

*REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS ROLES DE GÉNERO  
TRADICIONALES ENTRE MUJERES CON PUESTOS DE MANDO  
EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE MÉXICO: CONTINUIDADES Y  
TRANSFORMACIONES*

*SOCIAL REPRESENTATIONS OF TRADITIONAL GENDER ROLES  
AMONG WOMEN WITH LEADERSHIP POSITIONS IN THE MEXICAN  
BUSINESS SECTOR: CONTINUITIES AND TRANSFORMATIONS*

Alejandra Ochoa Rodríguez\*  
Rosa María González Victoria\*\*

***Tipo de documento:*** artículo académico

RESUMEN

A varias décadas de que se colocara en la mesa del debate la llamada “doblejornada”, y poco después reconocida como “triplejornada”, este fenómeno sigue presente como una encrucijada, prácticamente, irresoluble en la percepción y en la dinámica de una gran mayoría de mujeres. El objetivo de este artículo es dar a conocer los resultados de una investigación amplia y centrada en el análisis de las continuidades y las transformaciones de los roles de género tradicionales entre mujeres con puestos de mando en el sector empresarial de México, desde la teoría de las representaciones sociales. Se recurrió a la metodología cualitativa, específicamente a las trayectorias de vida, la cual permite aproximarse a la subjetividad como un fenómeno sociohistórico.

**PALABRAS CLAVE:** DESIGUALDAD SOCIAL \* ROLES DE GÉNERO \* TRABAJO \* MUJER \* DESARROLLO \* MÉXICO

ABSTRACT

Several decades after the so-called double burden was placed on the debate table, and shortly after it was recognized as a triple burden, this phenomenon is still present as a practically insoluble problem in the perception and dynamics in most women. The

---

\* Área de Psicología de Grupo Cenit Consultoría Psicológica SAS de CV, Hidalgo, México.  
psic.alejandra1225@hotmail.com

\*\* Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Hidalgo, México.  
rgonzalez@uaeh.edu.mx

objective of this article is to present the results of a broad investigation focused on the analysis of the continuities and transformations of traditional gender roles in women with leadership positions in the business sector in Mexico, from the theory of social representations. Qualitative methodology was used, specifically life trajectories, which allows approaching subjectivity as a sociohistorical phenomenon.

**KEYWORDS:** SOCIAL INEQUALITY \* GENDER ROLES \* WORK \* WOMEN \* DEVELOPMENT \* MEXICO

## INTRODUCCIÓN

En este artículo se muestran los resultados de una investigación amplia, relativa al desempeño de los roles de género tradicionales entre mujeres con puestos de mando en el sector empresarial de México. Este trabajo se llevó a cabo mediante una metodología cualitativa, específicamente a partir de las trayectorias de vida, con base en la teoría de las representaciones sociales (Moscovici, 1985; Abric, 2004; Flament, 2004; Jodelet, 2008).

Después de un análisis de los sectores económico-empresariales de México, en donde se registra mayor presencia de mujeres, se buscó a trabajadoras contratadas en servicios de educación, salud y profesionales no gubernamentales, cuyas empresas se encuentran ubicadas en la ciudad de Pachuca de Soto.

Para esta investigación se recurrió a la metodología cualitativa, en específico a la trayectoria de vida, pues permitió identificar tanto el proceso de construcción de las representaciones sociales de los roles de género tradicionales, como sus continuidades y transformaciones.

El artículo resalta que la investigación en ciencias sociales es fundamental para comprender las interacciones que ocurren día con día entre las personas. La teoría de las representaciones sociales, desde la conceptualización de Jodelet (2008), “constituye las modalidades del pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal” (p. 474); es decir, las representaciones sociales son el medio por el que las personas, a través de distintos significados, pueden comprender, actuar y orientarse en su contexto social. En consecuencia, mediante estos significados, es

como se ha encontrado la manera de entender el sentido común, distintas realidades sociales, construcciones colectivas, fenómenos y otros aspectos para realizar descripciones, clasificaciones y explicaciones de las realidades cotidianas.

En México ha seguido aumentando el número de mujeres insertas en el campo laboral formal, desempeñando diferentes puestos de trabajo y, por tanto, funciones que van desde empleos de subordinación hasta puestos de mando a nivel gerencial y directivos. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI) revela que de 2005 a 2018 se ha incrementado en 3,4% el número de mujeres insertas en el trabajo formal, mientras que en los hombres se registró una reducción de 2,3% (INEGI, 2018a). En este sentido, llama la atención que una gran parte de esas mujeres desempeñan, al mismo tiempo, los papeles tradicionales como madres y/o esposas y, con ello, asumen la responsabilidad del cuidado de la familia y del trabajo doméstico, lo que conlleva al fenómeno conocido como “doble-jornada”. Esta ha traído para las mujeres la inequidad como consecuencia de las dificultades que les generan el tener un rol activo en el ámbito privado y más recientemente —al mismo tiempo— en el ámbito público (Saavedra, 2017).

Es importante resaltar que las mujeres se han enfrentado a lo largo de la historia, a contextos en donde el protagonismo, en distintos órdenes de la vida social, ha sido de los hombres. Ante esa situación, diversas posiciones feministas han luchado por años, en contra del androcentrismo. Cabe señalar que derivado de la lucha feminista, se logró reconocer a las actividades domésticas como

trabajo no remunerado —y no como un deber impuesto socialmente a las mujeres por el hecho de ser mujeres—, al respecto, resulta importante mencionar que el INEGI (2018a) reveló que la participación de las mujeres en actividades económicas es de 43,8%, mientras que en el trabajo no remunerado sigue siendo alto, en un 75,3%.

