



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
SUBDIVISION DE MEDICINA FAMILIAR

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS
HOSPITAL REGIONAL NEZAHUALCÓYOTL

TITULO

“RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO EN MUJERES CON ACTIVIDAD LABORAL
QUE ACUDEN AL HOSPITAL REGIONAL DE NEZAHUALCÓYOTL ISSEMYM”

TRABAJO PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN MEDICINA
FAMILIAR.

ALUMNO: **GONZALO ELISEO ALVARADO MARTINEZ**

ISSEMYM HOSPITAL REGIONAL NEZAHUALCOYOTL

JUNIO DE 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**“RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO EN MUJERES CON ACTIVIDAD LABORAL
QUE ACUDEN AL HOSPITAL REGIONAL DE NEZAHUALCÓYOTL ISSEMYM”**

TRABAJO PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN MEDICINA
FAMILIAR.

PRESENTA

DR. GONZALO ELISEO ALVARADO MARTINEZ

AUTORIZACIONES:

DR. JUAN JOSE MAZÓN RAMÍREZ

JEFE DE LA SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA U.N.A.M.

DR. ISAIAS HERNÁNDEZ TORRES

COORDINADOR DE DOCENCIA
DE LA SUBDIVISION DE MEDICINA FAMILIAR
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA U.N.A.M.

DR. GEOVANI LÓPEZ ORTIZ

COORDINADOR DE INVESTIGACION
DE LA SUBDIVISION DE MEDICINA FAMILIAR
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

FACULTAD DE MEDICINA U.N.A.M.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Mi asesor Dr. Oscar Barrera Tenahua, quien me brindó su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Y a todas las personas que en una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

INDICE.

1.- MARCO TEORICO.....	6
2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	19
3.- JUSTIFICACIÓN.	20
4.- OBJETIVOS.	22
<u>OBJETIVO GENERAL.</u>	22
<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</u>	22
5.- MÉTODOLOGIA.....	23
<u>TIPO DE ESTUDIO.</u>	23
<i>Diseño de la</i>	
<i>investigación.....</i>	<i>23</i>
<i>Población, lugar y tiempo de estudio.</i>	<i>23</i>
<i>Tipo de muestra y tamaño de la muestra.</i>	<i>23</i>
<u>CRITERIOS DE SELECCIÓN.....</u>	23
<u><i>Criterios de inclusión.</i></u>	<i>23</i>
<u><i>Criterios de exclusión.....</i></u>	<i>23</i>
<u><i>Criterios de eliminación.....</i></u>	<i>23</i>
<u>DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DE VARIABLES.....</u>	24
<u>INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS.</u>	25
<u>METODO PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....</u>	26
<u>RECURSOS.....</u>	27
<u><i>Recursos humanos:.....</i></u>	<i>27</i>
<u><i>Recursos materiales.....</i></u>	<i>27</i>
<u><i>Recursos físicos.....</i></u>	<i>27</i>
<u><i>Financiamiento.....</i></u>	<i>27</i>
6.- CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	28
7.- RESULTADOS.....	30
8.- ANALISIS DE RESULTADOS.....	35
9.- CONCLUSIONES.....	37
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</u>	39

1. MARCO TEÓRICO

Los cambios e impactos en las familias.

Diversos autores dan cuenta de los cambios ocurridos en la esfera familiar de la segunda mitad del siglo XX. Entre los principales cambios acontecidos en la estructura familiar en términos globales se encuentran la caída en la tasa de fecundidad, una reducción porcentual de familias biparentales nucleares clásicas, el aumento de familias uniparentales y de familias sin hijos, las familias extendidas y compuestas, las familias de jefatura diversa con menos hijos y con hijos mayores que tienden a permanecer más tiempo en los hogares parentales. En suma, se trata de una proliferación de diversas formas o arreglos familiares que apuntan a cuestionar el modelo clásico e ideal de la familia nuclear y biparental con hijos, donde el padre se constituye en el proveedor y el agente en la esfera productiva-pública y la madre en el ama de casa desde la esfera reproductiva privada.¹

La existencia de una enorme diversidad de familias en el mundo y, por tanto, en un proceso no homogeneizante de carácter global. Esta enorme diversidad responde, a cambios originados en una dinámica no propia del desarrollo, sino a una dinámica exógena, compleja y multidimensional que integra diversos procesos de población, migración, abandono del campo, proletarización, industrialización y desindustrialización, secularización y escolarización, así como de anticoncepción.¹

De manera que tres aspectos de la institución familiar se encuentran en juego permanentemente: la regulación del orden sexual (matrimonio, cohabitación y límites de la sexualidad marital y no marital); la estructura de poder interno (patriarcado, dominio de los hombres de mayor edad) y la fecundidad o hijos.²

Así, los cambios y tendencias son producto de los procesos de urbanización, modernización y secularización, por un lado, pero también producto de los cambios políticos desde regímenes autoritarios y represivos hacia más democráticos. A los factores anteriores habría que añadir el movimiento feminista de los 80's

mediante el impulso a la igualdad de género y los derechos sexuales de las mujeres y reproductivos (educación sexual, libre opción sexual, control del propio cuerpo, sexualidad sana, prácticas reproductivas) pero sin aceptación universal.²

Para el caso mexicano, en su estudio histórico de las familias, Gonzalbo en 2004 sostiene que en cinco siglos las familias mexicanas se han adaptado a los cambios macrosociales gracias a su flexibilidad y su arraigo en la sociedad mexicana y que la familia rural y la urbana no han sido homogéneas en su ritmo y modalidades: a principios del siglo XX el 90% de la población mexicana era población rural y, hacia fines del siglo, más del 75% es urbana. Así, subsisten formas familiares seculares junto con nuevas formas de menor equidad debido a las desigualdades socioeconómicas. Los cambios en las estructuras familiares han sido producto de los procesos macrosociales como la urbanización, la industrialización y tercerización de la economía, pero también de procesos culturales como la individuación o el acceso de las mujeres al poder compartido. Otras dinámicas sociodemográficas han alterado las formas familiares tradicionales, como la transición demográfica: aumento de la esperanza de vida de 35 a 75 años, la duración promedio de las uniones de 18 hasta 42 años, las relaciones de miembros hasta tres generaciones, el uso de anticonceptivos, los cambios culturales y simbólicos en la familia de la reproducción a la realización personal, la capacidad de planeación, las migraciones rurales y de las mujeres, la opción de elegir pareja fuera del ámbito familiar y comunitario, entre otros.³

Las familias basadas en la especialización de los roles de género (con el hombre volcado en el trabajo remunerado y la mujer en el ámbito doméstico) están desapareciendo, mientras que en las sociedades contemporáneas se está asentando un nuevo equilibrio familiar basado en la igualdad de género. La revolución del rol de las mujeres que tiene lugar a partir de los años 70, con el alargamiento de la etapa educativa y su acceso masivo al mercado laboral, está poniendo en cuestión la escasa adaptación de los Estados de bienestar a esta nueva realidad. La incorporación de las mujeres al empleo y factores como el envejecimiento de la población o la disminución de la natalidad, ponen de manifiesto

la creciente necesidad de cuidado en un momento en el que la oferta tradicional está disminuyendo considerablemente.⁴

Teniendo en cuenta que el modelo de familia de doble ingreso empieza a ser la norma en la sociedad y es el modelo deseado por la mayoría de la población, el objetivo de conciliar el ámbito laboral con el ámbito doméstico y familiar (tanto para mujeres como para hombres) está teniendo una mayor prioridad a nivel mundial.

