



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre El Trabajo

El papel de las condiciones laborales y el acceso a capitales sociales en el empoderamiento personal y familiar de las mujeres en jefatura femenina de familia monoparental en la ciudad de Querétaro.

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre El Trabajo

Presenta

Suleima Nayely Almaraz Velázquez

Dirigida por

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Co-dirigido por:

Dra. Oliva Solís Hernández

Centro Universitario, Querétaro, Qro.
Junio, 2021.
México.

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Presidente

Dra. Oliva Solís Hernández

Secretario

Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco

Vocal

Dra. Candi Uribe Pineda

Suplente

Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo

Suplente

Dirección General de Bibliotecas UAQ

Dedicatorias

Dedico la presente investigación a mi hija Aylin, gracias a ella tuve la entereza de emprender este camino dentro de un posgrado. Lo que ambas vivimos me permitió dar cuenta de las dificultades que enfrentan las jefas de familia monoparental, me sensibilizó y me hizo más fuerte.

Este trabajo es un regalo de los muchos que la crianza me ha dado; ser madre y estudiante me impulsó a esforzarme de sobremanera, la imagen más clara de lo que ambas construimos en este camino es: ella en mis piernas rayando mis lecturas con marca textos, mientras yo luchaba por transcribir entrevistas y ordenar un marco teórico.

Aylin: un día crecerás y tendrás la oportunidad de leer este trabajo, sabiendo que, gracias a ti, a tu sola existencia logré un posgrado, donde además de conocimientos académicos, aprendí a ser una mejor madre para ti y una mejor persona; sin ti, no hubiese sido posible ¡gracias mi cielo!

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme vivir este sueño, a mi hija por ser piedra angular en este camino, a mis padres por impulsarme a alcanzar mis metas, a mi esposo por el apoyo que me dio durante estos años, así como a mis grandes amigas y amigos que creyeron en mí y me motivaron.

A la Dra. Alejandra Urbiola, por creer en este trabajo, asesorarme, dedicarme tiempo, así como guiarme con sus amplios conocimientos y compartir conmigo lo que ella ha aprendido a lo largo de su trayectoria académica, sin duda fue un gran apoyo para mí durante todo el proceso.

A la Dra. Oliva Solís, por acompañarme durante este camino de una manera genuina y entregada, por enseñarme más allá de una clase o una asesoría de tesis, sino también por los consejos que me dio cuando atravesé la etapa más difícil de mi vida durante la maestría, se convirtió en una segunda madre para mí y por ello, estoy sumamente agradecida.

A la Dra. Candi Uribe, por darme las herramientas para realizar el posgrado, por su gran apoyo, acompañamiento y disposición para contribuir en mi trabajo. Valoro cada una de sus enseñanzas y recursos que me proporcionó a lo largo de este camino.

A mis profesores de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre El Trabajo, por compartir conmigo su sabiduría, por su acompañamiento, por su paciencia y entrega en la enseñanza. De cada uno me llevo un gran aprendizaje, el cual no solo me será útil dentro de mi vida académica sino también en mi vida personal.

A Conacyt, por la beca que recibí durante los dos años que estuve en el programa, sin ello, me hubiese sido imposible cursar un posgrado, valoro lo que este recurso me permitió construir.

Índice

Resumen	1
Abstract	2
Planteamiento del problema	3
Justificación:	8
Antecedentes.....	9
Características sociodemográficas de la jefatura femenina	11
Jefaturas femeninas, fuerza de trabajo e inserción al mercado laboral	15
Jefaturas femeninas y su condición (México y Querétaro).....	20
Capítulo 1	22
Fundamentación teórica:	22
Jefatura de familia monoparental.....	22
Función instrumental.....	24
Función psicoafectiva.....	25
Función económica	25
Género.....	26
Relaciones de poder de acuerdo al género	28
Identidad de género	30
Relaciones de género y Roles de género	31
Condiciones laborales.....	32
Trabajo femenino.....	32
Capitales sociales.....	36
Empoderamiento personal y familiar	40
Pregunta de investigación:.....	43
Objetivos:.....	43
Capítulo 2	44

Metodología:.....	44
Necesidad de un diseño metodológico.....	44
¿Por qué una metodología cualitativa?	45
¿Para qué la Fenomenología?.....	47
Método fenomenológico (etapas y pasos)	50
Primer paso: preparación y elección de la técnica para la recolección de datos	51
Segundo paso: realización de la entrevista semiestructurada, guía de entrevista, diario de campo para recolección de datos y fuentes de información	53
Tercer paso: análisis de los datos, etapa estructural	54
Delimitación de las unidades temáticas naturales y determinación del tema central que domina cada unidad.....	54
Cuarto paso: implicaciones y resultados.....	55
Relacionar los hallazgos del estudio y diferenciarlos de lo hallado en la revisión de la literatura.....	55
Diseño metodológico.....	56
Diseño de los instrumentos para la recolección de datos	58
Confiabilidad y validez	60
Aplicación:.....	61
Sistematización y análisis.....	64
Resultados.....	65
Conclusiones.....	109
Bibliografía:.....	112

Índice de tablas

Tabla 1: Descripción sociodemográfica de jefas de familia monoparental.....	65
---	----

Índice anexos

Guía de entrevista para jefas de familia.....	119
Guía de entrevista para redes de relaciones.....	123
Guía de entrevista de jefes y jefas de trabajo.....	125
Guía de observación.....	127
Entrevista 1, Informante 1.....	129
Entrevista 11, informante 11.....	141
Entrevista 14, informante 1, jefa de trabajo.....	145
Matriz:.....	152

Resumen

El presente trabajo analiza el papel de las condiciones laborales y el acceso a capitales sociales en el empoderamiento de las mujeres en jefatura de familia monoparental en la ciudad de Querétaro, con la intención de, por un lado, visibilizar su situación en la esfera laboral, familiar y personal y, por el otro, tiene la finalidad de profundizar en el papel que juegan las variables que atraviesan su estado, tales como el género (que potencializa o condiciona su posición en el ámbito del trabajo femenino tanto productivo como reproductivo, familiar y personal), así como al capital social con el que cuentan las mujeres en jefatura de familia y cómo este abona a su empoderamiento en las esferas mencionadas.

Palabras clave: condiciones laborales, jefatura femenina, familia monoparental, trabajo femenino, empoderamiento, género y capitales sociales.

Abstract

This paper analyzes the role of working conditions and access to social capital in the empowerment of women in single-parent family heads in the city of Querétaro, with the intention of, on the one hand, making their situation visible in the workplace, family and personal, on the other. It has the intention of exploring into the role that the variables that cross their state listen to, stories such as gender (which potentiates or conditions their position in the field of female labor, both productive and reproductive, family and personal), as well as social capital with the one that the women in family heads count and how this contributes to their empowerment in the spheres above.

Key words: working conditions, female leadership, single parent family, female work, empowerment, gender and social capital.

