gustaría resaltar dos aspectos importantes de esta característica: el primero, que el trabajo se daba en el ámbito privado conviviendo con las prácticas del hogar o domésticas, y el segundo, que implicaba una autosuficiencia económica.

Otra característica de estas sociedades tradicionales, era que la gente que no se dedicaba a la agricultura se dedicaba a otros oficios, pero estos no eran muy numerosos: “Incluso en las sociedades tradicionales más grandes generalmente no existían más de veinte o treinta oficios principales, junto a otras pocas ocupaciones especializadas, como las de mercader, soldado o sacerdote” (Giddens 2006: 690). Así, en esas sociedades podemos apreciar que la división del trabajo no era muy compleja.

Sin embargo, a partir del fenómeno de la industrialización y los avances en la tecnología industrial mecánica y eléctrica, se comienzan a crear fábricas que producen bienes a mayor escala que empiezan a reemplazar a los producidos en el ámbito doméstico. Estas fábricas son propiedad de empresarios que contratan personas para realizar trabajos a cambio de un salario. Esto produce un fenómeno de migración creciente de la gente que se dedicaba al trabajo de agricultura hacia el trabajo en las fábricas. Contribuyendo así, a la separación entre el trabajo y el hogar o lo que es lo mismo, trasladando el trabajo del ámbito privado al ámbito público (Giddens 2006: 690).

Esta nueva situación que se presenta con la industrialización y todos los avances tecnológicos que se han venido sucediendo en el tiempo, dan origen a las sociedades contemporáneas. Las sociedades contemporáneas rompen las tres principales características de las sociedades tradicionales que habíamos mencionado y en su lugar surgen éstas tres nuevas características: a) el trabajo se traslada del ámbito privado al ámbito público, b) se pierde la autosuficiencia económica, c) comienza un aumento continuo de la división del trabajo.

- ***El sentido o valor del trabajo***

El trabajo en el ámbito público tiene la condición de remunerado y empieza a tener un rol protagónico. Denis Sulmont nos dice que: “La época moderna glorifica el trabajo: Adam Smith lo considera como la fuente principal de la riqueza y del valor (12); Locke, el fundamento de la propiedad; Marx, el elemento decisivo para el desarrollo de las fuerzas productivas de la humanidad; cada cual ve en el trabajo la condición para alcanzar el reino de la

libertad y de la felicidad” (1990: 66-67). Como se puede apreciar, las opiniones de estos estudiosos se refieren y glorifican al trabajo remunerado.

En el caso de los participantes en el trabajo remunerado, podemos apreciar que mientras los asalariados lo ven como el medio para obtener los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades; los empresarios y dueños de fábricas lo identifican como el recurso producido por terceros que les permite crear riqueza y poder. Denis Sulmont lo expresa de la siguiente manera: “El trabajo moderno adquiere valor en tanto que productivo, vale decir, generador de un proceso acumulativo de riqueza y poder y de más valor” (1990: 67). A nuestro entender, este reconocimiento que se le otorga al trabajo remunerado procede para ambos participantes: trabajadores y empresarios. Es decir, los trabajadores lo consideran como un medio para satisfacer sus necesidades y los empresarios como un recurso a ser aprovechado para la generación de riqueza y poder. Es este reconocimiento de ambos actores, lo que le otorga al trabajo remunerado ese valor visible, económico y protagónico. En cambio, el trabajo no remunerado que permanece en el ámbito privado, que no es generador de ingresos de recursos económicos para los trabajadores y que no le sirve directamente a los intereses de los empresarios para sus intereses de riqueza y poder, tiende a hacerse invisible.

El principal trabajo no remunerado que se hace invisible es el denominado trabajo doméstico, que está relacionado con el trabajo que se realiza en el hogar en la vida familiar. Ahora bien, pensamos que sería conveniente precisar que en nuestra opinión el trabajo en la vida familiar también es más amplio que lo que comúnmente se conoce como trabajo doméstico.

Consideramos que el trabajo que se realiza en el hogar no solo se refiere a las actividades domésticas clásicas como cocinar, limpiar, lavar. Pensamos que el ámbito es mucho más amplio, su dimensión engloba a toda la vida familiar. Si quisiéramos dividir el tiempo que se dedica a la vida familiar podríamos dividirlo en varias actividades como las siguientes: a) domésticas clásicas como: culinarias, aseo de vivienda, cuidado y confección de ropa, reparación y mantenimiento de vivienda; b) de cuidado como: cuidado de hijos e hijas, de enfermos de familia nuclear o de familia extensa, de terceros, de huertos o mascotas, c) gerenciales como: organización, finanzas y compras del hogar; e) de convivencia (que son menos tangibles e investigadas), tales como: apoyo, afecto, respeto, soporte, empatía, etc. f) de reposo. Salvo la actividad de reposo que mencionamos en el inciso f), las actividades mencionadas del inciso (a) al inciso (e) podríamos denominarlas como el trabajo familiar, término que como mencionamos al principio de este párrafo refleja mejor la dimensión de este trabajo.

Cabe señalar, que a esta dimensión del trabajo familiar es algo a lo que hay que brindarle mayor importancia. Por ejemplo, el tema de la identificación de los cuidados familiares como prácticas cotidianas que permiten atender las necesidades de cuidado y bienestar de los miembros de una familia (Aguirre 2005:294) es algo reciente. En el pasado, el tema de cuidados estaba invisible dentro del concepto del trabajo doméstico. La noción de cuidado según Rosario Aguirre es: "... una actividad femenina generalmente no remunerada, sin reconocimiento y valoración social" (2005:294). Es necesario hacer visibles estas actividades que se realizan dentro del trabajo familiar para otorgarles su verdadero valor.

Por fines prácticos y de redacción, en lo que sigue de nuestra investigación nos referiremos al trabajo familiar o al trabajo doméstico y de cuidados como sinónimos. Sin embargo, los lectores deben entender que cuando mencionemos a cualquiera de ambos nos referimos a la dimensión del trabajo familiar que hemos explicado en los párrafos anteriores, salvo que hagamos una precisión específica.

Como ya hemos mencionado, es el trabajo remunerado quien tiene ese valor visible, económico y protagónico que se mantiene hasta la actualidad. Denis Sulmont manifiesta: “En la época moderna, la noción de trabajo no se contrapone a la libertad, aparece más bien como una forma de hacerla posible y de ejercerla” (1990: 89). Esto a nuestro entender, quiere decir que los trabajadores consideran al trabajo no solo como un medio para satisfacer sus necesidades básicas, sino también como un medio para satisfacer sus necesidades de desarrollo, simbolizando esto último como la adquisición de una “libertad”. Denis Sulmont también señala lo siguiente: <<Podemos hablar de “desarrollo”, cuando las personas logran superar el estado de subsistencia; es decir lograr una cierta capacidad de acumulación>> (1990: 98). Todo lo aquí mencionado, en nuestra opinión refuerza las razones por las cuales los trabajadores le otorgan ese valor prioritario al trabajo remunerado.

Sin embargo, como ya también hemos mencionado, ese valor prioritario del trabajo remunerado no solo era otorgado por los trabajadores, sino también por los empresarios que lo consideraban como un recurso a ser adquirido para ser aprovechado en la generación de riqueza y poder. Para buscar establecer una relación de equilibrio entre el gran poder de los empresarios y los derechos de

los trabajadores, surgen los sindicatos. La fortaleza de los sindicatos se fundamenta en su naturaleza colectiva. Lo que los trabajadores no pueden lograr individualmente es más probable que lo puedan lograr unidos. Los sindicatos tuvieron una época de crecimiento en los países desarrollados en el periodo de 1950 a 1980 (Giddens 2006: 695).

1.2 La familia, varón y mujer en la familia, evolución histórica

Anthony Giddens nos ofrece la siguiente definición de familia:

Grupo de individuos vinculados por lazos de sangre, matrimonio o adopción, que forman una unidad económica cuyos miembros adultos son responsables de la crianza de los niños. En todas las sociedades conocidas hay alguna forma de sistema familiar, aunque la naturaleza de las relaciones familiares varía considerablemente. Mientras que en las sociedades modernas la principal estructura de este tipo es la familia nuclear, a menudo se da una gran variedad de relaciones de familia extensa. (2006: 911)

Queremos resaltar dos aspectos importantes de la definición de familia que nos ofrece Giddens: el primero, es acerca de la universalidad de la familia y, el segundo, se refiere a su relevancia como unidad económica. Giddens también menciona que la principal estructura de familia es la nuclear. En el caso del Perú, según el censo del 2007 el 53.0 % de los hogares está compuesto por familias nucleares y en segundo lugar de importancia figura la familia extensa que representa el 25.1% de los hogares (INEI 2008: 206). Entendemos por familia extensa a la familia en la que aparte del padre, la madre y los hijos o hijas, también se incluye a otros familiares.

La familia es clave en su rol de socialización. Violeta Sara-Lafosse dice: “El estudio de la familia y la socialización están intrínsecamente ligados porque la

primera socialización se da en la familia, y porque una de las actividades que justifica la existencia de las familias es la socialización [...], de la cual una es la célula fundamental y la otra garantía de supervivencia y transformación” (1978: 1). Estamos de acuerdo con Sara-Lafosse, la familia es la primera institución en que comienzan a formarse las identidades de las personas cuando son niños. Los miembros de las familias crían a sus niños de acuerdo con sus valores, prácticas, representaciones, identidades y roles. Dicha crianza, será la mejor fuente de reproducción de esos mismos valores, prácticas, representaciones, identidades y roles en el futuro.

La familia también es una institución social con necesidades de sexualidad, reproducción y subsistencia cotidiana. Tiene su propia estructura de poder, componentes ideológicos y afectivos, donde hay tareas e intereses colectivos e individuales. La familia regula la sexualidad legítima, los patrones matrimoniales, la conyugalidad y la fecundidad (Jelin 2007: 95). Como se puede apreciar, la familia es una entidad importante y compleja. Importante, por la diversidad de ámbitos que abarca, y compleja por las necesidades de conciliación entre los intereses colectivos e individuales de sus miembros. La conciliación de intereses puede ser muy compleja cuando no existe una estructura de poder justa y equitativa.

Para poder identificar las características del varón y la mujer dentro de las familias, al igual que hicimos con el trabajo, pensamos que es necesario revisar la evolución histórica de la familia y sobre todo del varón y la mujer dentro de ella.

- ***Evolución histórica de la familia***

Como mencionamos cuando tratamos sobre la evolución histórica del trabajo, en las sociedades tradicionales antes de la modernidad la mayor parte de la población se dedicaba a la agricultura. Por lo tanto, el trabajo se daba en el ámbito privado conviviendo con las prácticas del hogar o domésticas (Giddens 2006: 690). Las mujeres en ese tiempo participaban del trabajo agrícola o artesanal familiar, lo único en que no participaban las mujeres era en la política y la guerra (Giddens 2006: 697).

El cambio de la participación de las mujeres en el trabajo, se produce con el fenómeno de la industrialización que separó al trabajo del hogar, o lo que es lo mismo, trasladó el trabajo del ámbito privado al ámbito público.

En ese nuevo entorno de la industrialización, las fábricas dentro del ámbito público en lugar de contratar a las familias contrataban solo a los varones de las familias. De tal manera, que se fue identificando al varón con el trabajo dentro del ámbito público y a las mujeres en el hogar dentro del ámbito privado. De esta forma, se asoció que los hombres deberían encargarse del trabajo remunerado y las mujeres serían las encargadas de las tareas del hogar, tales como: las tareas domésticas y de cuidados (Giddens 2006: 697-700).

La incursión de la mujer en el ámbito del trabajo remunerado fue creciendo a raíz de las dos guerras mundiales. La ausencia de los varones por causa de la guerra permitió dicha incursión (Giddens 2006: 700).

Luego de las guerras hubo varias razones por las cuales siguió el crecimiento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Entre las principales

podemos mencionar las siguientes: a) el control de la natalidad en las familias, que produjo que estas se hicieran más pequeñas, necesitando por lo tanto menos cuidados, b) los artefactos eléctricos al servicio del hogar, que cada vez más sofisticados simplifican las tareas domésticas, c) las presiones económicas para la subsistencia de los hogares, que hace que sean necesarios dos sueldos en cada hogar, d) el desarrollo del mercado de servicios domésticos, e) el impulso hacia la igualdad entre el varón y la mujer que defiende el movimiento feminista, f) el deseo de realización personal de las mujeres, etc. (Giddens 2006: 700-701).

Consideramos conveniente hacer un comentario especial sobre el mercado de servicios domésticos. Hay ciertas razones que nos motivan a darle una relevancia especial a este factor. Una de ellas, es que introduce a personas ajenas a la familia a trabajar dentro de la familia, lo cual los hace partícipes de la vida familiar con la problemática de interacciones humanas que esto puede significar. Otra razón, es que este servicio puede estar ocasionando otros problemas sociales, como por ejemplo el trabajo infantil, o también que las personas que brindan el servicio si son madres pueden estar descuidando los servicios de cuidado de sus propias familias: “Que dos mujeres trabajen por un salario es algo bueno, pero que dos madres renuncien a todo por el trabajo es algo bueno que ha ido demasiado lejos” (Hochschild 2008: 274).

Hochschild además menciona sobre el mercado de las tareas familiares en Estados Unidos de Norteamérica lo siguiente: “hay cada vez más gente rica que puede pagar esos servicios y cada vez más personas de bajos ingresos y de clase media que están dispuestos a brindarlos” (2008: 59). El razonamiento

operativo que se encuentra detrás de la cita de Hoschild, es que siempre que haya gente que tenga los recursos para pagar por estos servicios y gente que necesite estos recursos, habrá un mercado para dichos servicios. Percibimos que hay un tema de clase socioeconómica detrás de este mercado de servicios y que depende del ingreso de los hogares para ver en qué lugar económico se sitúan, es decir, como demandantes u ofertantes de dicho servicio.

En conclusión, al inicio de las sociedades contemporáneas debido a la industrialización se originó una división sexual del trabajo que destinó a los hombres al trabajo remunerado y al ámbito público y a las mujeres al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados del ámbito privado. Sin embargo, tiempo después por diversas razones ya mencionadas empezó una participación cada vez mayor de las mujeres en el trabajo remunerado y el ámbito público. En la actualidad, por lo menos con relación a los países occidentales, se puede hablar de una incursión masiva de las mujeres en el mercado laboral del trabajo remunerado.

En el caso de la evolución histórica de la familia en el Perú, Violeta Sara-Lafosse menciona que el hecho histórico más significativo es el de la conquista y colonización españolas. Sara-Lafosse sostiene que el machismo latinoamericano dentro de las familias, proviene del modelo de comportamiento de abuso sexual por parte de los conquistadores con las mujeres nativas, que luego es continuado por los encomenderos y posteriormente por los hacendados o gamonales en la república (1984: 100-101).

En cuanto a la división sexual del trabajo que destina al varón al ámbito público y a la mujer al ámbito privado, Sara-Lafosse la encuentra relacionada con dos

razones: a) una razón demográfica, que tiene por un lado al descenso de la mortalidad que se da entre los años 1940 y 1965 y que origina una mayor cantidad de niños que cuidar a responsabilidad exclusiva de la mujer; y que tiene por otro lado a la migración rural urbana, con un proceso de urbanización desordenado en las ciudades importantes, que ubica a los inmigrantes en zonas de difícil acceso, con problemas de servicios básicos y de transporte público, que van aislando a los miembros de la familia y separando los ámbitos privados (de la mujer) y públicos (del varón), b) la otra, una razón económica, ligada a la búsqueda de la maximización de utilidades por parte del sistema capitalista, que demanda mayor productividad de los trabajadores y que hace que la división del trabajo se acentúe entre el ámbito privado (de la mujer) y público (del varón) (1984: 107).

1.3 La relación entre el trabajo y la familia

Del análisis de los puntos anteriores podemos interpretar que hay una relación entre el trabajo y la familia.

Reflexionemos acerca de cómo los cambios que surgieron debido a la industrialización que afectaron al trabajo, también afectaron el funcionamiento de las familias. Recordemos los principales cambios: a) el traslado del trabajo del ámbito privado al ámbito público, b) la pérdida de la autosuficiencia económica, c) el aumento continuo de la división del trabajo. En nuestra opinión, los aspectos que se mencionan en los incisos a) y b) tuvieron incidencia directa en las primeras tendencias de la división sexual del trabajo que situó a los varones en el trabajo remunerado y el ámbito público y a las mujeres en el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados del ámbito

privado. Esta división sexual del trabajo se desarrolla en la interrelación del varón y la mujer dentro de las familias, creando identidades, roles y prácticas de género.

Sin embargo, para explicar la incursión masiva de las mujeres al trabajo remunerado en el ámbito público, pensamos que la cosa es más compleja:

- Hay factores sobre el trabajo familiar o doméstico y de cuidados que han ayudado a fomentar dicho cambio, tales como: la menor cantidad de hijos o hijas por familia, o la continua mejora en la tecnología de los artefactos para el hogar y la oferta de mano de obra en el mercado de servicios domésticos. Todos estos factores, pensamos que simplifican en términos relativos el trabajo familiar o doméstico y de cuidados y le han dado mayor tiempo disponible a las personas encargadas de estos temas, que como vimos anteriormente eran las mujeres.
- Sin embargo, hay otros temas que no están ligados directamente al trabajo. Como por ejemplo: las mayores presiones económicas que hacen necesario mayores ingresos a los hogares, o las presiones del movimiento feminista que logró mayores derechos para las mujeres y el propio deseo de realización de las mujeres.

Ahora bien, consideramos que esta incursión masiva de la mujer en el mercado del trabajo remunerado, sí ha influido en las características de los trabajos actuales. Por ejemplo, a pesar de que estamos conscientes de que todavía pueden existir discriminaciones en cuanto a la igualdad de oportunidades para las mujeres; nos parece poco probable que las organizaciones no tomen en cuenta a las mujeres en sus procesos de selección de personal. Porque si lo

hacen, estarían dejando de lado un potencial probado de personas capaces, lo cual sería una irresponsabilidad.

Es decir, percibimos que hay una aceptación de la mujer en el ámbito público mediante su participación en el trabajo remunerado, a pesar de que esta aceptación no se refleje aún en una relación de total igualdad de oportunidades. Asimismo, dicha mayor participación de la mujer en el trabajo remunerado, debe haber generado diferencias en las interrelaciones entre el varón y la mujer en sus hogares. Dichas diferencias en las interrelaciones entre el varón y la mujer en las familias deben estar afectando la división sexual del trabajo y los roles, identidades y prácticas de género que tenían las familias con anterioridad a dicho cambio.

Marie-Agnès Barrère-Maurisson nos habla de la familia como un lugar de interacciones: “la necesidad de un enfoque que resitúe a la familia como un lugar de interacciones donde se manifiesten las transformaciones que operan en la práctica, en lo económico y en lo social, y la necesidad de fundamentar teóricamente la relación entre estructuras económicas y estructuras familiares” (1999: 31). Es decir, la importancia de las familias como entes donde el varón y la mujer interactúan o se interrelacionan y mediante sus acciones crean prácticas culturales, económicas y sociales, lo que a su vez influye en las estructuras económicas y familiares.

Barrère-Maurisson también menciona que en su obra *El sexo del trabajo*, ella: “... intenta responder a una doble preocupación: mostrar que hay una articulación entre la esfera productiva y la esfera reproductiva, e intentar por esta vía sobrepasar el corte epistemológico entre las dos” (1999: 31). Estamos

de acuerdo con la autora, hay una articulación o relación entre la esfera productiva y reproductiva, o lo que es lo mismo entre la esfera del trabajo remunerado del ámbito público y el trabajo familiar del ámbito privado que debe ser contemplado en forma conjunta y no por separado.

- ***La división del trabajo***

Otro concepto importante que queremos resaltar de Barrère-Maurisson, es cuando identifica a la división del trabajo entre varones y mujeres en las familias, como el elemento clave de la articulación de la relación trabajo familia. Ella menciona que la división del trabajo es la lógica común que se usa tanto en las estructuras familiares como en las estructuras productivas, que implica una división sexual del trabajo entre varones y mujeres (1999: 34-35). Irma Arriagada tiene una opinión similar: “Uno de los conceptos clave en el análisis de las interrelaciones entre trabajo y familia ha sido la noción de la división sexual del trabajo” (2007: 134).

Un elemento clave en la división sexual del trabajo es la distribución del tiempo de las parejas entre las diferentes clases de trabajo. Es decir, la distribución del tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados. Marie-Agnès Barrère-Maurisson nos lo dice de la siguiente manera:

La familia se define de manera indisociable por su relación con el trabajo, ya que es el lugar de un reparto obligado. Su funcionamiento induce necesariamente la distribución del trabajo entre los cónyuges, para asegurar la supervivencia de la unidad familiar. El mantenimiento de la célula familiar está en efecto constituido por tareas domésticas y exige, por otra parte, recursos que provengan del ejercicio profesional. (1999: 158)

En otras palabras, la división sexual del trabajo se hace por el varón y la mujer en sus familias. Es allí donde varones y mujeres realizarán la distribución del

tiempo que se dedicará tanto al trabajo remunerado, así como al trabajo familiar no remunerado. Ambos trabajos son necesarios e importantes para el desarrollo de la unidad familiar. Pero esta distribución sexual del trabajo debería hacerse de manera equitativa, sobre todo y con mayor razón cuando ambos tanto varón y mujer tienen trabajos remunerados.

De acuerdo con muchos autores, la división sexual del trabajo no es equitativa. Se habla de una doble jornada por parte de la mujer. Según Norma Fuller: “El hecho de que la mujer trabaje fuera significa automáticamente que lo haga por partida doble. La ayuda de la empleada del hogar, si bien alivia su carga doméstica, no la exime de la responsabilidad del cuidado y vigilancia de la casa” (1998: 42). Según Irma Arriagada: “Las mujeres emergen en el escenario público, incorporándose al mercado de trabajo con dobles jornadas, en el hogar y en el mundo laboral” (2007: 140). Según Ana María Goldani: “Las transformaciones en la relaciones sexuales de género avanzan muy lentamente, dejando a la mujer una carga desproporcionada al tener que compatibilizar el trabajo pagado y el no pagado” (2007: 241).

Irma Arriagada además comenta: “Los cambios en los patrones de trabajo remunerado relacionados con el género no se acompañaron de modificaciones significativas en la esfera doméstica: no se observan mayores transformaciones en el reparto doméstico que impliquen responsabilidades compartidas” (2007: 135). Es decir, mientras que ha habido una incursión masiva de las mujeres en el trabajo remunerado, no ha habido en reciprocidad una incursión masiva de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.

Para poder conocer cómo es la división sexual del trabajo, es indispensable medir el uso del tiempo por parte del varón y la mujer en las familias. Es decir, conocer cuánto tiempo se dedica al trabajo remunerado y cuánto tiempo se dedica al trabajo familiar doméstico y de cuidados.

Con relación a las mediciones del uso del tiempo en América Latina Irma Arriagada afirma: “En síntesis, en las encuestas de uso del tiempo más actuales en la región latinoamericana se confirma la desigual distribución de tareas entre hombres y mujeres y mujeres en el interior del hogar y la necesidad de desarrollar políticas de apoyo para las mujeres que trabajan y para el cuidado de niños y ancianos” (2007: 137). En el caso del Perú, en el año 2010 se realizó la primera encuesta nacional del uso del tiempo de la cual hablaremos más adelante.

Para que haya equidad en la división sexual del trabajo en las familias, es necesario que haya igualdad en cuanto al poder de los actores que efectúan dicha división sexual del trabajo, esto es: el varón y la mujer. Podríamos decir que es necesario que haya democracia en las familias. Anne Phillips sobre el tema de democracia en las familias nos dice lo siguiente: “Cualquier decisión debería ser tomada por iguales. Las cosas que se han dado por supuestas como si estuvieran ordenadas por la naturaleza deben ser decididas a través de una discusión abierta y el consentimiento mutuo. [...] Todo esto debería entrar en el terreno de la discusión democrática, debería ser tratado como asunto de elección” (1996: 111).

Estamos de acuerdo con Phillips, tanto el varón como la mujer en sus familias tienen igual derecho para efectuar una división equitativa del trabajo

remunerado y el trabajo familiar no remunerado. Es necesario que haya una división del trabajo efectuada en un ambiente democrático, que contemple los derechos de desarrollo y realización de ambos: varón y mujer.

Anthony Giddens también nos habla sobre las condiciones para una buena relación:

Una buena relación es una de iguales en la que cada parte tiene los mismos derechos y obligaciones, en la que cada persona tiene respeto y quiere lo mejor para el otro. La relación pura se basa en la comunicación, de manera que entender el punto de vista de la otra persona es esencial. [...] Las relaciones funcionan mejor si la gente no se esconde demasiado de los otros. [...] Y la confianza ha de construirse, no se puede dar por sentada. Finalmente una buena relación está libre de poder arbitrario, coerción o violencia. (2000: 74)

A pesar de que Giddens no lo menciona expresamente en sus palabras, podemos apreciar ese ambiente democrático del cual nos habla Philips. Condiciones como igualdad de derechos y condiciones, respeto por el otro, empatía, ausencia de coerción y violencia, sin duda son características de un ambiente democrático.

Es necesario que haya equidad y democracia en la división sexual del trabajo, porque detrás de ella hay un conflicto de tiempo que tiene que ser balanceado de forma justa. Este conflicto de tiempo surge de la definición de cuánto tiempo se decide destinar al trabajo remunerado versus el tiempo que se debería destinar al trabajo familiar no remunerado. En otras palabras, si hay un mayor tiempo que se dedica al trabajo remunerado, ese tiempo es tomado del tiempo que se debería destinar al trabajo familiar y viceversa.

Marie-Agnès Barrère-Maurisson ratifica de la siguiente manera lo mencionado en el párrafo anterior:

El trabajo profesional no puede estar separado del trabajo doméstico y viceversa. Son indisociables y no pueden concebirse el uno sin el otro. La relación de dependencia que mantienen representa los límites de su autonomía recíproca. La participación en el trabajo profesional depende de la participación que se ofrece al trabajo doméstico, e inversamente. (1999: 139)

Es decir, considerando el tiempo disponible de una persona como una cifra absoluta, el mayor tiempo que se le dedique al trabajo laboral remunerado significará un menor tiempo de dedicación al trabajo familiar y viceversa. Esto se vuelve un tema crucial en el caso de las familias en las que tanto el hombre como la mujer tienen un trabajo remunerado. Es crucial debido a que en el caso que no se efectúe una distribución equitativa entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar, uno de los miembros de la pareja saldrá perjudicado con una mayor carga total de trabajo.

En palabras de Arlie Russell Hochschild “The more attached we are to the world of work, the more its deadlines, its cycles, its pauses and interruptions shape our lives and the more family time is forced to accommodate to the pressures of work” (2001: 45). Estamos de acuerdo con Hochschild, en los casos en que el apego a los trabajos remunerados por parte de los varones o mujeres fuese tal que le haga destinar mayor tiempo a ellos, los objetivos, plazos y condiciones de estos trabajos son los que predominarán en su uso del tiempo. El tiempo para el trabajo familiar tendrá que amoldarse a esta situación. Lo interesante es saber cómo y sobre todo que consecuencias traerá consigo esta situación.

1.4 Trabajo, familia, identidades y roles de género

Dos conceptos que nos gustaría analizar inicialmente son el de la identidad y la identidad de género. Sobre el concepto de identidad Anthony Giddens nos dice que es un: “Conjunto de características que diferencia el carácter de una persona o un grupo y que tiene que ver con su ser y con lo que es importante para una u otro” (Giddens 2006: 914). En lo que se refiere a la identidad de género Norma Fuller nos dice:

La identidad de género corresponde al sentimiento de pertenencia al sexo femenino o masculino. Sin embargo, el género no se deriva mecánicamente de la anatomía sexual o de las funciones reproductivas, sino que está constituido por el conjunto de saberes que adjudica significados a las diferencias corporales asociadas a los órganos sexuales y a los roles reproductivos. (1997a: 17-18)

En otras palabras, esa identidad como conjunto de características que diferencian a las personas unas de otras, cuando se refieren al género implican varios ámbitos. Dentro de esos ámbitos, como dice Fuller, se incluye a la anatomía sexual y a otros saberes que adjudican significados, entenderíamos que allí se incluye a los saberes culturales y psicológicos.

Bajo el concepto de identidad de género se pueden establecer femineidades y masculinidades. Norma Fuller nos dice lo siguiente: “Las definiciones de femineidad y masculinidad vigentes no son simplemente los saberes que dicha cultura ha acumulado al respecto sino agencias productoras de identidad” (1998: 18). Es decir, no solo son temas conceptuales, sino que a partir de la generación de la identidad masculina o femenina generan comportamientos, acciones, emociones, etc., acordes con las definiciones de cada identidad.

Cabe señalar que: “La identidad no es un dato estable derivado de las actividades del sujeto, sino que debe ser creada cotidianamente y sustentada por la actividad reflexiva del actor” (Fuller 1998: 16). Por lo tanto, la identidad es una construcción que dependerá de la evolución de las acciones de los actores. Por ejemplo, pensamos que la identidad femenina actual, en que se vive una participación relevante de la mujer en el mercado laboral, debe ser diferente de la identidad femenina de la época en la que la participación femenina en el mercado laboral era escasa.

- ***Femineidades y masculinidades, Norma Fuller***

Sobre las investigaciones de Norma Fuller a las que nos referiremos, queremos mencionar que las relacionadas con mujeres están referidas a la clase media y las relacionadas con varones involucran a la clase media y la clase popular. Consideramos importante hacer esta precisión, porque no necesariamente las características de sus muestras coincidirán en forma exacta con las características de nuestra muestra. Sin embargo, en nuestra opinión los conceptos que obtenemos de sus trabajos de investigación son muy valiosos y válidos como referencias de identidades, modelos, ejes, roles y comportamientos tanto de varones como de mujeres.

Norma Fuller nos habla de varios modelos de mujer que ella observa emerger :

- a) el modelo tradicional, ligado al comportamiento que ella denomina “mariano” ligado a las tareas domésticas, la problemática femenina, el buen ejemplo, la ayuda al prójimo, maternidad, familia, afectos y seducción,
- b) el modelo rebelde, que es el que se enfrenta al “mariano” en sus puntos clave como la maternidad y el matrimonio, considerándolos como negativos,
- c) el modelo de

mujer objeto, cuyo valor esta principalmente en la belleza como profesión, d) el modelo de la mujer moderna como portadora de su proyecto de vida propia y su propia carrera (1998: 96-97).

Otros elementos que nos parecen útiles como referencia para nuestro trabajo, son los que Norma Fuller denomina como ejes de la identidad femenina: “Los ejes centrales de la narrativa de la identidad de género en las mujeres de clase media son: la maternidad, las relaciones de pareja y de trabajo” (1998: 204). Siendo la maternidad la más importante, la relación de pareja la más difícil de articular, y el trabajo el gran elemento de cambio (1998: 204-209). Las mujeres buscan el equilibrio entre esos tres ejes (Fuller 1998: 211).

Según Fuller, la mujer está en revisión de su identidad de género, en una construcción en tránsito (1998: 195), con diversas posiciones entre diversas perspectivas:

La imagen de la madre amante y sacrificada, la novia pura, la esposa fiel, con sus opuestos, la liberada sensual y peligrosa y la prostituta como compendio del pecado, compiten con la rebelde, la liberada, la mujer moderna, la profesional de carrera y la líder política de un terreno aún impreciso, caracterizado más por la variedad y confluencia de estilos que por la coherencia de los mensajes. (1998: 51)

En el caso de las masculinidades, Norma Fuller identifica tres cuerpos o ejes de representaciones: la natural, la doméstica y la pública. En el caso del eje natural, el aspecto clave es la virilidad asociada a los órganos sexuales y a la fuerza. En el caso del eje doméstico, los factores claves son los que refuerzan la característica de hombría y están asociados con la responsabilidad frente a la familia, tales como: proveedor, padre, esposo. En el caso del eje público, también los factores claves son los que refuerzan la hombría y están asociados

con la participación exitosa en el trabajo y la política. Norma Fuller además, hace especial énfasis en la oposición entre el eje doméstico y el eje natural y el público, en el sentido que el eje doméstico se percibe como de predominio femenino (2001a: 27-32).

En cuanto a ambas identidades Fuller menciona lo siguiente:

... mientras que en el caso de las mujeres se cuestiona su lugar en la sociedad desde la esfera política hasta los roles domésticos el status masculino no ha variado. Los varones, por su lado, perciben los cambios en el ámbito de las relaciones con las mujeres y la puesta en tela de juicio de su predominio sobre ellas, pero la revisión de los aspectos mencionados significa socavar los cimientos en que se funda la constitución de su identidad en tanto varones. (2009: 108)

Nuestra interpretación de lo que Fuller está señalando, es que la mujer está teniendo un rol protagónico tanto el ámbito público, que es nuevo para ella, así como en el ámbito privado, que siempre fue de su dominio. Sin embargo, el varón ha permanecido en su ámbito de siempre: el público, y no tiene claro de qué forma actuar con este ingreso masivo de la mujer en el ámbito público.

El ingreso masivo de la mujer al trabajo remunerado en el ámbito público es una realidad y debe estar afectando a las características de ese ámbito público. Es decir, ambos, varón y mujer están participando con trabajos remunerados en el ámbito público en busca de su desarrollo personal. Dicha situación pensamos que debe estar significando un nuevo ambiente para el varón y de cierta manera extraño. Norma Fuller lo expresa de la siguiente manera:

En suma, el trabajo, la dimensión central de la identidad masculina, está enfrentando desafíos importantes ya que dos de sus pilares están en crisis: la noción del varón proveedor y jefe del hogar y la posibilidad de articular sus proyectos de vida en torno a la carrera laboral. El primero socava la identificación entre

masculinidad y esfera pública y el segundo revela los endeble fundamentos de la constitución social de la masculinidad. (2001a: 358)

Por otro lado, en el ámbito privado del trabajo familiar, doméstico y de cuidados, el rol protagónico lo sigue manteniendo la mujer aunque se hable de que los varones pueden haber incrementado su participación en ejercicio de su paternidad. Sobre este aspecto Fuller nos menciona lo siguiente: “En conclusión, la vivencia de la paternidad está cargada de ambivalencia. Por un lado es sagrada y significa la consagración de la hombría y su asimilación a los valores más altos. No obstante, en la práctica, los varones están tironeados por demandas opuestas y por el hecho de que la relación con los hijos está mediada por la madre” (2001a: 461).