Y que el cuidado ha sido siempre un concepto relacionado con el trabajo doméstico y familiar no remunerado que han realizado las mujeres a través de las relaciones sociales basadas en el matrimonio y el parentesco. El concepto de cuidado ha sido ambiguo y debatido, siendo utilizado de maneras muy diferentes, con el riesgo de que se pierda su significado. Tradicionalmente, se ponía el énfasis en el proceso de cuidado, expresado en términos de “amar, pensar y hacer”, poniendo de relieve el significado de cuidado como una práctica ética. También se ha hablado del cuidado como una relación, caracterizada por la interconexión y la interdependencia. Los mercados han asumido la existencia de una esfera privada de la familia que se encarga de cuidar a aquellas personas que no pueden competir en el mercado. En este sentido, las feministas hablan de la separación de esferas basada en la división de género del trabajo remunerado y no remunerado, y en la creencia de la superioridad moral de las mujeres para hacerse cargo del cuidado de los demás.⁴

De acuerdo con lo anterior, el trabajo es una categoría central en la organización social, que ligado a una concepción positiva, se convierte en una fuente de bienestar y salud. Sin embargo, su transformación demanda nuevas exigencias por parte de las personas, lo que puede llevar a marcar una relación negativa que compromete no sólo a la persona en sí misma, sino también a su entorno, del cual forma parte la familia. Al respecto, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo brinda una nueva visión de la dinámica familiar, en cuanto sus roles se modifican, si se piensa desde una perspectiva tradicional de modelo de familia (ya que se asume un rol productivo, además del rol de cuidadora), lo que pone de manifiesto un modelo nuevo de familia pero a su vez la capacidad de adaptación que le demanda a las mujeres un nuevo orden laboral por un lado, y por

otro, el viejo orden social. Lo anterior, conlleva a que la relación entre la dimensión laboral y familiar puede en algún momento superponerse llevando a una interferencia de roles ya que las mujeres interactúan de forma paralela entre las actividades laborales con las actividades familiares, lo que puede llevar al conflicto trabajo-familia.⁵

La familia y el trabajo se constituyen por tanto en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias. Ciertos autores plantean que el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos; por su parte, otros autores anotan que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo.⁶

Dado que en los diferentes países del mundo se han estado experimentando cambios sociales y económicos masivos, que afectan estas dos esferas centrales de la vida de muchos individuos, se ha encontrado que estas influencias macro-ambientales irrumpen en la vida cotidiana de los individuos y hacen que se den cambios en las estructuras del trabajo y la familia. Ejemplos, situaciones tales como si las tasas de divorcio aumentan y las mujeres frecuentemente tienen que salir a buscar trabajo fuera del hogar o cuando tanto el padre como la madre deben trabajar para poder enfrentar las obligaciones financieras; padres y madres comienzan a comunicarse con sus hijos a través de medios electrónicos y digitales, mientras éstos son cuidados por “niñeras”, incrementan las demandas de rol y estrés en los trabajadores que deben hacer esfuerzos por equilibrar las relaciones de la interface trabajo familia.⁵

Por otra parte, el ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente a la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro. Este aspecto hace que se entre en contradicción y que se haga difícil responder de la misma manera al trabajo como a la familia.

En este orden de ideas, el análisis del conflicto trabajo-familia se deriva de la teoría de roles; un ejemplo de esto corresponde al estudio de estrés organizacional en Michigan, realizado por Kahn. El estudio muestra que cuando un rol se sobrepone a otro, se obtienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas. En un modelo de interface trabajo-familia, en donde el apoyo social, el compromiso de tiempo y la sobrecarga se consideran antecedentes; el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo como las variables centrales, y el sufrimiento, insatisfacción y desempeño como los impactos o consecuencias. Desde esta perspectiva, el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas, en cuanto la implicación laboral influye en el conflicto, especialmente porque el tiempo que se dedica al trabajo disminuye, en cantidad y calidad, el tiempo dedicado al ámbito familiar; de otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona por la interferencia que se puede tener a la hora de responder por las actividades laborales en los espacios familiares.⁷

La hipótesis de conflicto plantea que desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles⁸.

Recientemente diversos autores han propuesto que esta relación no tiene que ser necesariamente de tipo conflictiva, incluso plantean que puede tener efectos positivos (hipótesis de facilitación), de tal forma que el trabajo puede beneficiar a la familia y la familia al trabajo.⁹

Las experiencias laborales positivas pueden enriquecer la vida familiar, facilitando el ajuste familia-trabajo. La ausencia de estos recursos y la presencia de estrés

dentro del entorno laboral producirían el conflicto entre estos dos ámbitos con perjudiciales efectos en la familia.¹⁰

El análisis de la relación trabajo familia requiere la utilización de marcos teóricos que recojan, dada la multitud de variables intervinientes, la complejidad de dicha relación. Por esta razón, la Teoría Ecológica de Sistemas elaborada por Bronfenbrenner,¹¹ en este modelo teórico podemos agrupar dichas variables en cuatro áreas fundamentales: variables laborales, variables familiares, variables personales y variables sociales. A continuación se presentan algunas de las variables implicadas en la relación trabajo familia más estudiada en la literatura.

VARIABLES LABORALES

Atendiendo a las actitudes hacia el trabajo cabe resaltar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La satisfacción laboral en su concepto se engloba diferentes facetas específicas de satisfacción como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, el salario y los incentivos, el sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, etcétera. La mayoría de los estudios concluyen que a medida que aumenta el conflicto trabajo familia, disminuye la satisfacción laboral, aunque algunos reflejan la existencia de diferencias de género, ya que se da una relación significativa entre estas dos variables en el caso de las mujeres, pero no en el de los varones.¹⁰

El compromiso organizacional hace referencia a la buena disposición por parte del empleado hacia el trabajo, a la buena voluntad y a la lealtad hacia la organización. Se ha estudiado esta variable en asociación con el conflicto trabajo familia con equívocos resultados. Algunas investigaciones encuentran que a medida que crece el nivel de conflicto trabajo-familia, disminuye el compromiso con la organización, mientras que otras no encuentran relación entre estas variables.

La implicación con el trabajo es una variable cuya definición se ha confundido con la de compromiso con el trabajo. Se considera que una persona está implicada

con el trabajo cuando el trabajo remunerado es una parte central en su vida y las circunstancias de su trabajo le afectan personalmente. Las investigaciones en líneas generales sugieren que altos niveles de implicación en el trabajo promueven el conflicto trabajo familia.¹³

Respecto a las características del puesto de trabajo destacan la flexibilidad temporal, la flexibilidad espacial, el tiempo de trabajo o número de horas trabajadas, el tipo de jornada laboral y la autonomía o flexibilidad en el trabajo.