En este sentido, los cambios en la población ocupada (en trabajos formales e informales) ha tenido un impacto en la dinámica de las familias y en las propias mujeres. Un ejemplo de ello es la reducción del índice de natalidad del país, el cual se redujo en 17,96% del año 2008 al 2018 (INEGI, 2018b), lo cual evidencia que cada vez menos mujeres deciden desempeñar el rol de madres.

Por otro lado, en lo relativo al campo laboral, se ha documentado que ha crecido la cantidad de mujeres en puestos de mando, por ejemplo, 31% de los puestos de alta dirección es ocupado por mujeres. Sin embargo, aún es bajo el porcentaje de mujeres como integrantes de juntas directivas (7%), y ni qué decir como empresarias, con apenas un 2%. Además, las mujeres que logran ocupar cargos directivos perciben sueldos menores con relación al que perciben los hombres (INMUJERES, 2015).

Con base en lo anterior, la justificación de este trabajo giró en torno a analizar las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, las cuales afectan la calidad de vida de las mujeres, teniendo como objetivo principal analizar las transformaciones y las continuidades de los roles de género tradicionales en mujeres con puestos directivos dentro del sector empresarial.

Cabe mencionar que son variadas las investigaciones que desde la perspectiva de género se han elaborado enfocadas a la maternidad y la familia (Fajardo et al, 2005; Bucio, 2014; Marchionni, 2018; Daros, 2014; Villaseñor, 2016), el trabajo (Lechuga et al., 2016; Chávez, 2010; Rovetto, 2011; Cuadrado y Morales, 2010) y otros temas relacionados con las mujeres. En este panorama, se observó que son escasos los estudios sobre la situación de las mujeres en puestos directivos (Camarena, 2017; Zabudovsky, 2014; Corres, 2010). Este

tipo de estudios permiten obtener no solo su experiencia y el proceso para obtener cargos que han sido ocupados, en su mayoría, por hombres, sino conocer continuidades y transformaciones en los roles tradicionales de género y sus funciones: las mujeres como cuidadoras o “guardianas de la familia” y los hombres como proveedores de esta.

La importancia de la explicación y la comprensión de fenómenos sociales, como el que aquí se desarrolla, radica en la posibilidad no solo de teorizar y reflexionar sobre los vacíos de las investigaciones que ya se han hecho, sino plantear soluciones que respondan en reducir el abismo de las desigualdades de las mujeres con respecto a los hombres.

#### MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

En esta investigación se decidió recurrir a la teoría de las representaciones sociales, pues permite un acercamiento a la realidad social de las personas participantes, mediante la recolección de datos con el uso de técnicas diversas. Se partió de los enfoques socio genético y el estructural. La principal propuesta del primer enfoque radica en la descripción del origen y la manera en la que las representaciones sociales se desarrollan, asimismo, se basa, principalmente, en los procesos de objetivación y anclaje. Asimismo, se articula la relación de lo individual con lo colectivo, al ser la narrativa su principal método de recolección. Este enfoque fue asentado por Moscovici (1985).

Moscovici, como principal representante del enfoque socio genético, propone el uso de las diversas herramientas que ofrecen los métodos existentes, inclinándose, más no imponiendo, los métodos de observación y métodos cualitativos (Lynch, 2020). Para Moscovici se trata de una elección personal y no epistemológica: “Soy un politeísta y no un monoteísta metodológico” (Moscovici, 1985, p. 14).

También se empleó el enfoque estructural, el cual se basa en el proceso de objetivación descrito por Moscovici. Entre sus representantes destacan Jean-Claude Abric y Claude Flament, quienes consideran que la estructura del contenido de las representaciones

sociales está conformada por valores, opiniones e imágenes. Con esta propuesta, Abric desarrolla la Teoría del Núcleo Central como la base sobre lo que gira la organización de un sistema periférico; es decir, hay una estructura rígida en la que se sitúa la memoria colectiva y en la cual se insertan las experiencias individuales (Knapp et al., 2003).

En este enfoque, se estudian las representaciones sociales como principal objeto de análisis, identificando aquellas que son estables, pero también aquellas que son cambiantes, logrando formular hipótesis que se aproximen a la explicación de cómo los actores se adaptan sociocognitivamente a la evolución de su contexto (Ibáñez, 1988).

Respecto a la metodología, se recurrió al método cualitativo, el cual está enfocado a la comprensión de los fenómenos a través de la perspectiva de los propios participantes, desde su ambiente natural y en relación con su contexto, para examinar la manera en que perciben los fenómenos que los rodean y profundizar en sus interpretaciones y significados (Hernández, 2014).

La metodología cualitativa abarca una amplia gama de enfoques de investigación. Cada uno de estos enfoques cuenta con su propias herramientas, presupuestos teóricos y conceptos acerca de la realidad, pero tienen un punto en el que todos coinciden: indagar las situaciones naturales, buscando dar sentido e interpretar los fenómenos desde los significados que las personas proveen (Vasilachis, 2006).

En el abanico de la metodología cualitativa, se eligió el de trayectorias de vida, ya que este método permite identificar continuidades y transformaciones en el proceso de formación —en este caso— de las representaciones sociales de los roles de género tradicionales.