- ***Femineidades y masculinidades, Liuba Kogan***

En el caso de Liuba Kogan su libro *Regias y conservadores* está relacionado con varones y mujeres de clase alta. Nuevamente expresamos que a pesar de que en su caso las características de sus muestras no coinciden en forma exacta con las características de nuestra muestra, en nuestra opinión, los conceptos que obtenemos de su trabajo son muy valiosos y válidos como referencias de identidades, ejes, roles y comportamientos tanto de varones como de mujeres.

En cuanto a la maternidad y paternidad Liuba Kogan nos dice lo siguiente: “... la felicidad y el éxito son percibidos de manera diferente por hombres y mujeres del sector socioeconómico alto de Lima. La mujer estaría centrada en el mundo del hogar y en sus hijos, mientras el hombre en el mundo” (2009: 77). Es decir, en el sector de clase alta sobre el que Kogan desarrolla su investigación se

mantendría la división sexual del trabajo patriarcal en la que la mujer se desarrolla en el ámbito privado y el varón en el ámbito público.

En lo que respecta al trabajo doméstico Kogan nos dice lo siguiente: <<Para las mujeres, el trabajo doméstico consiste en vigilar, organizar y dirigir las cosas de la casa. En realidad, podrían considerarse administradoras o gerentes de la “empresa familiar”, aunque para ellas, el “tener la casa en orden” representa básicamente una manera de proveer cariño a los suyos>> (2009: 83). En lo que se refiere a los hombres: <<... la gran mayoría de los entrevistados considera el trabajo doméstico básicamente como un “trabajo femenino” que debe ser realizado por la esposa con la “ayuda” de las empleadas, algunos otros estimaron que podía admitir la participación de los hombres (hijos y cónyuge)>> (Kogan 2009: 89). En estas descripciones podemos ratificar lo que ya mencionamos anteriormente, es decir, que en este sector de clase alta se mantiene la división sexual del trabajo patriarcal en la que la mujer se desarrolla en el ámbito privado y el varón en el ámbito público. Quizás, algo que conviene resaltar, es que la mujer se ayuda con su responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados con la contratación de servicios domésticos, que son aprobados y avalados por los varones.

Sobre el trabajo remunerado, Kogan menciona que para los hombres: <<Les proporciona prestigio, satisfacción personal, independencia económica, “orgullo”, realización personal y “contacto” con distintas personas>> (2009: 92). En este caso, podemos apreciar que al igual que los varones de las investigaciones de Norma Fuller que son de clases medias y populares, estos varones de clase alta también asocian al trabajo con los valores más importantes de su vida.

Del grupo de mujeres de la investigación de Kogan ninguna tenía un trabajo remunerado y manifestaban sentirse fastidiadas de no tener su propio dinero, de tener que pedir dinero y depender de sus esposos. Sin embargo, sentían que sobre ese dinero generado por sus esposos, ellas tenían el derecho de usufructuarlo (2009: 95). En una división sexual del trabajo consensuada que destina a la mujer al ámbito privado y al varón al ámbito público, nos parece coherente y justo el sentimiento de la mujer de tener el derecho a usufructuar el dinero producto del trabajo remunerado del esposo. Lo que nos llama la atención, es ese fastidio por no tener su propio dinero. Dicho fastidio, nos sugiere que ese derecho justo al dinero producto del trabajo remunerado del esposo, en la práctica, no sería tan fácil de usufructuar.

Kogan considera que la femineidad en este sector de clase alta tiene que ver con: "... los roles de esposa, madre y ama de casa, y estimula paradójicamente su orientación hacia el cuidado de su apariencia física pero al ocultamiento de su sexualidad" (2009: 123). Es decir, no solo los roles maternos y de ama de casa son importantes, (que dicho sea de paso son similares a los que Norma Fuller considera dentro del modelo de mujer "Mariano"), también es importante la apariencia física, como sugiere el título del libro de la autora: estar regias.

En lo que respecta a la masculinidad Kogan expresa que esta se construye de la siguiente manera: "... a través del rechazo a "lo femenino": el temor a la homosexualidad combatida a partir de la represión y de la sensibilidad y la promoción de una real o fabulada infidelidad compulsiva, la exacerbación del logro profesional y el mandato de ser un buen proveedor económico para la familia" (2009: 123-124). Aquí surge otro tema común que aparece en los

varones de la muestra de investigación de Norma Fuller, que es la obligación de sentirse proveedores de recursos de la familia.

Consideramos conveniente resaltar las siguientes conclusiones de Kogan en su libro *Regias y conservadores*: a) considera que las femineidades y masculinidades que ellos evidencian son dos esferas sin mucho contacto, como constructos polares, b) a pesar que desde el punto de vista cognitivo están conscientes en que las distancias afectivas en las familias se deben acortar, les es difícil traducirlo en el terreno práctico, c) existe violencia física quizás producto de esas posiciones polarizadas entre varones y mujeres, d) en el caso de las mujeres afirma que ellas construyen su femineidad principalmente bajo sus roles de esposas y madres, no hay mucha presencia de intereses propios, e) en el caso de los varones, ella resalta que lo que destaca es su rol de proveedores económicos, eso es lo que les otorga la autoridad en la familia, f) considera al sector como bastante conservador, posición que según ella les será difícil cambiar en el corto plazo, debido a la fortaleza de las instituciones que constituyen su marco social, tales como las familias, la Iglesia y el sistema educativo tradicional (2009: 132-133).

- ***Algo más sobre identidades***

José Olavarría se refiere de la siguiente manera sobre la masculinidad dominante:

... los hombres se caracterizan por ser personas importantes, activas, autónomas, fuertes, potentes, racionales, emocionalmente controladas, heterosexuales, son los proveedores en la familia y su ámbito está en la calle. Todo esto en oposición a las mujeres, a los hombres homosexuales, y a aquellos varones “feminizados” que serían parte del segmento no importante de la sociedad... (2000: 11-12)

Sin embargo, Olavarría también menciona que en la actualidad y con todos los cambios del entorno se aprecia que los varones han perdido su calidad de proveedores exclusivos. Se ha modificado la concepción de jefatura del hogar como exclusividad del varón. Se ha modificado la división de lo público y lo privado asociado a los géneros y en la ejecución de la división sexual del trabajo (2000: 25).

Estamos de acuerdo con Olavarría, en cuanto a que en las familias donde tanto el varón como la mujer tienen un trabajo remunerado, los varones han perdido la exclusividad del título de proveedor. Sin embargo, no estamos tan seguros que se haya perdido la exclusividad en lo que se refiere a la jefatura del hogar, y sobre todo no sabemos si esa nueva división sexual del trabajo que debería darse a partir de estos cambios se está realizando con equidad.

Gilles Lipovetsky nos habla de lo que él denomina la “tercera mujer”: “... hoy en día, las mujeres tienen el poder de gobernarse a sí mismas, es decir, de dirigir sus vidas sin vías sociales predefinidas” (2009: 48). Sin estar únicamente influenciada por el orden social y natural, las mujeres decidirán temas cruciales como que profesión estudiar, si se casarán o no, si tendrán o no hijos y como conciliarán su vida profesional con la vida maternal (Lipovetsky 2009: 48). Dentro de su concepto de la “tercera mujer”, Lipovetsky nos presenta a una mujer más independiente, más segura de sí misma, más dueña de su destino y con menos influencias externas.

A pesar de que no la conceptúa como una “tercera mujer”, pensamos que Alain Touraine se refiere a alguien muy parecido cuando en su libro *El mundo de las mujeres* afirma que encontró lo que estaba buscando:

... la confirmación de que las mujeres, a diferencia de la mayoría de quienes hablan sobre ellas o para ellas, no creen en la necesaria desaparición de la identidad femenina, no se consideran víctimas, aunque hayan tenido que soportar injusticias o tratos con violencia y, como el lector verá enseguida, albergan proyectos positivos, el deseo de vivir una experiencia transformada por ellas mismas. (2007: 28)

Lipovetsky afirma de esta “tercera mujer” lo siguiente: “... conjuga la revolución moderna de la autonomía individual con la permanencia de la herencia histórica, el empuje hacia la igualdad y la perpetuación de la asimetría social masculino/femenino” (2009: 51). Lo interesante pensamos es la acción que estaría realizando la mujer: una conjugación, una combinación de todos esos aspectos en su toma de decisiones.

Como ejemplo de este funcionamiento de la “tercera mujer”, Lipovetsky habla sobre preponderancia de la mujer en los roles familiares. Él menciona que esta preponderancia no solo es consecuencia de la inercia o mala voluntad de los hombres para no participar en estos roles; él propone que las mujeres mantienen esta preponderancia porque estos roles enriquecen su vida emocional, le dan sentido a su vida, se sienten únicas e indispensables y tienen un poder en la crianza de los niños (2009: 52). Nuevamente creemos encontrar similitud con Alain Touraine cuando menciona que: “Las mujeres son conscientes de que mantienen una relación privilegiada con sus hijos. Cuya existencia les confiere un poder al que no renunciarían por nada en el mundo, aunque los hombres compartieran las tareas de la casa con ellas, incluyendo el cuidado de los niños” (2007: 139).

Lipovetsky señala además: “... si la teoría que aquí proponemos es justa, tendríamos que ver en el futuro a las mujeres desembarazándose de las tareas

más desagradables, las menos cargadas de sentido, mientras que podrían continuar reconociéndose en las funciones femeninas más ricas, personalizantes [sic] y gratificantes” (2009: 52). Es decir, la mujer de forma autónoma e independiente decidirá que funciones asociadas a lo femenino son las que le agregan valor a su vida y esas son las que retendrá, independientemente de lo que puedan proponer presiones externas a ella.

Consideramos que esas funciones o actividades femeninas que la mujer retendría para sí misma, serían para ella algo adicional y valioso que les evitaría parecerse a los hombres. Como dice Lipovetsky <<La persistencia social de lo femenino ya no aparece como un aplastamiento de la mujer, sino como un “plus”, un enriquecimiento de sí misma, una afirmación positiva liberada del imperativo de parecerse a los hombres, liberada de la preeminencia del modelo masculino>> (2009: 54). Percibimos que se describe como cierto orgullo de ser mujer; quizás el mismo que percibimos en lo que afirma también Touraine: “Las mujeres a las que escuchamos se afirmaban como mujeres, se atribuían una identidad positiva, en lugar de definirse exclusivamente en relación con los hombres – y como víctimas –” (2007: 187).

- ***Investigación sobre roles de género de María del Rosario Castro***

Hemos tenido acceso a la Tesis de licenciatura en Sociología de María del Rosario Castro cuyo nombre es: *Mujeres profesionales jóvenes: redefinición de roles tradicionales femeninos*. Al igual que en los casos de las investigaciones de Fuller y Kogan la muestra de casos trabajada por Castro en su Tesis no necesariamente coincide exactamente con nuestra muestra de investigación. En el caso de Castro, su muestra se refiere solo a mujeres, son 10

profesionales jóvenes de clase media. Es decir, se refiere a un segmento parcial de nuestra muestra de investigación. A pesar de ello, en sus hallazgos y conclusiones hay conceptos relacionados con el significado del trabajo, la maternidad, roles e identidades que consideramos serán útiles de utilizar en nuestros comentarios, reflexiones y discusiones.

1.5 Factores que actualmente afectan al trabajo

Una de las principales conclusiones a estas alturas de nuestro trabajo es que el trabajo remunerado tiene un valor visible, económico y protagónico en la vida de las personas.

Para poder percibir la magnitud de la participación del trabajo remunerado en la vida de los varones y mujeres del Perú, pensamos que un buen indicador puede ser la composición de la población económicamente activa (PEA) por sexo. Como podemos apreciar en la figura 1 que aparece a continuación, en el Perú la participación de la mujer y el hombre en la población económicamente activa (PEA) fue en el año 2001 de 42.1% y 57.9% respectivamente y en el año 2010 fue 44.2% y 55.8% respectivamente. Es decir, la mujer no solo mantiene un porcentaje importante sino lo continúa subiendo.

GRÁFICO N° 2.2
PERÚ: COMPOSICIÓN DE LA PEA OCUPADA SEGÚN SEXO, 2001 - 2010
(Distribución porcentual)

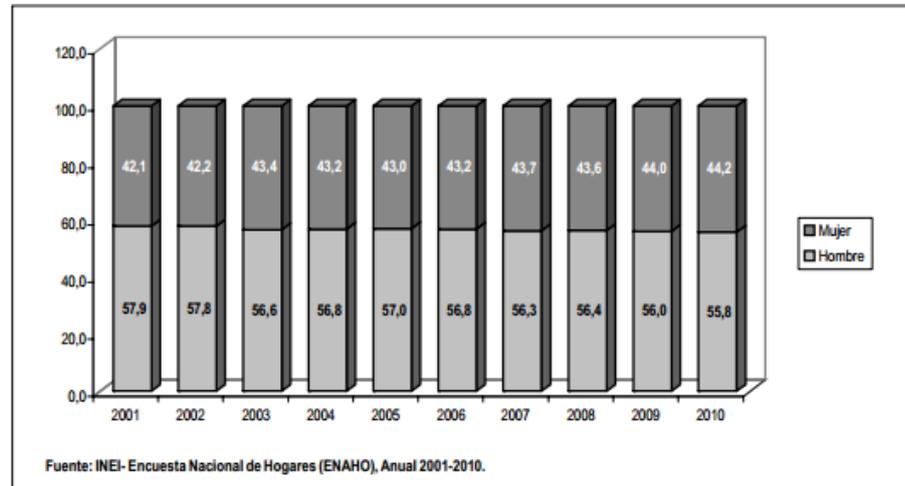


Figura 1. Perú: composición de la PEA ocupada según sexo, 2001-2010. Tomado de INEI (2011d: 80).

En este entorno de participación significativa, tanto del varón como de la mujer en el trabajo remunerado, consideramos que es importante podamos analizar los aspectos que afectan en la actualidad al trabajo remunerado.

A nuestro parecer, la disponibilidad y conservación del trabajo remunerado es escasa y compleja en la actualidad. Hay varios aspectos que afectan la disponibilidad y estabilidad del trabajo remunerado, tales como: los avances tecnológicos cada vez mayores y en todos los campos, la globalización y la búsqueda de la maximización de utilidades. Asimismo, consideramos como una complejidad adicional, que cuando estos aspectos se relacionan entre ellos incrementan exponencialmente sus efectos.

Cuando los avances tecnológicos en todos los campos se aplican a las diferentes esferas de las organizaciones, la mayoría de veces implican automatización de procesos operativos, productivos o administrativos. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de las organizaciones con fines de

lucro es la maximización de utilidades, esta automatización de procesos operativos, productivos o administrativos en la mayoría de casos también es sinónimo de procesos de racionalización del trabajo y reducciones de personal. Estos procesos de racionalización de trabajo y reducciones de personal, a su vez ocasionan desempleo y escasez de empleo en el mercado laboral. En palabras de Zygmunt Bauman: “El progreso tecnológico –en realidad, el esfuerzo de racionalización en sí mismo- augura incluso menos empleos, y no más” (2003: 171).

Por otro lado, tenemos que una de las estrategias más importantes para las organizaciones en su objetivo de maximización de utilidades es el de la “tercerización”. La “tercerización” es la estrategia que tienen las organizaciones de contratar los servicios de organizaciones especializadas de propiedad de terceros para realizar actividades consideradas no prioritarias por ellas y así poder reducir la planilla de la empresa. Como consecuencia de ello, obviamente se producen más procesos de racionalización del trabajo y reducciones de personal, que a su vez ocasionan más desempleo y escasez de empleo en el mercado laboral.

Consideramos que el fenómeno de la globalización intensifica el efecto de este proceso de “tercerización”, debido a que trasciende los mercados internos de cada país. Es común que las grandes organizaciones globalizadas o internacionalizadas contraten servicios de terceros en otros países donde la mano de obra manual o intelectual es más barata. En palabras de Denis Sulmont: “El trabajo, al valorar el capital, se desvalorizó a sí mismo, y el capital se consolidó como una fuerza ajena para los trabajadores” (1990-78). Es decir,

en el entorno actual debido al fenómeno de la globalización, al mercado laboral de un determinado país no solo lo afecta el comportamiento de las variables y actores locales, sino también lo afecta el comportamiento de las variables y actores internacionales.

Otra característica del entorno actual son las facilidades de las vías de comunicación y los medios de transporte que han acortado las distancias. Es una práctica común de las empresas con diferentes sedes, sucursales o subsidiarias, la movilización de personal para realizar funciones de coordinación o de trabajo en otras ciudades, ya sea por periodos de corto o mediano plazo. Cabe señalar que esto es más frecuente en puestos de mandos medios, funcionarios y ejecutivos. Aquí también la globalización ejerce su efecto, ya que cuando se trata de empresas globalizadas o internacionalizadas las movilizaciones pueden referirse a otros países. En nuestra opinión, cualquiera de estas situaciones altera la rutina de la vida de las familias de los trabajadores. Asimismo, el esfuerzo que ellos hacen por la conservación de sus trabajos al aceptar estas condiciones laborales complejas, puede producirles conflictos o tensiones en su relación trabajo-familia.

Martín Hopenhayn en el capítulo II del libro *Familias y políticas públicas en América Latina*, a nuestro entender coincide con nuestra percepción pero en sus propias palabras:

El desarrollo tecnológico y las exigencias de productividad alteran las rutinas productivas, la división entre trabajo manual e intelectual (o entre trabajo mecanizado y trabajo creativo), las formas de gestionar y organizar los procesos de producción, y la relación entre la oferta y demanda del trabajo. La empresa se descentra y con ello se altera también el lugar del trabajo. Por efecto de la globalización y el “informacionalismo”, la gestión y

organización en las unidades productivas cambia radicalmente y torna más incierto el estatus del trabajo. (2007: 64)

Un factor adicional que afecta a la seguridad en el mantenimiento de los trabajos por parte de los trabajadores, es el debilitamiento que han sufrido los sindicatos. Según Anthony Giddens a partir de los años 80 hay tres explicaciones principales para este debilitamiento: en primer lugar la recesión económica mundial y el mayor desempleo, en segundo lugar la competencia internacional sobre todo con los países con mano de obra más barata y en tercer lugar, el que en esa época subieran al poder de muchos países occidentales gobiernos derechistas. Estos tres factores según Giddens debilitaron la fortaleza negociadora de los sindicatos (2006: 696-697).

Si bien el trabajo remunerado siempre ha sido un bien relativamente escaso, consideramos que los fenómenos antes comentados tales como los avances tecnológicos, la maximización de utilidades y la globalización hacen mucho más compleja la problemática de la escasez del trabajo remunerado. Pero no solo eso, también hace que sea más difícil para las personas tener la confianza de conservar sus trabajos remunerados (lo cual además se ve agravado con el debilitamiento de los sindicatos). Zygmunt Bauman menciona que vivimos: “en un mundo volátil [...], en el cual casi ninguna estructura conserva su forma el tiempo suficiente como para garantizar alguna confianza” (2007: 36).

En nuestra opinión, esta problemática de escasez de trabajos remunerados y de la dificultad para conservarlos o mantenerlos, hace que los trabajadores varones y mujeres tengan que aceptar condiciones laborales complejas que afectan el tiempo destinado para su vida familiar. Dentro de estas condiciones laborales complejas podemos mencionar entre otras: las horas adicionales al

horario oficial, los viajes locales o internacionales, las movilizaciones locales o internacionales, etc. Como se puede deducir, cualquiera de las actividades antes mencionadas significa disponer para el trabajo remunerado un tiempo que debería ser dedicado al trabajo familiar.

En otras palabras, la problemática actual que demanda un tiempo mayor en los trabajos remunerados, afecta al tiempo que se debería destinar al trabajo familiar o doméstico y de cuidados, sobre todo en las familias donde tanto el varón como la mujer tienen trabajos remunerados. Lo cual se puede ver agravado si entre el varón y la mujer no se llega a efectuar una distribución equitativa de ambos trabajos.

Como dice Marie-Agnès Barrère-Maurisson: “Una doble vida es una vida en dos partes, el trabajo y la familia que forman un mismo conjunto. De esta manera, el trabajo y la familia son los dos polos de nuestra vida, tanto individual como social. Y cada uno de ellos es el doble del otro. Son inseparables” (1999: 7). En esta relación indisoluble e inseparable entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar doméstico y de cuidados, consideramos que la problemática del trabajo remunerado que ya hemos expuesto también afecta al trabajo familiar o doméstico y de cuidados.

Hacemos el siguiente razonamiento:

- a) el tiempo para el trabajo remunerado más el tiempo para el trabajo familiar no remunerado es una cantidad determinada y absoluta de horas. La mayor cantidad de horas que se destine a uno de ellos, será a expensas del tiempo que se dedica al otro,

b) en el modelo familiar patriarcal el varón era el encargado del trabajo remunerado en el ámbito público, y la mujer era la encargada del trabajo familiar no remunerado en el ámbito privado o del hogar. Esta división sexual del trabajo formaba las identidades, roles y prácticas del varón y la mujer en las familias,

c) en un modelo familiar donde la mujer incursiona masivamente en el trabajo remunerado, sería lógico pensar que para mantener un balance entre el tiempo destinado al trabajo remunerado y al trabajo familiar no remunerado debería haber habido una incursión masiva del varón en el trabajo familiar,

d) nuestra percepción es que esa incursión masiva del varón al trabajo familiar no se ha dado. Patricia Debeljuh y Ángeles Destéfano nos dicen lo siguiente: “Pese a que en la actualidad las mujeres comparten con los hombres el tiempo del trabajo remunerado, no se ha generado un proceso de mudanza similar en la redistribución de las tareas domésticas” (2011: 62). Al no haberse dado esta incursión masiva del varón en el trabajo familiar, consideramos que hay un conflicto de uso del tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar, sobre todo en las parejas en las que ambos tienen trabajos remunerados,

e) sin embargo, a pesar de que no se hubiera dado esa incursión masiva del varón en la vida familiar, pensamos que ese conflicto del tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar se debe de alguna forma haber balanceado en la división sexual del trabajo que hacen el varón y la mujer al interior de sus familias. Consideramos interesante conocer la forma en

la que han efectuado dicha división sexual del trabajo, quisiéramos saber cómo ha influido esa división en sus identidades, roles, prácticas y posibles problemas o tensiones en su relación trabajo-familia.

1.6 Factores que actualmente afectan a las familias, al varón y la mujer

Como comentamos en el título anterior, pensamos que debido a las condiciones del entorno actual que enfrenta el trabajo remunerado, las familias en las que tanto el varón como la mujer tienen trabajos remunerados, enfrentan un conflicto entre el uso de su tiempo disponible para dicho trabajo remunerado y para el trabajo familiar o doméstico y de cuidados.

Por tal razón, se entendería razonable la necesidad de establecer una distribución equitativa de la división del trabajo remunerado y familiar no remunerado entre el varón y la mujer. Esta división equitativa se debería efectuar en la institución familiar básica: la familia. Por tal razón, sería conveniente analizar las corrientes actuales en cuanto a la problemática de las familias y al varón y la mujer dentro de ellas.

Zygmunt Bauman en su libro sobre la modernidad líquida nos dice lo siguiente: <<Los matrimonios del tipo “hasta que la muerte nos separe” están absolutamente fuera de moda y son una rareza>> (2003: 157). Bauman también se refiere al cambio que consiste en pasar del matrimonio a “vivir juntos”, con todos los riesgos que implican la fragilidad de este tipo de relación, que puede finalizar en cualquier momento y por cualquier motivo (2003: 159). A nuestro entender, Bauman grafica un panorama de fragilidad de vínculos y de compromisos entre el varón y la mujer en las familias, ya sea en los matrimonios o en las convivencias. Ese panorama de fragilidad de vínculos y

compromisos, en nuestra opinión implica una perspectiva compleja para la vida familiar.

Consideramos, que en ese ambiente de fragilidad en las relaciones del varón y la mujer en las familias, es muy difícil que se desarrolle la confianza: <<La conciencia compartida y generalizada, de que todas las relaciones son “puras” (es decir frágiles, fisíparas (sic), destinadas a durar mientras resulten convenientes, y por tanto con “fecha de vencimiento”) no es suelo fértil para que arraigue y florezca la confianza>> (Bauman 2005: 121).

Ese ambiente de fragilidad e inestabilidad que Bauman sostiene impera en las familias, pensamos que puede ser un ambiente complejo para que los varones y mujeres puedan acordar una división sexual del trabajo equitativa del trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados.

Otro aspecto relevante en las familias en cuanto a la división del trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados, es el uso del mercado de servicios domésticos y de cuidados. Si bien, el mercado de servicios domésticos y de cuidados es una ayuda para la realización del trabajo familiar, puede significar también por ejemplo una menor interacción entre las madres y los padres con los hijos e hijas. Con respecto a este tema Arlie Russell Hochschild se pregunta: “¿No nos molesta la posibilidad de que el bebé le diga su primera palabra a la niñera y que la abuela diga la última cuando está con el enfermero domiciliario?” (2008: 14). ¿Hasta qué límite se puede llegar? Quizás ese límite puede estar relacionado con lo que Hochschild denomina “la frontera de la mercancía”, que puede ser definida como el límite entre los servicios

domésticos y de cuidados que sí se pueden contratar y los que no se deberían contratar desde el punto de vista cultural (2008: 57-62).

En este entorno actual se están desarrollando nuevos tipos de familia. Elizabeth Jelin nos dice al respecto: “Nuevas formas de familia deben ser interpretadas como expresión de la posibilidad de elección, de mayor libertad por parte de los miembros que tradicionalmente eran subordinados, y son sus libertades y los principios de igualdad democrática lo que debe ser fortalecido” (2007: 120). Entendemos que Jelin se refiere a la creación de familias con miembros dotados de una igualdad democrática y un clima de mayor libertad.

Por otro lado, Nuria Chinchilla y Consuelo León nos dicen: <<Solo desde la complementariedad –igualdad en la diferencia–, varón y mujer pueden afirmar “hagamos el mundo, la cultura, la empresa y la familia juntos”>> (2004: 43). En este caso entendemos que el objetivo es desarrollar la permanencia de la familia con la participación de ambos cónyuges, cada uno diferente, pero con una participación activa e igualitaria.

En este ambiente de modernidad líquida que propone Bauman, percibimos que hay dos grandes corrientes que fluyen dentro de las familias: la de la igualdad y libertad y la de la igualdad y complementariedad. La primera, tiene una visión de las nuevas familias en un ambiente de igualdad y libertad. La segunda, percibe a la familia en una convivencia de igualdad pero con complementariedad. Es difícil saber cuál es la forma correcta, lo que nosotros pensamos es que ambas corrientes siguen fluyendo dentro de las familias. En realidad, lo que a nosotros nos interesa en la presente investigación es conocer como dentro de cualquiera de estas dos corrientes se estructura una división

sexual del trabajo entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados, sobre todo en las familias en las que tanto el varón y la mujer trabajan.

1.7 Factores que actualmente afectan a la relación entre el trabajo y la familia

Tal como ya hemos analizado, la evolución histórica del trabajo influyó en la distribución del trabajo en las familias. Primero con el industrialismo, separando al trabajo remunerado del hogar e identificando al varón con el trabajo remunerado y el ámbito público y a la mujer con el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en el ámbito privado. Asimismo, fueron otros acontecimientos históricos los que causaron la incursión activa de la mujer en el mercado del trabajo remunerado, situación que hasta ahora debe estar influyendo en la distribución del trabajo en las familias. Por tales razones, consideramos conveniente que analicemos cómo los factores que afectan actualmente al trabajo y a las familias están afectando también a la relación trabajo familia.

Cómo hemos venido desarrollando en el presente trabajo, uno de los principales fundamentos de esta relación trabajo familia es que los ámbitos del trabajo remunerado, así como el del trabajo familiar son indisociables y hay un conflicto del uso del tiempo entre ellos. Es decir, el mayor tiempo que destinemos a uno de ellos irá en desmedro del tiempo que destinemos al otro. Asimismo, hay una lógica común que une a estos dos ámbitos y esa es la división del trabajo que hacen el varón y la mujer en las familias.

Asimismo, para poder efectuar una división equitativa del trabajo remunerado y del trabajo familiar no remunerado entre el varón y la mujer en sus familias, es

necesario que haya una igualdad de poder que permita una participación democrática en esa distribución.

Por otro lado, en el entorno actual, tenemos factores que hacen que el trabajo remunerado sea escaso y difícil de mantener; motivo por el cual los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales que pueden afectar el tiempo destinado para la vida familiar. Lo cual puede ser más complicado cuando en las familias tanto el varón como la mujer tienen trabajos remunerados.

Por su parte la familia, que es la institución donde se efectúa la división del trabajo entre el varón y la mujer, por un lado, atraviesa una época en que se puede apreciar la existencia de varios modelos de familia, y por otro lado, ya no muestra la estabilidad de vínculos y compromisos de largo plazo que se tenía en los tiempos antiguos.

Arlie Russell Hochschild menciona en la introducción de su libro *The time Bind*: “Questions about to define and achieve a good balance between work and home will surely be with us for a very long time. It is the thesis of this book that de worlds of home and work have themselves undergone momentous changes over the last thirty years, while or ways of thinking about then have not” (2001: xxi). Nosotros también tenemos interés en el balance entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar. Asimismo, pensamos que los cambios que se han dado en el trabajo remunerado y el trabajo familiar aún no han sido conscientemente asimilados en los varones y mujeres dentro de sus familias.

En ese orden de ideas, lo que nos interesa estudiar es la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en

las familias donde ambos tienen trabajos remunerados. Asimismo, conocer: ¿Qué valor tiene el trabajo remunerado en la vida del varón y la mujer? ¿Cómo es la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados por parte de los varones y mujeres? ¿Qué prácticas tienen los varones y mujeres para la realización del trabajo familiar o doméstico y de cuidados y cómo las instituyeron? Al trabajar estas preguntas de investigación, pensamos que podemos encontrar identidades, roles, prácticas, conflictos, tensiones que desarrollan el varón y la mujer dentro de su relación entre el trabajo y la familia.



CAPÍTULO II: TEMA, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN, CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA Y PERFIL DE ENTREVISTADOS

2.1 Tema de investigación y preguntas de investigación

- **Tema de Investigación**

La relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados.

- **Preguntas de investigación**

- ¿Qué valor tiene el trabajo remunerado en la vida del varón y la mujer?
- ¿Cómo es la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados por parte de los varones y mujeres?
- ¿Qué prácticas tienen los varones y mujeres para la realización del trabajo familiar o doméstico y de cuidados y cómo las instituyeron?

- **Justificación**

Como se ha podido apreciar en nuestro Capítulo I, en los últimos tiempos ha habido muchos cambios importantes que han afectado al trabajo, la familia, y a la relación que existe entre el trabajo y la familia.

Dentro de ese contexto, la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias pueden y deben haber sufrido cambios. Estos cambios, son aspectos importantes porque

afectan la vida de las familias en temas relevantes de pareja tales como, sus aspiraciones, deseos, sueños, metas, creencias, convicciones, identidades, roles, prácticas, maternidad, paternidad, formas de convivencia, administración del tiempo y otros similares.

Por lo antes expuesto, consideramos que es necesario estudiar la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico de cuidados en las familias. Queremos conocer el valor que le otorgan al trabajo como parte de sus vidas, la interrelación que existe entre su vida laboral o trabajo remunerado y su trabajo familiar o doméstico y de cuidados; asimismo, conocer las prácticas que tienen para la realización del trabajo doméstico y de cuidados y la forma en que las instituyeron.

Dicho conocimiento nos permitirá difundir nuestros descubrimientos y conclusiones, para que puedan servir de información a las familias. De tal manera, que se pueda tomar consciencia de las problemáticas, oportunidades y retos que se enfrentan en la actualidad y además se pueda reflexionar sobre la mejor manera de enfrentarlos.

Recurrimos a una cita que hace Violeta Sara-Lafosse del destacado antropólogo estadounidense Ralph Linton y que nos inspira en el presente trabajo “todo induce a pensar que la familia es la más antigua de las instituciones sociales humanas, una institución que sobrevivirá en una forma u otra, mientras exista nuestra especie” (1978: 1).

2.2 Definición de características de nuestra muestra

Nuestra investigación es de tipo cualitativo. De acuerdo con ello, algunos autores mencionan que: “en los estudios cualitativos el tamaño de muestra *no* es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador *no* es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad” (Hernández, Fernández y Baptista 2010: 394).

En ese sentido, lo que nosotros hemos efectuado es una “selección de casos” que es lo que ha determinado el número de nuestra muestra. Para determinar el número de casos en nuestra selección o muestra, hemos tenido en cuenta los tres factores que recomiendan Hernández, Fernández y Baptista: a) que el número de casos esté de acuerdo con nuestra capacidad operativa de recolección y análisis, b) que el número de casos seleccionados nos permitan responder nuestras preguntas de investigación y el entendimiento del fenómeno sociológico, y c) la accesibilidad para la obtención de los casos, de acuerdo con la naturaleza de nuestro fenómeno de estudio (2010: 394).

En ese orden de ideas, para poder trabajar nuestro tema de investigación, sobre la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde ambos el varón y la mujer tienen trabajos remunerados, hemos decidido que nuestra muestra de investigación sea relativamente homogénea y que tenga las siguientes características: parejas de familias nucleares, con educación superior y de clase media de Lima metropolitana.