La flexibilidad temporal se define como la capacidad para reorganizar las horas de trabajo dentro de unas guías proporcionadas por la organización en la que se trabaja. La conjunción de la flexibilidad temporal y espacial está asociada con menores niveles de conflicto trabajo familia, ya que los padres pueden ajustar sus horarios de trabajo al horario de sus hijos, se incrementa su capacidad para afrontar de forma efectiva situaciones inesperadas relacionadas con sus hijos, enfermedades por ejemplo, y pueden trabajar más horas sin afectar al equilibrio establecido entre el trabajo y la familia.

El tiempo de trabajo o número de horas trabajadas correlaciona positivamente con el conflicto familia trabajo.¹²

Respecto al tipo de jornada laboral, los autores analizan si la jornada parcial ayuda a las mujeres a conciliar la vida laboral y familiar y si existen diferentes factores motivacionales entre las mujeres profesionales y aquellas que ocupan empleos medios. Aunque trabajar media jornada favorece el manejo del tiempo a ambos grupos, la magnitud del efecto es mucho mayor para las que desempeñan puestos medios. Asimismo, concluyen que la percepción global del conflicto trabajo familia está en función del contexto laboral específico. Las profesionales viven la reducción de jornada como una forma de estigmatización dentro de la organización, mientras que las mujeres que ocupan puestos medios la aceptan dentro de su cultura corporativa.¹⁵

La autonomía o flexibilidad en el trabajo se define como la capacidad para poder trabajar sin continua monitorización. Hace referencia al grado de libertad,

responsabilidad y capacidad de decisión que tiene una persona a la hora de realizar su trabajo.¹⁶

Entre las conductas de los empleados cabe resaltar: el absentismo, el rendimiento y las intenciones de abandonar la organización.

El absentismo se define como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo. Las causas de absentismo pueden ser involuntarias (problemas médicos, obligaciones legales o familiares) o voluntarias. En líneas generales, los estudios no encuentran relación entre esta variable y el conflicto trabajo familia.¹⁷

El rendimiento hace referencia a los niveles de productividad de cada trabajador, pero va más allá, no se limita únicamente al aspecto cuantitativo, ya que implica el logro de los objetivos marcados (eficacia) con el mínimo coste posible (eficiencia). Diversas investigaciones analizan la relación entre el rendimiento y el conflicto trabajo familia con equívocos resultados.¹⁷

Variables personales

La satisfacción vital es la variable que no pertenece al ámbito laboral más relacionada con el conflicto trabajo familia, ya que se utiliza como un índice de en qué medida es personalmente satisfactorio y promueve el bienestar personal el desempeño de roles múltiples. En general, las investigaciones concluyen que mayores niveles de conflicto trabajo familia están asociados a menores niveles de satisfacción vital informada.

Uso de tiempo en México

Los cambios en los patrones de trabajo relacionados con el género no fueron acompañados por modificaciones significativas en la esfera doméstica: no se observan mayores transformaciones en el reparto del trabajo doméstico que impliquen responsabilidades domésticas compartidas. Si bien, la información

existente en el nivel regional sobre encuestas del uso de tiempo es escasa y no comparable entre sí, todos los estudios realizados muestran tanto en países desarrollados como en desarrollo, que las mujeres ejecutan la mayor parte de las tareas destinadas al trabajo doméstico no remunerado. Esta situación se mantiene incluso cuando las mujeres trabajan remuneradamente y a tiempo completo. Por ejemplo, investigaciones recientes cuantifican la magnitud de la sobrecarga de las mujeres mexicanas de 12 años y más que realizan trabajo doméstico y trabajan en el mercado laboral, mostrando que su jornada semanal excede en promedio 9,3 horas a la de los varones.¹⁸

De esta forma las estadísticas tradicionales se muestran poco útiles para analizar el trabajo y el empleo femenino, pues no permiten analizar las diferencias por sexo respecto al trabajo o al empleo, ni estudiar los mecanismos que regulan la reproducción económica y social.

Los resultados preliminares obtenidos en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, realizada en México en el año 2002 muestran que las mujeres aportan 85% del tiempo total de trabajo doméstico y los hombres un 15%. Destinan un promedio de 14 horas a la semana exclusivamente al cuidado de niños y otros miembros del hogar, los varones contribuyen con aproximadamente la mitad de horas. Los hombres, en cambio, dedican en promedio 22 horas a la semana al esparcimiento y convivencia social y las mujeres 20 horas. En México las familias donde ambos cónyuges trabajan para el mercado laboral alcanzan a 4,8 millones y las mujeres laboran en promedio 15 horas más que los hombres en trabajo remunerado y doméstico conjuntamente. El tiempo se distribuye de la siguiente manera: los esposos trabajan 52 horas en su actividad económica y las esposas 37 horas en promedio semanal; ellos destinan 4 horas a la limpieza de la vivienda y ellas 15 horas; ellos 7 horas a cocinar y ellas 15 horas y media; al cuidado de niños (as), ellos casi 8 horas y ellas 12 horas; y al aseo y cuidado de la ropa los varones una hora y media y las mujeres poco más de 8 horas de acuerdo a INEGI.

Una medición del aporte del trabajo doméstico no remunerado en el marco del sistema de cuentas nacionales de México calcula por medio de dos estimaciones ese aporte: como remuneraciones medias por actividades equivalentes en las cuentas de producción del Sistema de Cuentas Nacionales de México alcanza a 22,7% del PIB a precios básicos, y a 20,6% del PIB si esa medición se hace estimando el valor de las actividades domésticas no remuneradas con precios de mercado. Tal como se ha señalado si no se computa la producción doméstica, es probable que se sobrevaloren los índices de crecimiento económico cuando esta producción pasa al mercado; a la inversa, es probable que se infravaloren cuando miembros del hogar (no remunerados) asumen actividades que antes estaban remuneradas. Teniendo en cuenta la división predominante del trabajo y la función considerable que desempeña la mujer en el ámbito doméstico, la exclusión afecta mayoritaria, pero no exclusivamente, al trabajo de la mujer.¹⁹

En ese sentido, es preciso destacar el surgimiento de movimientos feministas que presionan por un cambio estructural para conseguir un nuevo contrato social en el que el juego de roles en las esferas públicas y privadas sea más equilibrado, y conquistar posiciones de igualdad en los espacios económicos, sociales y políticos.

En una sociedad que ha asignado a las mujeres en forma exclusiva las tareas domésticas y de cuidado familiar, el trabajo reproductivo en la esfera privada, y donde el hombre ha de ser el proveedor económico, estos procesos han generado profundas tensiones en las formas de conciliar el trabajo y la familia.

Este modelo está cambiando. Si antes la familia debía ser el soporte del sistema productivo mediante la división de roles y funciones, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual. Esto produce fuertes conflictos entre vida familiar y vida laboral. Por otro lado, la creciente competitividad de las empresas en mercados cada vez más duros presiona a los empleados entre las exigencias laborales y la vida familiar.

El núcleo familiar primario continúa siendo un soporte básico en las relaciones afectivas, en la construcción de la identidad subjetiva, y en la socialización como garantía de los procesos de maduración y desarrollo. Los cambios en el mundo

laboral y social vuelven más complejo el indispensable desarrollo afectivo de las personas, que en gran medida transcurre en la familia. La familia suele convertirse en refugio y depositaria de la identidad individual y social. Sin embargo, sobre ella se imponen múltiples exigencias adaptativas, donde las dificultades para el ingreso y la permanencia en el mercado laboral formal e informal de sus miembros constituyen dimensiones de fuerte impacto.