Planteamiento del problema

Entre los cambios más significativos que han tenido las familias en la actualidad destaca la tendencia al aumento de la jefatura femenina en distintos tipos de hogares, se hace un énfasis en que:

Los factores que inciden en ello son diversos, entre los que se señalan: las transformaciones socioeconómicas macroestructurales –reestructuración productiva, globalización, urbanización, migraciones, terciarización y crecimiento de las industrias de exportación, feminización del mercado de trabajo, etcétera–; cambios demográficos –mortalidad diferencial por sexo, incremento de la esperanza de vida al nacer, menor frecuencia de nuevos casamientos de las viudas, separadas y divorciadas con relación a sus pares masculinos, nuevas pautas de unión conyugal y disolución familiar, maternidad adolescente–; socioculturales; histórico-culturales y otros. (Zabala, M., 2009, p. 59)

Siendo un fenómeno social que va en aumento, las investigaciones al respecto tienen características en común, así como divergencias. El estudio realizado por Zabala (2009) sobre jefaturas femeninas en Cuba revela que existe una brecha de desigualdad entre los trabajos a los que logran acceder comparado con los hombres debido a que ellos obtienen puestos de mejor remuneración, así como de direcciones o gerencias.

Los especialistas en este tema afirman que esta condición deviene de los obstáculos que limitan a las mujeres jefas de familia a mejores empleos, por un lado: sobrecarga en las tareas domésticas y en la responsabilidad de los hijos y la familia; persistencia de prejuicios, actitudes y conductas discriminatorias hacia las mujeres; y un modelo de dirección masculino que implica incompatibilidad entre la vida laboral y familiar (Zabala, M., 2009, p. 99).

Este trabajo permite ver que a pesar de que en Cuba existe una alta participación femenina en las diferentes esferas sociales, se encuentran condiciones de

inequidad de género, estigmatizando el papel de las mujeres, primordialmente los sectores más vulnerables, como el de las jefaturas femeninas.

Uno de los hallazgos de Zabala (2009) es que la condición de menor remuneración de estas mujeres se debe a que se encuentran en sectores de servicios, principalmente domésticos, por lo tanto, el ingreso es más bajo que para los hombres, aparece una feminización de las profesiones, lo que a simple vista refleja una condición de desventaja para las mujeres.

Las investigaciones sobre la condición de las jefaturas femeninas en el caso de México permiten analizar las variables que constituyen sus vivencias, así como los factores que potencializan un mayor bienestar social y económico o lo obstaculizan. Un ejemplo de ello es la investigación realizada por Acosta quien señala algunos de los elementos asociados a la emergencia de las jefaturas femeninas de familia y un énfasis en la conceptualización de las jefaturas de hogar declaradas, apuntando hacia las limitaciones y alcances del propio término (Acosta, F., 1995, p. 545).

Acosta expone que la emergencia de las jefaturas femeninas va de la mano con los cambios económicos a lo largo de los años y la imposibilidad de los varones de ser sostén de un hogar, entre otros. En este trabajo se devela que hay un mayor número de jefaturas femeninas en el sector urbano en familias de bajos ingresos que en el rural; dentro de las implicaciones sociales, la ausencia del cónyuge genera que la mujer se vea inmersa en una triple jornada: el trabajo, el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico.

De acuerdo a las estadísticas revisadas en este texto, la prevalencia de las jefaturas femeninas indica una tendencia social significativa en aumento. Las características sociodemográficas de las mujeres en jefatura muestran que hay un predominio en rasgos tales como la primaria en máxima escolaridad, edades variadas desde los 20 años hasta los 60, encontrando mujeres solteras, divorciadas y viudas, principalmente.

Respecto a su situación laboral, el estudio indica que hay una vulnerabilidad económica, en su mayoría perciben ingresos abajo del salario mínimo, las condiciones de trabajo son precarias y aceptadas debido a la creciente necesidad de sostener sus hogares, siendo orilladas a tomar el trabajo que por inmediatez les ayude a proveer a sus familias.

Es preciso decir que los estudios sobre jefaturas femeninas y vulnerabilidad económica se encuentran correlacionados, tal es el caso de la investigación presentada por Ochoa (2007) que muestra una estrecha relación entre el género y la pobreza, haciendo evidente el fenómeno de la *feminización de la pobreza*, reflejando que hay una discriminación salarial y ocupacional, carencia de acceso a servicios de salud y vivienda propia (Ochoa, M., 2007, p. 170).

También se menciona que las políticas públicas propuestas para el desarrollo han deteriorado la calidad de vida de grupos específicos, en este caso de las jefaturas femeninas. Desde la perspectiva de la feminización de la pobreza se afirma que las mujeres son pobres por razones de discriminación de género, ya que, la subordinación a la que se enfrenta su género impide la posibilidad de acceder a recursos económicos, sociales y políticos (Ochoa, M., 2007, p. 171).

Dentro del texto Ochoa cita a Arriagada que menciona lo siguiente:

Hay que hacer visibles diversas relaciones de poder, como las ligadas a las exclusiones, desigualdades y discriminaciones de género en el mercado laboral, el reparto desigual del trabajo no remunerado, el ejercicio de la violencia física y simbólica y el diferente uso del tiempo de hombres y mujeres. (Arriagada, 2005 p. 105)

De esta manera el mercado laboral refleja las desigualdades de género en mayor medida; en dicha investigación se afirman cuatro formas de exclusión que afectan a las mujeres en la esfera laboral: 1) el desempleo, 2) las formas precarias de inserción laboral, 3) las formas de trabajo no remuneradas y 4) la exclusión de oportunidades para desarrollar sus potencialidades. Las mujeres en jefatura de

familia tienen que hacer frente para sacar adelante a sus familias bajo este escenario.

Parte de los resultados presentados en este trabajo afirma que, en una situación de crisis económica el empleo como necesidad básica para la estabilidad de la vida, es además una opción para ser sujeto activo de derecho y beneficios sociales, se explica que:

El Estado ha sido incapaz de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y atender las causas estructurales de la pobreza. Las políticas anti-pobreza en sí mismas no generan una mayor igualdad entre los sexos, por ello se requiere que además de atender la pobreza, se atiendan las causas estructurales de la discriminación entre hombres y mujeres. (Ochoa, M., 2007, p. 191)

De tal manera que la vulnerabilidad para las jefaturas de familia parte de un eje económico, social y político. No obstante, las características sociodemográficas juegan un papel importante, como la escolaridad y el recurso de patrimonio, así como el capital social, donde estas mujeres generan redes que les permiten asumir su condición de la forma menos precaria posible.

Ahora bien, otro trabajo que explora la situación de las jefaturas femeninas es el de Lázaro, Zapata, Martínez y Alberti (2005) donde aclaran que es importante considerar la identidad que se construye a través de aspectos claves de la vida de estas mujeres, desde la maternidad, la unión o el matrimonio, el trabajo o la profesión, tiene que ver con la manera como se percibe, se valora, se interioriza y se vive simbólicamente y actualmente cada una de las dimensiones mencionadas.