El método de trayectorias de vida se enfoca en analizar las transiciones por las que atraviesan las personas a lo largo de la vida; incluye el análisis de antecedentes familiares, actividades escolares y laborales, actividades sociales y aquellas experiencias que atraviesen los sujetos de investigación con relación a un tema determinado. Cuando se hace investigación desde este método no es

necesario abarcar la totalidad de la existencia de las personas, más bien se debe focalizar en los pasajes de un espacio de socialización en virtud de la temática de estudio. Este análisis permite identificar las transiciones de la vida que le dan forma y sentido a sus vivencias y la manera en que construyen sus representaciones sociales (Thompson, 1988).

De esta forma, las preguntas de investigación que se formularon durante las sesiones de las entrevistas (conversaciones) fueron, específicamente, de tres trayectorias: la familiar, la académica y la laboral

La trayectoria familiar se refiere al proceso dinámico que cambia desde el nacimiento hasta el momento actual de la persona. Este proceso incluye comportamientos, prácticas, percepciones, gustos y la manera en cómo la persona interactúa en el contexto familiar y que repercute en otras áreas, como la social y la académica. En este sentido, es importante aclarar, siguiendo a Berger y Luckman (1997), que las y los individuos modifican sus comportamientos, en el transcurso de la vida, a partir de contextos distintos al familiar; sin embargo, afirman que el peso de este ámbito se arraiga más en relación a otros, ya que la familia es un agente socializador primario y reproductor del orden social.

La trayectoria académica considera, en cambio, la manera cómo una persona interpreta, bajo sus creencias, representaciones y valores, los sucesos como un producto de las instituciones educativas en las que se ve inmersa en distintos momentos de su vida. El estudio de las trayectorias escolares permite visualizar las experiencias y los aprendizajes de las y los individuos dentro del contexto académico en un momento y lugar preciso, identificando logros, motivos y fracasos de las fases de estudios por las que atraviesan. También permite analizar cómo es vivida la carga curricular, en tanto que son sujetos sociales implicados en procesos subjetivos (Kaplan y Fainsod, 2001).

Por último, la trayectoria laboral corresponde al recorrido de la persona en los espacios sociolaborales u ocupacionales en determinados periodos de tiempo,

contemplando desde la inserción al mercado laboral hasta el momento en el cual decide retirarse de dicho mercado. En este recorrido se analizan las relaciones laborales, el tiempo de ocupación en cada empleo o cargo y las condiciones de vida que los empleos generen (Orejuela y Correa, 2007).

## CONTEXTO

Las mujeres que aceptaron participar en esta investigación ocupan puestos de mando, en empresas del sector privado ubicadas en la ciudad de Pachuca de Soto, capital del Estado de Hidalgo, México. Esta entidad es una de las 32 entidades que conforman el territorio nacional. Su capital comenzó a registrar un vertiginoso crecimiento poblacional hace poco más de dos décadas, y está dentro de la llamada Zona Metropolitana del Valle de México, en conjunto con las 16 alcaldías de la capital del país y 59 municipios del Estado de México. El estado de Hidalgo está ubicado en la zona céntrica de México; según datos del INEGI (2020) está conformado por 3 082 841 habitantes y ocupa el lugar 16 en el país por el número de personas que lo habitan. De la población total, el 57% vive en zonas urbanas y el 43% restante en zonas rurales.

Con lo que atañe a Pachuca de Soto, la ciudad está conformada por un total de 277 375 habitantes: 52,7% son mujeres y 47,3% son hombres. El número de residentes corresponde a un poco más del 10% del total de la población, la cual está distribuida en sus 84 municipios.

En esta entidad existen 98 567 unidades económicas distribuidas en distintas actividades, predominando el comercio con un 47,2%. Del total de estas unidades que corresponden al sector empresarial, 12% están dedicadas al sector manufacturero, 11% a servicios de alojamiento y preparación de alimentos, 3,5% a servicios de salud, el 1,8% al de servicios profesionales y el 1% a servicios educativos (INEGI, 2016).

De acuerdo con los datos del personal ocupado dividido por sexos (INEGI, 2016), las mujeres tienen mayor participación en las siguientes actividades:

- 48% en actividades relacionadas con los servicios profesionales.
- 39,4% a los servicios educativos.
- 39% en servicios de salud.
- 9,9% en actividades de la construcción.
- 8,4% en actividades mineras.

Con respecto al trabajo, 227 356 personas mayores de 12 años realizan trabajo no remunerado (INEGI, 2015). De esta cantidad, 53,5% son mujeres, quienes realizan trabajos como: limpieza de la casa, compras para la comida, preparación de alimentos, atención de hijos y personas con discapacidad (INEGI, 2015).

Los ingresos económicos en la Ciudad de Pachuca varían significativamente por la condición de sexo, mientras que 12,1% del total de mujeres que habitan la capital reciben apenas un salario mínimo, solo 4,9% de los hombres están en dicha condición. Contrariamente cuando el ingreso asciende a más de 2 salarios mínimos, pues aquí, el 64% del total de hombres tienen acceso a dicho ingreso, mientras que solo 50% de las mujeres pueden tener acceso a este beneficio (INEGI, 2015).

Respecto a las oportunidades laborales que existen en la capital, 17 632 establecimientos captan la mano de obra de 78 377 personas.