Los intensos cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales plantean a empresarios, trabajadores –hombres y mujeres-, así como a los gobiernos, la necesidad de construir entornos laborales más humanos y justos, a la vez que más productivos y competitivos. Actualmente se requiere una reflexión que permita dar respuestas y diseñar políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia, entre los espacios público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzcan la discriminación laboral, las desigualdades de género y que posibiliten la vida familiar. Esto plantea el desafío de entender la complejidad en la que se van construyendo los vínculos familiares en una sociedad diversificada y desigual.

Los recursos institucionales que proveen de bienestar a las personas son principalmente el Estado, el mercado, las propias familias y el tercer sector o la comunidad. Es evidente que las intervenciones públicas afectan a las decisiones de las familias, y a su vez las decisiones y la forma de vida de éstas inciden de manera significativa sobre las políticas públicas. Una u otra forma de organizar, por ejemplo, la política educativa o la política de vivienda afectan las decisiones de consumo e inversión de las familias.

Es así como existen fuertes interrelaciones entre las decisiones que se toman en las familias y la propia sociedad. Al Estado no le es indiferente que las familias decidan tener menos hijos y que las mujeres decidan acceder al mercado de trabajo, y dividir su tiempo entre el cuidado de sus hijos y de sus mayores y su actividad profesional. Estas y otras decisiones, así como las pautas de comportamiento de las familias, pueden suponer cambios en la demanda de los bienes y servicios públicos, y pueden modificar las políticas públicas en un sentido o en otro. Hay

algunos ámbitos especialmente significativos en esta interrelación entre familia y política pública.

En primer lugar, existe consenso sobre la necesidad de políticas familiares cuyo objetivo sea ayudar a la conciliación entre la vida familiar y laboral, pues no sólo la igualdad de trato y el derecho de la mujer de acceder al mercado de trabajo son perfectamente legítimos, sino también el derecho de los hijos a ser educados por sus padres y el poder compartir con ellos el mayor tiempo posible de su infancia. No existe una instancia que dirima sobre el equilibrio entre el tiempo reservado al trabajo y el consagrado a la educación de los hijos y a la atención a su familia. Se produce una clara concentración temporal del trabajo durante lo que puede denominarse la edad central de trabajo, 25-45 años, que coincide con el período más importante para fundar una familia y educar a los hijos.

En segundo lugar, cuando se trata de familia y de políticas de conciliación, no sólo se piensa en los hijos sino también en la existencia de personas dependientes en el seno de la familia, sobre todo los ancianos. La población dependiente, según las pirámides poblacionales y el aumento de la esperanza de vida, tiende a crecer. La modificación del equilibrio entre personas jóvenes dependientes y personas mayores dependientes pone de manifiesto la necesidad de una revisión de los apoyos de las políticas públicas destinadas a ayudar a aquellas familias con personas dependientes a cargo, e igualmente a hacer posible en dichos casos la combinación de familia y trabajo.

En tercer lugar, la dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades ha llevado a las familias a la toma de decisiones importantes como retrasar el matrimonio, disminuir la tasa de natalidad, ampliar los años de instrucción y, por lo tanto, retrasar el ingreso a la población activa. En lo que respecta a este último aspecto, en algunos casos la maternidad es uno de los condicionantes por los que la mujer se ve obligada a abandonar la actividad remunerada, sobre todo cuando se acompaña de otros factores como la subsidiariedad del salario femenino, es decir, cuando su ingreso no es el principal en la familia y el empleo femenino es precario, temporal e inestable. Sin embargo,

como se mostró en las secciones precedentes, el aumento de los hogares de jefatura femenina y de las familias biparentales con hijos que tiene dos o más aportantes económicos al hogar, supone la entrada y permanencia en el mercado de trabajo de muchas mujeres con hijos e hijas menores, que advierten sobre la dificultad de numerosas familias para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales. Las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar familia y trabajo. Asimismo, las mujeres se ven obligadas a buscar estrategias individuales basada en la red familiar, las que deben asumir una sobrecarga de responsabilidades.

El conflicto trabajo familia se da cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto. Existen al menos tres tipos de conflicto al respecto. El primero se da cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra. El segundo ocurre cuando se dan altos niveles de tensión en el cumplimiento de uno de los roles, lo que a su vez afecta el desempeño en la otra función. Y el último, tiene relación con las conductas requeridas por ambos roles, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos.²⁰

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La familia y el trabajo se constituyen dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias. Ciertos autores plantean que el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos; por su parte, otros autores anotan que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con

la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo.⁶

Dado que en los diferentes países del mundo se han estado experimentando cambios sociales y económicos masivos, que afectan estas dos esferas centrales de la vida de muchos individuos, se ha encontrado que estas influencias macro-ambientales irrumpen en la vida cotidiana de los individuos y hacen que se den cambios en las estructuras del trabajo y la familia. Ejemplos son situaciones tales como si las tasas de divorcio aumentan y las mujeres frecuentemente tienen que salir a buscar trabajo fuera del hogar o cuando tanto el padre como la madre deben trabajar para poder enfrentar las obligaciones financieras; padres y madres comienzan a comunicarse con sus hijos a través de medios electrónicos y digitales, mientras éstos son cuidados por “niñeras”, incrementan las demandas de rol y estrés en los trabajadores que deben hacer esfuerzos por equilibrar las relaciones de la interface trabajo familia.⁵ De ahí que surgió la siguiente interrogante:

¿Cuál la relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl?

3.-JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que el modelo de familia de doble ingreso empieza a ser la norma en la sociedad y es el modelo deseado por la mayoría de la población, el objetivo de conciliar el ámbito laboral con el ámbito doméstico y familiar (tanto para mujeres como para hombres) está teniendo una mayor prioridad a nivel mundial.

Y que el cuidado ha sido siempre un concepto relacionado con el trabajo doméstico y familiar no remunerado que han realizado las mujeres a través de las relaciones sociales basadas en el matrimonio y el parentesco. El concepto de cuidado ha sido ambiguo y debatido, siendo utilizado de maneras muy diferentes, con el riesgo de que se pierda su significado. Tradicionalmente, se ponía el énfasis en el proceso de cuidado, expresado en términos de “amar, pensar y hacer”, poniendo de relieve el significado de cuidado como una práctica ética. También se ha hablado del cuidado

como una relación, caracterizada por la interconexión y la interdependencia. Los mercados han asumido la existencia de una esfera privada de la familia que se encarga de cuidar a aquellas personas que no pueden competir en el mercado. En este sentido, las feministas hablan de la separación de esferas basada en la división de género del trabajo remunerado y no remunerado, y en la creencia de la superioridad moral de las mujeres para hacerse cargo del cuidado de los demás.⁴

De acuerdo con lo anterior, el trabajo es una categoría central en la organización social, que ligado a una concepción positiva, se convierte en una fuente de bienestar y salud. Sin embargo, su transformación demanda nuevas exigencias por parte de las personas, lo que puede llevar a marcar una relación negativa que compromete no sólo a la persona en sí misma, sino también a su entorno, del cual forma parte la familia. Al respecto, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo brinda una nueva visión de la dinámica familiar, en cuanto sus roles se modifican, si se piensa desde una perspectiva tradicional de modelo de familia (ya que se asume un rol productivo, además del rol de cuidadora), lo que pone de manifiesto un modelo nuevo de familia pero a su vez la capacidad de adaptación que le demanda a las mujeres un nuevo orden laboral. De ahí el interés del presente trabajo.