Pretendemos que nuestra muestra sea relativamente homogénea, porque nuestro propósito es que las respuestas que obtengamos a nuestras preguntas de investigación se puedan asociar a un determinado grupo social con ciertas características similares (Hernández, Fernández y Baptista 2010: 398).

Buscamos que sean familias nucleares, es decir compuestas de padre, madre e hijos o hijas, porque uno de los objetivos de nuestro estudio es descubrir cómo se afecta la interrelación entre el varón y la mujer en las familias. Por tal razón, pensamos que lo más conveniente sería que los dos estén presentes en el hogar. Asimismo, que ambos tengan o hayan tenido trabajos remunerados, ya sea dependiente o independiente.

Nos interesa que ambos cuenten con educación superior, por cuanto consideramos que el contar con un nivel de educación superior les brinda un capital cultural valioso, que les será útil para desarrollar una mayor empatía, racionalidad y equidad en los momentos en que tengan que tomar decisiones sobre la división sexual del trabajo. Pensamos además, que ese capital cultural similar puede facilitar la comprensión y respeto por los sueños, aspiraciones y metas de la otra persona.

Además, como ya veremos más adelante en la figura 5, la participación en el trabajo no remunerado del hombre y la mujer con niveles de educación superior universitaria y no universitaria, es menor que la participación de los de nivel con educación secundaria y con educación primaria/inicial/sin nivel (INEI 2011b).

Otra característica que hemos definido para nuestra muestra es que las parejas pertenezcan a la clase media. Consideramos que las parejas de familias que pertenecen a este estrato social al haber satisfecho sus necesidades básicas,

deberían poder pensar en temas de desarrollo personal y de más largo plazo. Además, estimamos que esta situación en adición al nivel de educación superior antes mencionado, debería brindar mejores condiciones para que la división sexual del trabajo se realice con equidad. Anthony Giddens menciona lo siguiente: “Las parejas de clase social más alta suelen tener una división del trabajo más igualitaria...” (2006: 707). Por otra parte Arlie Russell Hochschild también menciona lo siguiente: <<El ideal del “nuevo hombre” es especialmente propicio para las esposas de clase media que han invertido en educación superior y quieren desempeñarse en trabajos que disfrutan” (2008: 247).

Como ya mencionamos, buscamos que nuestra muestra sea relativamente homogénea. Consideramos que con esta homogeneidad relativa podremos descubrir una mayor equidad, empatía, comprensión y respeto en las parejas en su interrelación y cuando realizan la división sexual del trabajo.

Sin perjuicio de lo antes expuesto y con el fin enriquecer nuestro análisis, estimamos conveniente apreciar nuestros casos desde distintos ángulos en lo que se refiere a las edades de nuestros entrevistados y entrevistadas. En ese sentido, el que tengan diferentes rangos de edades, nos podría permitir averiguar si hay algún aspecto intergeneracional en sus comportamientos que pudiéramos detectar.

2.3 Perfil de nuestros entrevistados

Con la finalidad de mantener nuestro compromiso de confidencialidad con nuestros entrevistados, pero también con el objetivo de hacer comprensible

para nuestros lectores las características de ellos, haremos el esfuerzo a continuación para cumplir con ambos fines.

- Hemos entrevistado a 14 parejas casadas (solo una pareja es casada en segundas nupcias), que las hemos separado en tres grupos en base a la edad de mujer. Así, tenemos los grupos en que predominan la edad de: cincuenta años que llamaremos “base 5”, cuarenta años que llamaremos “base 4” y treinta años que llamaremos “base 3”. En el grupo base 5 tenemos tres parejas, en el grupo base 4 tres parejas y en el grupo base 3 ocho parejas.
- En el grupo base 5, una pareja tiene tres hijos y las otras dos parejas dos hijos cada una. En el grupo base 4, una pareja tiene dos hijos y las otras dos, un hijo cada una. En el grupo base 3, cuatro parejas tienen dos hijos y las otras cuatro un hijo, cada una.
- En once parejas ambos tienen educación superior universitaria. En dos parejas uno de sus miembros tiene educación superior universitaria y el otro educación superior no universitaria. Hay una pareja en la ambos tienen educación superior no universitaria. Entre las Universidades de nuestros entrevistados con educación superior universitaria tenemos: Universidad Nacional Agraria de la Molina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad de Lima, Universidad de Piura, Universidad de Ciencias Aplicadas, Universidad Ricardo Palma, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Universidad San Martín de Porres y Universidad del Pacífico. Cabe señalar, que estamos

considerando también como entidad universitaria a la Marina de Guerra del Perú. Entre las casas de estudios en que nuestros entrevistados habían realizado estudios superiores no universitarios tenemos al Instituto San Ignacio de Loyola e Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE). Por fines prácticos en las citas nos referiremos a nuestros entrevistados con estudios superiores universitarios como “profesionales” y a los con estudios superiores no universitarios como “no universitarios”.

- Sobre el trabajo dependiente o independiente: a) en el grupo base 5, dos parejas tienen un miembro con trabajos dependientes y al otro miembro en trabajos independientes o propios, en la tercera pareja los dos tienen trabajos independientes o propios, b) en el grupo base 4, en dos parejas ambos tienen trabajos dependientes y en la otra pareja un miembro tiene trabajo dependiente y el otro tiene trabajo independiente o propio, c) en el grupo base 3, tenemos tres parejas en la que ambos tienen trabajos dependientes, otras tres parejas en las que uno de sus miembros tiene trabajo dependiente y el otro miembro tiene trabajo independiente o propio, y finalmente dos parejas en la que ambos tienen trabajos independientes o propios. Cabe señalar que de todas las personas entrevistadas, tres de ellas estaban coyunturalmente sin trabajo, dos son de base 5 y una de base 3, las tres son mujeres.
- De acuerdo con la escala de ingresos que hemos considerado, las 14 parejas son de clase media. Tienen sus domicilios en Surco, La

Molina, San Borja, Miraflores, Barranco y Surquillo, siendo diez de ellas propias, tres propias pero con crédito hipotecario y una alquilada.

- En el cuadro de la página siguiente se puede apreciar un resumen de lo antes mencionado.



PERFIL DE ENTREVISTADOS

	Salomé	Edgardo	Carola	Paolo	Lucero	Victor	Zoila	Hugo	Rebeca	Andrés	Viviana	Juan Ramón	Andrea	Federico
Edad	57	59	51	54	50	52	47	48	45	49	43	45	39	48
Condición civil	casada	casado	casada	casado	casada	casado	casada	casado	casada	casado	casada	casado	casada	casado
Hijos	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	4	2	2
Instrucción superior	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	No universitario	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	No universitario	Profesional
Institución	U Agraria	U San Marcos	U Católica	U de Lima	UNI y otras	Marina Guerra	U de Lima	U Católica	U de Lima	U de Lima	UPC	U R. Palma	I. S Igna y DGallia	UCH
Distrito	San Borja	San Borja	Surco	Surco	Surco	Surco	La Molina	La Molina						
Clase social	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media

	Carmela	Jorge	Silvana	Diego	Claudia	José	Isabel	Ignacio	Carla	Manuel	Sandra	Humberto	Alejandra	Nicolás
Edad	36	35	35	37	35	37	32	40	32	33	30	33	29	29
Condición civil	casada	casado	casada	casado	casada	casado	Casada	Casado	Casada	Casado	Casada	Casado	Casada	Casado
Hijos	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
Instrucción superior	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional	No universitario	No universitario	Profesional	Profesional	Profesional	Profesional
Institución	U de Lima	U San Martín	U Católica	U R Palma	U Católica	U R Palma	UPC	U de Lima	Ins S Ignacio	S. I. IPAE, C	U Pacífico	U San Martín	U Católica	U Pacífico
Distrito	La Molina	La Molina	San Borja	San Borja	Miraflores	Miraflores	Surco	Surco	Surco	Surco	Barranco	Barranco	Surquillo	Surquillo
Vivienda	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media

CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL Y POLÍTICAS

3.1 La encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT)

Como ya hemos mencionado, el uso del tiempo es un factor clave para saber cómo se efectúa la división del trabajo en las familias. Por lo tanto, es imprescindible contar con una herramienta técnica que permita hacer la medición del uso del tiempo.

En ese sentido, en el Perú el año 2010 se realizó la primera encuesta nacional del uso del tiempo. Esta encuesta fue producto de las coordinaciones entre el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el INEI, con el fin de cumplir con las obligaciones internacionales del país relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (INEI 2011c: 3).

La encuesta nacional del uso del tiempo, ha investigado el tiempo promedio semanal que la población de ambos sexos de 12 a más años dedica a 16 actividades establecidas por el INEI.

Presentamos a continuación la figura 2 en la que se muestra el resumen a nivel Perú del promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a las actividades diarias por sexo.

GRÁFICO N° 2
PERÚ: PROMEDIO DE HORAS A LA SEMANA QUE LA POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS
DE EDAD DEDICA A LAS ACTIVIDADES DIARIAS, POR SEXO

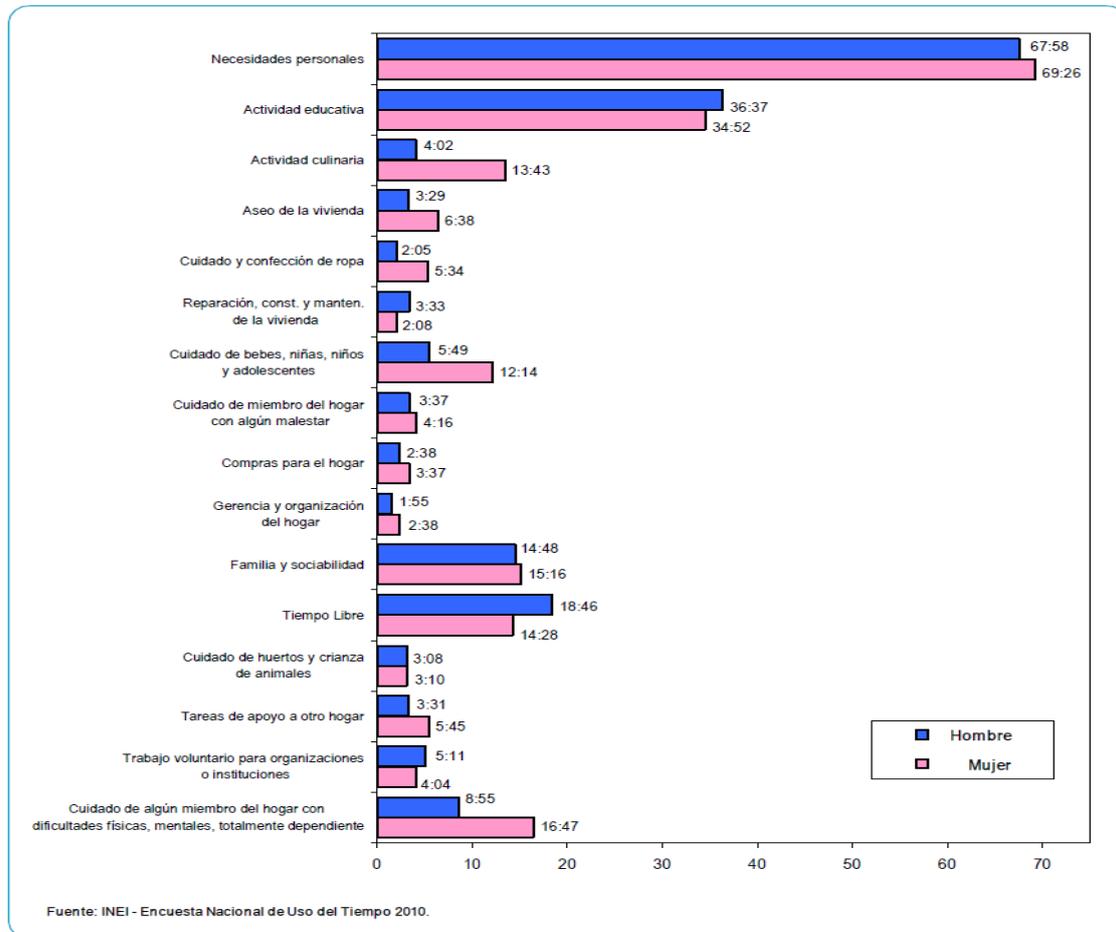


Figura 2. Perú: promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a las actividades diarias, por sexo. Tomado de INEI (2011c: 33).

Como se puede apreciar la mujer dedica mayor cantidad de tiempo que el varón a casi todas las actividades. Las únicas actividades en las que el varón dedica más tiempo que la mujer son solo cuatro: a) la actividad educativa, b) la de reparación, construcción y mantenimiento de la vivienda, c) la de trabajo voluntario para organizaciones o instituciones y d) la del tiempo libre.

Sin embargo, como en nuestro caso estamos más interesados en conocer la distribución del tiempo en las actividades del trabajo familiar doméstico y de cuidados no remunerado, será más ilustrativo el gráfico que aparece en la

figura 3 que se muestra a continuación y que muestra el promedio de horas a la semana que la población de ambos sexos de 12 años a más, dedica a dichas actividades. En este gráfico se puede apreciar, que del total de actividades familiares domésticas y de cuidado, solo a una actividad los varones le dedican más tiempo que las mujeres: la de reparación, construcción y mantenimiento de la vivienda.

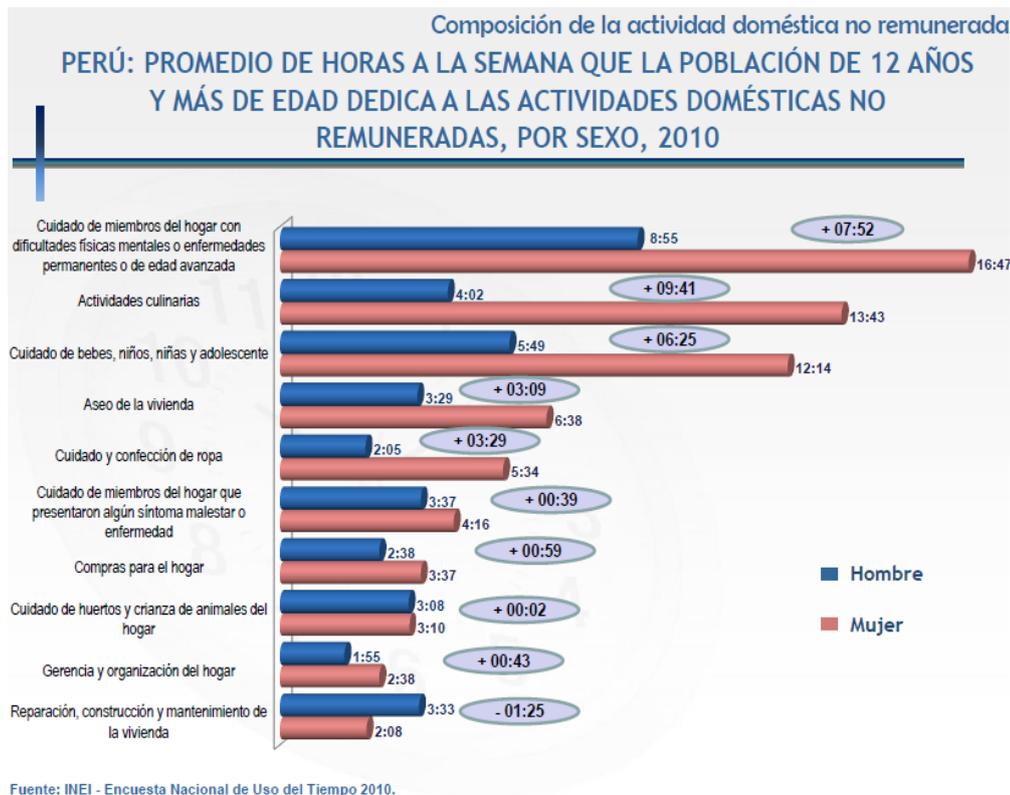


Figura 3. Perú: promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a las actividades domésticas no remuneradas, por sexo, 2010. Tomado de INEI (2011b).

En nuestra opinión, uno de los principales resultados de la encuesta antes mencionada, es cuando se indica que el promedio de horas a la semana que dedica la población hombre y mujer del Perú (de 12 años a más) al trabajo laboral remunerado es de 50:38 y 36:25 horas respectivamente y en cuanto al trabajo doméstico no remunerado de 15:53 y 39:28 horas respectivamente. Es

decir, entre ambos trabajos el hombre sumaría 66:31 horas promedio a la semana y la mujer 75:53, lo cual implica que la mujer trabaja un promedio de 9:22 horas más a la semana que el hombre (INEI 2011b). Esta mayor carga de trabajo promedio semanal que enfrentan las mujeres está relacionada con el mayor tiempo que le dedican al trabajo familiar doméstico y de cuidado no remunerado; lo cual a su vez, evidencia que no hay una distribución equitativa de dicho trabajo en las familias. El gráfico de la figura 4 ilustra lo antes mencionado.

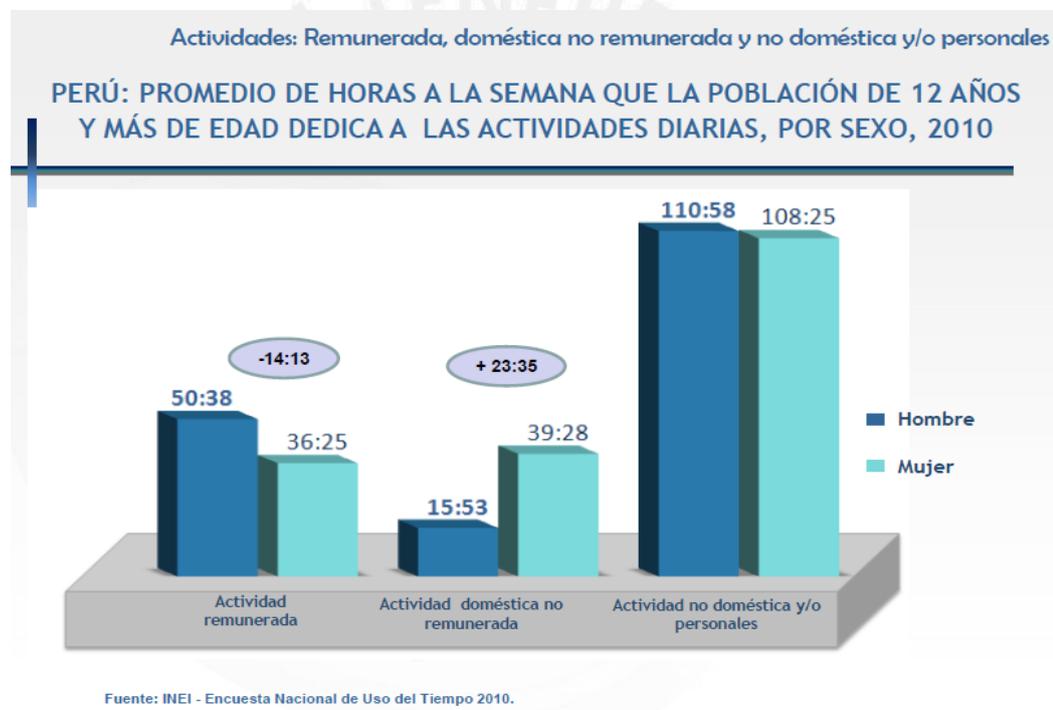


Figura 4. Perú: promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a las actividades diarias, por sexo, 2010. Tomado de INEI (2011b).

Cabe señalar, que cuando se mira esta misma relación pero por nivel educativo, se aprecia que la participación en el trabajo no remunerado del hombre y la mujer con niveles de educación superior universitaria y no universitaria, son menores que los de nivel con educación secundaria y con educación primaria/inicial/sin nivel. Esto significaría que a mayor nivel

educativo habría una disminución en la participación en las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas. El gráfico de la figura 5 que se muestra a continuación, ilustra lo aquí comentado.

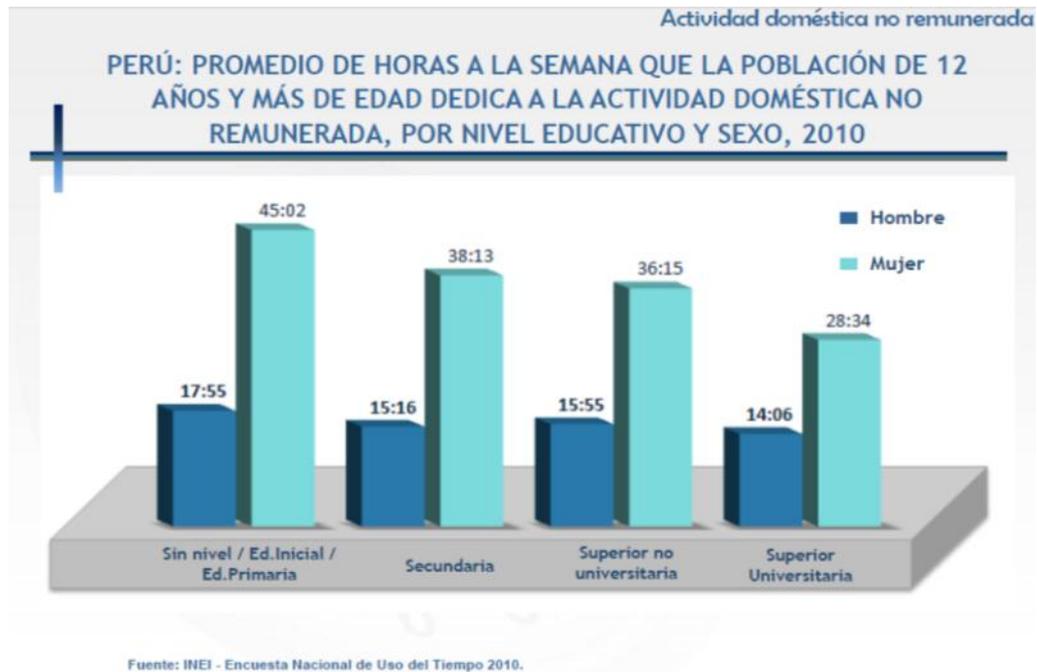


Figura 5. Perú: promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a la actividad doméstica no remunerada, por nivel educativo y sexo, 2010. Tomado de INEI (2011b).

En síntesis, si tomamos por ejemplo el promedio semanal en horas de trabajo remunerado para el nivel superior universitario, que para hombre y mujer son de 14:06 y 28:34 respectivamente, y los restamos de los promedios totales correspondientes que como recordamos eran 15:53 y 39:28, podemos darnos cuenta que los hombres y mujeres de este nivel le dedican respectivamente 1:47 y 10:54 horas promedio semanales de trabajo doméstico menos que el promedio total de hombres y mujeres, es decir en el caso de las mujeres la reducción es mucho mayor (INEI 2011b).

Esto en nuestra opinión, muestra que el nivel educativo es un factor importante en cuanto a la división sexual del trabajo.

Algo importante que también se debe analizar, es que como ambos promedios de horas tanto de hombres como mujeres son menores que el promedio total, la rebaja de horas de la mujer no está siendo trasladada a los hombres del mismo sector, sino que debe estar siendo asumida por la contratación de servicios de terceros para las labores domésticas.

Otra mirada interesante, es cuando se observan los datos según grupos de edades. El gráfico de la figura 6 sobre el promedio de horas a la semana que la población de ambos sexos de 12 años a más dedica a la actividad doméstica y de cuidado no remunerado nos muestra esto.

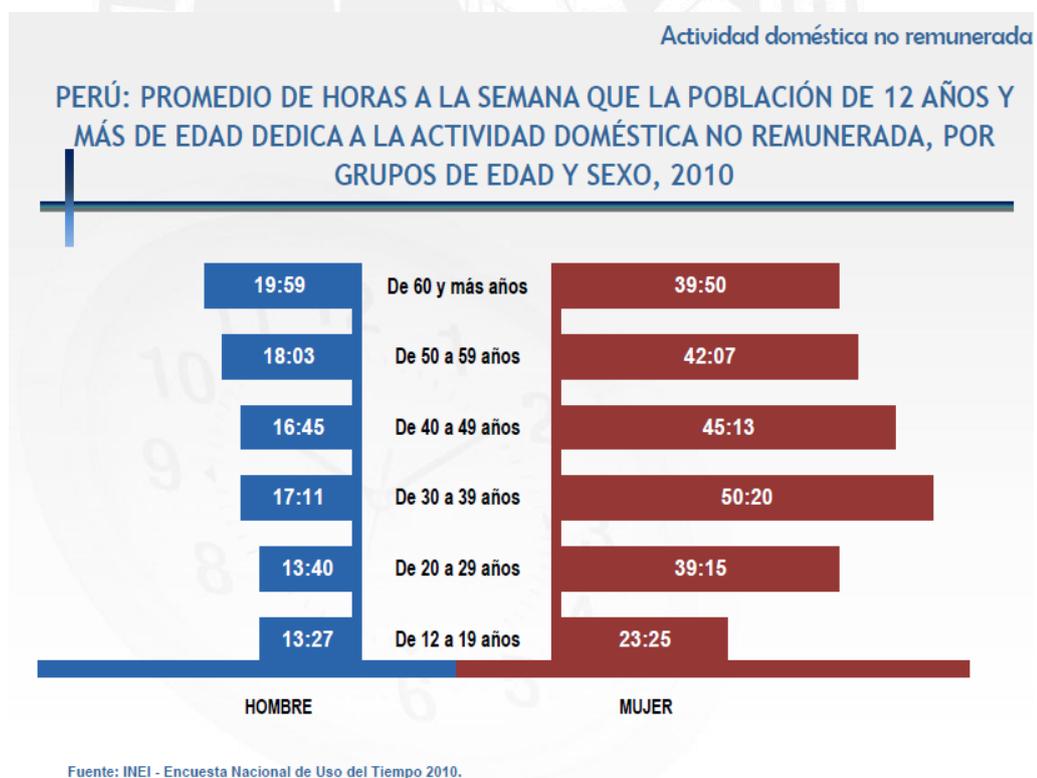


Figura 6. Perú: promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más de edad dedica a la actividad doméstica no remunerada, por grupos de edad y sexo, 2010. Tomado de INEI (2011b).

En este gráfico de la figura 6, se puede apreciar que el ciclo de vida es un tema importante, ya que en el caso de la mujer el salto importante del incremento de horas dedicadas a las actividades domésticas no remuneradas aparece a partir de los 20 años. Es decir, estaría coincidiendo con la edad a partir de la cual es más probable que las mujeres puedan entrar a su edad reproductiva y de compromisos formales o informales con varones.

Definitivamente, consideramos que la encuesta nacional del uso del tiempo es un estudio importante e imprescindible para conocer el balance del uso del tiempo entre varones y mujeres.

En forma especial permite hacer visible el tiempo que se dedica a las actividades familiares domésticas y de cuidado y apreciar la división sexual existente en la realización de dichas actividades.

Este estudio del uso del tiempo debería efectuarse periódicamente, para que sea una herramienta práctica de apoyo para el Estado en el objetivo de establecer políticas sociales que busquen otorgar igualdad de oportunidades para las mujeres y varones del país.

Consideramos relevante citar la opinión de la Ma. Jennie Dador, abogada y politóloga feminista quien ha preparado un documento patrocinado por el Movimiento Manuela Ramos que tiene dentro de sus puntos los resultados de la encuesta nacional del tiempo:

De acuerdo con los datos de la ENUT, a pesar de la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, ellas siguen dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar. Los hombres en cambio, no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado; sin embargo el problema cultural no solo es masculino. El

funcionamiento de las sociedades, en general –con sus reglas no escritas, instituciones y horarios-, aún descansa en el supuesto de que hay una persona dedicada por completo al cuidado de la familia. (2012: 28)

3.2 La ley No 29700 que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales

El tres de junio de 2011 se promulgó la Ley No 29700, ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, otorgándose un plazo de 120 días a partir de la promulgación de la ley para que el poder ejecutivo promulgue las normas reglamentarias correspondientes.

El principal objetivo de esta ley es que dentro de las cuentas nacionales se incluya una cuenta satélite que valore el trabajo no remunerado con especial énfasis en el trabajo doméstico no remunerado. El responsable de la aplicación de esta ley es el INEI y el mecanismo clave que debe usar es la encuesta del uso del tiempo.

Cabe señalar, que el objetivo de las cuentas satélite es el de proporcionar información cuantitativa específica de un determinado sector para que sirva de complemento a la información disponible en las cuentas nacionales que son las que muestran la vida económica del país en cifras. Estas cuentas satélites como menciona Jennie Dador <<... proporcionan información sobre las relaciones entre trabajo doméstico no remunerado y su valor económico, de manera que el trabajo no remunerado se haga “visible y cuente” en el diseño y evaluación de las políticas de desarrollo económico y social>> (2012: 35).

En nuestra opinión esta ley es muy importante. Principalmente por dos razones: en primer lugar, porque le otorga el carácter obligatorio y periódico a la realización de la encuesta del uso del tiempo que como mencionamos

anteriormente es una necesidad imprescindible; en segundo lugar, porque hará “visible” en términos numéricos y económicos el valor del trabajo doméstico remunerado, lo cual es relevante para los órganos de planificación y de formulación de políticas sociales en nuestro país, ya que en la época actual cualquier política social debe estar sustentada en cifras y además estas cifras deben estar relacionadas con la actividad económica del país.

La doctora Ana María Yáñez quien es dirigente del Movimiento Manuela Ramos se expresa de la siguiente manera sobre los objetivos de esta ley:

De lo que se trata en primer lugar es que se sepa cuantas horas al año dedican las mujeres a este trabajo, cuanto significaría en dinero si se cobrara; y en segundo lugar, que en base a este conocimiento, el Estado reoriente sus políticas públicas y las dirija a brindar servicios de calidad y a establecer mecanismos novedosos para que las mujeres salgan del encierro doméstico y disfruten a lo largo de su vida de las mismas oportunidades que los hombres. (Dador 2012: 9)

Es importante conocer la valoración del trabajo doméstico y de cuidados para darle visibilidad. Por ejemplo, un dato muy interesante es el que menciona Anthony Giddens en su libro *Sociología* sobre el trabajo doméstico: “Se ha calculado que este tipo de ocupación supone entre un 25% y un 40% de la riqueza creada en los países industrializados” (2006: 689). Con lo cual se demuestra que a pesar de que el trabajo doméstico pueda no ser remunerado, esto no significa que a este trabajo no se le pueda asignar un valor económico para otorgarle su real relevancia.

3.3 La legislación estatal sobre el trabajo y la familia

En el caso de la legislación estatal de apoyo a las familias, a manera de ejemplo y en forma genérica podríamos decir que esta legislación está

relacionada con: la duración de las jornadas de trabajo, beneficios por maternidad o paternidad (sean económicos, de flexibilidad de horarios, o de infraestructura como guarderías, cunas, lactancia, etc.), beneficios para cuidados de familiares mayores, apoyo para enfermedades terminales, etc.

En opinión de Irma Arriagada: “Considerar el tiempo de cuidado, el tiempo laboral y de traslado de hombres y mujeres, y organizar la producción y reproducción de una forma más equitativa serían premisas básicas en un nuevo sistema del bienestar social que proporcione mejores oportunidades de vida para la población” (2007: 148). Es decir las políticas sociales deben apoyar y promover la equidad en la relación trabajo-familia. Este apoyo y promoción son muy necesarios, sobre todo en la nueva realidad de las familias que tiene a la mujer al igual que el hombre con una participación activa en el mundo laboral.

Ahora bien, las normas legales pueden establecer derechos que favorecen a las familias pero también paralelamente pueden establecer un mensaje de género. Tomemos como ejemplo el caso de la legislación peruana cuando una pareja tiene un hijo o hija. En ese caso la mujer tiene derecho a una licencia prenatal de 45 días y a una licencia postnatal de 45 días, sin embargo, el varón tiene solo un derecho a una licencia de 4 días. En nuestra opinión, esta diferencia tan grande entre los días de licencia está implícitamente estipulando al menos dos mensajes claves de género: el primero, es que está reforzando la idea de que la maternidad es muchísimo más importante que la paternidad, y el segundo, que si bien hay un beneficio a la mujer en su derecho a la maternidad al establecer tanta diferencia entre la cantidad de días de licencia, sitúa a la mujer en desventaja competitiva con relación al varón en términos de

disponibilidad de tiempo para el trabajo. Esta situación, la puede perjudicar a la hora que el empleador hace la evaluación económica de este aspecto. Lo que nosotros sugeriríamos por ejemplo, con relación a este punto, es que el hombre tuviera la misma cantidad de días de licencia que la mujer.

Una adecuada legislación de políticas públicas y de políticas empresariales que apoyen a las familias en la relación trabajo familia será útil para todos. Las familias tendrán mejor calidad de vida y mayor equidad en la división sexual del trabajo, las empresas tendrían un mejor clima laboral que debería ayudar a la mejora de su productividad y el Estado mejoraría la igualdad de oportunidades en inclusión social (Arriagada 2007: 142).

Algo importante de mencionar es que esta legislación laboral o las políticas de las empresas preocupadas por las familias de sus trabajadores (sobre estas últimas nos manifestaremos en el siguiente punto), tienen una operatividad legal solo en las empresas formales de nuestro país. En otras palabras, no sabemos ni tampoco se podría garantizar la legalidad del trato que las empresas informales dan a sus trabajadores, por cuanto no pertenecen a este régimen. Esto lo consideramos relevante debido a que en América Latina hay una gran parte de trabajo informal: “durante la década de 1990, 7 de cada 10 empleos generados en la región surgieron del sector informal, donde en promedio los ingresos son muy bajos y no existen mecanismos de protección social ni de negociación institucionalizada” (Hopenhayn 2007: 69). Si bien este tema no es materia de nuestra investigación consideramos que es necesario que hagamos esta precisión.