Para esta investigación se seleccionaron a tres mujeres. Esta selección corresponde a lo que se conoce como “casos-tipo”, el cual plantea que considerar un número reducido de mujeres tiene como primordial intención profundizar en los casos y en el tema (Hernández, 2014). Los criterios de selección fueron los siguientes:

- 1) Mujeres que ocuparán puestos de mando en una empresa del sector privado.
- 2) Desempeñarán el cargo en una empresa situada en el municipio de Pachuca de Soto, Hidalgo.
- 3) Tuvieran una profesión.
- 4) Estado civil: casadas (esto con la intención de tomar en cuenta la participación

de las mujeres que están expuestas a una doble jornada).

- 5) Con hijo(s).
- 6) Edad entre 30 y 40 años, edad concebida como “la productiva”.

La herramienta principal para recabar la información fue la entrevista a profundidad, realizada con cada una de las participantes y que estuvo constituida por tres sesiones en promedio. Una vez concluidas las entrevistas, gran parte de la información se procesó mediante Atlas.ti, programa desarrollado en la Universidad Técnica de Berlín, por Thomas Muhry. Este *software* facilita segmentar datos en unidades de significados, realizar conteos y visualizar la relación entre las categorías primarias (Hernández, 2014). Fue una herramienta útil para identificar las representaciones sociales de los roles de género tradicionales emergentes en el discurso.

## ANÁLISIS Y RESULTADOS

La formación y el enraizamiento de ideas y creencias que giran alrededor de los roles de género tradicionales conllevan tiempo, situaciones, experiencias, contextos. Así, lo que se ha construido a lo largo del tiempo, impacta en la visión del mundo, el comportamiento y las acciones de las personas.

En el análisis de las entrevistas se pudo observar, de manera general, que las participantes interiorizaron de su familia de origen, la idea de que las mujeres juegan un papel básico en la sociedad. Al ir incursionando a las esferas académica y laboral, se corroboró cómo sus ideas, sobre el desempeño de los roles tradicionales, se fueron transformando mientras otras ideas continuaron e, inclusive, se reforzaron.

En este apartado se presentan algunos de los resultados más sobresalientes sobre cómo impactan el desempeño de los roles de género tradicionales a la par de otros roles (como trabajadoras con puesto de mando, profesionistas y estudiantes) en la vida actual

de las entrevistadas, y en el contexto de la pandemia.

### 1) LOS ROLES TRADICIONALES

A través del procesamiento de la información mediante Atlas.ti, se obtuvieron tres nubes de palabras, en las cuales se sintetizan aspectos importantes que surgieron en el discurso producido —sobre el tema de esta investigación— por cada una de las participantes. Estas nubes permiten observar áreas predominantes en su vida.

La Entrevistada 1<sup>1</sup> se concibió como una mujer con ideología moderna e, inclusive, feminista pues —expresó— que a lo largo de su vida aprendió a ser “una mujer fuerte e inteligente”. Concibe su vida familiar actual como un espacio primordial (ver Figura 1). En el caso de la Entrevistada 2, su concepción sobre la vida familiar es similar a la de la Entrevistada 1. Para ella, el rol más importante al interior de su familia es el de madre. Considera el cuidado de sus hijos como una de sus principales obligaciones, y luego su matrimonio; sin embargo, llamó la atención que la carrera la coloca casi en el mismo nivel de importancia que su familia (ver Figura 2). En el caso de la Entrevistada 3, se pudo observar, con base en su discurso, que sus prioridades giran en torno a los roles tradicionales; esto es, como madre y esposa, lo cual implica, de acuerdo por lo expresado durante la entrevista, atender y cuidar a su familia, su hijo y su casa, y en un segundo término, menciona su carrera, seguir estudiando y su trabajo (ver Figura 3).

De acuerdo con lo expresado por la Entrevistada 1, se constató que en efecto, la familia es el término que quedó más grande que el resto, al centro de la nube de palabras, y que casi en el mismo nivel de importancia, se encuentran las palabras “mamá”, “nutrición”, “casa y “carrera”. Aunque durante la entrevista aclaró que su trabajo juega un papel importante en su vida, se evidenció una

1 Para resguardar la identidad de las participantes, como se ofreció, se utilizaron los términos: Entrevistada 1, Entrevistada 2 y Entrevistada 3.

representación social fuerte del rol tradicional como madre.

Mi trabajo es primordial en mi vida, pero mi familia también, así que a veces para mí es super difícil irme y dejarlos casi todo el día, porque, aunque mi esposo está en casa, no es lo mismo;

él trabaja de vez en cuando, y podría cuidarlos mejor, pero no tiene eso interiorizado, hasta yo quisiera trabajar menos, pero implicaría que dejara de ingresar dinero (Entrevistada 1, gerente de nutrición, comunicación personal, 25 de marzo del 2021).

Figura 1. La vida familiar  
Nube de palabras del discurso de la entrevistada 1, 2021



Fuente: Atlas.ti, 2021.

En la nube de palabras generada por lo expresado por la participante 2, se pudo advertir que, casi a la par de los roles de madre y esposa, se distinguen palabras relacionadas con la esfera pública profesional como “empresa”, “maestría” y “proyectos”.