4.- OBJETIVOS

- Objetivo General

Determinar relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl

-Objetivos Específicos

Identificar edad más frecuente de las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl

Identificar estado civil las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl

Determinar escolaridad que presentan las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl

Establecer años laborados de las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl.

Identificar estado ocupacional de las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl.

Determinar sobrecarga y déficit de apoyo familiar de las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl.

Determinar conflicto familia trabajo de las mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl.

5. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de estudio

Se trata de un trabajo de tipo descriptivo, transversal, prospectivo.

5.2 Diseño de la Investigación

Es un estudio observacional con una muestra de 65 mujeres con actividad laboral que acuden al Hospital Regional de Nezahualcóyotl a las cuales se les aplico el cuestionario de sobrecarga y déficit de apoyo y conflicto familia trabajo

5.3 Población, lugar y tiempo de estudio

El estudio se realizara en mujeres con una actividad laboral remunerada adscritas al Hospital Regional de Nezahualcóyotl, durante los meses de Agosto a Diciembre 2018.

5.4 Tipo y tamaño de la muestra

No probabilístico intencional por censo en el periodo de agosto a diciembre 2018, que consistió en 65 mujeres con una actividad laboral renumerada.

5.5 Criterios de inclusión, exclusión y eliminación.

➤ Criterios de inclusión

- Mujeres con actividad laboral renumerada
- Derechohabientes del ISSEMyM con trabajo activo.
- Mujeres que acuda a consulta sin importar el motivo de atención.
- Mujeres que autorice por medio de consentimiento informado para participar en el estudio.

➤ Criterios de exclusión

- Mujeres sin una actividad laboral en estos momentos
- Mujeres que no sea derechohabiente del Hospital Regional de Nezahualcóyotl

➤ Criterios de eliminación

- Mujeres que no quieran participar en la encuesta.
- Mujeres que no concluyan la encuesta.

5.6 Definición y Conceptualización de variables

VARIABLE	TIPO	DEFINICIÓN	ESCALA	CLASIFICACIÓN	FUENTE
Edad	Independiente	Tiempo que ha vivido una persona	ordinal	1.- 18 a 25 años 2.- 26 a 30 años 3.- 31 a 35 años 4.- 36 a 40 años 5.- Más de 41 años	Instrumento
Estado Civil	Independiente	Es la situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes	nominal	1) Soltera 2) Casada 3) Viuda 4) Separada 5) Unión libre	Instrumento
Escolaridad	Independiente	Tiempo durante el que un alumno asiste a la escuela o a cualquier centro de enseñanza.	nominal	1) Primaria 2) Secundaria 3) Bachillerato 4) Licenciatura 5) Posgrado	Instrumento
Años Laborados	Independiente	Aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo en años	ordinal	1. 1 a 3 años 2. 4 a 6 años 3. 7 a 9 años 4. Más de 10 años	Instrumento
Número de hijos	Independiente	Numero de descendiente de una familia	Nominal	1.- 1 2.- 2 3.- 3	Instrumento

		consistente en padre y madre		4.- 4 5.- 5 o más	
Relación familia trabajo	Independiente	La relación familia-trabajo se atribuye a la compatibilidad potencial de roles y demandas en ambas esferas, siendo bidireccional. En caso de existir una interacción negativa de roles se interpretara de sobrecarga o como un conflicto interrol.	Ordinal	1.- Sobrecarga y déficit de apoyo 2.- Conflicto familia y trabajo	Instrumento

5.7 Instrumento para la recolección de datos

Se utilizó el instrumento validado en el trabajo de Delgado Sánchez; evaluación de la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia en donde se construyó una escala con 11 preguntas referidas a tres dimensiones teóricas: conflicto familia-trabajo: dos preguntas de una escala validada, y cuatro de elaboración propia. Apoyo familiar: dos ítems de una escala validada, y uno de elaboración propia. Y doble presencia: cuatro preguntas del instrumento ISTAS2118. La escala de respuesta fue tipo Likert con 8 opciones desde “Muy de Acuerdo” a “Muy en Desacuerdo”. Se utilizó la fiabilidad de los factores con el alfa de Cronbach extrayendo el ítem; regresión múltiple para probar la validez convergente, para el conjunto de la muestra y por sexo. Utilizando el método paso a paso, con probabilidad

del 15% y de salida del 20%. En los modelos se incluyeron las variables para las que existe diferencia estadísticamente significativa, por ello no se incluyen las de carga asistencial.

5.8 Método para la recolección de datos

- Se solicitó previamente la autorización de las autoridades del Hospital Regional Nezahualcóyotl y Comité de Bioética ISSEMyM, se identificaron a mujeres que laboran actualmente que acudieron a la consulta, solicitando el llenado adecuado del consentimiento para participar en el presente estudio y de un tutor.
- Los resultados se concentraron en una base de datos la cual fue analizada para emitir el comportamiento de los factores de riesgo más importantes en nuestra población y posteriormente tabulados en una base de datos tipo Excel, representado en gráficas y tablas.

Recursos.

Recursos Humanos

La aplicación del instrumento así como previa autorización de las mujeres fue realizada por el investigador principal contando con el apoyo del personal de la consulta externa.

Recursos Físicos

Instalaciones del Hospital Regional Nezahualcóyotl, ISSEMyM.

Financiamiento

A cargo del investigador principal.

6. Consideraciones Éticas

DECLARACIÓN DE HELSINKI

RECOMENDACIONES PARA GUIAR A LOS MÉDICOS EN LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN SERES HUMANOS.

Adoptada por la 18a Asamblea Médica Mundial (Helsinki, 1964), revisada por la 29a Asamblea Médica Mundial (Tokio, 1975) y enmendada por las Asambleas Médicas Mundiales 35a (Venecia, 1983), 41a (Hong Kong, 1989), 48a. Sommerset West / África del Sur (1996) y 52a. Edimburgo / Escocia (2000).

A. INTRODUCCION

La Asociación Médica Mundial ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos que sirvan para orientar a los médicos y a otras personas que realizan investigación médica en seres humanos. La investigación médica en seres humanos incluye la investigación del material humano o de información identificables.

El deber del médico es promover y velar por la salud de las personas. Los conocimientos y la conciencia del médico han de subordinarse al cumplimiento de ese deber.

En investigación médica en seres humanos, la preocupación por el bienestar de los seres humanos debe tener siempre primacía sobre los intereses de la ciencia y de la sociedad.

El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es mejorar los procedimientos preventivos, diagnósticos y terapéuticos y también comprender la etiología y patogenia de las enfermedades. Incluso, los mejores métodos preventivos, diagnósticos y terapéuticos disponibles deben ponerse a prueba continuamente a través de la investigación para que sean eficaces, efectivos, accesibles y de calidad.