El valor o importancia que las mujeres dan a estos aspectos refleja las construcciones socioculturales de su propio contexto, además de normar su actuar y su manera de conducirse en el mundo. Las construcciones mencionadas responden a la categoría de género, la cual es fundamental para el estudio de las

jefaturas femeninas, debido a que atraviesa las esferas sociales donde ellas se desenvuelven. (Lázaro, et al., 2005, p. 233)

Parte de los hallazgos encontrados en esta investigación sobre la vivencia de estas mujeres es la cohesión que se genera en la familia debido a la ausencia del varón, los mecanismos de apoyo para lograr solventar gastos, así como relaciones armónicas, sin violencia alguna entre los familiares. Asimismo, la existencia de las jefaturas femeninas ha estado siempre presente sin embargo ha cambiado la forma en la que se enfrentan en la actualidad, a diferencia del pasado, debido a la creciente inmersión de las mujeres al mercado laboral y a diferentes formas de obtener ingresos.

Para finalizar, el texto de Lázaro nos dice que:

Tres son los principales problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar: económico, social y cultural. El de mayor importancia para ellas es el económico. No debemos olvidar que las mujeres, por un lado, fueron socializadas para “depender de los demás”. Pero, además, la estructura de trabajo no fue diseñada para recibir a mujeres con necesidades propias. Por ejemplo, faltan espacios para dejar a los hijos cuando ellas se incorporan al mercado de trabajo o buscar trabajos donde sus ingresos fueran mayores, que sus capacidades fueran tomadas en cuenta y visibles en la estructura social. (Lázaro, et al. 2005, p. 253)

Considerando estas problemáticas, la estructura social y el Estado siguen legitimando las desigualdades de género, además de reproducir prácticas que fomentan el empobrecimiento de las jefaturas femeninas en cuanto a recursos de distinta índole, los hijos en diversos casos toman roles que inicialmente correspondían a los padres, debido a procesos de reestructuración en los componentes familiares.

En esta reestructuración, la vivencia de las mujeres puede mostrar otra cara como lo es la resiliencia. La investigación de Bolaño, Tejada y González (2015) da un panorama distinto a lo que se ha trabajado respecto a las jefaturas femeninas y a la

vulnerabilidad social y económica. En este caso la resiliencia aparece como la posibilidad de que el propio sujeto, con base en sus recursos, crea y construye activamente su realidad, de manera que la dificultad de quien afronta una situación adversa no radica en la vivencia o en el hecho en sí mismo, sino en el significado que le da. (Bolaño, et al. 2015, p. 4)

Frente a condiciones adversas las jefas de familia optan por mecanismos que les permitan resignificar sus vivencias, tal es el caso de la introspección donde a partir de modelos de crianza o experiencias desfavorables en la familia deciden cambiar esos patrones en pro de mejorar su condición personal y familiar. De igual manera la proyección a futuro les permite repensar sus proyectos de vida con la intención de buscar los medios para un bienestar familiar.

La propuesta de la investigación de Bolaño, menciona que:

Se propone el desarrollo y la posterior implementación de programas de intervención psicosociales dirigidos a las mujeres jefas de hogar que viven en contextos de pobreza, cuyo objetivo sea favorecer espacios resilientes y la movilización de factores de protección que propendan hacia el reconocimiento de sus recursos positivos, de sus propias posibilidades y de los aprendizajes de sus experiencias, con miras a disminuir el riesgo de exclusión y aumentar la probabilidad de una adaptación positiva. (Bolaño, et al. 2015, p. 8)

Con este trabajo es posible vislumbrar la necesidad de un acompañamiento psicológico y afectivo para las mujeres en condición de jefatura de familia, es notable que, a pesar de la exigencia de proveer un hogar, hay esferas que requieren atención para el desarrollo integral de las mismas, el acompañamiento psicopedagógico para esta población es una alternativa para fomentar la resiliencia.

Justificación:

A partir, de la problemática descrita para las mujeres en jefatura de familia monoparental, se plantea la necesidad de analizar los elementos que coadyuvan en el sector laboral y enfatizan las condiciones laborales, sociales, políticas, económicas para ellas. Al realizar un estudio minucioso es posible mirar su situación desde una postura crítica-reflexiva.

Ahondar en las condiciones del sector laboral, abona a construir mecanismos de apoyo que visibilicen sus circunstancias y permitan generar cambios en las acciones que potencializan un estado no deseable como la precariedad laboral, la discriminación, apoyos reducidos para crecimiento laboral entre otros aspectos que en la actualidad forman parte de la condición de dicho grupo social.

Actualmente en Querétaro este sector de población ha crecido considerablemente, lo que impacta en las gráficas de bienestar social para el estado. Al ser un fenómeno en aumento es necesario impulsar el estudio sobre su condición, desde las diferentes esferas sociales y laborales, de tal manera que se logre prever un incremento de factores que pongan en riesgo su desarrollo integral.

Las mujeres en jefatura de familia son una población que debe ser atendida con la intención de hilvanar el tejido social, su situación las segrega de posibilidades de bienestar, dada la estructura social los individuos reproducen prácticas sociales en la cotidianidad que van deshumanizándolas (estigmatización social, desigualdad de género, feminización de la pobreza y de la responsabilidad) acciones que parecieran ser inconscientes y requieren atención.

Desde un profundo análisis teórico-metodológico de acuerdo a la expresión de la condición laboral y capitales sociales de estas mujeres, se obtendrán herramientas que permitan visibilizar la situación de este grupo, que hasta el momento ha sido vulnerado, de tal manera que se evidencie su condición, tema del que poco se ha escrito en Querétaro.

Antecedentes

Los fenómenos sociales son históricos. La familia, como fenómeno social es, por tanto, también histórico. En ese sentido, la familia nuclear tradicional, formada por varón, mujer e hijos, no ha sido la única a lo largo de la historia. Las familias monoparentales han existido desde hace mucho tiempo, Cienfuegos (2007) menciona que:

En América Latina hacia 2005, un 13,1% de los hogares nucleares correspondía a un hogar de tipo monoparental, un 86,8% de los cuales estaban encabezados por mujeres. Desde un punto de vista socioeconómico y cultural, el incremento de hogares comandados por mujeres sin cónyuge puede deberse, entre otros factores, al aumento de la participación laboral femenina que la región ha venido experimentando de manera ininterrumpida desde fines de la década de 1960. Se estima que la tasa general de participación femenina tuvo un incremento de 12,8 puntos porcentuales entre 1990 y 2005, y llegó al 58,1% en zonas urbanas. (Cienfuegos, J., 2007, p.20)