3.4 Políticas empresariales privadas sobre trabajo-familia

Es indudable que la incursión de las mujeres en los trabajos remunerados, ha permitido la generación de políticas de trabajo ligadas a la maternidad que apoyan a las familias e influyen en las características de los trabajos. A nuestro criterio, esta situación puede haber ayudado a hacer visible la problemática de la relación entre el trabajo y la familia en las empresas, y debe haber apoyado indirectamente y en general a la promoción de otras políticas relacionadas con el apoyo a los trabajadores en su relación trabajo-familia

En el ámbito de las empresas privadas como mencionan Nuria Chinchilla y Consuelo León: “Las políticas empresariales que ayudan a armonizar la vida laboral con la familiar, social y personal son solo un primer paso para garantizar la productividad, la equidad y la supervivencia” (2004: 185-186). Es decir, estas políticas empresariales buscan fomentar la conciliación e integración de los objetivos empresariales con los objetivos de sus trabajadores y sus familias.

Consideramos que estos temas ya tienen un lugar en la agenda de algunas empresas. En nuestra experiencia laboral, hemos tenido la oportunidad de constatar la preocupación de ciertas empresas por indicadores como por ejemplo el “clima organizacional”, que mide la satisfacción de los trabajadores con relación a muchos factores del ambiente laboral. Hay que resaltar que dentro de esos factores del clima organizacional, se encuentra entre otros el apoyo que le da la empresa al trabajador en la relación trabajo-familia.

Asimismo, hay concursos como el “Great place to work” y similares, que premian y dan reconocimiento público a los esfuerzos de las empresas que se

preocupan por crear un buen ambiente de trabajo y dentro de ello satisfacer las necesidades de sus trabajadores y sus familias.

En Argentina por ejemplo, hay un premio a las empresas familiarmente responsables. Este premio se otorga a las empresas que evidencien las mejores prácticas que favorezcan a la conciliación entre la relación trabajo-familia. Este premio ha tenido buena acogida en dicho país e inclusive en el año 2010 fue declarado de interés nacional por la Cámara de Diputados de Argentina (Debeljuh y Destéfano 2011: 79)

Por lo tanto, hay ciertas corrientes en los ámbitos empresariales en las que existen algunos mecanismos mediante los cuales se pueden canalizar y promover políticas que apoyen la relación trabajo-familia. Sin embargo, pensamos que todavía hay mucho por trabajar en este campo, tanto en la ampliación de la gama de beneficios como en la cobertura empresarial de los mismos.

3.5 En el campo de las organizaciones no gubernamentales (ONGs)

En el mes de diciembre de 2012, tuvimos la oportunidad de participar en el Foro: *Impacto económico del trabajo no remunerado de las mujeres. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo – ENUT 2010*, organizado por el “Movimiento Manuela Ramos”. En dicho Foro obtuvimos información valiosa y útil para nuestro tema de investigación como se podrá apreciar en los párrafos siguientes.

En el capítulo 4 del documento *Trabajo no remunerado de las mujeres insumos para la incidencia: trabajo doméstico y voluntario sin pago*, elaborado por Jennie Dador y patrocinado por el Movimiento Manuela Ramos, se mencionan

algunas estrategias que pueden ayudar para cambiar la desigual división sexual del trabajo. Dador divide estas estrategias en tres clases, las compensatorias, las conciliatorias y las del cuidado como derecho universal. Las compensatorias buscan atenuar la desigual división del trabajo remunerado y no remunerado. Las conciliatorias buscan apoyar a las mujeres para la realización de las actividades que se le asignan en función a la división sexual del trabajo. Las del cuidado como derecho universal buscan una mayor participación del Estado para ofrecerles servicios de cuidado a los miembros de las familias que les permitan elegir entre hacerlos por ellos mismos o recurrir a los servicios del estado (Dador 2012: 29-32).

A manera de ilustración y sin querer a llegar a una cita exhaustiva ni muy detallada, mencionaremos en forma resumida algunas de las medidas que se proponen en el mencionado documento dentro de cada estrategia:

- a) Ejemplos de medidas compensatorias: i) valorizar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado efectuado por el miembro de la familia que los realice para considerarlo como aporte al patrimonio familiar, esto será útil para procesos de separaciones o divorcios, ii) restablecer la edad de jubilación diferenciada para hombres y mujeres, mientras exista esta diferencia sexual del trabajo, iii) rebajas impositivas o en las cotizaciones sociales de las mujeres para compensar la diferenciación en cuanto al desarrollo de carreras debido a la división sexual del trabajo, iv) pago de subvenciones a las personas que se dedican al cuidado de personas dependientes, etc. (Dador 2012: 29-30).

- b) Ejemplos de medidas conciliatorias: i) promoción de una política de flexibilización de horarios, no solo en los centros de labores sino también en general a todos los servicios que se brindan al público, para evitar la dependencia a una actividad generalmente diurna, ii) creación de guarderías públicas con variedad y flexibilidad de servicios, iii) programas que promuevan la mayor participación de los varones en las actividades domésticas y de cuidado, etc. (Dador 2012: 30-31).
- c) Ejemplos de medidas para el cuidado como derecho universal: i) universalizar el derecho a la protección social desligándolo del trabajo remunerado, desde el punto de vista de que el trabajo de cuidado o doméstico se efectúa debido a una carencia de servicios por parte del Estado para todos los ciudadanos, ii) que las políticas de conciliación de la relación trabajo y familia sean para hombres y mujeres, iii) que los permisos por maternidad y paternidad sean equiparados y obligatorios, iv) que los hombres asuman el 50% del trabajo doméstico y de cuidado, v) que se respeten los horarios de trabajo, etc. (Dador 2012: 31-32).

En nuestra opinión todas las propuestas antes mencionadas son interesantes y deben ser evaluadas. También opinamos que pueden haber muchas más propuestas y que la creatividad es rica en ese aspecto. Lo que pensamos además, es que estos temas deben tener un lugar prioritario en la agenda del Estado, ya sea como políticas directas, o como políticas indirectas que fomenten la promoción en el sector privado de la implantación de medidas que

apoyen a las familias para que el varón y la mujer puedan desarrollarse con equidad tanto laboral como familiarmente.



CAPÍTULO IV - HALLAZGOS Y COMENTARIOS

4.1 Sobre el valor del trabajo en sus vidas

4.1.1 Proveedores de recursos que buscan satisfacción personal y profesional

Dentro de los roles tradicionales en las familias, usualmente el rol de proveedor de recursos y el deseo de buscar el desarrollo personal dentro del ámbito público estaban asociados a los varones como una característica de su masculinidad. Sin embargo, en nuestra muestra, podemos apreciar que muchas mujeres hoy en día también asumen también esos roles cuando hablan del valor del trabajo en sus vidas. El mantenimiento de la familia y el apoyo económico para la casa, ya no son discursos exclusivos de los hombres.

De todas maneras monetarias, porque necesito el dinero para mantener a mi familia, otra es que desde el punto de vista de mi misma para ser algo, profesional, me gusta mi trabajo y lo hago contenta,... (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Sí, de hecho que me mantiene siempre activa informada, útil sobre todo y tanto, porque me brinda todas esas satisfacciones, es el tema económico también para el apoyo de la casa. (Viviana, base 4, profesional, clase media)

Bueno, hemos acordado con mi esposo que mis ingresos son la parte recreacional social, y la gasto como quiero, después en realidad no manejo plata, yo gasto, gasto entrego el cheque y mi esposo paga [...]. Ah tengo que trabajar [...]. Satisfacción personal, yo no podría quedarme en mi casa ama de casa 100%, no podría. (Salomé, base 5, profesional, clase media)

La satisfacción personal de las mujeres, su desarrollo y sus logros ya no están solamente en el ámbito privado de la familia. Ahora a través del trabajo, también está ligado con el ámbito público.

Un logro profesional o personal, un logro personal. (Carola, base 5, profesional, clase media)

Es vida, es vida, es el desarrollo mío, como persona, como ser humano. (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

Como profesional me siento realizada cuando trabajo, no solamente el hecho de trabajar para comer, sino también como una satisfacción. (Zoila, base 4, profesional, clase media)

... entonces un tema de desarrollo profesional, que para mí era clarísimo, yo tengo que ir creciendo y destacar... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

Este como toda persona hay una satisfacción personal, una satisfacción de logro... (Sandra, base 3, profesional, clase media)

Ah de hecho que satisface mi parte, porque también me gusta ser independiente, eso sí, siempre me ha gustado ser independiente [...] la finalidad de algo como persona [...] sentirse útil, ... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

Las mujeres además, ya tienen incorporado al trabajo remunerado dentro de su necesidad cotidiana de estar ocupadas. Asimismo, también lo consideran como una actividad necesaria para lograr el equilibrio en su vida personal. Entendida esta última como una dimensión más amplia que incluye obviamente su vida familiar.

Que necesidades suple, a ver [...], suple el tema uno personal, me tiene ocupada, de buen ánimo, de buen humor... [...]. Dos, profesionalmente creo que he logrado y todavía me falta definitivamente, pero que he ido pasando por pasos en mi vida que es lo que estoy en muy buen ritmo, siempre bromeando le digo a mi esposo que algún día él tiene que ganar más para yo dejar de trabajar, pero creo que no lo podría hacer, ... (Carmela, base 3, profesional, clase media)

Es una necesidad complementaria pero que encaja con mi vida personal, o sea para mí, mi vida profesional es igual de importante que mi vida personal, pero que tienen que estar en un sano equilibrio, o no estaría tan contenta, o no tendría una tranquilidad, ... (Isabel, base 3, profesional, clase media)

Por otro lado, los hombres siguen manteniendo la percepción de ellos mismos como proveedores de recursos y de tener la responsabilidad de buscar su desarrollo personal profesional dentro del ámbito público. Sin embargo, según

nuestra apreciación en sus declaraciones se percibe en algunos casos cierto tono como de sentirse obligados en dichos roles; sobre todo en el rol de proveedor de recursos, al cual lo definen con mayor precisión que las mujeres y en algunos casos como un rol protagónico a pesar de que lo comparten con ellas:

¿Qué valor tieneeeee? Con el trabajo puedo estudiar, puedo pagar la casa, mantener el nivel de vida que tengo, esteeeee el nivel de vida, ¿no? (Jorge, base 3, profesional, clase media)

En la medida que me facilita cubrir mis necesidades, las de mis hijas y las de mi esposa,... (Federico, base 4, profesional, clase media)

Bueno, el trabajo en mi vida es para primero solventar los gastos que uno tiene familiarmente, y en segundo lugar en el caso de mi profesión. (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

Bueno, yo la intención de trabajar para satisfacer primero las necesidades de mi hija y mi esposa, de alguna manera si yo siento que las necesidades de ellas están satisfechas yo me siento tranquilo [...]. El segundo punto profesional, es el de la manera de experimentar y saber para que eres bueno. (Humberto, base 3, profesional, clase media)

Realmente creo que esteee, primero, que es el sostén familiar en esta situación en esta época en que todo cuesta, el trabajo es muy importante, ¿no? No podría pensar sin él, sería un problema, no la solución. Me brinda el soporte económico, también emocional, creo, porque te refuerza la autoestima el tener trabajo, profesional, ¿no?, incluso amicalmente porque en el trabajo interrelacionas y te da social. (Juan Ramón, base 4, profesional, clase media)

Eeee, bueno, el trabajo te da los recursos que la familia necesita materialmente, ¿no?, para las necesidades básicas, cubrir las necesidades que toda familia tiene, salud, alimentación, educación, y además es una oportunidad de realizarse, de generar fuentes de empleo y también de ayudar a otras personas para que se realicen. (Victor base 5, profesional, clase media)

... para mí el trabajo es simplemente la herramienta que me va a permitir vivir bien, ¿no?, o la herramienta que me va a permitir darle a mi familia, lo que necesita, ¿no? (Nicolás, base 3, profesional, clase media)

En otras declaraciones de los varones como las que detallaremos a continuación, ellos nos hablan de sentirse realizados o útiles, a través del trabajo. Lo curioso es que en nuestra opinión, sus declaraciones bien podrían considerarse en forma indiferente a un varón o una mujer. En otras palabras, si solo pusiéramos estas declaraciones sin precisar si el que las hace es varón o mujer, sería muy difícil establecer una apreciación de género.

La vocación de dar lo que uno humildemente conoce [...], el hecho de sentirme realizado viendo que lo que uno da se convierte en cosas positivas para otra parte, eso me llena mucho, y eso es en el terreno laboral o profesional y lo mismo me pasa en el terreno espiritual. (Paolo, base 5, profesional, clase media)

Ee, la necesidad, uno, de realización personal, está relacionado a lo que estudié a lo que me gusta hacer por lo que elegí la carrera en la universidad y lo segundo tanto en la necesidad económica, ¿no? (Ignacio, base 4, profesional, clase media)

Sí, me siento útil, ocupa parte de mi tiempo, ocupa gran parte de mi tiempo y sí me siento útil con lo que estoy haciendo. (Manuel, base 3, superior no universitaria, clase media)

Para concluir este punto quisiéramos hacer ciertas reflexiones con relación al tema de roles de género, femineidades y masculinidades:

- Hemos podido apreciar que dos de los factores considerados claves por Norma Fuller para reforzar la hombría en los varones, hoy también soy compartidos por las mujeres. Estos factores son el de ser un proveedor de recursos para la familia en el eje doméstico y el de buscar tener una participación exitosa en el trabajo remunerado en el eje público.
- Por otro lado, en lo que respecta a los modelos de mujeres que Norma Fuller vio emerger en su investigación, nosotros pensaríamos que en nuestra muestra ha prevalecido el modelo que ella denomina como “la

mujer moderna”, portadora de su proyecto de vida y desarrollo de su carrera laboral. Sin embargo, como se evidenciará en las páginas siguientes, también existe la presencia protagónica de la maternidad y el matrimonio, a los que ella considera como símbolos principales del modelo “mariano”. Por lo tanto, estaríamos hablando de una “mujer moderna”, pero con una muy fuerte presencia del rol materno.

- Si bien el trabajo de Liuba Kogan se refiere a hombres y mujeres de la clase alta y el de nosotros está referido a la clase media, pensamos que en términos referenciales si podemos hacer cierta comparación. Sobre todo, porque en el trabajo de Kogan se encuentra que las mujeres tienen más marcado el rol de madres y esposas y no tanto el de intereses propios y en el caso de los hombres lo que les otorga la autoridad como jefes de familia es su rol de proveedores de recursos. En nuestra investigación, como se ha podido apreciar, las mujeres si tienen intereses propios, a pesar de que siguen manteniendo vigentes los roles de madres y esposas, como se podrá apreciar más adelante. Por su parte los hombres, si bien mantienen la importancia de su rol de proveedor de recursos, al compartirlo con las mujeres pensamos que les debe resultar difícil percibirlo como un factor determinante para tener la jefatura en la familia. Es más, el tema de la jefatura de la familia, que en la familia patriarcal estaba asignada al varón por sus roles protagónicos como proveedor de recursos y de desarrollo en el ámbito público, ya no lo percibimos tan claro, sobre todo si nos basamos en los hallazgos antes mencionados.

- En el caso de María del Rosario Castro que si bien como explicamos en el punto 1.4, su muestra de investigación se refiere a 10 mujeres jóvenes profesionales de clase media, ella señala entre otras cosas que para sus entrevistadas el trabajo es un medio de manutención económica, es la actividad a la que le dedican mayor tiempo y que además lo perciben como un medio para la consolidación de sus carreras profesionales (2005: 118). En otras palabras, dentro de lo expresado por Castro nosotros identificamos que se ratifican nuestros hallazgos en cuanto al rol de proveedor de recursos y el deseo del desarrollo profesional de las mujeres.

4.2 Sobre la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados

4.2.1 Maternidad, paternidad, lo más valioso del día, pero diferentes

Al preguntar a nuestros entrevistados sobre lo más valioso de una jornada típica de trabajo y familia, obviamente la familia es quien se llevaba el rol prioritario.

Lo interesante y que queremos resaltar, es que en el caso de varias de las mujeres entrevistadas al responder esa pregunta su respuesta estuvo dirigida principalmente hacia sus hijos o hijas. En nuestra opinión, eso refleja el peso importante que tiene la maternidad en los sentimientos y percepciones de las mujeres.

...sería venir a mi casa y ver a mi hijo. (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

Lo más valioso es estar con mis hijos,... (Claudia, base 3, profesional, clase media, base 3, profesional, clase media)

Ah lo más valioso es el tiempo que a veces trato de darle a las chicas, compartir con ellas un momento ahhhhh, para mí eso es, siempre pongo primero eso. (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

Valioso, es que no me desligo de mi hijito, que es algo que yo valoro muchísimo... (Isabel, base 3, profesional, clase media)

Lo más valioso: el tiempo que tengo para estar con mis hijos en la noche. (Carla, base 3, superior no universitaria)

Una de las cosas más valiosas es el levantarme temprano, porque el hablar con mi hija la chiquita a esa hora le hace muy bien, me he dado cuenta, es valiosísimo,... (Carmela, base 3, profesional, clase media)

Podría ser considerado como un dato curioso o anecdótico, pero en los casos en los que además de los hijos se menciona al esposo, este aparece en segundo lugar dentro de la narrativa.

Lo más valioso, es cuando estoy con mi hijo y con mi esposo conversando, y estando los tres juntos,... (Zoila, base 4, profesional, clase media)

Lo más valioso para mí, son los últimos momentos cuando puedo sentarme ya con ella a disfrutar viendo televisión o jugar con ella si es que me lo pide, y también el estar con mi esposo, compartir esos momentos. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

... y lo más valioso, este, es la hora de almuerzo porque es cuando veo a mi hija y veo a mi esposo,... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

En cambio en el caso de los varones, al responder esa misma pregunta, su respuesta está orientada indistintamente a los hijos, la familia, la esposa:

Ah, lo más valioso, es en la mañana cuando despierto a mi hijo, entonces estamos un ratito, conversamos con él, el beso a sus padres y ya está en la puerta de salida y dice chau papá, chau mamá. Son las cosas que realmente te vitalizan, después en la noche cuando uno regresa de trabajar, nosotros no somos de conversar mucho, pero si nos reímos unos minutos de las cosas diarias... (Hugo, base 4, profesional, clase media)

Lo más valioso para mí, es la familia, es lo primordial, es por lo que uno vive,... (Víctor base 5, profesional, clase media, base 5, profesional, clase media)

... y trato de estar la mayor cantidad de tiempo con mi hijo y mi esposa, ... (Andrés, base 4, profesional, clase media)

Bueno, lo más valioso era el ambiente familiar, poder estar con los hijos, poder estar toda la familia junta, ... (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

Ahhhh, yo creo que, de la cosa más valiosa es el hecho de poder tener contacto con mi familia durante el día. (Nicolás, base 3, profesional, clase media)

Lo más valioso, es esteee, tener tiempo con la familia, ... (José, base 3, profesional, clase media)

... lo más valioso para mí, es dejar a mi esposa y mi hija en el trabajo, la idea de dejarlas sanas y salvas en su trabajo, es lo más importante para mí. (Humberto, base 3, profesional, clase media)

Lo más valioso, ah mis mañanas, porque estoy con las bebés. (Jorge, base 3, profesional, clase media)

A ver, valioso, mira, para mí lo que tiene mucha importancia, para mí lo que le doy mucho peso es el tema que puedo almorzar con mi esposa [...]. Otra cosa que valoro es que tengo ese espacio en la mañana para poder dejar a mi hijo en colegio, me gusta dejarlo en el colegio porque puedo conversar cosas con él [...], manejo mis tiempos para poder llegar a la casa cinco de la tarde o seis de la tarde y compartir con ellos, ... (Manuel, base 3, superior no universitaria, clase media)

... yo creo que cada vez aprecio más el tema familiar, porque se extraña, cuando estás solo allá se extraña más, preocupa más bien que a mí no me vayan a extrañar jajajaja. (Juan Ramón, base 4, profesional, clase media)

En nuestra opinión, esto querría decir que la maternidad es muy fuerte en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres la paternidad se traslapa con su visión clásica de jefe de familia y responsable de todos sus miembros.

Norma Fuller sobre la maternidad menciona lo siguiente: "... si bien la maternidad sigue siendo el rol más importante para la mujer de clase media, esta ha variado considerablemente. Ya no ocupa todas sus energías..." (1998: 48). Si bien es cierto, que la maternidad ya no ocupa todas sus energías, cuando esta aparece la en la vida de las mujeres (como hemos podido

apreciar y seguiremos apreciando más adelante) prevalece en cuanto a preocupación y dedicación sobre las demás funciones de la mujer.

En cuanto a la paternidad, Norma Fuller menciona lo siguiente: “Engendrar a un ser no define el vínculo padre-hijo; esto debe ser transmutado en paternidad a través del reconocimiento público y de la responsabilidad” (2001a: 457). Lo que nosotros hemos percibido en nuestra muestra, es que la paternidad en efecto está ligada a la responsabilidad. Pero, dentro de una responsabilidad que incluye a la familia en general, quizás como cierta percepción de jefatura de familia, que en la práctica ya no es tan clara. Asimismo, cuando aparece la paternidad en la vida de los hombres, no apreciamos que esta prevalezca sobre sus demás funciones con la misma fuerza con que la maternidad prevalece en la vida de las mujeres.

4.2.2 La mujer no deja nunca de ser madre así trabaje

Como hemos podido apreciar es la mujer quien se preocupa relativamente más por sus hijos que el varón. Esto a nuestro entender significa una preocupación importante adicional a la preocupación por su trabajo remunerado. Desde ese punto de vista podemos hablar de una doble preocupación que obviamente significa un trabajo adicional.

... tener un trabajo libre y aparte tener la casa, es no parar 24 horas, porque uno puede regresar a casa pero igual sigue trabajando con los hijos... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

... la mujer no deja de ser madre así sea profesional, sé que hay mujeres que deciden ser profesionales y para eso no son madres, difícil ser las dos cosas, bien difícil hacer las dos cosas... (Carola, base 5, profesional, clase media)

... y pienso también, que la mujer que trabaja y es madre, trabaja muchísimo y es duro ya, y bueno es duro pero se vive en el mejor

de los mundos, porque cuando me pongo a pensar en esas mujeres que tienen que llevar a su hijo al puesto del mercado, porque allí es donde ella trabaja, eso realmente es duro, yo ahí me saco el sombrero, y pienso lo que yo estoy viviendo es nada, ... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

Sí, tener que trabajar cuando uno es mamá, es doblemente trabajo y sí es desgastante, hay mucho estrés y reniega y se agota, ¿no?, pero creo que todo vale la pena y todo siempre es compensado, así que bien, en mi trabajo también. Yo creo que hasta que Dios me de la fuerza de poder hacerlo voy a tener que sobrellevar las dos cosas a la vez. (Viviana, base 4, profesional, clase media)

No solo el doble trabajo de responsabilidad materna es una condición que afecta de manera no equitativa a las mujeres. Hay condiciones biológicas como por ejemplo el de la lactancia o el cuidado de niños o niñas muy pequeños que afecta de una manera diferenciada a las mujeres.

Bueno, yo me levanto temprano, yo tengo un bebito de ocho meses, entonces todavía le doy de lactar, entonces me tengo que sacar leche, dejar los biberones listos... (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Yo me presioné mucho por el tema de la lactancia. Porque la lactancia materna y no sé cuántos. Es complejo estando en la oficina porque no hay sitio para sacar es horrible y yo decía pero voy a llegar tarde y no le voy a poder dar la leche, ... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

... y como no tenía con quien dejar a mi hija, entonces me la llevaba a trabajar, era mi agencia así que yo, gracias a Dios, mi hija. Era urgente, yo la ponía en su cochecito, yo atendía a toda la gente... (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

Si bien, como veremos más adelante, en las labores domésticas y de cuidado hay un mayor uso del servicio de terceros para reducir el efecto de la doble jornada de trabajo; en el tema de la doble preocupación que tienen las mujeres por su rol materno es un doble trabajo que pensamos será muy difícil de reducir. Además es un doble trabajo complejo, porque implica situaciones afectivas y biológicas. Es un doble trabajo de preocupación que no termina

hasta que la madre duerme, es una doble preocupación difícil y dura, que puede generar desgaste y estrés.

María del Rosario Castro en las conclusiones de su Tesis, señala que la experiencia de la maternidad es muy importante en la vida de sus entrevistadas profesionales jóvenes, a pesar, de los conflictos que les ocasiona con respecto a la vida laboral. Ella sostiene que estos conflictos no se resuelven siempre a favor de la maternidad, y que en los casos en que coyunturalmente se reducen las actividades laborales debido a la maternidad, no existe una renuncia al proyecto profesional (2005: 211). A nuestro criterio, lo que ella expresa no contradice lo que hemos afirmado nosotros sobre la relación entre la maternidad y la vida laboral. Quizás, si sería conveniente reflexionar que cuando ella menciona que los conflictos no se resuelven siempre a favor de la maternidad, en nuestra perspectiva no significa que esa doble preocupación de la que nosotros hablamos no esté presente. Es precisamente esa doble preocupación, la que consideramos ocasiona esos conflictos personales a los que ella alude.

4.2.3 Las comidas juntos

En el relato de nuestros entrevistados sobre un día típico en que interactúan entre el trabajo y la familia, uno de los temas que aparece con mayor presencia son las comidas que comparten juntos. Usualmente hay tres momentos clásicos de comidas: el desayuno, el almuerzo y la comida. En el caso de nuestra muestra el desayuno es el momento que se menciona más, luego viene y la comida y finalmente el almuerzo.

El almuerzo por ser quizás la comida menos frecuente en las parejas entrevistadas, algunas veces tiene una valoración especial cuando se puede disfrutar.

Salomé y Edgardo cuentan con orgullo que siempre almorzaron en familia, cosa que además ya no era muy usual en su época.

... o sea toda mi vida he almorzado con mis hijos. (Salomé, base 5, profesional, clase media)

... nos íbamos a la casa y ahí almorzábamos, almorzábamos juntos... (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

... ¿quiénes tienen las tres comidas con los papás? la única que levantó la mano fue mi hija, ¿te das cuenta? (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

En el caso de las parejas de Silvana y Diego, y de Carla y Manuel, tanto Silvana como Manuel le dan una valoración especial a ese momento de almorzar juntos. Silvana lo cataloga como algo valioso y Manuel como algo a lo cual él valora.

Silvana y Diego

... lo más valioso, este es la hora de almuerzo porque es cuando veo a mi hija y veo a mi esposo, porque él también viene a almorzar todos los días. (Silvana, base 3, profesional, clase media)

... vengo a almorzar a eso de la una o una y cuarto de la tarde, ... (Diego, base 3, profesional, clase media)

Carla y Manuel

... nosotros almorzamos juntos en media hora, ... (Carla, base 3, superior no universitaria, clase media)

... para mí lo que le doy mucho peso es el tema que puedo almorzar con mi esposa [...], entonces, tenemos el tiempo para

almorzar y para compartir, eso es algo que yo valoro,... (Manuel, base 3, superior no universitario, clase media)

4.2.4 Las llamadas del trabajo a la casa y las mujeres

En los relatos de nuestros entrevistados sobre sus jornadas diarias típicas en las que se interrelaciona el trabajo y la familia, hemos notado que hay una actividad que generalmente la efectúan las mujeres. Se trata de las llamadas telefónicas que ellas hacen desde el trabajo a la casa para hablar con sus hijos o hijas y viceversa.

La naturaleza de estas llamadas puede ser diversa. Pueden ser por fines afectivos al querer saber si los hijos e hijas están bien, pueden ser por fines logísticos para saber si necesitan algo, o también pueden ser por fines directivos para evaluar el estado de ciertas actividades o tareas y dar instrucciones al respecto. En muchos casos esta práctica se vuelve recíprocamente necesaria a su vez para los hijos e hijas, es decir, cuando la mamá no llama, ellos son los que la llaman.

A nuestro parecer, esa es otra clara manifestación de la fortaleza del rol de la maternidad en la mujer.

... y ya no tenemos contacto hasta las 3 o 4 de la tarde en que va llegando mi hijo del colegio, hasta las 4 y media que va llegando y conversamos siempre, o lo llamo yo o el me llama, ¿qué fue? Si tiene algo que comprar si me quiere decir algo, bueno mi hijo es bastante hablador, a veces tengo que cortarlo, estoy en una reunión hijito, después conversamos,... (Zoila, base 4, profesional, clase media)

... me desconecto de la casa hasta más o menos cuatro de la tarde, ¿no?, donde sé que mi hijo ha llegado, ¿no?, y en ese momento hay una llamada de él o yo lo llamo para saber en qué está como le ha ido en el día,... (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

... cuando llegaban del colegio a la casa, siempre quería hacer una llamada para saber cómo estaban y dos o tres veces durante la tarde, porque yo como te digo salía mucho más tarde,... (Carola, base 5, profesional, clase media)

... llamo dos veces al día a la casa, a mi esposo también lo llamo varias veces al día para conversar cómo está el día, si estoy en Lima porque a veces estoy en Lima, es muy probable que almuerce con él,... (Carmela, base 3, profesional, clase media)

Me vuelve el tema de la casa hasta prácticamente las cuatro de la tarde, en que sé que los chicos empiezan a llegar el colegio, lo primero que hago es que cuatro, cuatro y cuarto llamar a mi hija menor que es la que llega primero, llegó indicaciones generales de que cámbiate de uniforme lávate las manos, el almuerzo, come la fruta y ponte a hacer las tareas. Si no llamo porque justo me coincidió con alguna reunión o algo, ellas me llaman, a ellas siempre les parece extraño que ya son las cuatro y media y mi mamá no llama, y lo mismo pasa a las cinco que llega mi hijo... (Viviana, base 4, profesional, clase media)

Claro que hay varios relatos en los que las mujeres no mencionan que llaman a sus casas. En ese sentido, haremos un análisis de lo que podrían ser algunas de las razones que explicarían estas situaciones:

- Podría ser, porque de alguna manera esas madres saben que van a estar temprano en su casa. Como por ejemplo las mamás que planifican su jornada laboral para salir a su hora oficial de salida:

... a almorzar me quedo en mi sitio y rápido, porque yo me quiero ir temprano, a mi hora, porque si no a veces se me pasa y no me puedo ir a mi hora. (Claudia, base 3, profesional, clase media)

... el día avanza hasta las 4 y media que es la hora de salida. Como le digo, si no hay cosas urgentes y pendientes, salgo tal cual 4 y media. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

- Podría ser, también porque esas madres tienen cierta flexibilidad en su trabajo, ya sea por políticas de flexibilidad de la empresa o porque tienen un trabajo independiente y eso les permite interactuar con sus hijos en el transcurso del día:

Lo que pasa es que debido a mi hijito que recién tiene siete mesecitos, he optado por trabajar desde la casa para estar mucho más cerca del bebe, por eso la flexibilidad, solo salgo de la casa cuando tengo reuniones con clientes. (Isabel base 3, profesional, clase media)

... de allí tengo que recoger a las niñas del colegio, de ahí las dejo en la casa tengo queeee, llevar a la terapia si tiene una y que clases tiene la otra, y de ahí hacer algunas compras que necesito yo en la casa y si por ahí tengo un clientito lo acomodo en ese horario... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

Cabe señalar, que solo hay un caso en que hemos identificado a un varón que menciona que existe comunicación con su casa por la cual sabe cómo está su familia. A pesar de que no es claro cuál es la persona que mayormente hace las llamadas, si la esposa o el esposo, mencionamos el caso para no pecar de sesgados:

... en el transcurso del día con mi esposa nos comunicamos vía celular, ¿no?, tenemos la ventaja que tenemos un plan bien cómodo a nivel de telefonía, entonces, con mi esposa tengo comunicación en el día como nos comunicaremos 3, 4 veces durante el tiempo que esté trabajando, obviamente llamadas cortas que no pasan de 4 o 5 minutos, ¿no? [...], de todas maneras tengo un contacto con mi familia, se lo que está sucediendo en mi casa de todas maneras de una u otra forma y siempre pregunto cómo está la bebe o que hizo la bebe o si hizo alguna gracia nueva. (Nicolás base 3, profesional, clase media)

4.2.5 La Flexibilidad en general es positiva, pero también saber organizarse

Es importante y muy valorado tener flexibilidad en los trabajos, pero es indispensable también que las personas sepan organizarse. De nada le valdría a una persona tener mucha flexibilidad si por otra parte no organiza ni prioriza su tiempo y sus actividades.