Los investigadores deben conocer los requisitos éticos, legales y jurídicos para la investigación en seres humanos en sus propios países, al igual que los requisitos internacionales vigentes. No se debe permitir que un requisito ético, legal o jurídico disminuya o elimine cualquiera medida de protección para los seres humanos establecida en esta Declaración.

PRINCIPIOS BASICOS PARA TODA INVESTIGACIÓN MÉDICA

La investigación médica en seres humanos debe conformarse con los principios científicos generalmente aceptados y debe apoyarse en un profundo conocimiento de la bibliografía científica, en otras fuentes de información pertinentes, así como en experimentos de laboratorio correctamente realizados y en animales, cuando sea oportuno.

El protocolo de la investigación debe hacer referencia siempre a las consideraciones éticas que fueran del caso y debe indicar que se han observado los principios enunciados en esta Declaración.

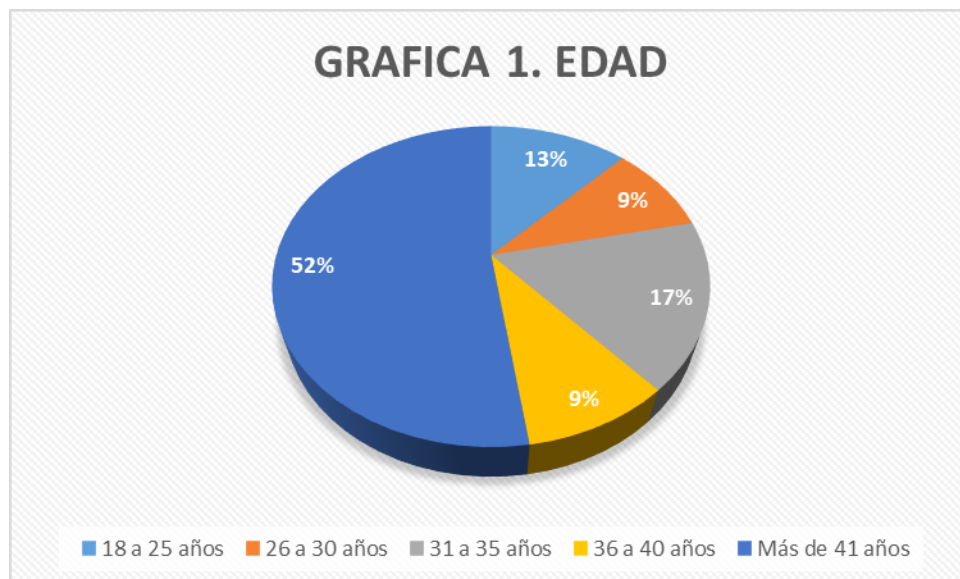
Siempre debe respetarse el derecho de los participantes en la investigación a proteger su integridad. Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de los individuos, la confidencialidad de la información del paciente y para reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad.

Al obtener el consentimiento informado para el proyecto de investigación, el médico debe poner especial cuidado cuando el individuo está vinculado con él por una relación de dependencia o si consiente bajo presión. En un caso así, el consentimiento informado debe ser obtenido por un médico bien informado que no participe en la investigación y que nada tenga que ver con aquella relación.

7.- RESULTADOS

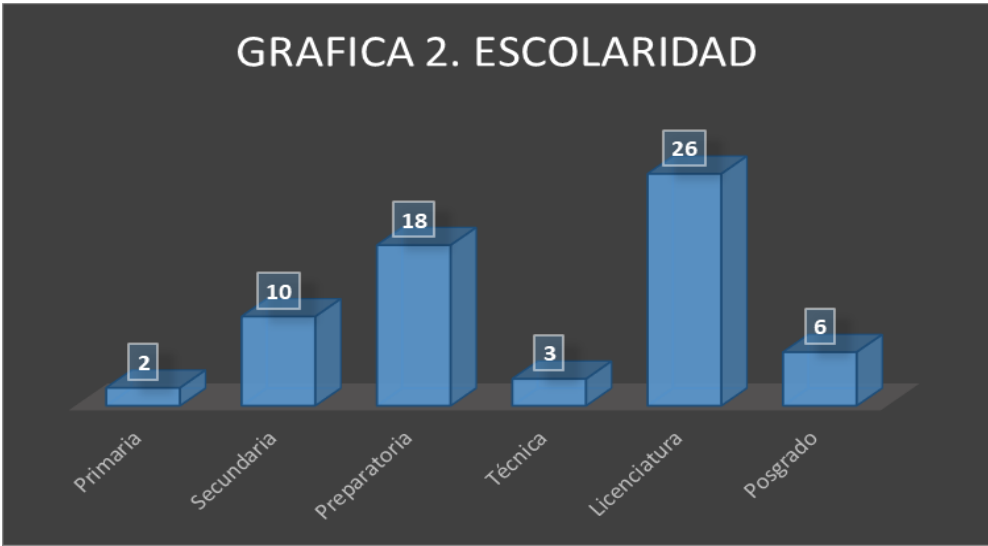
RESULTADOS

Dentro del presente estudio se recabo la información de un total de 65 mujeres las cuales tenían una actividad laboral remunerada, al observar la edad las mujeres de 18 a 25 años fueron el 13%, de 26 a 30 años de edad fue de 9%, dentro del rango de 31 a 35 años con el 17%, de 36 a 40 años de edad el 9% y con más de 41 años de edad 52% de las mujeres. Grafica 1



Fuente. Relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral

Al determinar la escolaridad de nivel primaria fueron 2 mujeres (3%), con un grado escolar de secundaria 10 mujeres (15%), contando con un grado de preparatoria 18 mujeres (28%), presentando algún grado técnico 3 mujeres (5%) con un grado de licenciatura 26 mujeres (40%) y con grado de posgrado 6 mujeres (9%). Grafica 2

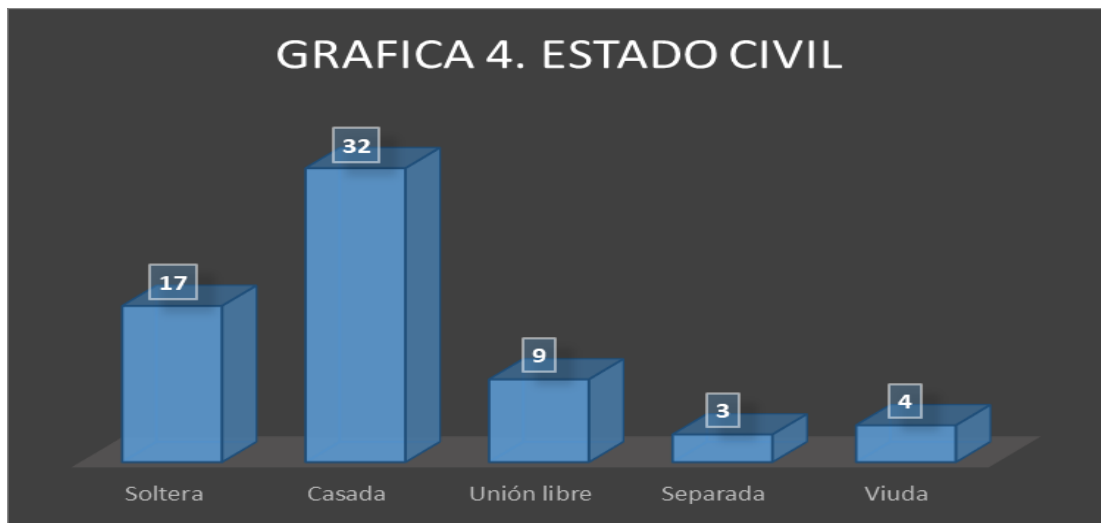


Fuente. Relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral

Parte del presente trabajo fue que estuvieran con una actividad laboral en este caso las mujeres presentaron las actividades de; Maestra o área de docencia el 38% de ellas, como empleadas en diversas situaciones dentro de los municipios 20%, en el rublo de seguridad (como policías o vigilantes) 23%, se presentaron también como encargadas del área de limpieza o intendencia 11%, y en el rango de otros 8% de las mujeres. Aquí se incluyó una enfermera, dos secretarias, una cocinera, dos vendedoras y una cajera. Gráfica 3