En México, hasta el 2005, el 18 % de las familias son monoparentales, asimismo el predominio de quien las dirige es de mujeres, desde madres solteras, divorciadas, viudas, migrantes, entre otras opciones, y específicamente en Querétaro el 28 % de estos hogares son dirigidos por mujeres. (INEGI, 2005)

Desde la perspectiva geográfica, la Encuesta Intercensal refleja que la declaración de la jefatura femenina se da con mayor frecuencia en las zonas urbanas, donde el 31.3 por ciento de los hogares están dirigidos por una mujer, 27.6 por ciento en las localidades mixtas contra un 23.2 por ciento en las zonas rurales. (Aguilar, L., 2016, p. 112)

Lo anterior para Aguilar surge a partir de diversos factores:

Algunos factores que se han documentado y que tienen un impacto en el crecimiento de los hogares con jefatura femenina son: a) los de tipo demográfico: el descenso de la fecundidad, los movimientos migratorios, el envejecimiento poblacional con una mayor esperanza de vida para las mujeres, el aumento de las prácticas conyugales y reproductivas

consensuales; b) los socioeconómicos: las crisis económicas en el país que han generado la caída de los ingresos reales de las familias, la escasez de empleo, la incorporación femenina en el mercado laboral; y c) los socio-culturales: se cuestiona el discurso patriarcal que considera al padre como autoridad máxima de la familia, nuevos roles de género y de empoderamiento de la mujer en el interior de los hogares y la búsqueda de una mayor autonomía de las mujeres. (Aguilar, L., 2016, p.110)

En la complejidad de la realidad, hay una variación de los factores en las jefaturas femeninas de familia monoparental, desde lo urbano a lo rural. Los cambios se manifiestan de diferentes formas en los diferentes sectores, por lo que es difícil lograr una generalización de estos para interpretar este fenómeno social creciente.

Características sociodemográficas de la jefatura femenina

Los factores que dan pauta a la emergencia de las jefaturas femeninas se presentan de diferentes formas, algunos tienen mayor peso que otros de acuerdo al contexto donde se ubique, además de que lo urbano y lo rural muestran otras variables para el estudio de las jefaturas femeninas.

El INEGI (2015) señala las características sociodemográficas de las familias en jefatura femenina:

- En general las mujeres jefas de hogar son mayores que los jefes hombres, el promedio de edad es de 52 años y la mayoría se concentran en edades de 30 a 59 años (60.9% del total).
- La relación entre número de perceptores y el de miembros dependientes, muestra que los hogares con jefatura femenina tienen menos dependientes en las zonas urbanas, y que en las rurales hay ligeramente más miembros dependientes.

- Los ingresos son más bajos; este tipo de hogares tienen menos bienes y acceso a recursos productivos. Sin embargo, los hogares con jefatura femenina particularmente de las zonas urbanas destinan mayor gasto a alimentos (carne, pescado, mariscos, cereales, frutas y verduras), transporte y servicios educativos, lo que permite mejor bienestar de los miembros que componen el grupo.
- La principal fuente de ingresos para los hogares de jefatura femenina urbanos y rurales son las remuneraciones al trabajo, por transferencias, por “regalos” y negocios propios.
- Este tipo de hogares tiene ingresos menores a seis salarios mínimos y se ubican en empleos flexibles y tienen una importante presencia en trabajos por cuenta propia. Esta situación se observa tanto en las zonas rurales como en las urbanas; sin embargo, esto no significa que las mujeres tengan un menor acceso que los varones a empleos mejor remunerados.
- En las áreas rurales y urbanas la mayoría de las mujeres jefas de hogar que son asalariadas también realizan actividades domésticas, dedican en promedio 39 y 44 horas a la semana, respectivamente.
- El 94% de las mujeres realizan, por lo menos, doble jornada de trabajo.
- Es mayor la proporción de mujeres jefas de hogar analfabetas que de hombres (20% mujeres, 14% hombres).
- Seis de cada diez mujeres jefas de hogar forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), nueve de cada diez hombres se encuentran en el mercado laboral.
- En los hogares con jefatura femenina, las niñas que asisten a la escuela en proporción es ligeramente mayor que los niños, tanto en zonas rurales como urbanas.

- En general las viviendas de los hogares con jefatura femenina están construidas con material más resistente.
- En los hogares con jefatura femenina hay un mayor número de aparatos domésticos considerados de primera necesidad.

Es de suma importancia tomar en cuenta las características sociodemográficas de este grupo social, pues ello da pauta a profundizar sobre su estado, debido a que éstas condicionan en cierta medida su papel como actores sociales dentro de las diferentes esferas en las que se desenvuelven.

Cabe señalar que las jefaturas femeninas en familia monoparental son el eje analítico de este trabajo, debido a que, como se muestra en los datos anteriores de INEGI, padecen un mayor índice de vulnerabilidad social y económica. No obstante, hay distintas realidades en las jefaturas de este tipo, dependiendo del capital social, económico, familia de origen, entre otros elementos claves.

Los estudios sobre jefatura femenina han sido desarrollados generalmente en relación con el tema de pobreza, llevando implícito el supuesto de que las familias encabezadas por mujeres son en su mayoría, más pobres y vulnerables que los hogares con jefatura masculina (Acosta, F., 1992). A lo anterior, se añade el creciente número de mujeres jefas de hogar, en el transcurso de las últimas décadas. (INEGI, 2005).

Las familias que son divergentes al modelo tradicional reflejan cambios en una sociedad, se enfrentan a retos distintos, ya que, dada su situación, las normas que dictan las instituciones demarcan su inserción en las diferentes esferas (económica, política, social). González (1999) nos dice que: “Existe un consenso considerable al señalar que los cambios económicos y sociales más amplios producen un proceso de transformación de las familias y los hogares y que los procesos de reestructuración económica han acarreado una reestructuración de la vida íntima.” (González, M. 1999, p.3)

Esta reestructuración genera que las propias prácticas cotidianas se vayan transformando en cierta medida, esto no significa que la cultura patriarcal desaparece sino que hay condiciones que se reestructuran y otras que permanecen, un ejemplo de ello es la dualidad del papel de la mujer en una jefatura de familia, ya que asume tanto el rol de la crianza (trabajo reproductivo) como el de proveedora del hogar (productivo), rompiendo con la construcción social hegemónica que se tiene de la mujer desde siglos atrás, en el que su papel se vive solo en el ámbito doméstico. Por otro lado, está también el hecho de que una mujer “sola” es considerada socialmente como “indefensa” o “blanco de ataques”, de forma que aún y cuando en la realidad fueran hogares monoparentales con jefatura femenina, se fueron invisibilizando las jefaturas de acuerdo a componentes morales, que hacían ver a las mujeres solas a cargo de familia como algo fuera del orden social.

Al mismo tiempo, las investigaciones sobre mujeres con perspectiva de género nos muestran que existen relaciones asimétricas en su inmersión a los diferentes escenarios sociales, donde se encuentran relaciones de poder, reproducción de prácticas machistas, inequidad de género, feminización de ciertas profesiones u oficios, los cuales encasillan a las mujeres.