Yo quiero mucho a mi familia, son de lo más importante en mi vida, pero si tengo que decirte que también me ha

dado mucha satisfacción el verme crecer a mí misma, el ver que puedo ser buena en mi trabajo; pienso que me gusta un poco ir con esto de jugar un rol de mamá y esposa dedicada, pero no por completo, porque mi trabajo y mis estudios también me hacen feliz (Entrevistada 2, directora de proyectos, comunicación personal, 23 de marzo del 2021).

Figura 2. Entre roles tradicionales y no tradicionales  
Nube de palabras del discurso de la entrevistada 2, 2021



Fuente: Atlas.ti, 2021.

En la nube construida a partir de lo expresado por la Entrevistada 3, se muestra que la familia tiene un valor preponderante en su vida, al igual que para las otras dos participantes. En la nube se apreció que la palabra “hijo” destaca, aunque con una referencia de menor dimensión, entre las palabras “mamá”, “mujer” “papá”, “casa” y “esposo” como principal centro de su atención. Aunque, posteriormente, resaltan las palabras “estudiar”, “oportunidad” y “cargo”, en este caso llamó la atención cómo concibió su papel de madre y la preponderancia de su hijo en este rol:

Mi hijo es la mayor bendición de la vida, es mi príncipe azul, *el hombre que toda mujer espera*; amo ser mamá, quisiera pasar todo el tiempo con él, con mi esposo y estar en mi casa, pero también he aprendido a disfrutar el poder de ser jefa y de sentirme importante, a veces quisiera dejar todo por mi familia, pero me acuerdo de todo lo que me ha costado lograrlo y me arrepiento, así que le sigo (Entrevistada 3, directora de universidad, comunicación personal, 30 de marzo del 2021).





Figura 3. La vida familiar  
Nube de palabras del discurso de la entrevistada 3, 2021



Fuente: Atlas.ti, 2021.

Antes de pasar al siguiente aspecto de este apartado es importante mencionar que se observó, en distintos momentos de las entrevistas, la satisfacción de las participantes por su incorporación en otros roles distintos a los roles tradicionales de género, los cuales asumieron al incursionar a la llamada esfera pública, la responsabilidad familiar siguió siendo prioritaria desde su identidad asumida como mujeres, a pesar de tener puestos laborales de mando.

## 2) EL ROL COMO PROFESIONISTAS CON PUESTOS DE MANDO

La Entrevistada 1, gerente de nutrición en una empresa dedicada a la Salud, expresó que su trabajo es importante por razones personales de crecimiento, y que vive una situación inequitativa con su esposo con respecto a las responsabilidades con la familia, pues ella es la que trabaja y asume la mayoría del gasto de su casa, y lleva la mayor parte del trabajo doméstico. Así lo reflexionó:

Te voy a compartir algo de lo que no había visto con mucha profundidad, es muy complicado trabajar y ser mamá y esposa a la vez, porque si bien, soy una mujer muy liberal y pienso que con mi esposo he tratado de hacer buen equipo, hay circunstancias de mucha desigualdad; por ejemplo, la mayoría de mi salario se va para la casa, para los gastos de la casa, o sea yo tengo que dar un gasto mensual de mi salario y aparte pues las cosas que vayan saliendo las pago yo la luz, el agua; bueno con el agua a veces nos cooperamos con su pago, pero en la mayoría de los gastos pues, los asumo yo; y también en cuanto a la responsabilidad de lo doméstico, él me ayuda, todos ayudamos, tengo un hijo y una hija y tratamos de que todo sea por igual, por lo menos en lo dicho, porque indagando a fondo me doy cuenta que yo hago la mayor parte, y está bien, digo, soy una super mamá (Entrevistada 1, gerente de nutrición, comunicación personal, 25 de marzo del 2021).

Si bien, se puede notar que la Entrevistada 1 ha roto con una vida tradicional de lo asignado socialmente a las mujeres, al acceder al trabajo remunerado, incluso ser la proveedora principal de la familia (función proveniente del rol tradicional asignado a los hombres), este acceso, sin embargo, ha implicado continuar con el trabajo doméstico, el no remunerado, lo cual la hace concebirse como una “super mamá” pero, sobre todo, reprocharse por ese doble rol, esa “doble jornada”:

[...] y sí, la verdad me duele en ocasiones no poder estar con mis hijos por salir a trabajar, es como un sufrimiento que vivimos las mujeres, porque o trabajas o eres mamá, es difícil ser ambas cosas y yo trato, pero es bien complicado (Entrevistada 1, gerente de nutrición, comunicación personal, 25 de marzo del 2021).

Es interesante destacar que en el discurso de la participante persiste la idea de que las mujeres tienen que decidir entre trabajar y ser madre; esto es, que por su condición de género no pueden desempeñar ambos roles, como trabajadoras y madres, idea prácticamente inexistente en los hombres debido a los roles tradicionales y sus respectivas funciones. Al respecto Esparza (2020) menciona:

La salida de la mujer al mercado laboral es un avance significativo en el sentido de la búsqueda de condiciones de igualdad entre los sexos, sin embargo esta salida de la mujer al mercado de trabajo o la implementación de estrategias de sobrevivencia, pierde su valor como tal, ya que existe incluso por parte de quienes realizan la doble jornada, una desvalorización de las tareas extra domésticas, así como una representación del trabajo doméstico que hace referencia a que es una tarea obligatoria y que no se equipara a un trabajo (p. 253).