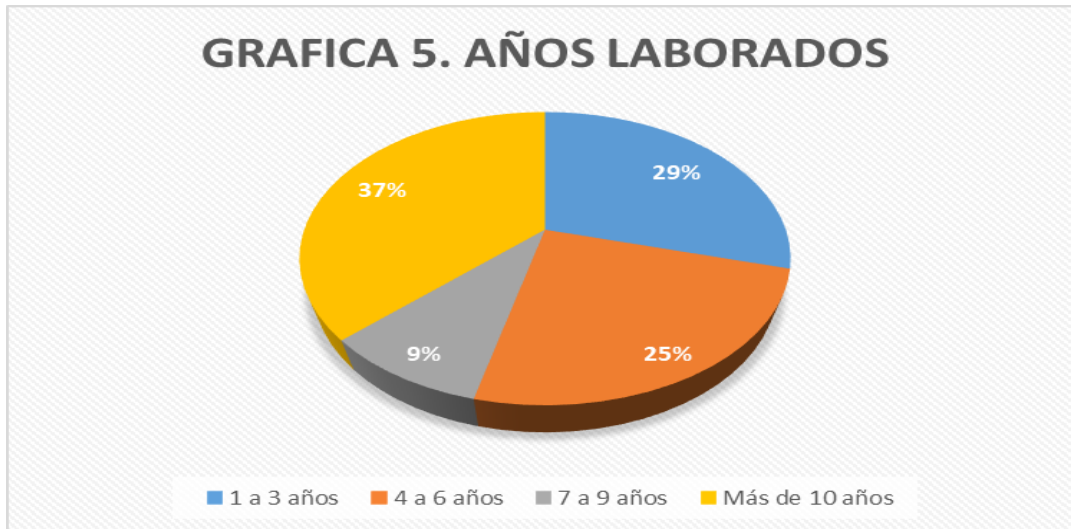


Al determinar el estado civil de las mujeres del presente estudio 17 mujeres eran solteras, 32 pacientes se encontraban casadas, 9 pacientes estaban en unión libre, 3 pacientes estaban separadas y 4 de ellas en estado de viudez. Gráfica 4



Fuente. Relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral

Otro objetivo importante era conocer los años laborados de las mujeres en este estudio con una antigüedad de 1 a 3 años laborados 29% (19 mujeres), de 4 a 6 años de trabajo 25% (16 mujeres), de 7 a 9 años de trabajo 9% (6 mujeres), con más de 10 años de antigüedad en el estado laboral 37% (25 mujeres). Gráfica 5



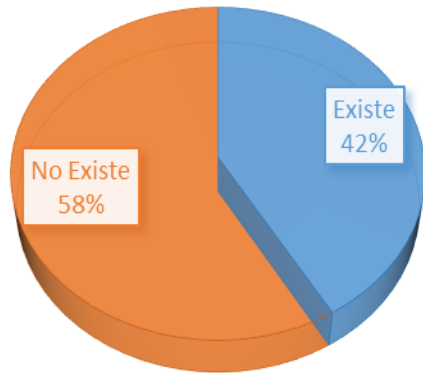
Fuente. Relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral

En el conocimiento del número de hijos que tenían las mujeres el promedio era de 2 a 3 hijos hasta con el 49% de ellas y solo el 20% no se encontraban en una etapa de crianza.

Por ultimo al identificar sobrecarga y déficit de apoyo en las mujeres con una actividad laboral 58% de las mujeres refería no existir tal dificultad y solo el 42% mencionaba que si estaba presente. Grafica 6.

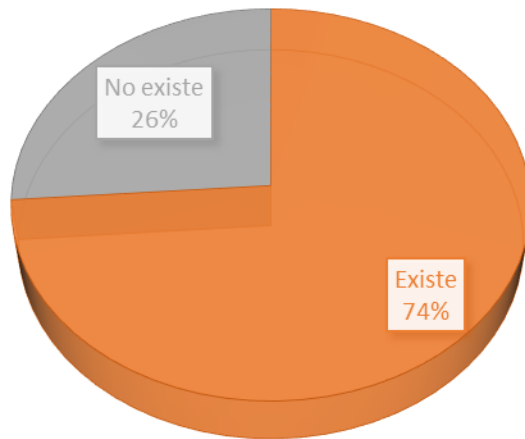
Pero contrasta con los resultados de identificar el conflicto familia trabajo, ya que el 74% de las mujeres refieren si existir tal situación y el 26% de las mujeres no presentan dicha situación. Grafica 7

GRAFICA 6. SOBRECARGA Y DEFICIT DE APOYO



Fuente. Relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral

GRAFICA 7. CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO



Fuente. Relación familia trabajo en mujeres con actividad laboral

8.- ANALISIS DE RESULTADOS

En el trabajo al observar las edades, predominan mujeres de la cuarta década hasta con el 52% y las mujeres más jóvenes de 18 a 25 años fueron el 13%, de 26 a 30 años de edad fue de 9%.

En el trabajo de Ana Delgado Sánchez ²¹ las mujeres dedicaban a las tareas domésticas 5,47 horas/día, además de una desigualdad que persistía al analizar por edad, situación familiar, y nivel educativo. Además realizan solas las tareas domésticas, lo que también concuerda con datos de población general.

Las mujeres más jóvenes y tienen con más frecuencia formación de estos dos componentes, dedican más horas a tareas del hogar, viven solas, con o sin hijos. No existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de carga asistencial. Se observó que percibían mayor Sobrecarga y Déficit Apoyo Familiar y expresaban mayor Conflicto Familia- Trabajo.

Ahora bien el trabajo de Aguirre Zubiarra²⁰ tomo en cuenta los aspectos de escolaridad , en donde se consideraron desde el aspecto de analfabetismo que en el presente trabajo no se observó pero si el restante de resultados con aspectos de nivel primaria, secundaria, profesional técnicos y superiores, de mayor predominancia en el trabajo de Aguirre Zubiarra nivel superior y técnico equiparable al presente estudio con un grado de licenciatura 26 mujeres (40%). Tomando el área laboral predomino en el estudio Maestra o área de docencia en el 38% (como policías o vigilantes) y 23%, se presentaron también como encargadas del área de limpieza o intendencia.