La incorporación de la mujer al mercado laboral se realiza desde lo privado en condiciones poco ventajosas, debido a la jornada dual que conlleva, se interrelaciona el trabajo doméstico con el extradoméstico. Se enfrentan a una estructura social rígida en términos de la división de los espacios público y privado entre hombres y mujeres y que los roles laborales en muchas ocasiones son una extensión de esa estructura, es decir, se reproducen las asimetrías en los espacios laborales al otorgársele a la mujer preferencia en aquellas actividades relacionadas con el cuidado y el maternaje que generalmente reciben menores salarios por ser considerados trabajos de servicio, en otros, se considera que son parte de sus obligaciones y, por lo mismo, no son pagados.

Las mujeres de acuerdo con su condición incorporan una ideología dominante generalmente producida por el patriarcado en un discurso sobre su quehacer como

mujeres, como madres y como trabajadoras en un mercado laboral en relación a los esquemas ideológicos dominantes: patriarcales, androcéntricos. Aunque también aparecen nuevas actividades laborales, debido a una mayor participación femenina que deviene, como ya se ha mencionado, de reestructuraciones económicas, sociales y políticas, muchas de ellas propiciadas por las crisis.

Jefaturas femeninas, fuerza de trabajo e inserción al mercado laboral

La organización dentro de los hogares en México se ha visto fuertemente modificada por la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, pasando de espectadoras a participantes activas, incluso en labores antes destinadas exclusivamente a los varones, propiciando un cambio en los patrones de participación con una mayor contribución femenina al soporte económico (López, P., 1999, p. 22).

La inserción de la mujer en el mercado laboral muestra prácticas que potencializan la división sexual del trabajo, hay una brecha de desigualdad con los hombres, si añadimos una condición de jefatura en familia la balanza de la desigualdad se inclina aún más debido a que en un mundo pensado para hombres trabajadores, la fuerza de trabajo femenina carece de un valor igualitario con la de ellos.

Aguilar (2016) afirma que:

Aun cuando las mujeres jefas de hogar participan en alguna actividad económica, las horas que dedican a las actividades reproductivas dentro de la unidad doméstica, que comprenden las tareas de la casa y la crianza de los hijos, están permeadas por los roles de género y la explotación que siguen vigentes en nuestra sociedad. De esta manera, la Encuesta Intercensal 2015 nos muestra que las mujeres jefas de hogar que participan en alguna actividad económica dedican en promedio 7.0 horas a la semana a atender a algún menor de 6 años, 8.7 horas a atender a alguna niña o niño de 6 a 14 años, 9.5 horas a preparar o servir los alimentos para su familia, y

8.8 horas en promedio a la semana a limpiar su casa, lavar o planchar la ropa de la familia. (Aguilar, L., 2016, p. 117)

Por lo tanto, se presenta una sobrecarga física y emocional en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven dichas mujeres. Su condición solo se ve beneficiada de acuerdo a elementos que posibiliten un mejor desempeño laboral, como la oportunidad de delegar la crianza para rolar turnos en un trabajo, mayor preparación académica, y experiencia laboral que muestre su capacidad para el trabajo extra doméstico.

De acuerdo a estas circunstancias, el papel del Estado radica en contribuir a normar las condiciones laborales de las mujeres; legitima las acciones que dan peso a su situación, de acuerdo a la publicación por parte de la ONU sobre trabajo decente e igualdad de género en 2013:

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres se encuentran establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas. Uno de los instrumentos fundadores es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por todos los países de la región, que se han comprometido a adaptar su legislación nacional y a aplicar políticas tendientes a eliminar la discriminación en el trabajo hacia las mujeres. (ONU, 2013, p. 98)

En este trabajo se mencionan los siguientes derechos:

- elegir libremente profesión y empleo;
- las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección;
- al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones y otras condiciones de trabajo, como vacaciones pagadas;
- al aprendizaje, formación profesional y capacitación periódica;

- igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar;
- protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, incluso salvaguardias contra discriminaciones por matrimonio, embarazo o maternidad;
- licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad y se aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de crianza de los hijos y el apoyo a los servicios destinados al cuidado de los niños. (ONU,2013, p.98)

De lo anterior, hay que tomar en cuenta cuáles de estos derechos son ejercidos en estricta teoría y cuáles son tergiversados de acuerdo a las conveniencias del sector laboral. Además, hay diferentes modalidades de empleo, lo cual, proporciona variaciones en cuanto a seguridad social y otras prestaciones. Las mujeres en jefatura de familia tienen acceso restringido a trabajos formales, por lo tanto, los derechos respecto a la crianza tienen otras implicaciones, que la homogeneidad de las políticas del Estado no asume.

Asimismo, hay otros aspectos a constatar en las características de una jefatura de familia, tales como:

1. El ámbito laboral de la mujer, en la medida en que estas madres puedan tener trabajos informales que les permitan una mayor flexibilidad para combinar sus labores domésticas y la atención hacia los hijos; o bien las

implicaciones ante una jornada formal de trabajo donde la mujer se enfrente a las dobles jornadas de trabajo para garantizar la atención de los hijos, o incluso que esta atención se vea comprometida ante la ausencia de redes familiares de apoyo.

En este aspecto, interesa también en qué medida su empleo es precario, su carga de trabajo es excesiva, o incluso el hecho de que sus hijos e hijas se vean ante la necesidad de participar laboralmente o ayudar en las tareas reproductivas.

2. La división del trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la organización de los roles familiares para dar respuesta a la vida cotidiana al interior del hogar. Toma de decisiones respecto a las compras, gastos, salidas, educación y enfermedades de los hijos.

3. Tipo de convivencia familiar prevaleciente, las relaciones intrafamiliares y la posible presencia de violencia al interior del hogar.

4. El bienestar de la familia y de los hijos, su acceso a la educación, a los servicios de salud, así como el aspecto recreativo y el uso del tiempo libre de calidad.

Cada uno de ellos, impacta en la vivencia de estas mujeres, en relación con los aspectos demográficos, como la edad, la escolaridad, clase social, etnia y otros tantos elementos. Por lo tanto, su estudio se vuelve complejo entre mayor sea el número de variables que se sumen a esta problemática.

Adicional al Estado, la legitimización de prácticas que potencializan la condición de las mujeres en jefatura de familia, es la cultura, las normas y las representaciones sociales que marcan las formas de acción de los individuos, de tal forma que los valores y la moral van encaminados a acentuar el trato desigual a dicha población, debido a que su condición sale del marco tradicional de la familia.

Múltiples aspectos contribuyen a configurar un mundo valorativo heterogéneo en el interior de grupos y clases; por ello los valores, representaciones, significados y costumbres de los individuos no deben ser interferidos directamente a partir de su

inserción económica sino ser objeto de análisis por sí mismos. Por esta razón, el análisis de la condición de las mujeres en el trabajo, como se ha descrito, no solo se refiere a la esfera económica sino también a la personal y familiar.