Así, en fragmentos de esta entrevista se observó la persistencia de ideas e imágenes de los roles tradicionales de género. Por su parte

la Entrevistada 2, quien es gerente de proyectos en una empresa de servicios profesionales y tiene una hija de 2 años de edad y un hijo de 6 años, aunque expresó disfrutar su trabajo, a pesar del trato deshumanizado que sus jefes dan al personal, también manifestó insatisfacción (“un sentimiento de culpa”) por el desempeño de los roles como cuidadora de la familia y proveedora de la misma, y el aporte económico extra que proporciona para el calzado y la vestimenta de su hija e hijo, a diferencia de su esposo:

Mi trabajo me produce satisfacción, lo disfruto, pero me da un gran sentimiento de culpa ver a mis hijos en la mañana un rato y luego, llegar a casa muy noche y verlos dormidos, a veces la culpa me carcome que quisiera dejar todo, pero te digo, me gusta trabajar y saber que, aunque gran parte de mi sueldo es para cuidar a mis hijos, porque déjame decirte algo, mi esposo trabaja y da su parte a la casa, pero yo, ¡ay! Yo, yo no puedo solo aportar algo, ¿me entiendes? Si yo veo que a mi hijo ya se le rompieron sus tenis, no puedo dejarlo solo así, voy y le compro unos, aunque no esté presupuestado, o a mi hija me encanta vestirla como muñequita y le compro cosas, aunque yo no me compré nada, y así con las cosas que falten en la casa, no sé, siento que como mamás siempre nos preocupamos más de esas cosas, porque a mi esposo ni le pasa por la cabeza (Entrevistada 2, directora de proyectos, comunicación personal, 23 de marzo del 2021).

Resultó interesante observar que, al igual que la participante anterior, esta participante considera como “ayuda” el cuidado de los hijos y, en este caso, que ella pueda tener un trabajo remunerado:

También si he podido estar con mi familia y mi trabajo, es porque mi esposo igual ha sido un gran pilar, me ayuda un buen, a veces el baña a los niños cuando la muchacha que nos ayuda no puede ir,

y eso se lo agradezco (Entrevistada 2, directora de proyectos, comunicación personal, 23 de marzo del 2021).

En cuanto a la Entrevistada 3, quien es directora de una institución educativa privada, comentó que su trabajo le ha servido para lograr un crecimiento profesional y académico del que se siente gratificada. Ella coincidió con las otras 2 participantes que la mayor dificultad se encuentra en los horarios extenuantes de trabajo, ya que ser jefa en una empresa, conlleva una gran responsabilidad laboral, lo que implica asumir el hecho de que la familia a veces debe esperar.

Voy a decir algo con mucha tristeza, puedo llevar estos dos trabajos (casa y trabajo en la escuela) gracias al apoyo de mi esposo, él me motiva a salir cada día sin sentir culpa de dejar a mi hijo, es doloroso porque a veces implica el que pareciera que la familia queda en segundo plano, cuando en realidad para mí es mi plano principal, aunque pareciera que no, en estos momento, no tengo más esferas en la vida que mi trabajo y mi familia, no hay más, es la mujer trabajadora y la mamá y la esposa en tiempo completo, no podría con una cosa más y todas mis ganancias, así, todas, van a mi casa y mi familia. Y para que funcione en estas esferas, necesito que mi esposo me ayude a hacer labores en la casa y yo hago lo que reste, así hacemos equipo (Entrevistada 3, directora de universidad, comunicación personal, 30 de marzo del 2021).

Así, con estos tres casos se pudo constatar que varias de las principales ideas, imágenes y normas de las representaciones sociales de los roles de género tradicionales continúan entre mujeres trabajadoras, inclusive, con profesión y desempeñando puestos de mando, lo cual ha dado origen a la llamada “doblejornada”, ahora llamado “triplejornada”.

### 3) RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES DURANTE EL CONFINAMIENTO EN LOS HOGARES

Otro aspecto que resultó interesante en estas entrevistas fue el confinamiento en los hogares, debido a la pandemia provocada por el surgimiento del virus de gran letalidad: el covid-19. Además, las entrevistas se llevaron a cabo en ese contexto.

La Entrevistada 1 mencionó que su trabajo se mantuvo operando de manera presencial, ya que los servicios que ofrecen (estudios médicos) no pueden llevarse a cabo de forma virtual; sin embargo, hubo una reducción de su salario debido a las problemáticas económicas que afectaron a los centros de trabajo.

Mi trabajo no cambió, solo se redujo un poco la carga de trabajo, pero tenía que seguir yendo de manera presencial. Lo que sí es que el sueldo bajó un poco debido a la incertidumbre de la empresa, según lo van a recuperar, pero no creo (Entrevistada 1, gerente de nutrición, comunicación personal, 25 de marzo del 2021).

En cuanto a la relación familia, fue interesante que la participante haya considerado a su esposo como un hijo más, antes de considerar “complicado” los roles de madre y esposa:

Se me ha complicado mucho, más que nada al inicio, porque, además de lo que ya te comentaba de toda las responsabilidades que siempre me cargo, pues ahora súmale el hecho de regresar a casa y no saber si traes el bicho o no, es una preocupación muy fea porque uno tiene que cuidar a la familia a toda costa, mi esposo tiene una enfermedad crónica y me aterra contagiarlo, tengo dos hijos, pero con mi esposo es como si tuviera 3, es complicado trabajar, ser mamá, esposa y además vivir una pandemia en donde, si todos los días luchamos por vivir, con la pandemia es el doble de esfuerzo (Entrevistada 1, gerente de nutrición, comunicación personal, 25 de marzo del 2021).