Por ejemplo, hay personas que aun teniendo un horario fijo se organizan de tal manera que pueden establecerlo como un punto fijo a partir del cual distribuyen su tiempo en el resto del día:

... entonces, en invierno entrábamos ocho y cuarto y salíamos tres y cuarto, y en verano entrábamos a las ocho y salíamos un cuarto para las tres, o sea toda mi vida he almorzado con mis hijos [...]. El horario era lo más valioso [...], tenía tiempo demás, llegábamos almorzábamos teníamos toda la tarde,... (Salomé, base 5, profesional, clase media)

... el día avanza hasta las 4 y media que es la hora de salida, como le digo si no hay cosas urgentes y pendientes, salgo tal cual 4 y media. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

También hay casos como el de Claudia, en el cual ella no solo busca cumplir con su horario de trabajo, sino aprovecha la norma legal de lactancia que le da cierta flexibilidad coyuntural:

... estoy todo el día acá y a almorzar me quedo en mi sitio y rápido porque yo me quiero ir temprano, a mi hora, porque si no a veces se me pasa y no me puedo ir a mi hora. Ahora me estoy yendo cuatro y media porque estoy en horario de lactancia. (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Hay otros casos como el de Isabel, que puede aprovechar una política de flexibilidad por maternidad que existe en la empresa donde trabaja:

Tiene esa política de flexibilidad para madres, que recién son madres [...] y si aportan bastante a la firma, entonces también el nivel, no sé, de reconocimiento que uno tenga en la compañía, también te hace acreedora de ese tipo de beneficios. (Isabel, base 3, profesional, clase media)

Por otro lado, tenemos a las personas independientes o con negocio propio que aprovechan su flexibilidad para interactuar con su familia. Esta interacción puede ser de formas diversas, desde llevarlos al colegio o a sus prácticas

deportivas, asistir a las reuniones en el colegio, hasta simplemente compartir tiempo con ellos:

... por ejemplo, en el verano me los llevaba a sus clases de natación, clases de fútbol, de básquet y yo me encargaba de las clases de los chicos porque mi esposa tenía un horario fijo en la oficina donde ella trabajaba, mi horario era más flexible. (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

... como te decía al inicio, avanzamos tanto, tenemos nuestras ambiciones tantas cosas, que te dejas llevar, pero a veces ya con la familia, con los hijos, todo, bueno tengo una sola hija pero mi hija me da el tema de valorar qué cosa tiene mayor peso [...], por suerte doy gracias a eso, tengo un trabajo casi propio, no es mío, es de la familia y tengo ahí cierta flexibilidad. (Diego, base 3, profesional, clase media)

... mi horario es superflexible, porque yo soy la dueña, porque si por ahí yo tengo una reunión en el colegio que me llaman a las 10, 11 de la mañana, voy me escapo. (Carla, base 3, superior no universitaria)

Claro yo quería más tiempo libre para dedicar a la casa, hijas y el trabajar en oficina me gustaba sí, pero era mucho, por eso me dije, tengo que buscar un trabajo que tenga un horario más flexible,... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

... y vengo a almorzar religiosamente a mi casa para compartir con mi esposa, y mi hijo trabaja, mi hija está en la universidad y ya no almuerza acá, pero le quiero dar a mi esposa ese tiempo de compartir como pareja como esposos,... (Paolo, base 5, profesional, clase media)

Es interesante también conocer las reflexiones o comentarios que hacen las personas que tienen trabajos dependientes, en las que exploran alternativas que les permitieran manejar sus tiempos con mayor libertad y flexibilidad, para poder dedicar mayor tiempo a su familia. Entre dichas alternativas pueden estar la del negocio propio, la independencia o simplemente un trabajo que brinde mayor tiempo libre o flexibilidad:

... si bien es cierto que el negocio propio demanda mucho más tiempo que el negocio dependiente, tienes mucha más disponibilidad de administrar tu tiempo [...], yo sé que podría el

tiempo con ella si tuviera mi propio negocio, administrando mis tiempos de acuerdo a mis necesidades familiares también. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

... si regresara el tiempo, yo hubiera elegido algo que me hubiera permitido emprendiendo algo, un trabajo propio, pero estando presente en el crecimiento de mi hijo. (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

... mi plan es empezar a trabajar yo. Espero en una oficina que no me demande mucho más tiempo de la tarde,... (Alejandra, base 3, profesional, clase media)

... si empezara a elegir una carrera aunque no, de repente no encontrara me hubiera gustado escoger algo que me hiciera independiente, me entiendes elegir una carrera que hubiera permitido estar más cerca a mi familia, haber pasado más tiempo con mi hijo,... (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

Yo siempre le digo a mi esposo que yo no quisiera trabajar y que quisiera estar con mis hijos. Pero en verdad las veces que pensando así, si me gusta trabajar, no me veo, porque lo que hago me gusta. Así tenga un montón de dinero, porque lo que hago me gusta, sino de repente con horario más flexible, ¿no?, para yo poderlos llevar al colegio o algo así,... (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Complementando lo antes mencionado, nos parece adecuado indicar que Nuria Chinchilla y Consuelo León cuando hablan de flexibilidad en el trabajo, se refieren al tiempo y al espacio: a) en cuanto al tiempo podemos tener ejemplos como horarios flexibles, jornadas parciales, flexibilidad en permisos, etc., b) en lo que se refiere al espacio nos podemos referir a la opción de trabajar en casa aprovechando las herramientas tecnológicas actuales, tales como computadores portátiles, videoconferencias, celulares, etc. (2004: 167-173).

Para Nuria Chinchilla y Consuelo León la organización y gestión del tiempo en la vida familiar y laboral es muy importante. En su libro “La ambición femenina”, ellas le dedican un capítulo entero a este tema. No es el interés de nuestra investigación extendernos tanto en este tema, pero si queremos resaltar su importancia en la vida familiar y laboral de las personas.

En las declaraciones de nuestros entrevistados y entrevistadas hemos podido apreciar por un lado, algunos casos de flexibilidad de horario y de espacio y por otro lado, muy buenas muestras de organización y gestión del tiempo. Sin embargo, pensamos que todavía hay mucho por hacer en ese campo: por parte del Estado, con el establecimiento de una mayor cantidad de políticas sociales que apoyen a las familias; por parte de las empresas, con políticas empresariales que apoyen a sus trabajadores para conciliar de una manera adecuada la interrelación trabajo-familia y por las mismas familias, con una búsqueda de una adecuada capacitación en la organización del tiempo y en las reglas de convivencia.

4.2.6 Lo complejo de una jornada diaria típica

Cuando se pregunta por lo más complejo en una jornada típica de interrelación trabajo y familia, las principales respuestas están relacionadas con el malestar, presión o incluso sentimientos de culpa que se pueden sentir cuando el trabajo perjudica o complica el tiempo que se quisiera dedicar a la familia.

... lo más complejo es cuando tengo tanta carga de trabajo y la presión es tanta que a veces me olvido de llamarlo y me siento culpable cuando él me llama jajaja jajaja jaja [...]. De todas maneras mi hijo protesta, cuando me llama a las 6 de la tarde y me dice, ¿mamá ya estás viniendo?, no hijito no, ¿pero a qué horas?, un rato más, me vuelve a llamar, ¿mamá ya estas viniendo?, jajajajajaja. (Zoila, base 4, profesional, clase media)

Lo más complejo era el partirme entre el trabajo, estar metida en el trabajo pero no lo podía hacer, porque tenía esa presión de querer estar en casa, ... (Carola, base 5, profesional, clase media)

Complejo es cuando me voy y la bebe llora, ... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

Lo más complejo es esteeeee, cuando sé que es la hora de salida y no puedo salir, no porque me digan que me tengo que quedar, es un tema de responsabilidad. (Jorge, base 3, profesional, clase media)

Lo más complejooo, ehhhh, que a veces no sé, es una especie de nostalgia que dices me gustaría estar más tiempo en la casa, más tiempo compartiendo. (Nicolás, base 3, profesional, clase media)

Más complejo, no poder regresar uno a la hora que quiere, ¿no?, entonces a veces salgo un poco más tarde o a veces no puedo venir a almorzar, entonces eso es lo más complicado. (Ignacio, base 4, profesional, clase media)

Como se puede apreciar, esa situación compleja por la presión que ejercen las complicaciones del trabajo sobre la vida familiar, no solo es mencionada por las mujeres, también es mencionado por los hombres.

Hay situaciones como la que comenta Claudia, que ella soluciona llevándose trabajo para la casa. Si bien, ella busca hacer ese trabajo en horas que en que no altere su vida familiar, pensamos que de todas maneras alterará su sueño y su descanso personal:

... creo que ahí está, puede ser, me estresa cuando me quiero ir y no me puedo ir a mi casa porque tengo cosas pendientes, y yo sí me quiero ir 5 y media en punto para estar el más tiempo posible con los bebés. Entonces, lo que ahora hago es me mando las cosas a mi correo, de todo lo que tengo que hacer urgente, porque muchas cosas como yo trabajo con afuera todos son correos electrónicos, entonces después de acostarlos me pongo a trabajar. (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Puede ser también como el caso de Lucero, que cuando la empresa cambió su ubicación, esta situación le ocasionó un gran cambio que alteró su rutina familiar:

Pero lo trágico comenzó cuando la empresa se trasladó a San Miguel, yo tenía que levantarme tempranísimo llevarlos a los chicos hasta Monterrico desde acá de Miraflores, y de Monterrico de nuevo trabajaba, a veces la hora no me alcanzaba para terminar porque desde San Miguel ir hasta recoger a mis hijos. A veces no podía almorzar, llegaba con las justas y me miraban con una cara como diciendo mamá llegaste tarde, entonces así la pasé casi un año, y así fue el año más terrible para mí... (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

Ahora bien, la complejidad y características del trabajo por sí mismo es algo que afecta directamente a los trabajadores por el estrés y agotamiento que les produce; sin embargo, también puede afectar indirectamente a sus familias por la carga afectiva que se transmite en la interacción diaria.

Lo más complejo, lo que pasa es que complejo es un día de reuniones, reuniones, reuniones, una tras otra y es eso de estar con diferentes personas, temas, que llegas a tu sitio y dices: no he avanzado nada y debo empezar con alguna,... (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

Puede ser el manejo del estrés y la presión que a veces tengo, a veces me cargo mucho y tengo problemas de ansiedad, ese tema lo arrastro desde la adolescencia, o sea hay días que no lo puedo disimular en la casa, estoy cargado, estoy malhumorado, simplemente esos días se convierten en tres horas de no me digan nada, por favor no hagan bulla déjenme estar tranquilo,... (Humberto, base 3, profesional, clase media)

4.2.7 La problemática de los viajes de trabajo en las mujeres

Con relación a las actividades extraordinarias del trabajo, tales como las horas adicionales o los viajes, son los viajes los que afectan en forma más significativa al desarrollo de las actividades familiares.

Hemos apreciado además, que son a las mujeres a quienes más afecta esta clase de viajes, en nuestra opinión, debido a la fuerza del rol de su maternidad.

Tenemos los casos de las mujeres que cuando tienen o tendrían que realizar algún viaje, se ven o se verían en la necesidad de dejar organizado todo lo referente al cuidado de sus hijos o hijas, recurriendo a la ayuda de familiares u otros. Obviamente dicha actividad no solo les implica un trabajo adicional de coordinación, sino también una preocupación adicional durante el viaje:

Sí, a mí ya me han mandado un par de veces de viaje fuera, pero a mí sola, entonces cuando me he ido de viaje, yo lo que he hecho es dejar a mis hijos con mis papás y mi esposo los va a ver allá. Porque como él nunca ha asumido el liderazgo no tiene ni la más mínima idea de sus horarios, a qué hora comen, cambio de pañal, nada y aparte se estresa... (Claudia, base 3, profesional, clase media)

... una vez no más, porque cuando tuve que estudiar cocina tuve que viajar 4 o 5 días fuera de Lima y se quedó mi mamá en casa cuidando las chicas, ella se quedó encargándose y la persona que me ayuda también... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

Y yo si me voy de viaje, me voy y regreso al día siguiente eso sería [...], mi esposo es el tema en este caso, él viaja más [...], ¿cómo lo enfrentamos?, bueno a las bebes que su papá no va a estar que está de viaje y yo me encargo de todo, y si yo me voy a mi esposo no lo puedo cargar porque no se puede encargar de todo, yo tengo que dejar todo organizado. Pero felizmente yo me voy muy poco, yo no salgo de viaje. (Carmela, base 3, profesional, clase media)

En el caso de Carola no se percibe si dejaba todo organizado o de qué forma lo hacía cuando tenía que hacer un viaje. Pero lo que si podemos percibir claramente son las múltiples preocupaciones que se le generaban al tener que hacer un viaje, aparte obviamente de las preocupaciones laborales propias del viaje:

Se han dado y se ha asumido todo, ¿no?, un poco que ha creado estrés y malhumor de la persona, ¿no?, eee, más fácil es esto, que yo, que mi esposo se ausente, se ausente de la casa a pesar de que mi esposo tiene bastantes responsabilidades sobre todo económicas. Pero el cuidado de la casa, a pesar de trabajar tantos años, yo siempre lo he visto. A mi esposo le estresa ir al supermercado, a hacer las compras, porque, o bueno, ya mis hijos están grandes pero antes de mandarlos al colegio o se necesita algo a última hora, o mamá se me rompió esto y a veces me llamaba y me decía, ayyyyy cuando vienes, que no sé qué. (Carola, base 5, profesional, clase media)

Zoila comenta que para ella la situación en los viajes hubiera sido compleja si su esposo no la apoyara. Ella utiliza herramientas tecnológicas como el Skype

de Internet para comunicarse con su hijo. Para ella es importante, como su familia la comprende a ella, y a la problemática de su trabajo.

... cuando he tenido que viajar mi esposo ha estado acá, y como ahora gracias a lo del Skype y todo eso, hemos podido estar en contacto y cuando yo estaba libre en la noche yo me conectaba para conversar con mi hijo [...]. Bueno en el tema de horas adicionales que haya tenido que trabajar, mi esposo también con mi hijo [...]. Mira hubiera sido compleja si mi esposo no estuviera, porque ahí si me preocuparía y tendría que traer a mi mamá o alguien para que esté acá, ¿no? [...] Pero por lo general ellos entienden, gracias a Dios en el fondo entienden es parte de la vida laboral, saben, mi hijo siempre me ha visto trabajar todo el día y ya ha interiorizado que así es la vida jajajaja. (Zoila, base 4, profesional, clase media)

También tenemos el caso de Sandra que viaja sabiendo que su esposo cuenta con apoyo familiar de su mamá para atender a su hija.

... y cuando salgo de viaje eeee, bueno, mi esposo se organiza con su mamá, su mamá asume en las mañanas y le prepara el desayuno, la lonchera, mientras que mi esposo hace sus tareas regularmente de las mañanas, que son vestir a mi hija, despertar, ¿no?, entonces hace eso, y esto luego no sé, eso sería. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

Isabel es un caso interesante en el cual debido a la naturaleza de su trabajo tiene la necesidad de viajar frecuentemente. En su caso, ella piensa que las políticas de flexibilidad de su compañía le han permitido manejar esa problemática de viajes. Ella además menciona que su esposo respeta su trabajo, porque comprende que es beneficioso para la familia.

Claro que sí, por mi trabajo, sí, yo soy la que viajo muchísimo. De hecho a raíz del nacimiento, les dije, pare, que paren los viajes hasta que esté grandecito. Pero los años anteriores, el año anterior por ejemplo, al mes viajaba creo que estaba en Lima días del mes. Viajé muchísimo entonces. Si bien eran viajes cerca en la región, pero pues que me demandaban una semana fuera, solo el fin de semana acá en Perú, ¿cómo lo manejábamos?, mi esposo siempre respetó mi trabajo, desde que ingresé, entonces y

conforme yo adquiriría más responsabilidades por el ascenso, los ascensos y todo, me demandaban también muchos viajes porque es una compañía global. Entonces, estar siempre rotando en países y todo, y como mi esposo sabe lo que me gusta mi trabajo, sabe que de alguna manera es un beneficio para la familia, porque forma parte, contribuye de manera importante con el ingreso familiar y todo eso. Aparte también, porque yo ee, he negociado con la empresa a que me separe máximo de Lima máximo por dos semanas, si me iba más de dos semanas como sea estaba acá el fin de semana, ¿no?, como sabía que negocié eso, y había también porque hay una política en la compañía en que pasado un tiempo eres acreedor del flyback, para regalar o para tu esposo tu mamá quien fuere te vaya a visitar. Entonces, también hacía uso de esas políticas, ha habido viajes, que yo preferí que mi esposo vaya para que conozca ese país, ¿no? [...] Sí, en verdad, si bien nos hemos extrañado y todo, sabíamos que era algo temporal, y de alguna manera beneficioso para la familia. (Isabel, base 3, profesional, clase media)

El caso de Rebeca también es interesante, porque nos muestra como ella intencionalmente prefiere librarse de los viajes para evitar que estos interfieran con su vida familiar. Ella inclusive conscientemente asume los riesgos negativos que su postura puede causarle en su desarrollo profesional en la empresa donde trabaja.

Entonces hoy eso te cierra puertas, porque una vez me dijeron que no se veía bien, ¿no?, pero yo lo que decía no pues, tú me puedes decir todas las horas que quieres que yo esté, me puedo quedar de madrugada, pero hay horarios que son de mi hijo y voy a estar no quiero viajar, porque esos son horarios que voy a perder de él y le va afectar. Pero eso han sido situaciones, ¿me entiendes?, que a mi esposo no le gusta que yo viaje. No voy a viajar porque yo no voy a ver a mi hijo esos días, así represente que corte crecimiento profesional. (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

Finalmente el caso de Salomé nos muestra como la problemática biológica de la mujer, puede mezclarse con sus planes de viajes y desarrollo profesional:

Una si fue, ahí si me hizo carga montón, que pasa, que yo después de mi primer hijo a los dos años y medio salí en cinta y antes de saber que estaba en cinta postulé a una beca de tres

meses a Italia, en industrias alimentarias, era “la beca” [...], salí en cinta y eso ya fue octubre, y ya había tenido una pérdida en mayo, ¿tú estás loca?, ¿te vas a ir? [...], mi papá que toda la vida me apoyó porque éramos profesionales, estás loca ¿cómo vas a ir?, estar subiendo trenes maletas, taxis, aparte has tenido una pérdida hace tres meses, no vas Salomé [...], no tenía el apoyo de nadie [...], tuve que ir a la embajada y decir que no viajaba, no pude viajar, era en español, y esa fue mi hija... (Salomé, base 5, profesional, clase media)

Tenemos una riqueza de casos que nos permiten formular ciertos razonamientos en lo que se refiere a las posibles tensiones y a la presencia o ausencia del apoyo de la pareja:

- Algo que puede crear una tensión es la situación por la cual antes de un viaje se tiene que dejar todo coordinado con terceros, debido a que el varón no puede asumir esa responsabilidad.
- Ahora bien, el varón puede no asumir esa responsabilidad desde razones como el no saber cómo hacerlo, hasta el no querer hacerlo. Sin embargo cualquiera fuera el caso, desde el punto del “hecho real” nos parecería totalmente razonable que la mujer pueda sentir una falta de apoyo en esa situación y que producto de ella sienta cierta tensión.
- Lo cierto, también es que cuando las mujeres perciben que si existe un apoyo, en la forma que fuere, suelen valorarlo mucho, como es el caso de Zoila y Sandra. Ese apoyo también puede ser reconocido en el respeto del esposo por su trabajo, como es el caso de Isabel.
- Puede haber también casos como el de Rebeca, que conscientemente toma la decisión de librarse de los viajes, como una forma de evitar

posibles tensiones en su vida familiar, a pesar de las consecuencias negativas que esto pueda tener en su desarrollo profesional.

- El caso de Salomé es interesante, porque ella sentía que nadie la apoyaba. Esto a pesar de que la situación que atravesaba era bastante compleja y que en su caso particular, esa falta de apoyo pudiera parecer razonable. A pesar de ello, por el recuerdo tan vivo que tiene Salomé sobre el tema, nos hace pensar en las tensiones que se pudieron haber generado en ella, en dicha oportunidad.

4.2.8 La problemática de los viajes y los hombres

Si bien, hemos mencionado que pensamos que los viajes afectan en forma más significativa a las mujeres en su vida familiar debido a la fuerza de su rol de maternidad; eso no significa que pensemos que no afecten a los varones. Lo que realmente pensamos es que los afecta, pero en menor intensidad que a las mujeres. Sin embargo, cuando estas problemáticas son muy frecuentes o implican situaciones extraordinarias de separación con la familia obviamente si los afectan en forma importante.

El caso de Jorge es bastante peculiar. Él tiene un trabajo que le significa jornadas diarias muy largas y además una agenda recargada de viajes. Él llega a pensar que su ausencia diaria por la complicación de su horario real de trabajo (el oficial no se cumple), hace que la problemática de sus viajes sea menor, ya que de alguna manera su familia está acostumbrada a su ausencia diaria en el hogar. Él piensa que la complicación podría darse los fines de semana, en que normalmente su presencia es más visible y por lo tanto su

ausencia también. Sin embargo, en nuestra opinión, esta situación no deja de ser muy compleja para él y para su familia.

... y cuando estoy de viaje eeeee, mi ausencia no se siente mucho. No se siente mucho porque yo llego un poco tarde. Si tuviéramos una frecuencia de salir una vez por semana, sí salimos, pero a veces no se puede, estee si tuviéramos una vida demasiado rutinaria, entonces el día miércoles me tocaba hacer esto y lo otro entonces ahí se va a sentir, pero no tenemos esa rutina, ya tenemos 6 años pero no tenemos esa rutina, entonces en un viaje no hay que hoy día estaría contigo en un cine o comiendo en un restaurante, no hay eso. Altera los fines de semana, ya, definitivamente ahí sí se siente la soledad, o la ausencia, pero de lunes a viernes es manejable, fin de semana es la parte crítica [...]. Siempre he sido, a mí me ha tocado viajar por todo el país y he estadoooo, ee digamos por el día de la madre, esteee cumpleaños de mi abuelito, días complejos, ¿no?, y de ahí esteee, que estando fuera del país te dan ganas de regresar igual más rápido [...], cuando vas a viajar 15 días, cuando es el día 1 ya quiero que sea el 15. Es que es así, es así cuando estoy pensando en el 1 ya quiero que sea 15, eso digamos que es lo complejo. (Jorge, base 3, profesional, clase media)

Andrés por su parte ha tenido una trayectoria de viajes frecuente. A pesar de ello, cuando relata una de sus últimas experiencias evidencia la complejidad y las tensiones que se le presentan. Al parecer, esta clase de problemática no es algo a lo que uno se pueda acostumbrar totalmente, ya que siempre afecta, de alguna manera u otra.

... sí, sí, he tenido varias ocasiones en el cual, gracias a Dios, al que más le ha tocado eso ha sido en mi caso, y he tenido el rol con esteee, con mucho cuidado y respeto yyy sobretodo, depende, pero sí, todas las veces que se han dado y que han sido varias veces desde los 10 años un poquito más, se han dado cada año o cada dos años, sí, sí, todas las experiencias han sido complicadas [...], ver este tema de los operarios fue bien duro para mí, fue bien duro, nos hacían viajar, nos íbamos a provincias, me iba, era verano, esteee, yo me quedaba hasta las 3 de la mañana viendo el tema, ¿no?, y familiarmente fue horrible, para decir mi casa en la playa pero siempre con mucho cuidado y familiarmente con mucho respeto, sí creo que al final ha generado tensiones, sí claro, porque es natural, ¿no?, todo han sido

sobrecargas, todo ¿no? (Andrés, base 4, profesional, clase media)

Humberto en sus viajes se lleva la preocupación afectiva de no poder hacer sus tareas familiares y sobre todo se pregunta: ¿cómo se harán cuando él no está?

... estoy viajando mucho, viajando mucho nacional e internacional, los viajes internacionales son más largos, entonces mi preocupación es ¿quién está ayudando a mi esposa con el desayuno, con el planchado? Digamos, ¿quién reemplaza mi espacio en la casa?, ¿cómo se van?, a veces yo le dejo la llave a mi hermano, y mi hermano nos hace el favor de llevarla pero no es igual, o se van en taxi, me pone peor todavía nervioso. Entonces, ahorita eso es el problema, y en estos momentos porque voy a viajar de todas maneras, se me vienen bastantes viajes de aquí a diciembre, y este ese es el momento de dificultad más complicado, yo diría que los viajes... (Humberto, base 3, profesional, clase media)

El caso de Juan Ramón en nuestra opinión es el más complejo. Él ha sido destacado a otra ciudad lejos de su familia para aprovechar una mejor condición laboral. Esa situación ha significado situaciones difíciles familiarmente, pero que él a su vez la ha aprovechado para reflexionar y valorar el tiempo con su familia.

Difícil al principio, cuando tú sabes que siempre hay que sacrificar algo cuando se quiere. Cuando vi la oportunidad de que esto se pudiese dar en el trabajo, pero con esta posibilidad de salir de Lima, la hablé, esteeeee, estuvimos de acuerdo con mejorar, pero no muy de acuerdo con el tema de estar así por separado. Porque en realidad creímos que iba a ser peor todavía. Porque te digo, en una planificación de que eran dos viajes al mes puedo ahora tener tres viajes al mes o hasta a veces cuatro, que ya se ha mejorado un poquito ese tema de la distancia. Eeee, bueno eso afectó un poquito la relación al principio, creo, bueno a mis hijos también les chocó, sobre todo a mi hijo el hombre, no es que a la mujercita no le haya afectado, sino que creo que no fue tan demostrativa como él, me parece, yo creí que iba a ser al contrario. Pero, ¿cómo lo hemos sobrellevado?, como te digo yo con la necesidad de aprovechar mejor los momentos de tiempo, yo creo que mi esposa también, ¿no?, creo que un poco como para volver a

*sentirnos más identificados, con la necesidad de la otra persona...
(Juan Ramón, base 4, profesional, clase media)*

Con relación a los viajes y a diferencia del caso de la mujer, en el caso de los hombres no percibimos posibles tensiones debido a la presencia o ausencia del apoyo de la pareja. Las tensiones que percibimos en el caso de los varones las encontramos en el plano afectivo, en la forma de como ellos extrañan a su familia. Por ejemplo, Jorge lo evidencia en los sentimientos de soledad y ausencia de los fines de semana cuando está fuera, Andrés cuando reconoce que los viajes y el tema que le encargaron fue bien duro para él y su relación familiar, Humberto en su preocupación de quién y cómo se harán las tareas del hogar que él hace, Juan Ramón tratando de que este tema de estar separados les sirva como familia para tener consciencia de la necesidad de la otra persona. En tres de los cuatro casos el tema es netamente afectivo, solo en el caso de Humberto el tema afectivo se mezcla con el de sus tareas relacionadas con sus hijos y su esposa.

4.2.9 Sobre las horas adicionales

Cuando nosotros afirmamos que dentro de las actividades extraordinarias que se presentan en el trabajo son los viajes los que afectan en forma más significativa al desarrollo de las actividades familiares, no es porque consideremos que las horas adicionales no afectan. Lo que sucede, es que por las declaraciones de nuestros entrevistados y entrevistadas, hemos podido apreciar que el tema de los viajes es el que les ha ocasionado mayores complejidades en su vida familiar. Quizás, esto se pueda deber también a que el incurrir en horas adicionales es una práctica relativamente usual en cierto sector del mercado laboral peruano y por eso no se le da tanta importancia.

Sin embargo, a pesar de que el tema de las horas adicionales no pesó tanto en la magnitud de las respuestas de nuestros entrevistados o entrevistadas, si quisiéramos referirnos a algunas respuestas que muestran como está problemática de horas adicionales puede afectar la vida familiar.

Sandra nos relata cómo esta situación de horas adicionales de trabajo afecta la relación familiar pudiendo generar ciertas presiones y también tensiones.

... a mí me causa ansiedad cuando pasan esas cosas, cuando tengo que trabajar tarde [...] nada era organizarme, avisarle a mi esposo, oye por si acaso hoy me tengo que quedar hasta tarde, trata tú de llegar para que estés y si él no podía llegar temprano, bueno, como le digo, gracias a Dios estaba mi suegra, para quedarse con mi hija... [...]. A veces, cuando me he quedado muchos días hasta tarde, bueno sí, oye Sandra ya pues, hasta cuando te vas a quedar hasta tarde, mira por qué ya no vienes, por ese fastidio, ya ven, te extrañamos, ya ven, lo mismo pasa por mi lado porque inclusive cuando él sale más tarde, yo soy la que más fastidia, ¿ya vienes?, ¿ya vienes?, pero él me ha pedido que no haga eso, porque él siente que lo presiono. Trato de entender que definitivamente hay épocas en que hay más trabajo que otras épocas, ya, ya va a llegar, mejor no lo fastidio, ¿no? Pero si hay eso de oye, ya ven pues, hasta cuando te vas a quedar hasta tarde... (Sandra, base 3, profesional, clase media)

Silvana por su parte, quiso evitar las horas adicionales y no pudo. Esas horas adicionales son necesarias para que ella pueda mantener la competitividad dentro de su entorno laboral. Al final según manifiesta, ella pudo manejar la situación gracias al apoyo de su esposo.

Sí ha pasado, de hecho ahora que mi hija está más grande si en la oficina me quedo más tarde, simplemente oye Diego llego más tarde, y en verdad ahí la nana nos ayuda mucho porque si de pronto los dos llegamos tarde ella se queda hasta la hora que lleguemos, o si es que yo llego más tarde y Diego está acá ella se queda para acompañar a la bebe. Cuando era más bebida mi hija, de hecho cuando recién volví de licencia, las primeras semanas yo le dije a mi Jefe, mira máximo a las 6 me voy y me empecé a ir, pero después, el trabajo se comenzó acumular, me desorganicé horrible, entonces ya me sentía mal en la oficina, estando con mi

hija, porque estando con mi hija porque la oficina era un caos, estaba todo retrasado, estaba horrible, yo le comentaba esto a Diego y él me decía, mira la bebe ahora está chiquitita no hay nada que reclame ni lo siente ni nada, dedícate un tiempo a estar en la oficina, el tiempo que necesites estar, no te preocupes por mí, porque yo estoy con la nana yo la puedo cuidar. Yo me presioné mucho por el tema de la lactancia. Porque la lactancia materna y no sé cuántos, es complejo estando en la oficina porque no hay sitio para sacar, es horrible y yo decía pero voy a llegar tarde y no le voy a poder dar la leche, no te preocupes porque lo puedo manejar yo me encargo, sí me dediqué más Diego me apoyó y en general Diego me apoya muchísimo, lo que es fundamental para que yo me pueda desenvolver como profesional, como madre, como lo estoy haciendo porque en verdad, es supercomprensivo y me soporta cuando ve que ya hasta emocionalmente me quiebro, porque es complicado, ser mamá y trabajar, entonces él me apoya. (Silvana, base 3, profesional, clase media)

Líneas arriba mencionábamos que las horas adicionales es una práctica mayoritaria relativamente usual en el mercado laboral local, y que quizás era una de las razones por las cuales nuestros entrevistados y entrevistadas no le daban tanta relevancia como al caso de los viajes. En el caso de nuestra muestra, más o menos un tercio del total sale del trabajo a su hora o cumple un horario equilibrado, otro tercio trabaja entre 9 y 10 horas diarias y el tercer tercio trabaja más de 11 horas diarias. Es decir, la mayoría excede la jornada de 8 horas como se puede apreciar en la tabla 1:

Tabla 1

TIEMPO EN EL TRABAJO							
En el trabajo:	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
8 horas o equilibrado	5	4	9	3	0	6	9
De 9 a 10 horas	4	5	9	0	3	6	9
De 11 a más horas	4	3	7	2	2	3	7
Destacado a provincia	1	0	1	0	1	0	1

El problema es la masificación de una cultura de trabajo obsesivo, en la cual el trabajar muchas horas es signo de dedicación y el irse a la hora normal de salida es interpretado como una falta de identificación con la empresa (Chinchilla y León 2004: 137).

En lo que se refiere a posibles tensiones y a la presencia o ausencia del apoyo de la pareja, solo quisiéramos resaltar aquí también las posibles tensiones que se pueden presentar con las preguntas ¿ya vienes? o ¿ya estas viniendo? como posibles detonadores de presión, sobre todo si son constantes. Y por otra parte, resaltar nuevamente que cuando se siente el apoyo de la pareja es algo muy valorado como lo expresa reiteradamente Silvana.

Particularmente, pensamos que en el caso de nuestra investigación, la riqueza de lo que hemos encontrado está en las palabras de nuestros entrevistados y entrevistadas; y ello es más descriptivo que lo que podríamos mostrar en un cuadro resumen, porque nos permite entender por qué dicen lo que dicen. No obstante lo antes mencionado, y con el fin de que se pueda ver de un pantallazo la gama de acciones que hemos desarrollado en la presente sección y que fue recolectada de las respuestas de nuestros entrevistados y entrevistadas, les presentamos a continuación la tabla 2:

Tabla 2

INTERRELACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN UN DÍA TÍPICO: Lo más mencionado por ellos							
Acciones:	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
Desayuno juntos	10	11	21	4	4	13	21
Comida juntos	9	9	18	5	6	7	18
Almuerzo juntos	7	5	12	4	0	8	12
Pasando tiempo juntos	7	5	12	0	3	9	12
Atender a los hijos	3	6	9	2	2	5	9
Deporte	5	3	8	1	2	5	8
Llevar al colegio	4	2	6	2	1	3	6
Llamadas de trabajo a casa	1	5	6	1	3	2	6
Hacer las loncheras	2	3	5	1	1	3	5
Recojo hijos	1	4	5	2	0	3	5
Trabajo llevado a la casa	3	2	5	1	2	2	5
Preparar el desayuno	0	3	3	1	0	2	3
Interactuar con hijos	1	1	2	0	1	1	2
Llevar al trabajo	2	0	2	1	0	1	2
Apoyo tareas escolares	1	1	2	1	0	1	2
Recojo esposa	1	0	1	1	0	0	1
Hacer las camas, limpiar	1	0	1	1	0	0	1
Lavar, planchar	0	1	1	1	0	0	1
Tender	1	0	1	1	0	0	1
Cocinar	0	1	1	1	0	0	1

4.3 Sobre las prácticas en la realización del trabajo familiar o doméstico y de cuidados

4.3.1 Las tareas domésticas y el servicio de terceros

Los servicios domésticos brindados por terceros están presentes de una forma significativa en la práctica cotidiana de la vida familiar de las personas que hemos entrevistado. Se podría decir que las parejas de nuestra muestra son demandantes activos de dichos servicios.

Las actividades domésticas en las cuales se usa en mayor grado el servicio de terceros son las culinarias, cuidado de ropa y de aseo de vivienda. Si bien hay

una participación protagónica del servicio de terceros en todas ellas, percibimos que estas son monitoreadas o supervisadas por las mujeres. Los resultados de la encuesta nacional del uso del tiempo pensamos que validan nuestra percepción.

- **Actividades culinarias**

En términos relativos es la actividad en la que más se usa el servicio de terceros. Hay una pequeña participación protagónica de la mujer y aún más pequeña del varón, como se puede apreciar en la tabla 3:

Tabla 3

Actividades Culinarias	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
Terceros	12	12	24	4	6	14	24
Esposa	2	1	3	2	0	1	3
Esposo	0	1	1	0	0	1	1
	14	14	28	6	6	16	28

Según la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 94.5% y los hombres 68.5% (INEI 2011c: 34).