En las diferentes esferas que se interrelacionan las mujeres en jefatura de familia, hay una relación estrecha con el género, considerando la esfera laboral, es una entre varias de las que pueden contribuir a la superación de la subordinación femenina. El trabajo en sí no es necesariamente lo que facilita los cambios en la vida de las mujeres sino aspectos relacionados con dicha actividad; es necesario tomar en cuenta los aspectos sociodemográficos, la familia de origen, su historia de vida y la experiencia laboral (Oliveira y García, 2007, p. 51).

En los estudios acerca de la condición de la mujer en el trabajo, se han presentado dicotomías, donde subyace por un lado la marginación social y por otro la integración social. Los cuales se presentan como antagónicos, por un lado, la integración social, como el logro del empoderamiento femenino y de la otra parte la marginación surge como la denigración de la mujer en la esfera laboral, cabe aclarar que hay matices entre ambas posturas de acuerdo a elementos emergentes como los mencionados anteriormente.

Un componente que permite construir un análisis de las condiciones laborales de las mujeres, es el significado del trabajo en sus vidas. Pensando en una mujer en jefatura de familia, hay diversos factores que coadyuvan en el significado que le da, desde la necesidad de trabajar para el abastecimiento familiar, la superación personal, la adquisición de conocimientos, independencia económica y toma de decisiones en la familia, así como la dinámica familiar.

La vida de estas mujeres se construye de acuerdo a una historia personal, donde se asumen responsabilidades importantes como el sustento de una familia y la llamada doble jornada donde hay un horario de trabajo adicional a uno doméstico.

Al hablar de mujeres en jefatura de familia se suman mayores desventajas, tal es el caso de la discriminación, donde no hay condiciones especiales para mujeres que

se encuentran en una situación donde los roles de género se asumen por una sola persona, lo que imposibilita ofertar mayores recursos y herramientas al mercado laboral.

Frente a esta problemática, ellas buscan alternativas que les permiten subsistir para el bienestar familiar y personal, como opciones en trabajos informales, aceptar condiciones precarias en diferentes sectores del mercado o emprender negocios que les permitan cumplir con sus responsabilidades económicas y familiares. Sein (2005) menciona que:

En el ámbito laboral no se otorga un tratamiento específico a las familias monoparentales. La particular situación de liderazgo solitario y de sobrecarga que sufre el progenitor solo no es contemplada, ni hay, por tanto, una política laboral específicamente dirigida a proteger a la mujer sola de su debilidad laboral y de su posible pérdida de empleo y a garantizar una suficiencia económica. (Sein, J. L. G., 2005, p.22)

La homogeneidad de las condiciones laborales para las mujeres en jefatura de familia permea las posibilidades de bienestar, por la debida sobrecarga de actividades. La doble jornada absorbe tiempo que ya no recuperan o que genera desatención en otras áreas de sus vidas.

Jefaturas femeninas y su condición (México y Querétaro)

En la última década ha habido un incremento de jefaturas femeninas en el país, a pesar de ello la condición laboral, social, económica, política no ha avanzado al mismo ritmo (INEGI, 2005). Se siguen observando prácticas donde se segrega a este sector (falta de guarderías para madres solteras, trabajos que exigen rolar turnos, trabajo doméstico sin seguridad social, dificultades para adquirir bienes inmuebles), ya que, la cultura permea todas las esferas de la vida cotidiana, las prácticas dadas ahí, se reproducen en diferentes espacios, los procesos de estructuración son paulatinos, no se presentan precisamente como revoluciones

donde los actores sociales rompen de manera definitiva las construcciones sociales como en el caso del género.

A esta idea se agrega que las propias mujeres reproducen prácticas donde se demerita su papel en la sociedad, se asumen como inmersas en un estado de desventaja, Hernández (2010) puntualiza que:

La percepción de las mujeres de sí mismas y de su familia les permite ubicarse en espacios y en posiciones que estuvieron histórica y jurídicamente restringidas por siglos para ellas. Asimismo, les da una mayor autonomía. No obstante, esa transición es dolorosa e incierta por el rechazo social del que son objeto por parte de la sociedad al transgredir el modelo de la familia nuclear. (Hernández, A., 2010, p. 765)

En el caso de Querétaro existe una I.A.P. encargada de dar apoyo a familias monoparentales, para 2015 el 28% de las familias monoparentales estaba dirigida por mujeres, lo cual da un total de 151, 732 hogares (INEGI, 2015). Las jefas de familia son estereotipadas y etiquetadas como “fracasadas”, los hijos de estas familias también se enfrentan a estigmas sociales, debido a los prejuicios de los modelos de las familias tradicionales, los integrantes de estas familias viven la incertidumbre de estar insertos en ideal social que poco está preparado para los cambios estructurales. (El Universal, 2015)

En la incertidumbre, moldean sus actividades en pro de mejores posibilidades para ellas y su familia. Es importante resaltar que el análisis de sus condiciones no es una dicotomía de la realidad, sino una reflexión de los elementos que intervienen en la experiencia a la que se enfrentan, las rupturas de las estructuras son procesos paulatinos en los que devienen nuevas formas de relación y convivencia, aunque en dicho proceso haya realidades no tan favorables para las distintas poblaciones.

A lo largo de este trabajo se describirá en diferentes capítulos, los fundamentos teóricos en los que se cimentó esta investigación, los objetivos y preguntas de

investigación, la metodología, así como su aplicación, para finalizar con el informe de resultados, conclusiones y el análisis de la implicación.

Capítulo 1

Fundamentación teórica:

En este apartado se presenta la conceptualización y teorización de las diferentes dimensiones que abarca la investigación. Se inicia con las **jefaturas femeninas de familia monoparental**, después se desarrolla la dimensión de **género**, se continúa con la definición de **condiciones laborales** y sus conceptos, para dar paso a la dimensión de **capitales sociales** y cerrar con la de **empoderamiento personal y familiar**.

Para este capítulo es importante definir a profundidad los conceptos marcados desde diferentes autores, debido a la complejidad del fenómeno social que se estudia, por lo tanto, se pretende dar claridad a la relación entre cada una de las dimensiones señaladas, ya que, el objeto de estudio tiene distintas aristas de análisis. La relevancia de este capítulo consiste en mostrar cómo las dimensiones y conceptos señalados permiten la comprensión del fenómeno social estudiado a lo largo de esta investigación.

Jefatura de familia monoparental

A lo largo de los años ha habido una transformación en la construcción y estructura de las familias, las nucleares hoy en día ya no son el único modelo de familia. Los cambios en la estructura familiar no han sido homogéneos y han estado condicionados por factores económicos, históricos, políticos, sociales y culturales, lo que no permite constituir una definición unitaria de lo que se puede entender por familia como una estructura fijada en el tiempo e impermeable a las circunstancias históricas (Uribe, 2012).