Por ultimo al identificar sobrecarga y déficit de apoyo en las mujeres con una actividad laboral el 42% mencionaba que si estaba presente. Y al identificar el conflicto familia trabajo, el 74% de las mujeres refieren si existir tal situación y el 26% de las mujeres no presenta dicha situación. Aguirre Zubiarra planteaba que las mujeres experimentan mayores niveles de sobrecarga/falta de apoyo y conflicto familia trabajo que los varones, hipótesis que no ha sido confirmada. La no existencia de diferencias en los niveles de conflicto experimentados por varones

y mujeres puede estar reflejando un cambio en el modelo de pareja, es decir, la evolución del modelo tradicional a un modelo de pareja más igualitario en el que ambos desarrollan una carrera profesional y comparten sus responsabilidades familiares. Estas conclusiones ponen de manifiesto la importante influencia que determinadas variables laborales, tales como la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas semanalmente, el apoyo por parte de los supervisores y la intenciones de abandonar el trabajo ejercen sobre las cuatro dimensiones que componen el ajuste familia-trabajo. Tal y como se ha comentado, las hipótesis planteadas sobre las relaciones existentes entre determinadas conductas laborales (absentismo, rendimiento y rotación) y las cuatro dimensiones del ajuste familia-trabajo no han sido confirmadas.

9.- CONCLUSIONES

Es necesario hacer énfasis y recalcar en todo momento las garantías sociales que garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia, de acuerdo con las costumbres del medio social. Actualmente se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual entre los hombres y las mujeres, y se impulsan políticas gubernamentales de apoyo. Esto se entiende como el reconocimiento al derecho de los hombres para ejercer su paternidad y compartir el cuidado de su familia. Un ejemplo sería alternar las licencias para el cuidado de un hijo enfermo, en las mismas condiciones que se les permite a las madres y otorgarles el derecho a las guarderías infantiles para sus hijos menores, igual que las primeras.

Si bien existen muchas formas de apoyo a las madres trabajadoras por el estado aún falta que sean equitativas y sobre todo promocionadas, a pesar que existe un marco jurídico dentro de los aspectos constitucionales para igualar los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4o. y 5o. como garantías individuales, y en el 123, apartado "A", al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales porque establece las garantías sociales.

Solo mencionar que estos apoyos sociales están escritos y estimulados dentro del parámetro de desarrollo y apoyo de las mujeres trabajadoras por la parte gubernamental como son en las áreas de:

Salud

Programa Seguro Popular

Estancias Infantiles

Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras.

Educación

Proyecto plazas comunitarias.

Programa nacional de desarrollo humano oportunidades.

Los centros comunitarios de aprendizaje (CCA).

Programa escuelas de tiempo completo (PETC).

Programa becas de apoyo a la educación básica de madres jóvenes y jóvenes embarazadas (PROMAJOVEN).

Vivienda

Infonavit para todos.

Programa de ahorro y subsidio para la vivienda "Tu casa".

Programa vivienda rural

Alimentación

Programa de apoyo alimentario

Programa de abasto rural Diconsa

Programa de abasto social de leche

Sin embargo a un hay mucho que se puede hacer. Algo esencial son las redes de cuidado para los niños, porque si no hay una facilidad para las madres jóvenes en la que puedan dejar a sus niños y niñas en un lugar que ellas confíen que sea de buena calidad, donde se va a dar un buen cuidado, ya ese es un obstáculo enorme e infranqueable para ir a buscar trabajo por tener que cuidar personalmente a los hijos. Asimismo, el maestro Monsalvo Álvarez consideró que si se ofrecen ciertos incentivos a las empresas de tipo fiscal, cierta deducibilidad sobre los salarios de la persona durante un año o algún porcentaje de tiempo, para invertir en aspectos relacionados a la igualdad y mejora de mujeres trabajadoras.

Finalmente, estas propuestas no deben ser observadas como una forma de "ayuda" o que envíen el mensaje contrario como tildar a las mujeres como débiles o protegidas.

Bibliografía

- 1.- De la O María Eugenia. Las mujeres en la sociología del trabajo en México: entre la indiferencia y el sobredimensionamiento, en *Voces disidentes: Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. 2004; 10: pp. 323-354.
- 2.- De Orlandina de Oliveira, Orlandina Marina Ariza. Género, trabajo y exclusión social en México, En *Estudios demográficos y urbanos*. El Colegio de México. 2010; 43 (15).
- 3.- García, Brígida y de Oliveira. La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas, en *Tratado latinoamericano de sociología*, UAM. Antrophos. 2006; 1: pp. 148-170.
- 4.- Tobío Cárdenas. Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología* 2012; 70(2): 399-422.
- 5.- Aguirre Z. Martínez, M. P. Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*. 2006; 17(1): 14-24.
- 6.- Blanco G. Feldman, L. Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*. 2000; 42(3): 217-255.
- 7.- Feldman L., Vivas Lugli. Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*. 2008; 50(6): 482-489.
- 8.- Política, derecho y administración de la seguridad de la biotecnología en América Latina y el Caribe. 2001.
- 9.- Informe de la relatoría del seminario de alto nivel sobre las funciones básicas de la planificación y experiencias exitosas, 2001.
- 10.- Memorias del Seminario Internacional sobre bancos de programas y proyectos de inversión pública en América
- 11.- Seminario de alto nivel sobre las funciones básicas de la planificación. Compendio de experiencias exitosas. 2001.

- 12.- Chinchilla Poelmans León, Tarrés J. B. Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Madrid: consejería de empleo y mujer (comunidad de madrid) y centro internacional trabajo y familia. 2004 url: <http://www.empresaconciliacion.com/>
- 13.- García de león M. A. Herederas y heridas sobre las élites profesionales femeninas. Madrid: cátedra; 2002. p. 29-89.
- 14.- Instituto de la mujer. Mujeres, instituto de la mujer; 2005. <http://www.mtas.es/mujer/mcifras/principa.htm>
- 15.- Martínez M.P. El ajuste familia-trabajo desde una perspectiva familiar. Jornada de orientación y terapia familiar: enfoques actuales en la conciliación familia-trabajo. Fundación Mapfre medicina; 2004. p. 43-57.
- 16.- OSCA A, URIEN B. Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2001; 17 (3): 327-340.
- 17.- SAMANIEGO C. Absentismo, rotación y productividad. In: Rodríguez (Coord.). *Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide; 1998. p. 247-57.
- 18.- MELIÁ J L, PRADILLA J F, MARTÍ N, SANCERNI M D, OLIVER A, TOMÁS J M. Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*. 1990; 12 (1/2): 25-39.
- 19.- GONZÁLEZ-ROMÁ V, PEIRÓ J M, LUNA R, BAEZA JA, ESPEJO B, MUÑOZ P. Un estudio de la estructura factorial del Cuestionario de Salud General (GHQ-12): Comparación de dos modelos factoriales. *Psicología*. 1991; 12: 119-29.
- 20.- Aguirre Zubiaurre, Martinez Diaz M. Influencia de la situación laboral en el ajuste familia trabajo. Mapfre Medicina. 2006; 17 (1): 1-11.

21.- Delgado Sánchez Ana Delgado. Saletti Cuesta Lorena. Validación de escala para evaluar la relación familia trabajo en médicas y médicos de familia. Rev. Esp. Salud Pública. 2011; 85: 149-162.