Por su parte, la entrevistada 2 reveló que su jornada y condiciones laborales registraron modificaciones en cuestión de horario, modalidad de trabajo (presencial y virtual) y salario:

Yo antes era mucho pues, de estar en oficina, de ir a visitar a los clientes de manera presencial y todo eso ¿no?, ahorita me tuve que adaptar, aunque no estoy relativamente grande, pero pues sí, como que no estoy tan acostumbrada al medio digital en cuestión a conferencias, yo manejo videoconferencias y todo eso, entonces, esa parte para mi me cambió, además de que trabajo ahora más tiempo en casa y sí, hubo una reducción de salario, que, en cuanto se recuperen los proyectos, se nos va a recuperar el ingreso (Entrevistada 2, directora de proyectos, comunicación personal, 23 de marzo del 2021).

La participante concibió más complicación por el desempeño, en el mismo espacio (en la casa), de tres roles: como madre, esposa y trabajadora:

Es complicado, porque teniendo dos niños chiquitos, ellos igual se apegan mucho a mí, cuando yo estoy en casa todas las demás personas desaparecen aquí, o sea, yo estando en casa no existe la abuelita, no existe la chica que nos ayuda, de vez en cuando existe el papá, o sea, de que lo ven y bueno ya se van un ratito con el papá, pero es de que, si esta la mamá y más con la niña chiquita es de que se me pega, así como pulguita y no se me suelta, entonces si es complicado. Tenía que encerrarme en un cuarto y aunque me estuvieran tocando la puerta y así, cuando tenía reuniones pues dejarlos afuera del cuarto donde yo iba a estar porque si no, no, no me dejaban trabajar, entonces es complicado por esa parte, de hecho, siento que sí bajaba la producción laboral el estar trabajando en casa, porque tenía aparte otras actividades ¿no? estar en casa que el cuidado de la niña, que en esta etapa quien la cuida, que ya tienes que hacer eso, que

ya tienes que hacer el otro; entonces no le dedicas realmente el tiempo que el estar en tu espacio de trabajo en una oficina así se reduce todo eso. Si es complicado hacer el home office como ama de casa (Entrevistada 2, directora de proyectos, comunicación personal, 23 de marzo del 2021).

Para la Entrevistada 3, el panorama no fue muy distinto pues, aunque no le modificaron su sueldo, pero sí aumentó la cantidad de trabajo en su casa, también le fue difícil separar lo laboral del cuidado de su familia. Esta situación la observó de manera clara en la improvisación de su área de trabajo, ya que percibió que su esposo y su hijo no consideraban que su trabajo fuera algo serio.

[...] las personas no entienden que a veces el hecho de que estemos sentadas frente un escritorio, no quiere decir que no estemos haciendo nada, o que no estemos trabajando, y es como de, “oye, un favor”, “oye, necesito”, “oye ven”. No me dejan trabajar porque piensan que, por estar ahí, estoy disponible, pero de verdad que no, y te digo, amo a mi hijo y amo que pueda estar cerca de ellos, pero si es complicado como mujer (Entrevistada 3, directora de universidad, comunicación personal, 30 de marzo del 2021).

## CONCLUSIONES

En estas entrevistas realizadas con base en el método de trayectorias de vida (aquí se consideraron las trayectorias familiar, escolar y laboral), se pudo observar un enraizamiento o, mejor dicho, continuidades de las representaciones sociales de los roles tradicionales de género, sobre todo, en el papel de madres. En los tres casos se observó, en distintos momentos y como núcleo central, que antepusieron este papel, inclusive, con la posibilidad de abandonar el trabajo remunerado para dedicarse al cuidado de los hijos y las hijas. Lo que se los

impedía era su papel como proveedoras económicas de la familia.

Abric (2004) plantea que “la construcción de las representaciones sociales depende de un contexto a partir del cual se construye la normativa que va a dirigir las próximas relaciones socioafectivas, sociales e ideológicas” (p.22); en efecto, en estos casos se pudo constatar que la normativa del contexto familiar dirigió sus relaciones socioafectivas e ideológicas, en las cuales las figuras de los hijos y las hijas se colocaron en un lugar prioritario. En este sentido, llamó la atención que la figura del esposo tuviera un papel secundario, como “ayudante” en el cuidado de los hijos y las hijas, e inclusive negativo: aporte económicamente menor que la mujer y que, además no toma en serio el trabajo de la esposa.

Sino se hubiera registrado esos reclamos o reproches hacia la figura paterna, quizás una transformación en el imaginario social dominante de las representaciones de los roles tradicionales de género podría ser el papel de las mujeres como proveedoras; o mejor dicho, una negociación o inversión de las funciones: las mujeres como proveedoras y los hombres como cuidadores de la familia, pero no fue este el caso, pues se infirió que las mujeres trabajaban, sobre todo, por necesidad económica de la familia y muy poco por el desempeño de su profesión.

De esta manera, se podría decir que el discurso de los roles de género asociados al feminismo o de los feminismos aún no llegan lo suficientemente claros en sectores económicos del país, y menos aún en el sector empresarial privado, caracterizado por su constante oposición en mejorar las condiciones salariales y labores de las personas trabajadoras.