- **Cuidado y la confección de ropa**

Esta es la segunda actividad en la cual se usa el servicio de terceros, en segundo término aparece “la esposa más terceros” y más abajo “los dos”, como se puede apreciar en la tabla 4:

Tabla 4

Cuidado de ropa	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
terceros	10	10	20	4	6	10	20
Esposa más terceros	2	3	5	0	0	5	5
Los dos	1	1	2	2	0	0	2
	13	14	27	6	6	15	27

En la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 96.7% y los hombres 84.2% (INEI 2011c: 40).

- **Aseo de la vivienda**

En esta actividad también predomina el uso del servicio de terceros, en segundo lugar “la esposa más terceros” y luego “el esposo”, “todos” y “los dos”, como se puede apreciar en la tabla 5:

Tabla 5

Aseo de vivienda	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
terceros	8	9	17	2	3	12	17
Esposa más terceros	3	2	5	0	3	2	5
Esposo	1	1	2	1	0	1	2
Todos	0	2	2	1	0	1	2
Los dos	1	0	1	1	0	0	1
Los dos más terceros	1	0	1	1	0	0	1
	13	14	27	5	6	16	27

En la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 97.5% y los hombres 89.6% (INEI 2011c: 37).

Las actividades antes mencionadas al estar asociadas en forma clásica al ámbito de la mujer, se suele sostener que en estos casos, el uso del servicio de terceros es una solución para el doble trabajo femenino. Por tal razón, consideramos interesante compartir los casos en los que el servicio de terceros no es mencionado como protagónico, o si bien se menciona, también se puede apreciar una participación de la esposa o del esposo

- **Actividades culinarias**

Sí, me ayudo con terceros pero estoy supervisando... (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

Yo cocino, ah, para empezar casi nunca hemos tenido empleada... (Salomé, base 5, profesional, clase media)

... este yo cocino para mí y para mi hija, y algún complemento mío [...], con mi esposo en la noche completa lo que es para la lonchera y si queda algo [...] para que él se lleve en la lonchera a su trabajo... (Alejandra, base 3, profesional, clase media)

Mi empleada, me apoyo mucho más en ella, pero cuando no, si me ha tocado un lapso cuando no tengo ninguna empleada y sí lo tengo que hacer. (Viviana, base 4, profesional, clase media)

Como se puede apreciar, a pesar de que hemos tratado de escoger expresamente casos en los que no se mencionara exclusivamente a los servicios de terceros, la participación de terceros inclusive en esos casos siempre está presente, salvo en el caso de Salomé.

- **Cuidado y la confección de ropa**

A sí, eso lo hace la chica, pero el cuidado de la ropa sí lo hago, yo separo, me encargo si falta algo, si hay algo que zurcir, yo me encargo de eso. (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

Claro la lavadora lava, no yo, pero mi esposo ayuda a tender la ropa, o sea si yo no tengo tiempo él la tiende. (Salomé, base 5, profesional, clase media)

... bueno es la lavadora, tengo lavadora secadora, este planchar, básicamente la señora plancha las camisas... (Alejandra, base 3, profesional, clase media)

... bueno, yo lavo la ropa, tengo las ropas en la lavadora, selecciono y las tiendo, la empleada las recoge y las plancha yyy nada más. (Claudia, base 3, profesional, clase media)

... yo la hago, eso sí, una vez que escojo la ropa y la meto a la lavadora, mi suegra sabe, la señora sabe que nadie podía agarrar la ropa, es manía mía, no sé qué, yo, tengo la forma de cómo organizar la ropa y acá con la lavadora y como tenderla, ya no plancho, cuando estaba la señora la planchaba ella. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

En estos casos, al igual que el caso anterior, podemos apreciar que si bien nuestras entrevistadas mencionan cierto rol protagónico en la realización de la actividad, también cuentan con un apoyo de terceros. Nuevamente la excepción es el caso de Salomé que se apoya en su esposo Edgardo.

- **Aseo de la vivienda**

... todos, ah porque mis hijos hacen sus habitaciones y nosotros también, a veces Victor, a veces yo. (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

... mi esposo ayuda a limpiar, en la parte de sala comedor él era el experto de la franela. (Salomé, base 5, profesional, clase media)

... este, yo barro cada dos días, pero tengo una señora, que viene una vez a la semana que me limpia todo el departamento... (Alejandra, base 3, profesional, clase media)

... entre mi esposo y yo, en un día el, en un día yo, en la tarde cuando llegamos a la casa es una barrida de la casa, pero realmente durante el día mi suegra me ayuda mucho... (Sandra, base 3, profesional, clase media)

... sí, soy súper maniática, si la hacen las chicas estoy viendo o metiendo la mano y todos los días. (Viviana, base 4, profesional, clase media)

Al igual que el caso de las otras dos actividades domésticas clásicas antes mencionadas, en esta actividad nuevamente encontramos el apoyo de terceros a nuestras entrevistadas que mencionan un rol protagónico en la actividad, siendo Salomé y su esposo Edgardo otra vez la excepción.

En la actividad de “reparaciones y mantenimiento de la vivienda”, el uso del servicios de terceros en las respuestas a nuestras entrevistas es un poco menor que en las tres actividades mencionadas anteriormente. Pensamos que esta situación se debe a que las tres primeras tienen un requerimiento más frecuente que esta cuarta actividad.

Algo que además se debe resaltar, es que las personas que se mencionan como encargadas de esta actividad son en algunas familias las mujeres solas y más terceros y en otras los varones más terceros, no se aprecia una hegemonía muy clara de género. Veamos a continuación la tabla 6:

Tabla 6

Reparaciones vivienda	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
terceros	5	3	8	0	1	7	8
Esposa	3	2	5	0	3	2	5
Esposo más terceros	3	2	5	1	0	4	5
Esposo	2	2	4	3	0	1	4
Los dos	0	2	2	0	1	1	2
Los dos más terceros	1	1	2	2	0	0	2
Esposa más terceros	0	1	1	0	1	0	1
	14	13	27	6	6	15	27

En la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 5.6% y los hombres 20.7% (INEI 2011c: 43). Como se puede apreciar, en este caso dichos datos no muestran una concordancia con los hallazgos en nuestra muestra. Consideramos que esto tiene que ver con las características propias de nuestros entrevistados y entrevistadas y el tamaño de nuestra muestra.

*Reparaciones y mantenimientos de la vivienda, eso sí lo hago yo.
(Edgardo, base 5, profesional, clase media)*

... si son cosas simples como arreglar un foco o algo que se malogró es simple lo hago yo, si es algo más complicado es un tercero definitivamente... (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

... yo me encargo a veces los fines de semana cuando hay algo que mantener, o sino llamo a alguien si yo no puedo... (Ignacio, base 4, profesional, clase media)

*Reparaciones y mantenimiento de la vivienda, eee, lo hago yo.
(Carla, base 3, superior no universitaria)*

Sobre el tema de los servicios domésticos, quisiéramos mencionar que Arlie Rusell Hochschild, señala, que cada vez más hay una mayor expansión en la

oferta de servicios que antes estaban dentro de la vida familiar y el trabajo doméstico no remunerado. Ella menciona, que se puede encontrar ofertas de servicios tales como: planificación de fiestas, decoración navideña, selección de regalos personales, reclamos por cargos indebidos en las tarjetas de crédito y otros por el estilo. Todo esto denota la falta de tiempo de las personas para atender sus necesidades personales (2008: 58).

Si bien en nuestra encuesta no hicimos preguntas sobre los servicios que menciona Hoschild, sí pensamos que algunos de los servicios que ella menciona se pueden estar ofreciendo en el mercado limeño. Además, teniendo en cuenta la creatividad que han demostrado tener los emprendedores locales, podrían existir ofertas más creativas que las mencionadas por Hoschild en su libro.

Sin embargo, consideramos que lo relevante y real es que sí existe un mercado de servicios de terceros que atiende estas actividades domésticas y que cada vez es más usado por las familias que pueden solventar estos gastos, como es el caso de las personas de nuestra muestra.

4.3.2 Las tareas de cuidado

Dentro de las tareas de cuidado que consideramos en nuestra relación de preguntas, la que obtuvo más respuestas relacionadas con el uso de servicios de terceros fue la del “cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes”. A pesar de ello, fue menor en términos relativos que las relacionadas con las actividades domésticas clásicas antes mencionadas.

Como se puede apreciar en la tabla 7, en dichas respuestas pudimos apreciar un liderazgo para la participación de las mujeres pero en segundo lugar muy cerca la participación de ambos mujer y varón, en tercer lugar la esposa más terceros y en cuarto lugar los dos más terceros. Al parecer comienza a evidenciarse cierto involucramiento del varón en estas actividades.

Tabla 7

Cuidado hijos	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
Esposa	5	4	9	4	0	5	9
Los dos	5	3	8	2	4	2	8
Esposa más terceros	0	4	4	0	1	3	4
Los dos más terceros	2	2	4	0	1	3	4
terceros	2	0	2	0	0	2	2
Esposo	0	1	1	0	0	1	1
	14	14	28	6	6	16	28

Según la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 56.4% y los hombres 44.4% (INEI 2011c: 45). Consideramos que ambos resultados tienen relativa concordancia.

En el caso de Carola y Andrea el liderazgo del tema lo llevan mayoritariamente ellas:

... el 95 % lo hice yo, mi esposo bien atento es cierto, pero, pero como que la mamá lo tenía que hacer, tenía que partirme entre el trabajo y hacerlo. (Carola, base 5, profesional, clase media)

Cuidado de los bebés, usualmente soy yo en un 99%, las chicas son más pegadas a mí, ellas me piden todo a mí, me piden llevarlas traerlas, cuando no puedo por el trabajo, a veces me ayuda a llevarlas o recogerlas. (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

Según lo que relatan Viviana y Carla en su caso la actividad la manejan entre ambos papá y mamá:

Cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes, sí, siempre constante los dos. (Viviana, base 4, profesional, clase media)

Cuidado bebe niños, los dos. (Carla, base 3, superior no universitaria)

En los casos de Claudia y Carmela se puede apreciar el liderazgo de ellas con el apoyo de terceros:

Cuidados de bebés, niños, niñas, adolescentes, bueno, a mis hijos los veo yo cuando yo estoy, cuando yo no estoy que es cuando trabajo de lunes a viernes, entonces mi mamá con la empleada, pero siempre con mi mamá. (Claudia, base 3, profesional, clase media);

Cuidados de bebés, niños, niñas, adolescentes, estee los dos en el tiempo que estamos libres. Pero en la semana sí definitivamente mi esposo su trabajo es demasiado, yo le cuento, mira la bebe esto, ahora si hay una cita en colegio vamos, apoya pero él no es el encargado, el encargado soy yo con la señorita, ella me ayuda y mi cuñada que también está aquí. (Carmela, base 3, profesional, clase media)

En lo que se refiere a la actividad del “cuidado de miembros del hogar enfermos” la mayor parte de las respuestas están divididas entre “los dos” y la “esposa”. Digamos que en este caso la actividad tiende a estar compartida, aunque con presencia importante aún de la mujer, como se puede apreciar en la tabla 8:

Tabla 8

Cuidado miembros de hogar enfermos	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
Los dos	6	5	11	3	4	4	11
Esposa	4	6	10	3	1	6	10
Los dos más terceros	1	1	2	0	0	2	2
Esposa más terceros	1	0	1	0	0	1	1
Todos	0	1	1	0	1	0	1
	12	13	25	6	6	13	25

Según la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 16.8% y los hombres 9.8% (INEI 2011c: 48). En este caso sí hay una relativa concordancia entre la encuesta del uso del tiempo y nuestra investigación, ya que si bien la participación de los dos es importante (lo cual implica un involucramiento del varón), la participación general de la mujer aún es mayor.

Ah, nosotros nos encargamos, los dos. (Lucero, base 5, superior no universitaria, clase media)

Los dos somos, porque cuando mi hijo se enferma los dos estamos al lado de él y hay momentos en que uno está tan cansado que el otro lo está mirando y al revés, eso sí. (Rebeca, base 4, profesional, clase media)

Cuidado de miembros del hogar enfermos, yo. (Salomé, base 5, profesional, clase media)

No, yo, yo soy la que veo a mis hijos, si tengo que trabajar se quedan con mi mamá y llamo a un pediatra a domicilio, porque mi mamá no los saca, se quedan en su casa. (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Las otras actividades de cuidado que habíamos seleccionado en nuestra relación preguntas eran: “cuidado de huertos y mascotas”, “cuidado de familiares con dificultades físicas y enfermedades permanentes” y “voluntariado”. En estos tres casos las respuestas que recibimos de “no aplica”

fueron frecuentes. Por tal razón, pensamos que los pocos resultados que obtuvimos sobre estas dos actividades no son relevantes. A manera de referencia, mencionaremos las participaciones que el INEI publica en la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional: a) “cuidado de huertos y mascotas”, población rural 66.8% y urbana 22.1%, mujeres 37.7% y hombres 28.2% (2011c: 57), b) “cuidado de familiares con dificultades físicas y enfermedades permanentes”, población rural 0.9% y urbana 2%, mujeres 2.3% y hombres 1.1% (2011c: 59), y c) “voluntariado”, población rural 20.7% y urbana 7.6%, mujeres 10.1% y hombres 11.5% (2011c: 76). Quizás en estas cifras podemos encontrar una explicación a la información que recogimos, por ejemplo los ítems “a” y “c” son más relevantes en el caso rural que en el caso urbano (nuestra muestra es del área urbana) y en el caso del ítem “b” el tamaño porcentual de la participación es realmente muy pequeño.

Como hemos podido apreciar en el caso de nuestra muestra, el uso del servicio de terceros para las labores de cuidados no tiene un rol protagónico como el que se aprecia en las labores domésticas clásicas. Pensamos que, la razón de esta situación podría tener que ver con lo que Arlie Russell Hochschild denomina “la frontera de la mercancía”; como comentamos en un capítulo anterior, esta “frontera de la mercancía” se define como el límite entre los servicios que se pueden contratar y los que no se deberían contratar desde el punto de vista cultural (2008: 57-62). Consideramos que esta es una de las razones válidas por las cuales las madres y los padres encuestados, retienen para ellas y ellos la preocupación y supervisión principal del cuidado de sus hijos e hijas y no la trasladan totalmente a terceros.

4.3.3 Las compras del hogar

Las respuestas para definir los principales responsables de esta actividad están relacionadas con “la esposa”, “el esposo” y “los dos”, en ese orden. Es decir, pareciera que hubiera cierta tendencia hacia la mayor participación de ambos sin distinción de género, como se puede apreciar en la tabla 9:

Tabla 9

Compras del hogar	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
Esposa	8	7	15	6	3	6	15
Esposo	4	4	8	0	2	6	8
Los dos	2	3	5	0	1	4	5
	14	14	28	6	6	16	28

En la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 84.9% y los hombres 74.6% (INEI 2011c: 51). En este caso también nos parece que ambos resultados tienen relativa concordancia.

Teniendo en cuenta que varias respuestas fueron bastantes precisas o breves, citaremos algunas que nos brindaron un poco más de información analizable.

Pueden haber casos como:

- El de Federico que identifica claramente a su esposa como la responsable de esta actividad:

Compras del hogar, yo creo que mi esposa casi 100% hasta mi ropa. No me gusta ir a un centro comercial... (Federico, base 4, profesional, clase media)

- Rebeca que identifica a su esposo como el responsable de la actividad, pero ella cubre lo que a él se le pasa:

Compras del hogar, a mi esposo le apasiona ir a comprar jeje. Pero yo soy la que hace las compras que él no hizo, ¿me entiendes?, pero todo lo que es artículo de limpieza, se olvida, él es comida. (Rebeca, base 4, profesional, clase media).

- Juan Ramón reconoce que es su esposa la que maneja esta responsabilidad, pero dice que la razón por la cual él no las hace es para evitar recibir críticas:

Compras del hogar, esto lo básico es mi esposa y digo mi esposa no porque a mí no me guste, a mí me puede gustar, pero lo que pasa es que traigo lo que ella no está de acuerdo y como si no lo hubiera comprado, entonces básicamente es. (Juan Ramón, base 4, profesional, clase media)

- José lo ve como un momento de compartir con la familia dada las características de entretenimiento que ofrecen los centros comerciales de hoy:

Compras del hogar, normalmente lo hacemos los dos y llevamos a los bebés siempre, le dedicamos o un sábado o un domingo a hacer las compras [...]. Claro aparte que les encanta porque mi hija me dice vamos, vamos porque le gusta estar viendo, porque a veces hay shows en los mismos supermercados, ... (José, base 3, profesional, clase media)

- Silvana nos cuenta que en su caso, su esposo es el responsable de la actividad por la flexibilidad de su horario, porque le gusta y además tiene habilidad para ello:

Compras del hogar, ahí sí tengo que reconocer que mi esposito es mejor que yo, le gusta, y normalmente lo hacíamos el fin de semana, y ni si quiera el sábado porque nos quedaba chico [...], él me decía mejor yo voy a comprar porque como él tiene su empresa sus horarios son súper libres. Entonces, martes por la

mañana se va con la nana, la bebe que siempre la llevamos a Wong y va y compra [...], ahora yo ya estoy más tranquila, pero al comienzo me sentía como pucha que roche, como vas a estar haciendo tu solo y yo me siento recontra fresca. No me importa y a mí me gusta, lo sé hacer, lo puedo hacer, no es que tú lo haces, yo sé que no puedes. Entonces, si se puede en la hora de almuerzo o si yo veo que algún día me puedo escapar de la oficina un poquito antes de las 6, entonces coordinamos, nos encontramos en Wong lleva a la bebe, y llegamos juntos, pero por lo general es él y que veo que lo hace muy bien. Hasta que yo tengo tiempo libre, por ejemplo ahora en vacaciones, oye acuérdate el arroz este, este está más barato, me pasa la voz de las ofertas, ¿no?, es un éxito, yo en ese lado me encanta. (Silvana, base 3, profesional, clase media)

Por otro lado, hay casos en que se hace una división de la gestión de compras en función del valor de ellas. Es decir, por ejemplo, pueden no tener límites en cuanto a gastos pequeños, pero en cuanto a gastos grandes si pueden requerir de la participación de los dos o de una persona en específico.

Compras del hogar, lo que es lo rutinario el 95% quien lo hace soy yo, ya hay cosas puntuales que si ya, si me dices que marca de algunas cosas, ya no. Pero en cuanto a compras más altas yo sí le dejo que ella decida, porque vamos juntos pero ella decide por ejemplo una. Pero sí en el tema de las compras por ejemplo de un televisor, una cocina, una refrigeradora, mas pesa la decisión de ella, aunque lo vemos juntos, lo vemos juntos, no hay en estas cosas que individualmente alguien se dispare... (Andrés, base 4, profesional, clase media)

Ella por ejemplo propone algo, yo tengo la última palabra en el gasto grande. Como yo a veces digo nos compramos este televisor y punto, jaja, pero eso sí, ese tipo de compras yo las decido, en lo que es la comida del día a día sí es mi esposa. (Humberto, base 3, profesional, clase media)

4.3.4 La gerencia y organización del hogar

Las respuestas que obtuvimos para definir los principales responsables de esta actividad están relacionadas con “la esposa” y “los dos”. En primer lugar “la esposa”, luego viene “el esposo”, en ese orden. En los casos en que se tocó el

tema de las Finanzas, el resultado tenía cierta similitud. Es decir en este caso pareciera también que hubiera una tendencia más participativa y sin distinción de género y que la asignación de la responsabilidad estuviera más ligada a las habilidades o cualidades de cada uno. Como se puede apreciar en la tabla 10:

Tabla 10

Gerencia del hogar	Hombre	Mujer	Total	Base 5	Base 4	Base 3	Total
Esposa	3	4	7	0	2	5	7
Los dos	5	2	7	2	1	4	7
Esposo	2	2	4	0	0	4	4
Los dos y finanzas los dos	1	2	3	2	1	0	3
Esposa más finanzas	1	1	2	0	2	0	2
Los dos y finanzas esposo	1	1	2	0	0	2	2
Los dos cosas chicas esposa	1	1	2	2	0	0	2
Cosas chicas esposa grande los dos	0	1	1	0	0	1	1
	14	14	28	6	6	16	28

En la encuesta nacional del uso del tiempo 2010 a nivel nacional, la participación de las mujeres en esta actividad es de 78.5% y los hombres 76.7% (INEI 2011c: 54). Otro caso en el que a nuestro juicio ambos resultados tienen relativa concordancia.

Hemos encontrado casos en la que la responsable de la actividad es la esposa:

Gerencia y organización del hogar, a pesar de todo es mi esposa [...]. La administración financiera digamos, mi esposa es la que se encarga, tiene buen, metódica y buena y la que mejor lo hace ¿no? (Hugo, base 4, profesional, clase media)

Gerencia y organización del hogar, estee, más que todo creo que ahí prima la opinión de ella, ¿no?, creo que ella es la que está más al mando de eso, pero donde ella opina yo trato de no cruzar... (Andrés, base 4, profesional, clase media)

Sin embargo hay casos en los que la responsabilidad recae en el esposo:

Gerencia y organización del hogar, yo creo que mi esposo acá interviene más, es más estructurado, más organizado... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

Gerencia y organización del hogar, también lo veo yo, yo soy el que veo en verdad la economía de la casa, aunque hay varias personas que dicen que no, que las mujeres administran mejor que los hombres, ¿no lo sé?, ¿haberle dado la administración de la economía de la casa a mi esposa? Será porque al principio decidimos que yo la manejará, ¿no?, o sea dijimos bueno yo soy el que estudió administración, bueno yo la manejaré, esteee yyy, y yo la manejo en realidad, yo la manejo, obviamente todo lo consulto con ella, esteee. Obviamente la mantengo al tanto, no tenemos esto, no tenemos lo otro, hay momentos en que si no le digo cuanto hay, pero no es que, no es que tampoco sea tacaño, ni sea duro o si ella pide algo también lo veo y lo vemos juntos, ¿no?, pero el tema del dinero lo manejo yo, lo manejo yo. (Nicolás, base 3, profesional, clase media)

En otros casos la responsabilidad es de ambos:

Gerencia y organización del hogar, está repartida creo en los dos, está repartida entre los dos, eee no solo creo que soy un proveedor sino también apporto en la realización de las tareas [...]. Sí, sí las tomamos entre los dos, lo que es gasto menudos, corrientes, rutinarios, establecidos, y simplemente mi esposa tiene la misma tarjeta que yo tengo, y paga de ese fondo, después tarjeta de crédito o débito. Cuando es gastos mayores sí los conversamos y comúnmente tomamos una decisión. (Víctor base 5, profesional, clase media)

Gerencia y organización del hogar, está más o menos compartido [...]. Sí o sea, hemos crecido en este hogar que tiene 24 años, siempre procurando que las decisiones sean colegiadas, desde pequeñas cosas hasta el color de pintura de una pared de un cuarto, nos sentamos, nos juntamos. (Paolo, base 5, profesional, clase media)

Hay algunos casos en los que el liderazgo parece tenerlo alguna persona, pero no es total, hay ciertas responsabilidades que se comparten o son del otro miembro de la pareja:

Gerencia y organización del hogar, soy yo. En el sentido de que generalmente el que apaga los incendios el que agarra la papa caliente soy yo. Mi esposa no es tanto para resolver situaciones complicadas, hemos tenido varios momentos financieros difíciles [...], pero sí es muy buena para organizar para mantener la casa bien, para organizar actividades, es buena, para eso sí es buena ella, paseos por ejemplo, ella los organiza perfecto y cosas por el estilo. Pero en lo complicado en lo duro sí me encargo yo, no sé si mi esposa habrá dicho eso pero jeje. (Humberto, base 3, profesional, clase media)

Gerencia y organización del hogar, ahí básicamente soy yo, yo soy la que dice que vamos a comer, que vamos a hacer, todo, mi esposo me ayuda en lo que puede [...]. Las cosas más grandes las tomamos los dos, las tomamos los dos, quien lleva los, bueno los dos ganamos nuestra plata y sabemos para qué es, básicamente yo tengo que pagar todas las deudas, las deudas de lo que tengamos, casa está en mi cuenta, salió a mi nombre, la sacamos a mi nombre, está a nombre de los dos pero a mí es a quien me descuentan, entonces la que se queda sin nada soy yo, ya después ataco su sueldo. (Carmela, base 3, profesional, clase media)

4.3.5 ¿Cómo se hace la división de tareas?

Después de haber preguntado a nuestros entrevistados acerca de cuáles eran sus prácticas en las actividades domésticas y de cuidado, le preguntamos además ¿cómo habían llegado a ellas?, ¿si había habido algún proceso?

Con el día a día, con los años, conociéndonos

Las respuestas fueron diversas, pero pensamos que el subtítulo que acabamos de poner como encabezado puede englobar todos los comentarios. El día a día, los años hacen que las personas se conozcan. Es la interacción cotidiana, tan diversa y múltiple, lo que hace que las parejas se vayan poco a poco conociendo, descubran sus habilidades, fortalezas, es decir, lo que manejan mejor. Es ese “vivir juntos”, donde se conoce mejor y más profundamente a las personas y donde se aprende o se decide a convivir con ellas.

- a) Aprendiendo a conversar o discutir sin imponer puntos de vista:

No, con los años y con peleas, ¿no?, con conversaciones, hemos ido madurando. Tú sabes que un matrimonio joven tiene mucho que aprender, hemos ido madurando aprendiendo a conversar, hemos ido a retiros, aprendiendo a pelear, a discutir, no tratar de imponer el punto de vista, y con el tiempo se ha logrado eso, ¿no? y con la decisión, la decisión de ambos. (Víctor base 5, profesional, clase media)

- b) Haciendo la división del trabajo doméstico de acuerdo a las habilidades o las fortalezas, o las cosas que se manejan mejor, o lo que más les pueda gustar a cada uno. Todas esas características demandan conocimiento y comprensión de la otra persona, algo que solo lo da la interacción cotidiana y los afectos que se desarrollan dentro de la misma. En nuestra apreciación, es un proceso continuo de interacción mutua.

Eso digamos surge, porque primero las habilidades que tiene cada uno, y no es que sea una cosa de obligación, sino por ejemplo ella cocina y yo no sé cocinar, obviamente es ella es la que va a cocinar, sí yo me gusta limpiar la casa, me gusta pasar la franela, me gusta que se vea ordenado, entonces yo lo hago porque me gusta que se haga bien, o me gusta cuidar las plantas, me gusta regar las plantas lo hago yo, ella no se mete, lo hago yo, pero eso porque yo lo quiero hacer, no porque sea una obligación. Entonces, en la mayoría de los casos las cosas se han ido repartiendo de acuerdo a lo que a cada uno le gusta, o lo que cada uno tiene la habilidad para hacerlo. Por ejemplo, a mí ponme a planchar y de repente hasta quemo la ropa, pero a mí, ella no le gusta planchar, pero sin embargo, lo hace, porque yo no lo puedo hacer, porque la idea es, bueno de poderlo hacer lo puedo, porque uno puede hacer todo, pero es más difícil para mí, ella ha tomado esa función. (Edgardo, base 5, profesional, clase media).

Yo creo que ha sido natural, no es que hayamos dicho ya ahora tu rol es este, sino con la interacción hemos ido viendo. Cada uno tiene ciertas habilidades que se yo, y en el tema de, claro allá en la parte de gerencia y dirección del hogar si bien yo estoy pensando más en los gastos en los pagos yo no sé. Pero si hablamos de la bebe ahí sí entro a tallar yo, yo le indico a nuestra colaboradora y ahí mi esposo no se mete mucho. Esto, pero es natural, estoy saliendo y de hecho él es mucho más estructurado, mas organizado y más responsable en esas cosas, yo en los

gastos me disparo y más aún en las cosas de la bebe por ejemplo a veces me dice ya madrecita, ¿no?, pero es natural, yo creo que es natural. (Silvana, base 3, profesional, clase media).

Aaaa, ee, por ejemplo, eso que te decía el mantenimiento del hogar o reparaciones, yo puedo cambiar un foco, puedo desentornillar algo porque, mi esposo no lo hace, o tranzar con maestros, en todos estos años, nosotros vamos a cumplir 25 años de casados, sabemos que cosas manejamos mejor. Mi esposo puede hacer un desayuno el domingo, con huevos revueltos, se esmera todo pone el desayuno todo bien, pero cocinar nada, parrilla sí, pero cocinar un guiso un arroz no le sale, entonces no se mete y yo no le exijo, yo asumo la responsabilidad tranquilamente, no hay una discusión entre estas cosas [...]. Pero estoy, en la convivencia, cada uno se ha dado cuenta cuáles son sus habilidades, sus fortalezas y ahí nos, cada uno lleva sus, inclusive económicamente como ambos trabajamos, eso sí, lo separamos tú encargas de pagar a la empleada y de hacer las compras y tú te encargas de pagar agua, luz y así, ¿no? (Carola, base 5, profesional, clase media)

Creo que conforme hemos ido conociéndonos más, y nos hemos dado cuenta de que le gusta uno del otro, que le gusta hacer, o que más pendiente está. Entonces, uno se va poniendo pendiente de las cosas que le falta y las cosas que complementarnos entre los dos, digamos que entre la comunicación, las conversaciones del día a día... (Viviana, base 4, profesional, clase media)

Yo creo que fluyendo en el camino, en el camino en el que nos hemos ido formando desde que estamos casados. Ha habido diferentes etapas y hemos ido creciendo y acomodando de acuerdo a como hemos visto que se deben hacer las cosas. Entonces, mi esposo definitivamente sabe que hay cosas que yo hago mejor y que debo controlarlas yo y las que él hace mejor definitivamente él las debe controlar. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

Golpe avisa, así fue, al inicio. Yo le decía a mi esposa mi sueldo, pero por ejemplo la parte económica la parte más delicada, pero me di cuenta que no es ella buena para la distribución de gastos, o sea, si es buena para la distribución, pero no es rigurosa en el valorar cada sol que gasta, siempre tiene hasta mañana, yo siempre le digo sostenibilidad, que el sol que gastas no te falte mañana. Por ejemplo, la parte financiera sí yo la superviso, así antes la dejaba, ahora no, veo cómo es, ¿vas a gastar?, y yo por ejemplo yo me encargo de eso. La parte de la casa creo que mi esposa es la mejor en el cuidado del hogar. Me ha pasado por ejemplo, que yo por colaborador he tendido la cama de nosotros, bien bonito, bien esforzado, viene mi esposa y porque la he tendido un poco doblada, no, así no me gusta, la ha destendido, todo así, me costó una lágrima, pero pucha lo hice con amor

¿no?. Entonces, hemos aprendido con el transcurso de los años, ya tenemos 8 años de casados, vamos a cumplir 8 años de casados ahorita, y sabemos para qué es bueno uno y para qué es el otro, sin planificarlo honestamente. Hemos ido con los años descubriendo cada uno en el proceso de conocernos y ahora ya, y ahorita ya cual es el terreno de cada uno. (Humberto, base 3, profesional, clase media)

Aaaaa, lo que pasa, es que yo soy mucho más ordenada que mi esposo. Entonces, él siempre para a la volada, entonces, necesita a alguien que le vaya atrás y le vaya diciendo, porque si no, todo se olvida, entonces, hay que estar atrás de él, así como la mamá, jajaja... (Carla, base 3, superior no universitaria)

- c) Como todo proceso, estos procesos de interacción mutua y continua están sujetos a los cambios del entorno. Estos cambios del entorno pueden ser motivados por viajes, enfermedades, nacimientos o cualquier otra clase de situaciones nuevas. En estos procesos de adaptación a los cambios, las prácticas se pueden ajustar, adaptar o cambiar de acuerdo con las necesidades familiares de las parejas.