Uno de los modelos emergentes es el monoparental, entendido como: “toda agrupación familiar de hijos dependientes económicamente de uno solo de sus progenitores con el cual conviven, y que es a la vez el que ostenta, sea de hecho o de derecho, la custodia sobre los mismos”. (Giraldes, M. 1998, p.28)

Hay un predominio de mujeres que dirigen las familias monoparentales (INEGI, 2015), el aumento de los diversos tipos de familias con jefatura femenina obedece a la ocurrencia simultánea de transformaciones demográficas, socioeconómicas y culturales, y constituye en sí mismo un proceso multicausal. Entre los factores explicativos más relevantes están la disolución familiar, la mortalidad diferencial por sexo, la migración interna e internacional masculina, así como la maternidad en soltería y la prevalencia de elevados niveles de violencia doméstica asociados al alcoholismo, la drogadicción y la pobreza (Ariza & Oliveira, 2001).

Otros aspectos vinculados son el aumento de la escolaridad de las mujeres, su mayor independencia económica y los cambios en los roles femeninos tradicionales que facilitan a las mujeres hacerse cargo de la jefatura de sus hogares (González de la Rocha, 1999). Por lo anterior, existen diversos marcos conceptuales del término de jefatura femenina de familia monoparental. Diferentes autores han propuesto definiciones para el concepto, Landeros (2000) define la jefatura femenina como “monoparental simple” la cual es encabezada por una mujer sin cónyuge o pareja y sus hijos viviendo en un hogar.

En el caso de la SERNAM (2016) la jefatura femenina es aquella donde la mujer es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. En esta definición aparecen factores del tipo económico y de responsabilidad al interior del hogar, se va complejizando la labor de las madres de familia, que no solo tienen funciones en la crianza.

Enríquez (2009) señala como jefatura femenina aquellos hogares donde el hombre (pareja/ex pareja) no está presente y que incluye a mujeres solteras, viudas, separadas o divorciadas. Añadiendo solamente en estos casos, que la mujer puede o no vivir en una familia nuclear o extendida; además tienen relación con la toma de decisiones al interior de la familia, el hecho de ser la proveedora económica, tener que cumplir con ciertos roles como el de madre de familia, estar al cuidado de los hijos y además, cubrir el trabajo doméstico y el extra doméstico.

Para esta investigación se toma la referencia de Quintero (2005) quien afirma que: "La jefatura femenina corresponde a las mujeres sin compañero permanente encargadas de las funciones instrumentales, psicoafectivas y económicas de su grupo familiar. En este sentido, las familias con jefatura femenina son sinónimo de las familias mono o uni parentales". (Quintero, A., 2005, p.34)

De acuerdo a esta definición se encuentran tres funciones importantes en la dinámica de las jefaturas femeninas:

- Función instrumental
- Función psicoafectiva
- Función económica

Función instrumental

En esta función aparecen aquellas tareas y actividades que se distribuyen dentro de la dinámica familiar. De acuerdo a Uribe (2012) la familia es cambiante y se autorregula, en ella hay diversos aspectos que contribuyen a ello:

Formas de relación: pueden ser de tipo democrático, marcadas por la confianza, el respeto y la solidaridad, así como de tipo autoritario donde se establece una lógica de rigidez en una línea vertical de autoridad.

Acuerdos y alianzas: cada familia desarrolla reglas de conducta para la convivencia diaria y alianzas entre los miembros para lograr objetivos.

A partir de ambos puntos, es como se delegan y constituyen las tareas y actividades en el hogar para la interacción de forma sistemática dentro de la familia. En tanto la forma de relación no es binaria, aparecen matices de ambas en la dinámica familiar permeadas por acuerdos y alianzas.

Función psicoafectiva

En esta función se constituyen elementos tales como emociones, sentimientos y aspectos afectivos en la comunicación familiar, es decir, un entorno próximo de intimidad y afecto que debe facilitar el desarrollo personal de cada miembro de la familia, su autorrealización y capacidad de desarrollar sus potencialidades manuales, cognitivas, afectivas y sociales (Gimeno, 1999, citado en Uribe, 2012).

La familia por tanto se construye como un núcleo fundamental del afecto, en él la experiencia de vida familiar compartida afecta al conjunto de miembros interconectando dimensiones emocionales, cognitivas y de comportamiento. En esta función se posibilitan los procesos de identificación y diferenciación necesarios para la estructuración de la identidad y el desarrollo personal (Piezzi y Artola, 2000, citado en Uribe, 2012).

Función económica

En la función económica se encuentra la provisión y distribución de bienes de consumo y la manutención en la totalidad de los hijos/hijas. En esta función aparecen las diferentes formas de obtención de ingresos para solventar los distintos gastos y necesidades básicas de una familia.

En la función económica aparecen los retos frente a un mercado laboral cambiante y las estructuras que van delimitando las posibilidades de un trabajo inclusivo para mujeres en jefatura de familia monoparental. Además, el ingreso obtenido deberá posibilitar la provisión de la manutención, así como la seguridad social en caso de contar con prestaciones laborales.

Cada una de las funciones mencionadas convergen en la vida cotidiana de las jefaturas femeninas de familia monoparental, las experiencias varían de acuerdo a características sociodemográficas e historias de vida. En el caso de esta investigación la delimitación se da en la ciudad de Querétaro, asumiendo que, a pesar de ser una región urbana con un notable crecimiento económico (INEGI, 2015), no se pueden descartar condiciones de vulnerabilidad social para este grupo, así como abundancia de recursos para lograr abastecer lo ya mencionado.

Las jefaturas femeninas de familia monoparental rompen con la representación social de “la familia”, mostrando las transformaciones en la estructura societal de acuerdo a cambios de tipo económico, social, político y cultural. Desafortunadamente la construcción social del ideal de familia, muestra a las monoparentales como “incompletas” o en “desventaja”, esta tipología devela la lucha constante entre los roles y relaciones de género y la construcción, así como deconstrucción de la propia identidad de género.

Género

La historicidad del género está atravesada por las previas alusiones que hay respecto al aspecto biológico, la dicotomía que generaliza al hombre y a la mujer; desde la organización social, política y cultural donde se estructura la base de la sociedad y las pautas que condicionan la conducta de los sujetos.

Lamas (2013) menciona que el género aparece como un fenómeno cultural, mediado por la interacción de las instituciones de índole económico, social, político y religioso. Éstas no siempre logran normar a los sujetos de acuerdo a los ideales de la propia sociedad, generando en ellos comportamientos socialmente no

aceptados y moralmente incorrectos, que sería el caso de muchas jefaturas femeninas de familias monoparentales.

El género en la vivencia de mujeres en jefatura de familia monoparental muestra cómo hay una incidencia de las construcciones sociales en el terreno laboral, familiar y personal. Hablar del término implica cierta complejidad, debido a las tergiversaciones que se le ha dado al concepto.