También es conocido que en este tipo de empresas, las mujeres suelen expresar menos sus inconformidades porque saben de los obstáculos que se suelen dar para ser contratadas. Sin embargo, se tiene que reconocer el esfuerzo que, pese a los obstáculos, realizan este tipo de mujeres para ocupar un puesto de mando en empresas del sector privado; siendo un esfuerzo doble o mayor con respecto a los hombres.

Se considera, por último, que mientras las mujeres continúen aferradas o naturalizando los roles tradicionales de género, de manera específica, la función como cuidadoras de la familia, considerando a los hombres como “ayudantes” y no como personas posibilitadas para desempeñar esa función, impedirán transformaciones en dichos roles y, continuarán atrapadas en ese fenómeno conocido como “doble jornada” o “triple jornada”.

## REFERENCIAS

- Abric, J. (2004). *Prácticas sociales y representaciones*. Ediciones Coyoacán, S.A de C. V.
- Berger, P. y Luckman, T. (1997). *Modernidad, Pluralismo y Crisis de sentido*. Paidós.
- Bucio, A. (2014). *Brechas de género: la mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal*. [Tesis de licenciatura en Ciencias Políticas]. Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Camarena, M. E. (2017). El techo de cristal en México. *Revista de Estudios de género. La ventana*, 5(47), 312-339. [https://www.redalyc.org/jats-Repo/884/88453859009/html/index.html#redalyc\\_88453859009\\_ref9](https://www.redalyc.org/jats-Repo/884/88453859009/html/index.html#redalyc_88453859009_ref9)
- Corres, P. (2010). Femenino y masculino: modalidades de ser. En Blazquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (Eds), *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. UNAM.
- Cuadrado, I. y Morales, J. (2000). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>
- Chávez, M. (2010). *Trabajo femenino: Las nuevas desigualdades*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Daros, W. R. (2014). La mujer posmoderna y el machismo. *Franciscanum*, 162 (56), 107-129.
- Esparza, M. A. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las Mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva

- de género. *Trabajo y Sociedad*, 35(21), 351-374. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7557013>
- Fajardo, M.I., Bermejo, M.I., Ruiz, M.I. y Fajardo, M.G. (2005). Lo mujer y lo femenino en el mundo actual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 197-206. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832486013.pdf>
- Flament, C. (2004). Estructura, dinámica y transformación de las representaciones sociales. En J. C. Abric. (Ed.), *Prácticas sociales y representaciones* (pp. 33- 52). Ediciones Coyoacán, S.A de C.V.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw- Hill.
- Ibáñez, T. (1988). *Ideologías de la vida cotidiana*. Sendai.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015). *Perfiles sociodemográficos Municipales*. Ciudad de México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016). *Censos económicos 2014. Hidalgo*. Ciudad de México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018a). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el segundo trimestre de 2018*. Ciudad de México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018b). *Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo) Datos Nacionales*. Ciudad de México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Información por entidad*. Ciudad de México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2015). *Las desigualdades de género en el trabajo no remunerado: Resultados de la Encuesta Nacional*.
- Jodelet, D. (2008). La representación social; fenómenos, concepto y teoría. En S. Moscovici. (Ed.), *Psicología Social II. Pensamiento y vida social. Psicología Social y problemas sociales* (pp. 469-494). Paidós.
- Kaplan, C. y Fainsod, P. (2001). Pobreza urbana, diversidad cultural y escuela media: notas sobre las trayectorias escolares de las adolescentes embarazadas. *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación*, 1(18), 25-36. <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/5964>
- Knapp, E., Suárez, M. y Mesa, M. (2003). Aspectos teóricos y epistemológicos de la categoría representación social. *Revista Cubana de Psicología*, 20, (1), 23-34. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v20n1/03.pdf>
- Lechuga, J., Ramírez, G. y Guerrero, M. (2016). Educación y género. El lago trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economía UNAM*, 5(43), 110-139. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.
- Lynch, G. (2020). La investigación de las representaciones sociales: enfoques teóricos e implicaciones metodológicas. *Red Sociales. Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, 7 (1), 102-118. <http://www.redsocialesunlu.net/wp-content/uploads/2020/04/8.-La-investigaci%C3%B3n-de-las-Representaciones-Sociales.-Enfoques-te%C3%B3ricos-e-implicaciones-metodol%C3%B3gicas.pdf>
- Marchionni, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF.
- Moscovici, S. (1985). Introducción: El campo de la psicología social. En S. Moscovici. (Ed.), *Psicología Social I. Influencia y cambio de actitudes. Individuos y grupos*. Paidós.
- Orejuela, J. y Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 5(1), 59- 72.
- Rovetto, F. (2011). Cómo nombrarlas. Mujeres, trabajo y medios de comunicación: algunas aproximaciones conceptuales. *Trabajo y Sociedad*, 15(17), 381-399.
- Saavedra, L. D. (2017). *Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del*

- MERCOSUR. Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-067/714.pdf>
- Thompson, P. (1988). *La voz del pasado, historia oral*. Oxford.
- Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.
- Villaseñor, P. (2016). *Evolución de las trayectorias familiares mexicanas: un análisis para los grupos de generaciones (1948-1957), (1958-1967), (1968-1974) y (1975-1984)*. [Tesis de Maestría en Estudios de Población]. Colegio de la Frontera Norte.
- Zabludovsky, G. (2014). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 6 (223), 61-94. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185191815721>

Fecha de ingreso: 02/09/2022  
Fecha de aprobación: 26/02/2023