Claro con el día a día, creo, porque si bien hace dos meses y medio que no almorzamos en la casa porque nos vamos al local, entonces él tiene que pasar y darle de comer a la perra, cosa que nunca hacía, cuando llegábamos a almorzar a la casa yo cocinaba y yo le daba a comer a la perra, era parte de, si algún cambio se da y se da. Es como la época que yo me fui mes y pico a Europa, y el manejó toda la casa, claro que ahí sí con empleada, pero él compraba, la chica decía que se va a cocinar y él compraba todo, él cuidaba hijos y todo. Igual cuando me enfermé, ¿no?, nueve meses en los que él se preocupó más de mí y mis hijos más de la casa, bueno y eran 22 y 18 años, o sea yo estaba en la clínica y ellos iban y compraban, mi esposo estaba conmigo en el hospital iba y pagaba y la muchacha cocinaba, o sea, en ese día se te hace la responsabilidad. (Salomé, base 5, profesional, clase media)

Bueno, al inicio como te decía, traíamos como siempre nuestras formas cada uno, haciendo nuestras formas y acomodándonos unos a otros. Después, teniendo en cuenta que, ¿no?, que hay que conversar, organizarnos, ponernos de acuerdo, de vivir, digamos, de convivir, y bueno, después que pasa eso, cada cierto tiempo nos volvemos a juntar y no sé, mejorar algunas cosas,

ampliar algunas cosas, porque pasan cosas nuevas, y ver como las planteamos. (Diego, base 3, profesional, clase media)

No me acuerdo, como habrá sido, como fue hace tantos años que lo venimos haciendo, que ya por práctica. Esteeee, yo creo que a raíz del nacimiento del bebe que se hecho más, porque cuando nació es que yo no podía salir de la casa, estaba enclaustrada, por eso quien tenía que hacer las compras todo era mi esposo, pero de ahí se hizo una práctica, de ahí mi esposo se dedica a todo lo que es supermercado de la semana, se va a otro mercado a comprar la fruta, porque en el supermercado no le gusta la calidad de la fruta, se va a otro mercado, él se encarga de eso. El resto de tareas de verdad son más, se resuelven electrónicamente, entonces también ahí nos dividimos, ¿cómo?, simplemente ya, me dijo, yo me encargo de todas las transferencias de servicios, pero surgieron iniciativas, me encargo todo el tema del crédito hipotecario y también por la facilidad de los bancos, como tiene cuenta en el BCP todo lo asociado a ese Banco se encarga él, como yo tengo Continental, todo lo asociado al Continental me encargo yo, por ahí va más el tema. (Isabel, base 3, profesional, clase media)

- d) En este proceso de interacción continua, que por sus características de convivencia implicará relaciones más íntimas; consideramos que inevitablemente se presentará la necesidad de la aceptación del otro, de acomodarse a la otra persona.
- Esta forma de aceptación o adaptación puede darse en forma expresa, como en los siguientes casos:

Claro, yo creo que se ha dado en forma natural, cada uno actuado como es, o las costumbres que tiene, y hemos ido más bien tratando de aceptar la forma de ser de cada uno, ¿no? Como te digo alguien que piense, quiere y exige y el otro es el que pone y me imagino que al principio uno le pedía y el otro decía no, ¿no sé?, pronto integrando hasta no discutir por esos temas ya. (Juan Ramón, base 4, profesional, clase media)

Los hemos ido acomodando poco a poco. No ha habido una vez que nos sentáramos a decir tú haces esto o lo otro, pero creo que en el camino nos hemos ido acomodando y hemos una forma de trabajar. (Ignacio, base 4, profesional, clase media)

Yo un poco me he acomodado a lo que quería mi esposa, esteee, siempre tratando de que ella, si es que estoy de acuerdo, ¿no?,

que ella es la que diga cómo hacerlo y si para mí me parece que está bien. Yo siempre trato que ella decida las cosas. Por ejemplo ahora estamos con el tema de los colegios, yo estoy de acuerdo con algunos colegios y no estoy de acuerdo con otros colegios, entonces le dije vamos a verlos, entonces ella se desanimó, voy por ese lado, ¿no?, que ella plantea cosas, pero en el camino sí no me parecen la llevo para que no lo haga. (José, base 3, profesional, clase media)

Creo que, se ha ido acomodando, durante el matrimonio te vas acomodando, creo que mi esposa es más hábil en estas cosas que yo. Yo soy muy organizado en mi trabajo pero no sé cómo organizar la casa, yo creo que se va dando y algunas cosas conversando. (Federico, base 4, profesional, clase media)

- Pero también la aceptación o adaptación puede darse en una forma implícita, como los siguientes casos, que van desde hacer las cosas porque a alguno le gusta o por cuestiones de género:

No, bueno creo que surge, no es que yo me haya sentado con mi esposo y yo le haya dicho yo lo voy a hacer, solo se dan. Tuve a mis hijos y él sabe que yo solo le dejaría a mis hijos a mi mamá, entonces como yo soy la que me levanto temprano, yo los dejo, yo los recojo, yo hago todo, ahí pues jejejeje. Porque él no se levanta temprano, porque él es bien dormilón, es un trabajo independiente, bueno y como sé que al le gusta dormir y yo quiero que mis hijos estén con mi mamá, entonces no le digo nada y así hago como yo quiero [...]. Sí, nadie me las ha puesto. Porque yo soy así, me gusta hacer todo, y pienso que nadie lo va a hacer como yo. Entonces, yo lo hago todo y mi esposo está contento jejeje, porque duerme rico. (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Aaaa, porque mi esposo, una, acá hay cosas claras, mi esposo es muy machista y viene de una familia muy machista y yo también, entonces, la mujer se encarga de la cocina. En el tema económico sí siempre él y yo conversamos, siempre lo hemos hablado, un sueldo para las deudas y cuando ya el otro sueldo se queda y así, y así hemos quedado. Pero para que es una persona muy abierta, yo he escuchado a muchas amigas que están que no me suelta, ¡jamás!, yo no tengo problemas, ahí sí y sabemos cuánto gana el uno cuánto gana el otro, no hay ningún problema. (Carmela, base 3, profesional, clase media)

Por lo general los temas de la casa los ve mi esposa. Pero si hay algo que no está caminando intervengo, entonces ya mi esposa sabe cómo me gusta, entonces, ella se encarga de dar las pautas, si yo veo que está fallando, le digo no me gusta, ¿cómo está

esto?, ¿cómo esta lo otro?, o se lo digo directamente a las nanas, a las chicas, esteeeee y eso ya se ha amoldado en el tiempo. Nosotros tenemos casi 6 años de casados, esteeeee y ya pues en este tiempo, mi esposa ya me conoce, sabe lo que me gusta y que no, ¿no?, el orden, por lo menos que parezca [...]. No, no, no es que hicimos un plan, pero si está establecido, o sea gasfitería, mantenimiento de la casa es mi tema. (Jorge, base 3, profesional, clase media)

Creo porque el hecho de ser una mujer de la casa y la esposa y la mamá [...]. Porque ya es rutina, porque soy la mamá, porque soy la esposa, así es lo que yo siento siempre. (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

- e) En las reflexiones finales dos de nuestros entrevistados (que no son pareja entre sí) mencionan el tema de la distribución equitativa del trabajo. Edgardo considera que las labores caseras se deben compartir equitativamente y Andrea piensa que el rol debería ser equitativo pero para eso tiene que cambiar la mentalidad.

... y el compartir de las labores caseras, es decir equitativo, no puede cargársele más a uno que el otro [...] me parece que tiene que ser totalmente equitativo las labores caseras, si uno tiene que lavar los platos, el otro secará o que se yo, entonces, cosas de ese tipo... (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

... yo pienso que el rol siempre debería ser equitativo, ¿no?, eso es lo que yo pienso, y eso es bueno. Me parece muy interesante esto, porque tiene que cambiar mucho la mentalidad [...]. Ojalá que se dé con el tiempo, ¿no?, mucho es cambiar la forma en que inculcas a los chicos, porque de ahí viene todo,... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media)

- f) Finalmente, como un caso que particularmente nos llama la atención, queremos destacar la respuesta de Nicolás por lo que para el significa “ponernos en el pellejo de la otra persona”. Como se podrá apreciar, Nicolás se puso en el pellejo de la otra persona no solo como un concepto, sino en todo lo que pudo participar desde el embarazo hasta los primeros meses del nacimiento de su primer bebé:

No me acuerdo, no me acuerdo en verdad si cuando nos hemos mudado acá hemos dicho ya las cosas, o cuando nos hemos casado hemos dicho ya las cosas son así y nos hayamos planificado o así con tiempo, ¿no? Pero tampoco o sea estee, no ha habido dificultad para ponernos de acuerdo, yyy, no ha habido ningún tipo de problema. Lo que pasa, es que, bueno, creo que mi esposa y yo tenemos la ventaja de que los dos sabemos que la mejor forma de trabajar juntos es dándonos la mano y ponernos en el pellejo de la otra persona. Esteee y debo suponer que debe haber servido mucho nuestra formación de la casa, oseaaaa, el que mi madre me haya enseñado a hacer las labores domésticas de pequeño entonces, teee, me ha ayudado aaaaaa verla, y el simple hecho de haber vivido todo el embarazo con mi esposa, o sea el estar acá metido. No era que yo estaba acá sentado viendo televisión frente a mi esposa se preparaba para recibir a mi hija, esas cosas, ¿no? Entonces, juntos lavábamos, juntos cocinábamos, juntos hacíamos todo, porque estaba acá, y juntos me pasé los tres primeros meses, que obviamente son los más difíciles, los más difíciles al principio, ¿no?, que es adaptarse a la bebe recién nacida y todas las cosas, ¿no? Entonces, como que yo ya sabía lo difícil que es la labor de mi casa, ¿no?, o sea la labor de casa es tan, tan, tan o más difícil que trabajar en una oficina, o sea, porque acá terminas agotado físicamente, en lo otro puedes trabajar, depende del tipo de trabajo que tengas también, estee, pero acá no tienes descanso, no tienes vacaciones, no marcas tarjeta y se acabó, ¿no?, acá tu día termina cuando cierras tus ojos en tu cama, ¿no?, entonces un poco de sensibilidad y de saber cómo se siente ella estando acá todo el día, lo que hace que uno decida, bueno, dividámonos el trabajo, porque sería injusto que yo llegue de trabajar y le diga a mi esposa prepárame la comida, oye mi comida mañana, oye me planchas mi camisa. Hay cosas que sí, obviamente le digo a mi esposa, si no hay una camisa planchada, porque la señora no tuvo tiempo de planchar en la semana, le digo pláncame la camisa porque yo no quiero planchar, ¿no?, pero obviamente eso no significa que yo no hago otras cosas, ¿no? (Nicolás, base 3, profesional, clase media)

Producto de sus investigaciones en Francia, Marie-Agnès Barrère-Maurisson plantea un tipo de configuración de la división del trabajo doméstico en función del nivel de la carrera profesional de los miembros de la familia. Es decir, en las familias de parejas profesionales, la responsabilidad del trabajo doméstico le corresponderá a la persona cuya carrera sea de menor nivel, pudiendo

obviamente apoyarse con el servicio de terceros (1999: 51). Es decir, el poder o mayor autoridad dentro de la negociación explícita o implícita de la división sexual del trabajo entre las parejas, estaría basada en el “nivel” de sus carreras.

A pesar de que Barrère-Maurisson no lo expresa literalmente, a nuestro entender y como dirían los abogados usando un razonamiento “a contrario”; entenderíamos que en las parejas de profesionales en los cuales no se haya definido claramente una carrera de menor nivel, la división del trabajo doméstico debería tender a ser equitativa. En nuestra opinión, la “mayoría” de las parejas de nuestra muestra tiene las características que mencionamos en este segundo caso. Es decir, no se puede definir claramente que la carrera de alguno de ellos fuera de más nivel que la del otro. Cabe señalar, sin embargo, que esta homogeneidad es la que nosotros buscábamos al definir las características de nuestra muestra; porque según argumentábamos esta homogeneidad les sería de utilidad a las parejas para desarrollar una mayor empatía, racionalidad y equidad en los momentos en que tuvieran que tomar decisiones sobre la división sexual del trabajo en general.

En ese sentido y tal como lo mencionan nuestros entrevistados y entrevistadas, dentro de las principales razones acerca de cómo realizan la división del trabajo doméstico y de cuidados, está el conocimiento que llegan a tener el uno del otro y que es producto de la interacción que realizan en el día a día y con el correr de los años. Es este conocimiento mutuo, es el que los hace conocer sus fortalezas, habilidades y debilidades y en función de ellas definir sus prácticas domésticas y de cuidado.

A nuestro parecer, se busca una racionalidad para establecer la división sexual del trabajo y esta se encuentra en la interacción cotidiana de la pareja. Esta racionalidad basada en una interacción cotidiana, que es la que permite conocer las fortalezas o habilidades de cada uno de los miembros de la pareja para realizar algunas de las actividades domésticas o de cuidado. En este caso, al parecer el poder o autoridad de negociación lo estaría dando el conocimiento o el “saber hacer” o también “el no saber hacer”. Esto podría parecer un razonamiento justo, siempre y cuando no existan prácticas culturales, creencias, valores o intereses que predispongan este “saber hacer” o “no saber hacer”.

Por ejemplo, hay algunas tareas, tales como: la “gerencia del hogar”, “compras del hogar”, “reparaciones y mantenimiento de la vivienda” en las que se aprecia una participación interesante de “los dos” o indistintamente de uno o del otro. Lo cual nos podría decir que en nuestra muestra sus creencias en temas como el de la eficiencia, estarían haciendo funcionar en términos relativos ese poder de negociación basado en el “saber hacer”.

Sin embargo, en las tareas clásicas como las “culinarias”, “cuidado de ropa” y “aseo de la vivienda” si bien son efectuadas mayoritariamente por terceros, percibimos que el monitoreo o supervisión de ellas es efectuado mayormente por las mujeres. En este caso consideramos que las prácticas culturales son muy fuertes; y son estas prácticas culturales las que tienen el poder de negociación implícito. Pensamos también, que las mujeres pueden manejar estas actividades, porque con la anuencia implícita del varón contratan servicios de terceros suficientes. Es decir, a nuestro entender con esta

anuencia implícita, el varón de alguna manera u otra está reconociendo la cantidad de trabajo involucrado en estas actividades.

Un tema que nos parece especial es el del “cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes”, en el que si bien el liderazgo lo tiene la mujer, se aprecia cierto involucramiento del varón. A nuestro juicio, las mujeres son las que mantienen intencionalmente el liderazgo en esta actividad, por sus propios intereses, basados en su fuerte rol de maternidad. Concordamos además, con la opinión ya compartida de Touraine, en cuanto a que el poder de la relación con sus hijos es algo a lo que la mujer no renunciaría a pesar del involucramiento del varón en dicha actividad (2007: 139).

Por todo lo antes expuesto, pensamos que en el caso de nuestra muestra, más que poder aplicarse el tipo de configuración para la división del trabajo doméstico que menciona Barrère-Maurisson y que está en función del nivel de la carrera profesional de los miembros de la familia, se aplica un proceso basado en la interacción cotidiana en la que se mezclan una multiplicidad de factores, entre otros tales como: las creencias, los valores, los intereses, las prácticas culturales, etc.

De lo que no podemos estar seguros, es que esta interacción mutua cotidiana sea un proceso democrático como el que define Anne Phillips: “Cualquier decisión debería ser tomada por iguales. Las cosas que se han dado por supuestas como si estuvieran por la naturaleza deben ser decididas a través de una discusión abierta y el consentimiento mutuo” (1996: 111). La definición de Phillips nos parece bastante formal como para encajar en un proceso cotidiano y espontáneo que es el que pensamos se desarrolla en las familias en el día a

día. Sin embargo, hay algunos casos en los que hemos apreciado cambios en las prácticas domésticas y de cuidado que se originaron por cambios en el entorno familiar, por viajes, enfermedades, nacimientos, etc.; u otros casos, en los que ha habido la aceptación o adaptación de alguno de los miembros de la pareja como una concesión para la convivencia. Si bien en esos casos no nos imaginamos un proceso formal como el que plantea Phillips, sí pensamos que debe haber habido una disposición democrática de la pareja para resolver situaciones concretas.

4.3.6 Estar juntos, la familia, lo estamos haciendo bien, sin comentarios

En la parte final de nuestras entrevistas le dejábamos un espacio libre a nuestros entrevistados y entrevistadas para que pudieran hacer una reflexión. Libre, para que pudieran compartir de una manera espontánea alguna reflexión que les surgiera luego de haber respondido todas las preguntas de nuestra entrevista. Nos pareció interesante, como una curiosidad y si cabe la expresión en términos figurados: de conocer “el sabor” que les había dejado la entrevista.

Como es de imaginar, recibimos una variedad de respuestas. Por tal razón, compartiremos algunas que hemos podido agrupar por afinidad. Cabe señalar, que en esta parte también surgió el tema de la mujer que no deja de ser madre aunque trabaje, pero que no lo detallamos aquí porque consideramos que ya lo hemos desarrollado anteriormente.

- a) Sobre la importancia de hacer cosas juntos y pasar o disfrutar el tiempo juntos, el buen tiempo, calidad y cantidad de tiempo si fuera posible.

... en la situación que se vive actualmente es muy difícil [...] que toda la familia esté junta por lo menos para las tres comidas del día [...], y hacer la mayoría de cosas juntos [...], entonces yo diría que es una cosa que debería retomarse, en la medida de las posibilidades para que la familia crezca más unida, mas familia,... (Edgardo, base 5, profesional, clase media)

... y dedicarnos a nosotros [...] el tiempo corto que podamos tener compartirlo, porque esta vida es efímera, darnos cuenta que debemos disfrutar lo que nos toque disfrutar. (Hugo, base 4, profesional, clase media)

... en estos tiempos modernos lo que pasa es que la familia va perdiendo peso, toda la tecnología, la información hace que cada uno viva en su propio mundo y este que jale a no estar juntos, o como la vida moderna te lleva a eso que cada uno vea sus cosas. Tienes que estar forzando para no perdernos en el camino. (Zoila, base 4, profesional, clase media)

... te hace pensar sobre las cosas importantes [...], a mi hija le duele mucho cuando hay épocas en las que yo hago presupuestos, cuando yo hago presupuestos es un mes en el que llego tarde o en la época de inventarios, no las veo, entonces si yo no me levanto temprano, no la veo, eso yo he aprendido a valorar en el tiempo, porque como te digo, si el colegio no me ayudara yo no me hubiera dado cuenta, porque en el control yo voy y me dice: señora se nota que su hija está un poco perdida, ¿qué está pasando? [...], señora, usted es el eje para la bebe, si usted no está la bebe no tiene a donde girar [...], entonces el tema con ellas es el tiempo, mi buen tiempo... (Carmela, base 3, profesional, clase media)

... porque el fin de semana o te compro algo, eso no va, es importantísimo estar ahí con los chicos, darle tu cariño y eso de darle calidad de tiempo es verdad, o sea si puede ser cantidad y calidad mejor, ¿no?, pero en ese tiempo, estar con tus hijos me parece que es muy importante... (Silvana, base 3, profesional, clase media)

- b) Sobre la importancia de la familia, una empresa de vida para la cual no necesariamente podemos estar preparados y sobre todo, para tener en cuenta que trabajo y familia: son dos trabajos.

Yo creo que la empresa más importante que uno tiene en la vida es el matrimonio y la familia, y para lo cual no estamos preparados. Creemos que nuestro trabajo es lo más importante y no es así, entonces hay que trabajar duro en eso,... (Victor base 5, profesional, clase media)

... para mí lo más importante es mi familia, queee obviamente uno tiene doble función, si eres un profesional que trabajas en realidad tienes dos trabajos, tienes el trabajo que te da de comer y tienes tu trabajo de padre de familia,... (Nicolás, base 3, profesional, clase media)

- c) Sobre la satisfacción de sentir que se están haciendo las cosas bien.

Sensación que se puede ver desde distintos puntos de vista, como el de Sandra que es un poco reflexivo, como el de Claudia que lo encuadra dentro de su concepción de cómo debe funcionar la familia, o como Manuel que siente que tiene un equilibrio entre trabajo y la familia.

... pienso que lo estamos haciendo bien, creo que sí, todas las familias tienen problemas, yo creo que en el caso de mi familia, mi papá, no, este mi esposo yo, y mi hija, creo que el problema no está al interior nuestro, es más los externos, mis suegros, mi familia externa, a veces causan más problemas de los que nosotros tenemos dentro [...], que hay cosas que mejorar definitivamente, yo como mujer me gustaría cocinarle todos los días a mi esposo, eso es lo que él me reclama, cuando vas a hacer algo, con mi hija, cuando cocinas tú, ahhhhh ya, lo voy a intentar, en ese sentido. (Sandra, base 3, profesional, clase media)

... yo soy súper feliz con mi vida jejeje. Me siento feliz con mis hijos, mi familia, y como yo la he organizado a mi manera. Y mi esposo, bueno por un lado la gente me dice ay pucha pero él no te ayuda mucho, pero a mí me gusta el papel que ha tomado, porque él no se mete en mis decisiones y él está contento porque tiene sus espacios,... (Claudia, base 3, profesional, clase media)

Bueno reflexión, yo personalmente reflexión no lo veo. No lo veo necesario porque pienso que hago las cosas bien, si me dirías Manuel ocupas mucha parte de tu tiempo en el trabajo descuidas la familia, sí hay una reflexión, porque no todo es trabajo, tenemos que evaluar el tema de la familia, el tema que yo pienso que es una de las piezas más importantes porque el trabajo el dinero lo puedes conseguir, pero el tema de la familia no lo puedes descuidar, ¿no? (Manuel, base 3, superior no universitaria, clase media)

d) Finalmente, hay dos respuestas de nuestros entrevistados que nos dejan con cierta inquietud de que de repente la entrevista no les fue motivadora. Quizás porque el tema no les pareció muy interesante, o tal vez porque lo consideraban muy natural. Esa posible concepción de lo natural como proveniente de la naturaleza hace que se nos venga a la mente la frase de Zygmunt Bauman: “La cultura es más eficaz cuando se disfraza de naturaleza” (1994: 158).

No, no, la verdad no, me ha quedado bastante claro. (Federico, base 4, profesional, clase media)

No, no, nada, nada, esteeee veo naturalmente, entiendo que estás haciendo un trabajo y bueno la idea es esa que tu trabajo sea lo mejor posible. (Jorge, base 3, profesional, clase media)

4.3.7 Los temas ausentes

Un tema que no hemos hallado en nuestra investigación, está relacionado sobre la posibilidad de existencia de conflictos que impliquen violencia y que se hayan producido en el hogar producto de la división sexual del trabajo. Por la interacción que tuvimos en nuestras entrevistas con cada miembro de cada pareja (que fueron por separado), nada nos hace pensar que puedan haber existido conflictos violentos por esta causa o por otra. Sin embargo, recordemos que como en muchas de las investigaciones cualitativas en base a entrevistas, los investigadores interpretamos lo que nuestras entrevistadas o entrevistados nos dicen o tienen a bien compartir con nosotros.

Otro tema ausente en nuestra opinión, es que no hemos encontrado algún patrón relacionado con la diferencia de edades y que nos haga generar algún comentario particular sobre ese aspecto. Obviamente con esto no queremos

decir que el tema generacional no sea relevante. Lo que queremos decir, es que en nuestro caso ya sea por el perfil de nuestros entrevistados, o por la naturaleza cualitativa de nuestra investigación este tema no apareció de forma tal que nos permita formular alguna conclusión sobre el particular.

4.3.8 Comentario General

Por los hallazgos de nuestra investigación, consideramos que se ha cumplido la finalidad de haber producido información útil para las familias y todos los interesados en la situación actual que viven las familias con respecto a la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados, sobre todo en las parejas en las que tanto el varón y la mujer tienen trabajos remunerados.

Esta información juzgamos que servirá para tomar consciencia de la problemática que viven las parejas de estas familias, las características de sus roles, prácticas, creencias, tensiones y necesidades, para así poder reflexionar sobre la mejor manera de comprender y enfrentar dicha problemática.

Como usualmente creemos que puede suceder al concluir algún trabajo de este tipo, tenemos la inquietud a futuro continuar esta línea de trabajo y de querer profundizar nuestra investigación. Esto podría ser abriendo dos frentes adicionales de investigación: el del sector de familias nucleares de clase baja y el sector de clase alta, pero en un caso manteniendo el requerimiento de que tanto el varón como la mujer tengan instrucción superior y en otro caso con diferente nivel educativo. Pensamos que un análisis comparativo de lo que sucede en los tres sectores sociales, clase baja, clase media y clase alta sería interesante. Además, en este ámbito más amplio de investigación es probable

que aparezcan los temas ausentes en nuestras entrevistas, tales como: el de la violencia familiar y las diferencias intergeneracionales.



CAPÍTULO V – REFLEXIONES Y/O CONCLUSIONES

Una primera conclusión general es que las entrevistas confirman que el que tanto los varones como las mujeres que hemos entrevistado hayan tenido instrucción superior ya sea universitaria o no universitaria, ha servido para encontrar cierta empatía, racionalidad y relativa equidad en sus posiciones cuando efectúan la división sexual del trabajo. Obviamente, esto no los libera de sus categorías culturales de género a la que hora que realizan su interacción cotidiana y sus prácticas de la vida familiar, eso precisamente es lo que consideramos hace interesante a nuestra investigación. De igual manera, el que sean personas de clase media ha permitido encontrar cierta homogeneidad en sus prácticas sociales. Lo que si no hemos percibido, es que el aspecto generacional haya tenido un rol diferenciador. Cómo ya hemos explicado, consideramos que eso puede deberse al perfil de nuestros entrevistados y a la naturaleza cualitativa de nuestra investigación.

5.1 Proveedores de recursos en busca del desarrollo en el ámbito público

Las mujeres ya tienen incorporado al trabajo remunerado como parte de sus vidas. Lo perciben dentro de su rol de proveedores de recursos dentro del hogar y también en su deseo de lograr su desarrollo personal y profesional dentro del ámbito público. El mantenimiento de la familia, el apoyo económico para la casa y el alcanzar el desarrollo profesional ya no son discursos exclusivos de los hombres.

Por otro lado, los hombres siguen también considerándose como proveedores de recursos de la familia y buscando el desarrollo personal y profesional dentro del ámbito público. En las entrevistas, en algunos casos observamos cierta

percepción de obligación, con el mantenimiento de un rol protagónico de proveedor de recursos que objetivamente ya no lo tienen.

El perfil mayoritario de mujer que hemos encontrado en nuestra muestra encaja dentro del modelo de “mujer moderna” que menciona Norma Fuller, en lo que se refiere a ser portadora de su proyecto de vida y desarrollo de su carrera laboral; sin embargo, mantiene esa presencia protagónica en su relación con los hijos e hijas, productos de su rol materno que Fuller lo considera como uno de los símbolos principales del modelo “mariano”. Es decir, a nuestro entender esta mujer busca lo mejor de los dos ámbitos: público y privado.

Este perfil de mujer de clase media que hemos encontrado, difiere del perfil de mujer de clase alta que encontró Liuba Kogan en sus investigaciones. En el perfil de mujer de clase alta que ella encontró, si bien el rol de materno era muy importante como en nuestro caso, esas mujeres no tenían los intereses propios que si se aprecian claramente en las mujeres de nuestra muestra.

Por su parte, los hombres si bien mantienen la importancia de su rol de proveedor de recursos y de la busca de logros en el ámbito público, al compartir estos objetivos con las mujeres pensamos que les debe resultar difícil percibirlos en estos tiempos como un factor determinante para tener la jefatura de la familia, tal como solía ser en la era de la familia patriarcal.

En conclusión, es la mujer la que en nuestra opinión tiene el lugar protagónico dentro de estos roles de proveedores de recursos y de desarrollo dentro del ámbito público. La identificamos con la “tercera mujer” de la que nos habla Lipovetsky y que tiene el poder de gobernarse a sí misma y que quiere dirigir su vida sin vías sociales predefinidas (2009: 48) buscando lo mejor en los dos

ámbitos: público y privado. Consideramos que María del Rosario Castro coincide con nosotros en su investigación cuando manifiesta: “La principal conclusión a la que llegamos es que la capacidad de tomar las riendas de su existencia, así como el esbozar y decidir el proyecto propio, representa el horizonte hacia el cual busca dirigirse el grupo de mujeres profesionales estudiado” (2005: 207)

5.2 La maternidad y la paternidad

Para nosotros era un resultado esperado el que en una jornada típica diaria entre la relación del trabajo con la familia, lo más valioso para nuestros entrevistados fuera la familia.

Sin embargo lo que sí fue interesante descubrir, es que mientras la mayor parte de las respuestas de nuestras entrevistadas estuvo orientada prioritariamente a sus hijos o sus hijas, en el caso de los hombres estaba orientada indistintamente con la familia, los hijos y su esposa. En nuestro parecer, eso refleja que la maternidad ejerce un peso de mayor afectividad en la mujer hacia los hijos e hijas, que la paternidad en el hombre.

Una característica que fortalece nuestro parecer del mayor peso de la maternidad en los sentimientos afectivos y de cuidados, la podemos encontrar en la acción cotidiana que usualmente es desarrollada por las mujeres y que consiste en llamar del trabajo a la casa para hablar con los hijos o hijas para saber cómo están o lo que necesitan.

Otro tema relevante es la del doble trabajo por la mayor preocupación que genera este mayor peso de la maternidad. Se trata de un doble trabajo

complejo, porque se trata de carga afectiva, de preocupaciones por los hijos e hijas que no para, no termina, que quizás que solo tiene pausas cuando las madres duermen.

Ahora bien, no obstante esta mayor preocupación y mayor trabajo en la relación con los hijos, este rol materno es algo que las mujeres lo mantienen claramente como prioritario en sus vidas. Como también nos decía Lipovetsky a esta “tercera mujer” le interesa mantener esa preponderancia de su rol materno con los hijos e hijas, es un poder que le da sentido a sus vidas y enriquece su vida emocional (2009: 52).

5.3 La Flexibilidad en general es positiva, pero también saber organizarse

En una época como la actual donde los trabajos se desarrollan en un ambiente muy competitivo y de mucha carga laboral, las condiciones de flexibilidad se vuelven un activo muy valorado por los trabajadores y sus familias. Hemos podido apreciar en algunos de los casos de nuestras entrevistadas, el beneficio que producen unas adecuadas políticas de flexibilidad, por ejemplo con relación a la maternidad, lactancia y viajes.

Otra capacidad que a nuestro juicio no es muy valorada en forma práctica, pero que sí es muy importante que sea desarrollada con prioridad por los padres y madres de familia, es la habilidad para organizar y priorizar el tiempo y las actividades de las familias. Hemos podido apreciar casos de personas que a pesar de tener un horario fijo de trabajo, con una buena organización de tiempos y actividades pueden tener una buena interrelación entre las actividades del trabajo y la familia.

En nuestra opinión, toda política que tienda a promover la flexibilidad en las jornadas laborales para los trabajadores, así como la capacitación para el manejo y organización de sus tiempos, debería ser muy valorada por los trabajadores y sus familias. Además, la implantación de esta clase de políticas debería influir en temas afectivos interesantes para las empresas, como por ejemplo la identificación y compromiso de los trabajadores y sus familiares con la empresa donde trabajan.

Por otro lado, el trabajo independiente y el negocio propio siempre serán una opción para contar con una mayor flexibilidad de organización del tiempo propio, pero con los riesgos de variabilidad que ello conlleva.

En conclusión, pensamos que todavía hay mucho por hacer en ese campo: a) por parte del Estado, con el establecimiento de una mayor cantidad de políticas sociales que apoyen a las familias, b) por parte de las empresas, con políticas empresariales que apoyen a sus trabajadores para conciliar de una manera adecuada la relación trabajo-familia y c) por las mismas familias, con una búsqueda de una adecuada capacitación en la organización del tiempo y en las reglas de convivencia.

Como menciona Irma Arriagada una adecuada legislación de políticas públicas y empresariales de apoyo a las familias en la relación trabajo-familia, será útil para todos. Las familias tendrán mejor calidad de vida y mayor equidad en la división sexual del trabajo, las empresas pueden tener un mejor clima laboral que ayude a la mejora de su productividad y el Estado apoyaría la mejora de la igualdad de oportunidades en inclusión social (Arriagada 2007: 142).

Iniciativas hay muchas y deberían ser priorizadas en las agendas del Estado y de las Empresas. Como ejemplo de un resumen de estrategias interesantes, se puede leer la propuesta del Movimiento Manuela Ramos que aparece en el punto 3.5 del presente trabajo.

5.4 Lo complejo en la relación trabajo familia

Las situaciones se vuelven complejas cuando el trabajo perjudica o complica el tiempo que se quisiera dedicar a la familia y ello produce estrés, presiones y tensiones en los trabajadores y sus familias.

Si bien muchas de las parejas manejan estas situaciones con muestras de apoyo mutuo y acciones que tienden a darle un mayor valor al tiempo que pasan juntos, eso no quita la complejidad de las situaciones y que haya una afectación real.

Puede ser que esta afectación se presente en las jornadas cotidianas típicas en que simplemente no se puede salir a la hora, o también en las horas adicionales a la jornada oficial o quizás en los viajes de trabajo. Todas estas actividades afectan la interrelación de las parejas en su vida familiar, entre ellas y con sus hijos e hijas.

Estas situaciones afectan a ambos hombre y mujer por igual. Sin embargo en el caso de los viajes esto parecería afectarles en términos relativos a las mujeres más que a los hombres. Lo cual estaría relacionado con el efecto del mayor peso afectivo que ejercería la maternidad sobre ellas, en cuanto a la preocupación por el cuidado de los hijos e hijas y a que en algunos casos no cuentan con el apoyo efectivo y eficaz de los varones para cubrir su ausencia.

Lo antes mencionado, a nuestro criterio, sustenta la necesidad de un mayor apoyo en la legislación de políticas públicas y empresariales que ayuden a la familia a poder conciliar estas situaciones que afectan la relación trabajo-familia.

5.5 Las tareas domésticas y los servicios de terceros

Las actividades domésticas en las cuales se usan los servicios de terceros en mayor grado son: las “actividades culinarias”, el “cuidado y la confección de ropa” y el “aseo de la vivienda”.

Como mencionamos en un capítulo anterior, al estar dichas actividades asociadas en forma clásica al ámbito de la mujer, se suele sostener que el uso del servicio de terceros es una solución para el doble trabajo femenino en estos casos. Lo cual puede ser cierto en términos operativos, pero no necesariamente cierto en términos de dirección, supervisión o participación parcial en dichas actividades, en las cuales notamos el liderazgo no necesariamente deseado de las mujeres.

En la actividad de “reparaciones y mantenimiento de la vivienda” no se aprecia una clara hegemonía de género. Asimismo, si bien hay uso del servicio de terceros, este no es muy nombrado. Entendemos que esta situación se podría estar presentando debido a que el requerimiento de estos servicios no tiene tanta frecuencia como el de las tres actividades primeramente mencionadas.

Los servicios domésticos de terceros si bien son de una gran ayuda para las familias que pueden contratar esta clase de servicios y en especial para las mujeres que en la práctica siguen de una manera u otra encargadas de la

supervisar estas actividades, tienen algunas consecuencias de las cuales hay que estar conscientes. Por un lado, implica introducir personas ajenas a la familia a trabajar dentro de la familia, lo cual los hace partícipes de la vida familiar con la problemática de interacciones humanas que esto puede significar. Por otro lado, la contratación de este servicio es verdad que está generando empleo, lo cual es bueno, pero puede estar ocasionando otros problemas sociales, como por ejemplo el trabajo infantil, o también que las personas que brindan el servicio si son madres pueden estar descuidando los servicios de cuidado de sus propias familias: “Que dos mujeres trabajen por un salario es algo bueno, pero que dos madres renuncien a todo por el trabajo es algo bueno que ha ido demasiado lejos” (Hochschild 2008: 274). Es bueno estar consciente de todo ello.

Nuevamente, todo lo antes expuesto, nos ratifica la necesidad de un mayor apoyo en la legislación de políticas públicas y empresariales que apoyen a las familias en la relación entre el trabajo y la familia.

5.6 Las tareas de cuidado y los servicios de terceros

La tarea más relevante dentro de las cuidado es la del “cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes”. En ella se puede apreciar un liderazgo en la participación de las mujeres, ya sea solas o con la ayuda de servicios de terceros. Sin embargo empieza a figurar un poco más la participación del varón en dicha tarea.

El uso del servicio de terceros también es importante en el desarrollo de esta actividad, aunque al parecer no en la magnitud de las tres principales actividades domésticas antes mencionadas. En nuestra apreciación, esto tiene

que ver con el concepto que Arlie Rusell Hochschild denomina “la frontera de la mercancía” y que trabajamos en el capítulo de “hallazgos”. Cómo sabemos este concepto se entiende como el límite entre los servicios que se pueden contratar y los que no se deberían contratar desde el punto de vista cultural (2008: 57-62). Es decir, las madres y padres encuestados, estarían reteniendo la preocupación y supervisión principal del cuidado de sus hijos e hijas y no la estarían trasladando totalmente a terceros.

5.7 Gerencia, organización y compras del hogar

Las respuestas que obtuvimos para definir los principales responsables en la actividad de “gerencia y organización del hogar” están relacionadas con “la esposa”, “los dos” y “el esposo”, en ese orden. En el caso de la actividad “compras del hogar” están relacionadas con “la esposa”, “el esposo” y “los dos”, en ese orden. Es decir, en ambas actividades pareciera que hubiera una tendencia más participativa entre ambos y sin distinción de género.

Parecería que la participación y liderazgo en estas actividades estaría más ligada a un tema de habilidades o cualidades del varón o la mujer de cada familia que con un tema de género. En nuestra opinión, esta sería una buena señal, porque se buscaría cierta racionalidad para establecer la división sexual del trabajo. En este caso, una racionalidad basada en la interacción cotidiana que les permite conocer sus fortalezas y habilidades.

5.8 Con el día a día, con los años, conociéndonos

Las respuestas que obtuvimos cuando quisimos saber de qué forma habían llegado nuestros entrevistados a establecer sus prácticas en la realización de

las actividades domésticas o de cuidados fueron diversas, pero como ya mencionamos en el capítulo anterior pensamos que el título “con el día a día, con los años, conociéndonos”, podía acoger la mayoría de los comentarios recibidos.

Detrás de las palabras: “con el día a día, con los años, conociéndonos”, nos viene a la mente un proceso continuo, que fluye de la interacción cotidiana y cómo que nuestros entrevistados y entrevistadas nos quisieran decir que no tenían claro el haber efectuado un proceso consciente de negociación de la división del trabajo doméstico o de cuidados. Sin embargo y en nuestro concepto, dentro de esa interacción cotidiana se están realizando confrontaciones de poder implícitas y explícitas entre las parejas. En esas confrontaciones de poder implícitas y explícitas que se dan en la cotidianidad, se pueden estar confrontando muchos factores, tales como por ejemplo: los valores, creencias, intereses y las prácticas culturales de cada uno de ellos. Consideramos que es la mezcla de estos factores que se dan en la interacción cotidiana, la que le da una racionalidad a la negociación implícita que origina la división sexual del trabajo que ellos han efectuado.

Cómo mencionamos anteriormente, será en base a esa clase de factores que se dará la racionalidad de la división sexual del trabajo. Por ejemplo:

- a) Ciertas tareas clásicas como las “culinarias”, “cuidado de ropa” y “aseo de la vivienda” debido a que las prácticas culturales son muy fuertes, el monitoreo o supervisión de ellas es efectuado mayormente por las mujeres, ya que el trabajo efectivo es realizado mediante el servicio de terceros.

- b) En otras actividades como la “gerencia, organización y compras del hogar” como ya mencionamos a nuestro entender predomina un tema de creencias, en este caso en la creencia de la eficiencia y por la cual la actividad la realiza el que tenga mayor habilidad o el que mejor la hace.
- c) Hay algunos casos en los que hemos apreciado cambios en las prácticas domésticas y de cuidado que se originaron por cambios en el entorno familiar, por viajes, enfermedades, nacimientos, etc.; u otros casos, en los que ha habido la aceptación o adaptación de alguno de los miembros de la pareja, a nuestro entender por el predominio de sus valores de equidad, solidaridad o como una concesión para la convivencia.
- d) Puede haber casos como el de la actividad del “cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes”, en el que en nuestra opinión, las mujeres mantienen el liderazgo intencionalmente para satisfacer sus propios intereses, relacionados con su fuerte rol de maternidad. Cómo ya lo afirmamos, concordamos con la opinión de Touraine, en cuanto a que el poder de la relación con sus hijos es algo a lo que la mujer no renunciaría a pesar del involucramiento del varón en dicha actividad (2007: 139).

Por todo lo antes expuesto, pensamos que en el caso de nuestra muestra, en la que el nivel de carrera profesional de la mayoría de las parejas es relativamente homogéneo, esta racionalidad basada en la interacción cotidiana y la multiplicidad de factores es lo que predomina para la división del trabajo

doméstico y de cuidados. En las parejas que tienen un nivel más diferenciado de carreras profesionales, sí consideramos que es más directa la aplicación del tipo de configuración para la división del trabajo doméstico y de cuidados que menciona Barrère-Maurisson y que está en función del nivel de la carrera profesional de los miembros de la familia (1999: 51).

Si bien no podemos estar seguros de que esta interacción cotidiana del varón y la mujer se realice en un ambiente y con procesos democráticos como los que menciona Anne Phillips, si hemos podido recoger muchas reflexiones valiosas de nuestros entrevistados y entrevistadas que nos hablan del aprendizaje de conversar, de discutir y de adaptación a los cambios del entorno o del contexto en la vida familiar. Pero quizás nos quedamos con la frase más sencilla pero también más compleja que Nicolás nos regaló: “ponernos en el pellejo de la otra persona”, sencilla de decir, pero compleja de hacer. Cuantos mejores y más equitativos acuerdos se llevarían a cabo si tuviéramos presente esta frase para el establecimiento de nuestras prácticas diarias de convivencia familiar.

ANEXO

Aspectos metodológicos

Objetivos

Nuestros objetivos principales son:

- Estudiar la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados, en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados.
- Conocer qué valor tiene el trabajo remunerado en sus vidas.
- Conocer de qué manera realizan la interrelación entre su trabajo remunerado y su trabajo familiar o doméstico y de cuidados.
- Conocer las prácticas que tienen en la realización del trabajo doméstico y de cuidados y de qué manera las instituyeron.

Tema principal y Preguntas de investigación

Tema principal

- *La relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados.*

Preguntas específicas

- ¿Qué valor tiene el trabajo remunerado en la vida del varón y la mujer?
- ¿Cómo es la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados por parte de los varones y mujeres?
- ¿Qué prácticas tienen los varones y mujeres para la realización del trabajo familiar o doméstico y de cuidados y cómo las instituyeron?

Justificación

Como se ha podido apreciar en nuestro Capítulo I, en los últimos tiempos ha habido muchos cambios importantes que han afectado al trabajo, la familia, y a la relación trabajo-familia.

Dentro de ese contexto, la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias pueden y deben haber sufrido cambios. Estos cambios, son aspectos importantes porque afectan la vida de las familias en temas relevantes de pareja tales como, sus aspiraciones, deseos, sueños, metas, creencias, convicciones, identidades, roles, prácticas, maternidad, paternidad, formas de convivencia, administración del tiempo y otros similares.

Por lo antes expuesto, consideramos que es necesario estudiar la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico de cuidados en las familias. Queremos conocer el valor que le otorgan al trabajo como parte de sus vidas, la interrelación que existe entre su vida laboral o trabajo remunerado y su trabajo familiar o doméstico y de cuidados; asimismo,

conocer las prácticas que tienen para la realización del trabajo doméstico y de cuidados y la forma en que las instituyeron.

Dicho conocimiento nos permitirá difundir nuestros descubrimientos y conclusiones, para que puedan servir de información a las familias. De tal manera, que se pueda tomar consciencia de las problemáticas, oportunidades y retos que se enfrentan en la actualidad y además se pueda reflexionar sobre la mejor manera de enfrentarlos.

Recurrimos a una cita que hace Violeta Sara-Lafosse del destacado antropólogo estadounidense Ralph Linton y que nos inspira en el presente trabajo “todo induce a pensar que la familia es la más antigua de las instituciones sociales humanas, una institución que sobrevivirá en una forma u otra, mientras exista nuestra especie” (1978: 1).

Diseño Metodológico

Tipo de estudio

Trabajaremos dentro del paradigma cualitativo, con un diseño descriptivo, debido a que nuestra finalidad es descubrir, conocer, comprender y describir la forma en que se hace la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico de cuidados en las familias. Queremos conocer el valor que le otorgan al trabajo como parte de sus vidas, la interrelación que existe entre su vida laboral o trabajo remunerado y su trabajo familiar o doméstico y de cuidados; asimismo, conocer las prácticas que tienen para la realización del trabajo doméstico y de cuidados y la forma en que las instituyeron.

Objeto de estudio

La relación y la división entre el trabajo laboral remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados.

Sujeto de estudio

Las parejas de familias nucleares, con educación superior, de clase media y de diferentes generaciones.

Ámbito

Lima metropolitana, ciudad.

Técnica de recolección de datos:

La técnica que usaremos dentro del paradigma cualitativo será la de “entrevista semiestructurada”.

Por las características de nuestro tema de estudio y también debido a que entrevistaremos a personas de diferentes edades, consideramos que la entrevista semiestructurada nos dará la flexibilidad necesaria, para adecuar las entrevistas en caso fuese necesario.

La Muestra

Crterios para la selección

Nuestra investigación es de tipo cualitativo. De acuerdo con ello, algunos autores mencionan que: “en los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del

investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad” (Hernández, Fernández y Baptista 2010: 394).

En ese sentido, lo que nosotros hemos efectuado es una “selección de casos” que es lo que ha determinado el número de nuestra muestra. Para determinar el número de casos en nuestra selección o muestra, hemos tenido en cuenta los tres factores que recomiendan Hernández, Fernández y Baptista: a) que el número de casos esté de acuerdo con nuestra capacidad operativa de recolección y análisis, b) que el número de casos seleccionados nos permitan responder nuestras preguntas de investigación y el entendimiento del fenómeno sociológico, y c) la accesibilidad para la obtención de los casos, de acuerdo con la naturaleza de nuestro fenómeno de estudio (2010: 394).

En ese orden de ideas, para poder trabajar nuestro tema de investigación, sobre la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde ambos el varón y la mujer tienen trabajos remunerados, hemos decidido que nuestra muestra de investigación sea relativamente homogénea y que tenga las siguientes características: parejas de familias nucleares, con educación superior y de clase media de Lima metropolitana.

Hemos decidido seleccionar a familias nucleares con parejas con educación superior, de clase media y de diferentes edades por las siguientes razones:

- Familias nucleares: Buscamos que sean familias nucleares, es decir compuestas de padre, madre e hijos o hijas, porque uno de los objetivos de nuestro estudio es descubrir cómo se afecta la

interrelación entre el varón y la mujer en las familias. Por tal razón, pensamos que lo más conveniente sería que los dos estén presentes el hogar. Asimismo, que ambos hayan tenido o tengan trabajos remunerados, ya sea dependiente o independiente.

- Educación superior: Nos interesa que ambos cuenten con educación superior, por cuanto consideramos que el contar con un nivel de educación superior les brinda un capital cultural valioso, que les será útil para desarrollar una mayor empatía, racionalidad y equidad en los momentos en que tengan que tomar decisiones sobre la división sexual del trabajo en general. Pensamos además, que ese capital cultural similar puede facilitar la comprensión y respeto por los sueños, aspiraciones y metas de la otra persona. Cabe señalar que dentro de la educación superior estamos considerando la educación superior universitaria y no universitaria.
- De clase media: Consideramos que las parejas de familias que pertenecen a este estrato social al haber satisfecho sus necesidades básicas, deberían poder pensar en temas de desarrollo personal y de más largo plazo. Además, estimamos que esta situación en adición al nivel de educación superior antes mencionado, debería brindar mejores condiciones para que la división sexual del trabajo se realice con equidad. Anthony Giddens menciona lo siguiente: “Las parejas de clase social más alta suelen tener una división del trabajo más igualitaria...” (2006: 707). Por otra parte Arlie Russell Hochschild también menciona lo siguiente: <<El ideal del “nuevo hombre” es especialmente propicio para las esposas de clase media que han

invertido en educación superior y quieren desempeñarse en trabajos que disfrutan” (2008: 247).

- Que tengan diferentes edades: con el fin enriquecer nuestro análisis, estimamos conveniente apreciar nuestros casos desde distintos ángulos en lo que se refiere a las edades de nuestros entrevistados y entrevistadas. En ese sentido, el que tengan diferentes rangos de edades, nos podría permitir averiguar si hay algún aspecto intergeneracional en sus comportamientos que pudiéramos detectar.

Definición

De acuerdo con los criterios antes mencionados hemos definido a la muestra de investigación de la siguiente manera: parejas de familias nucleares, entre 24 a 65 años, que deberán tener un nivel educativo de “superior universitario” o “superior no universitario”, y pertenecer a la clase media, de la Lima metropolitana. Consideramos que el número de entrevistas a realizar debería estar entre un mínimo de 8 parejas y un máximo de 16 parejas.

Selección

Al iniciar el proceso de selección, intuíamos que debido a la delicadez del tema de investigación que habíamos escogido y la clase social que habíamos definido, el proceso para conseguir las familias a entrevistar sería complejo: en realidad, así lo fue.

El factor que fue clave para poder lograr la aceptación de la entrevista por parte de las familias que al final fueron seleccionadas, fue el de que ya sea por conocimiento directo, o través de terceros, o terceros de terceros, nuestros

potenciales entrevistados conocieran de la seriedad e integridad del responsable del trabajo.

Cómo se puede desprender de lo antes mencionado, el método que usamos fue el de “bola de nieve”, partiendo de algunas parejas de nuestros círculos de amigos, de los amigos de nuestros amigos, y de amigos de los amigos de nuestros amigos.

Como ya lo mencionamos el proceso de selección fue arduo y complejo, muchas de las parejas que se invitaron a participar no aceptaron la invitación. Recordamos con mucha nitidez la preocupación de amigos que nos pedían disculpas por no haber podido conseguir parejas de familias que participaran en el proyecto. Al parecer, ellos al igual que muchas personas, pueden pensar que es un proceso relativamente sencillo, pero al final se dieron cuenta que en realidad, no lo es.

Nuestra muestra final seleccionada fue de 14 parejas de familias nucleares, de clase media, siendo la más joven la compuesta de una mujer y un varón de 29 años y la de mayor edad compuesta por una mujer y un varón de 57 y 59 años respectivamente. De las 28 personas, 24 tienen educación superior universitaria y 4 educación superior no universitaria.

Guía para la entrevista semiestructurada

- *Instrucciones*

Confeccionamos una guía de preguntas con cinco secciones.

La primera sección, con las preguntas sobre datos generales de los entrevistados, que son importantes porque nos permitirán verificar el

cumplimiento de las características que hemos definido para nuestra muestra, es decir, por nivel de instrucción, clase social, y edad. Además, nos servirán para hacer las clasificaciones que puedan ser útiles para nuestros análisis, en la forma que consideremos necesarias.

En la segunda sección, hacemos algunas preguntas genéricas para conocer la trayectoria y variedad de la experiencia laboral de nuestros entrevistados.

En la tercera sección, nuestras preguntas están orientadas a descubrir el valor que tiene el trabajo en la vida de nuestros entrevistados.

En la cuarta sección, nuestras preguntas tienen la finalidad de descubrir cómo es la interrelación que existe entre la vida laboral de nuestros entrevistados y su vida familiar, tanto en las situaciones típicas cotidianas como en las situaciones extraordinarias. Asimismo, conocer sus prácticas en cuanto a la realización de las actividades domésticas y de cuidado y la forma en que instituyeron esas prácticas.

Finalmente en la quinta sección que tiene una sola pregunta, lo que buscamos es descubrir qué tipo de reflexión se puede haber generado en nuestros entrevistados, luego de haber tratado todos los temas de la entrevista.

- *Guía de preguntas*

Primera sección: Datos Generales

- Nombre:
- Dirección:
- Sexo:

- Edad:

- Estudios superiores universitarios:

- Institución:

- Estudios superiores no universitarios:

- Institución:

- Centro de labores:

- Vivienda: ¿propia o alquilada?

- Rango de ingresos en soles:
 - Menos de 3,000
 - Entre 3,000 y 5999
 - Entre 6000 y 9999
 - Entre 10,000 y 14,999
 - Entre 15,000 y 19,999
 - Más de 20,000

Segunda sección: Preguntas genéricas para empezar la entrevista

- ¿A qué se dedica actualmente desde el punto de vista laboral?
Profundizar dependiendo de la respuesta.

- ¿Qué otras experiencias laborales ha tenido?

- ¿Le gustaría dedicarse a otra cosa? ¿a qué y por qué?

Tercera sección: Preguntas para descubrir el valor del trabajo

- ¿Qué valor tiene el trabajo en su vida?
- ¿Qué necesidades satisface?,
- ¿Alguna necesidad es más importante que otra?, ¿por qué?

Cuarta sección: Preguntas para descubrir: la interrelación cotidiana entre el trabajo doméstico no remunerado y el laboral remunerado, las prácticas sobre el trabajo doméstico, la organización y negociaciones de las parejas, etc.

- ¿Cuánto tiempo dedica al trabajo fuera de casa?
- Por ejemplo: ¿Cómo es un día completo, cotidiano, típico, en su vida, en la relación familia-trabajo?, ¿qué es lo más valioso del día?, ¿qué es lo más complejo en el día?
- Le doy una hoja con una “lista de actividades domésticas y de cuidado” y le pregunto:
 - ¿Cómo se organiza con su pareja para realización de esas actividades? ¿Qué prácticas tienen para cada una de ellas?, ¿quién las hace?, ¿en conjunto?, ¿con servicios de terceros?
 - ¿Cómo las han dividido?, ¿qué criterios han usado?
 - Dependiendo de las respuestas podré preguntar si ¿surgen negociaciones y qué grado de complejidad tienen? o si han tenido que hacer alguna conciliación.

Nota.- La hoja tendrá las siguientes actividades: Actividades culinarias, aseo de la vivienda, cuidado y confección de ropa, reparaciones y mantenimientos de la vivienda, cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes, cuidado de miembros del hogar enfermos, compras del hogar, gerencia y organización del hogar, cuidado de huertos y mascotas, cuidado de familiares con dificultades físicas o enfermedades permanentes, trabajo de voluntariado para apoyo de organizaciones o instituciones.

- ¿Ha enfrentado situaciones que implican dedicar horas adicionales a la jornada normal o que implican movilización total o parcial de los miembros de la familia?, ¿cómo se ha organizado para manejarlas? Dependiendo de la respuesta podré preguntar si en esas situaciones ¿se realizaron coordinaciones o negociaciones con su pareja?
- ¿Recuerda algunas situaciones complejas específicas que nos sirvan de ejemplo? Profundizar en las interacciones de la pareja.

Quinta sección: Reflexión final

- ¿Quisieras hacer alguna reflexión al final sobre lo aquí conversado?

Contenido de la hoja con Lista de actividades domésticas y de cuidado:

- Actividades culinarias.
- Aseo de la vivienda.
- Cuidado y confección de ropa.
- Reparaciones y mantenimientos de la vivienda.

- Cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes.
- Cuidado de miembros del hogar enfermos.
- Compras del hogar.
- Gerencia y organización del hogar.
- Cuidado de huertos y mascotas.
- Cuidado de familiares con dificultades físicas o enfermedades permanentes.
- Trabajo de voluntariado para apoyo de organizaciones o instituciones.

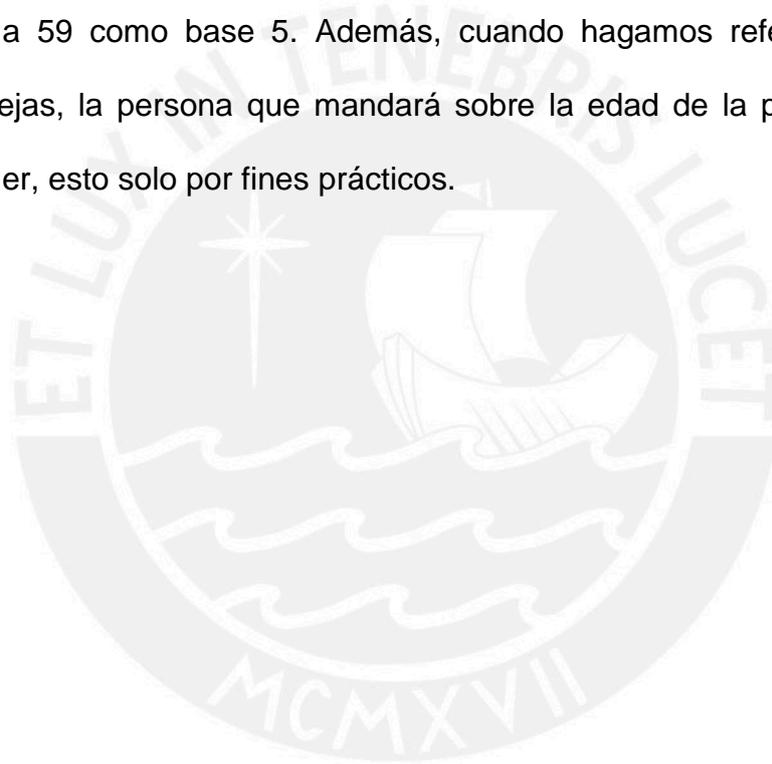
Advertencias a tener en cuenta

Como hemos mencionado nuestra investigación se realiza dentro del paradigma cualitativo, por lo tanto al leer nuestros hallazgos se deberá tener en consideración lo siguiente:

- Son producto de nuestra descripción, comprensión e interpretación de las experiencias compartidas por nuestros entrevistados y entrevistadas en las entrevistas semiestructuradas que realizamos.
- Son producto del análisis de una muestra de personas no muy grande porque no se pretende necesariamente generalizar los hallazgos y/o conclusiones de nuestra investigación. Es decir, no tiene un predominio estadístico.
- Las citas o referencias a las declaraciones de nuestros entrevistados se harán bajo nombres ficticios y con la mínima descripción, con el

propósito de que no sean fácilmente identificados. Esto lo hacemos con el fin de respetar el compromiso de confidencialidad que asumimos con ellos.

- Asimismo, en las citas o referencias a las declaraciones de nuestros entrevistados y entrevistadas, para fines de nomenclatura práctica en los temas generacionales, nos referiremos a las personas de parejas de 29 a 39 años como base 3, a las de 40 a 49 como base 4 y a las de 50 a 59 como base 5. Además, cuando hagamos referencia a las parejas, la persona que mandará sobre la edad de la pareja será la mujer, esto solo por fines prácticos.



BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, Rosario

2005 “Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas”. En ARRAIGADA, Irma (editora). *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Fondo de población y Fondo para el desarrollo de la mujer/ CEPAL, pp. 291-300.

ALMERAS, Diane

2000 “Procesos de cambio en la visión masculina de las responsabilidades familiares”. En OLAVARRÍA, José y Rodrigo PARRINI (editores). *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile / Universidad Academia de Humanismo Cristiano / Red de masculinidad Chile, pp. 91-102.

ARAUJO, Kathia y Francisca ROGERS

2000 “El hombre: ¿existe?”. En OLAVARRÍA, José y Rodrigo PARRINI (editores). *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile / Universidad Academia de Humanismo Cristiano / Red de masculinidad Chile, pp. 59-66.

ARRIAGADA, Irma

2007 “Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina”. En ARRAIGADA, Irma (coordinadora). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/ CEPAL, pp. 125-152.

BADINTER, Elizabeth

2003 *Hombres ≠ Mujeres: como salir del camino equivocado*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.

BALBUS, Isaac D.

1990 “Michel Foucault y el poder del discurso feminista”. En BENHABIB, Seyla y Drucilla CORNELL (editoras). *Teoría feminista y teoría crítica: ensayos sobre la política de género en las sociedades del capitalismo tardío*. Valencia: A. El Magnanim, Instituto Valenciana d’Estudis i Investigacio, pp. 169-191.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès

1999 *La división familiar del trabajo: la vida doble*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.

BAUMAN, Zygmunt

2007 *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Editorial Gedisa S.A.

2005 *Amor líquido*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.

2003 *Modernidad Líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.

1994 *Pensando sociológicamente*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión SAIC

BOURDIEU, Pierre

2000a *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama S.A.

2000b *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer S.A.

BUTLER, Judith

2001a *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. México: Editorial Paidós Mexicana S.A.

2001b “Encuentros transformadores”. En BECK, Elizabeth, Judith BUTLER y Lidia PUIGVERT. *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure Editorial S.A., pp. 77-91.

1990 “Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault”. En BENHABIB, Seyla y Drucilla CORNELL (editoras). *Teoría feminista y teoría crítica: ensayos sobre la política de género en las sociedades del capitalismo tardío*. Valencia: A. El Magnanim, Instituto Valenciana d’Estudis i Investigació, pp. 193-211.

CASTRO, María del Rosario

2005 *Mujeres profesionales jóvenes: redefinición de roles tradicionales femeninos*. Tesis de licenciatura en Sociología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales.

CELEDÓN, Roberto

2000 “Los hombres en sus familias: reflexiones desde una perspectiva psicosocial”. En OLAVARRÍA, José y Rodrigo PARRINI (editores). *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile / Universidad Academia de Humanismo Cristiano / Red de masculinidad Chile, pp. 79-89.

CHINCHILLA, Nuria y Consuelo LEÓN

2004 *La ambición femenina: como reconciliar trabajo y familia*. Madrid: Santillana Ediciones Generales S.L.

CHODOROW, Nancy

2003 *El poder de los sentimientos: la significación personal en el psicoanálisis, el género y la cultura*. Buenos Aires: Santillana Editorial Paidós SAICF.

1989 “Género, Relación y Diferencia desde la Perspectiva Psicoanalítica”. En CHODOROW, Nancy. *Feminism and Psychoanalytic Theory*. New Haven: Yale University Press. Traducción Eloy Neira.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

2011 *Ley 29700. Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales*. 3 de junio.

CONNELL, R. W.

1997 “La organización social de la masculinidad”. En VALDÉS, Teresa y José OLAVARRÍA (editores). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional / FLACSO Chile, pp. 31-48.

DEBELJUH, Patricia y Ángeles DESTÉFANO

2011 *Hacia una empresa familiarmente responsable*. Buenos Aires: Universidad Austral.

DADOR, Jennie

2012 *Trabajo no remunerado de las mujeres insumos para la incidencia: trabajo doméstico y voluntario sin pago*. Lima: Movimiento Manuela Ramos.

FRASER, Nancy

1990 “¿Qué tiene de crítica la teoría crítica? Habermas y la cuestión del género”. En BENHABIB, Seyla y Drucilla CORNELL (editoras). *Teoría feminista y teoría crítica: ensayos sobre la política de género en las sociedades del capitalismo tardío*. Valencia: A. El Magnanim, Instituto Valenciana d’Estudis ; Investigacio, pp. 49-88.

FRIEDAN, Betty

1983 *La segunda fase*. Barcelona: Plaza & Janes S.A.

1965 *La mística de la feminidad*. Barcelona: Sagitario S.A.

FULLER, Norma

2009 “Retos de la identidad masculina frente al nuevo milenio”. En GOLDENBERG, Sonia (compiladora). *Amor y poder en el umbral del milenio: mujeres y hombres en el siglo XXI*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú, pp. 103-110.

2001a *Masculinidades: cambios y permanencias*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

2001b “No uno sino muchos rostros. Identidad masculina en el Perú Urbano”. En VIVEROS, Mara, José OLAVARRÍA y Norma FULLER. *Hombres e identidades de género: investigaciones desde América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Centro de Estudios Sociales, pp. 265-370.

1998 *Dilemas de la femineidad: mujeres de clase media en el Perú*. Tercera edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

1997a *Identidades masculinas: varones de clase media en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica de Lima, Fondo Editorial.

1997b “Fronteras y retos: varones de clase media del Perú”. En VALDÉS, Teresa y José OLAVARRÍA (editores). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional / FLACSO Chile, pp. 139-152.

1996 “Los estudios sobre masculinidad en el Perú”. En RUIZ-BRAVO, Patricia (editora). *Detrás de la puerta: hombres y mujeres en el Perú de hoy*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Programa de Estudios de Género, Facultad de Ciencias Sociales, pp. 39-56.

GIDDENS, Anthony

2006 *Sociología*. Quinta edición. Madrid: Alianza Editorial S.A.

2000 *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México: Santillana Ediciones Generales, S.A. de C.V.

GOLDANI, Ana María

2007 “Reinventar políticas para familias reinventadas: entre la realidad brasileña y la utopía”. En ARRAIGADA, Irma (coordinadora). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/ CEPAL, pp. 223-257.

HERNÁNDEZ, Roberto, Carlos FERNÁNDEZ y María del Pilar BAPTISTA

2010 *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGRAW-HILL

HOCHSCHILD, Arlie Russell

2008 *La mercantilización de la vida íntima*. Buenos Aires: Katz Editores.

2001 *The time bind*. Second edition. New York: Henry Holt.

HOPENHAYN, Martín

2007 “Cambios en el paradigma del trabajo remunerado e impactos en la familia”. En ARRAIGADA, Irma (coordinadora). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/ CEPAL, pp. 63-76.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2011a *Principales resultados de la encuesta nacional del uso del tiempo*. Nota de prensa. Lima. Consulta 21 de junio de 2012.

<<http://www.inei.gob.pe/web/NotaPrensa/Attach/12567.pdf>>

2011b *Resumen ejecutivo encuesta nacional del uso del tiempo 2010* [diapositivas]. Lima. Consulta 21 de junio de 2012.

<http://www.inei.gob.pe/srienaho/Descarga/DocumentosMetodologicos/2010-56/09_PRESENTACION_PRINCIPALES_RESULTADOS_ENUT_2010.pdf>

2011c *Encuesta nacional del uso del tiempo: principales resultados*. Lima. Consulta 21 de junio de 2012.

<<http://www.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0960/libro.pdf>>

2011d *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos 2001-2010*. Lima: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales. Consulta 13 de noviembre de 2012.

<<http://www.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1005/libro.pdf>>

2008 *Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Perfil Sociodemográfico del Perú*. Segunda edición. Lima: Dirección Técnica de Demografía y Estudios Sociales y Centro de Investigación y Desarrollo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Consulta 22 de junio de 2013.

<<http://censos.inei.gob.pe/Anexos/Libro.pdf>>

JELIN, Elizabeth

2007 “Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones sociales globales”. En ARRAIGADA, Irma (coordinadora). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/ CEPAL, pp. 93-123.

1998 *Pan y afectos: La transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.

JUAN PABLO II

1994 *Carta a las familias del Papa Juan Pablo II*. Lima: Editorial Salesiana.

KAUFMAN, Michael

1997 “Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres”. En VALDÉS, Teresa y José OLAVARRÍA (editores). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional / FLACSO Chile, pp. 63-81.

KIMMEL, Michael S.

1997 “Homofobia, temor, vergüenza, y silencio en la identidad masculina”. En VALDÉS, Teresa y José OLAVARRÍA (editores). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional / FLACSO Chile, pp. 49-62.

KOGAN, Liuba

2009 *Regias y Conservadores: mujeres y hombres de clase alta en la Lima de los noventa*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

1996 “Estudios sobre relaciones de género en los sectores medios y altos de Lima”. En RUIZ-BRAVO, Patricia (editora). *Detrás de la puerta: hombres y*

mujeres en el Perú de hoy. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Programa de Estudios de Género, Facultad de Ciencias Sociales, pp. 27-37.

LIPOVETSKY, Gilles

2009 “Del segundo sexo a la tercera mujer”. En GOLDENBERG, Sonia (compiladora). *Amor y poder en el umbral del milenio: mujeres y hombres en el siglo XXI*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú, pp. 45-55.

MARQUÉS. Josep-Vicent

1997 “Varón y Patriarcado”. En VALDÉS, Teresa y José OLAVARRÍA (editores). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Isis Internacional / FLACSO Chile, pp. 17-30.

NAVARRO, Ana María

1982 *Feminismo, familia, mujer*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra S.A.

OLAVARRÍA, José

2000 “De la identidad a la política: masculinidades y políticas públicas. Auge y ocaso de la familia Nuclear patriarcal en el siglo XX”. En OLAVARRÍA, José y Rodrigo PARRINI (editores). *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile / Universidad Academia de Humanismo Cristiano / Red de masculinidad Chile, pp. 11-28.

PARRINI, Rodrigo

2000 “Los poderes del padre: paternidad y subjetividad masculina”. En OLAVARRÍA, José y Rodrigo PARRINI (editores). *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile / Universidad Academia de Humanismo Cristiano / Red de masculinidad Chile, pp. 69-77.

PHILLIPS, Anne

1996 *Género y teoría democrática*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, Programa Universitario de Estudios de Género.

PUIGVERT, Lidia

2001 “Igualdad de diferencias”. En BECK, Elizabeth, Judith BUTLER y Lidia PUIGVERT. *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure Editorial S.A., pp. 93-107.

SARA-LAFOSSE, Violeta

1984 “Crisis familiar y crisis social en el Perú”. *Revista de la Universidad Católica*. Lima, 1984, nueva serie, números 15-16, pp. 99-112).

1978 *La familia y la mujer en contextos sociales diferentes*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Ciencias Sociales.

SOJO, Ana

2007 “Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política”. En ARRAIGADA, Irma (coordinadora). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/ CEPAL, pp. 157-170.

SULMONT, Denis

1990 *El sentido del trabajo*. Lima.

TORRES, Alfredo

2010 *Opinión pública: 1921-2021*. Lima: Santillana S.A.

TOURAINÉ, Alain

2007 *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