(...) género pasa a ser una forma de denotar las "construcciones culturales", la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. (Scott, 1986, p. 7)

A pesar de que el género implica las construcciones culturales de una sociedad, Scott define la categoría para dar un análisis más detallado que posibilite una mirada aún más crítica e histórica:

El núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. (Scott, 1986, p. 23)

A partir de ello, abona cuatro elementos interrelacionados en el género:

- Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones, múltiples (y a menudo contradictorias) - Eva y María, por ejemplo, como símbolos de la mujer en la tradición cristiana occidental-, pero también mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción.
- Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas

religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categórica y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino.

- Una visión más amplia que incluya no sólo a la familia sino también (en especial en las complejas sociedades modernas) el mercado de trabajo (un mercado de trabajo segregado por sexos forma parte del proceso de construcción del género), la educación (las instituciones masculinas, las de un solo sexo, y las coeducativas forman parte del mismo proceso) y la política (el sufragio universal masculino es parte del proceso de construcción del género)
- La identidad subjetiva, las formas en que se construyen esencialmente las, identidades genéricas.

Sumado a ello, el poder se articula dentro de la misma categoría, ya que, las relaciones sociales son a su vez relaciones de poder. De la conceptualización de Scott, se retoman algunos puntos para el análisis de la condición de las mujeres en jefatura de familia monoparental, que permiten vislumbrar cómo el género atraviesa las diferentes esferas de su vida cotidiana:

- Relaciones de poder de acuerdo al género
- Identidad de género
- Relaciones de género y Roles de género

Cada uno de ellos, refleja cómo el género va condicionando las formas de interactuar, de mirar al otro, así como de construir juicios que explican su posición en la estructura social, de tal manera que los sujetos se adaptan a lo socialmente construido o en algunos casos, impuesto.

Relaciones de poder de acuerdo al género

Para Foucault (1991), el poder es aquello que se ejerce sobre las cosas y tiene la habilidad para modificarlas, pero, su principal característica es condicionar las relaciones entre los individuos. Si bien la perspectiva de género no implica

necesariamente traducirla al estudio de las mujeres, Teresita de Barbieri analiza la condición de las mujeres respecto al poder, el género y el trabajo:

Controlar el cuerpo de las mujeres lleva a dirigir el trabajo de las mujeres, de manera de no dejar capacidad que se escape. Porque podría ser que sin controlar la capacidad de trabajo, las mujeres tuvieran posibilidades de dominar la sociedad o exigir el reconocimiento de su reproducción. (De Barbieri, 1993, p. 153)

Es decir, por medio del ejercicio de control (relaciones de poder) hacia las mujeres en el trabajo se les inhibe de la posibilidad de empoderamiento y/o emancipación. Hace referencia al control (poder sobre) y no la eliminación del cuerpo. Las capacidades de reproducción, de acceso sexual y de trabajo no pueden ser extirpadas a las mujeres, porque si lo fueran desaparecerían y dejarían de cumplir las funciones de sus cuerpos. De lo que se trata, por lo tanto, es de controlar esas capacidades, sin que les sean arrebatadas (De Barbieri, 1993).

Un segundo ámbito o contexto en el que se visualizan las relaciones de poder lo constituye la organización de la vida familiar y doméstica, espacio privilegiado de las mujeres e identificado en nuestras sociedades como el lugar de la subordinación femenina (De Barbieri, 1993). Los varones como jefes de familia en la versión tradicional ocupan el papel de proveedores y toman las decisiones importantes en el hogar, pero ¿qué pasa cuando hay una transformación en la estructura familiar?

Tanto en los ámbitos domésticos como en el mercado de trabajo y en otras esferas de la sociabilidad, es necesario analizar la división social del trabajo según los géneros y las dinámicas particulares de la misma. Si se considera al sistema de géneros como un sistema de poder, se debe remitir a las maneras cómo se estructura y se ejerce en los espacios reconocidos del mismo.

En el caso de las jefaturas femeninas, se presenta una ruptura en los modelos establecidos socialmente, de tal forma que la subordinación femenina se traslada a otros espacios o emergen procesos de empoderamiento personal y familiar, todo

ello dependerá de otros elementos como los capitales sociales, económicos o redes de apoyo.

Identidad de género

En las esferas laborales, sociales, familiares, políticas, entre otras, existen relaciones de género que condicionan el actuar de las mujeres. Rubín (1986) afirma que hay un sistema sexo/género el cual: “es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”. (p. 97).

Respecto a esto, Bonder (1998) menciona que:

Los análisis basados en esta noción se concentraron insistentemente en explicar cómo los sujetos adquieren y actúan los roles e identidades de género. Aunque no estuviera explícito, este enfoque suponía la existencia de una identidad personal o de un yo delimitado originario, que a través del proceso de socialización, primero en la familia, y luego en los distintos ámbitos sociales, adquiriría las capacidades, motivaciones y prescripciones propias de su identidad genérica adaptándose a las expectativas y mandatos culturales. (p.30).

La identidad de las personas se configura a partir de este entramado de repertorios culturales interiorizados, siendo el hogar una de las mayores instituciones en posibilitarlo. Lagarde al respecto afirma que:

Por eso, a pesar de las evidencias recogidas al vivir, que muestran el sinfín de formas en que mujeres y hombres somos adiestrados, educados y disciplinados de manera permanente para ser como se debe, a pesar de las dificultades de cada quién para lograrlo, y de las muestras de represión para quienes no se adecuan a los estereotipos de género, hay personas que no se convencen todavía de que no hemos nacido así, sino que a través de procesos complejos de aculturación y endoculturación aprendemos, desarrollamos, ejercitamos y mejoramos o empeoramos las enseñanzas de género que hemos recibido de múltiples mentores. (Lagarde, 1997, p.133)

Sin embargo, la identidad de género, responde a contextos específicos y procesos históricos, se configura a partir de estos. Por ello, la vivencia de las mujeres irá de

la mano con la identidad de género que construyan, la cual objetivan en las diferentes esferas de la vida cotidiana; en el caso de las mujeres en jefatura femenina, su identidad está atravesada por la constitución de una familia monoparental que rompe el molde de la ya conocida “familia tradicional”.

La identidad de mujeres jefas de familia monoparental, responde a las condiciones en las que vive, además del contexto en el que se asumió como jefa de familia, la educación recibida en casa y la aceptación o rechazo de las estructuras sociales al dirigir una familia sola. De tal manera que la identidad no se mantiene estática, logra ser dinámica de acuerdo a las transformaciones de la vida diaria y social.

Relaciones de género y Roles de género

Al conjuntar las relaciones de poder y la identidad de acuerdo al género, se posibilita la construcción de las relaciones y roles de género, en donde se asignan ciertas actividades y tareas a ambos sexos de acuerdo a sus características tanto biológicas como construidas socialmente, es decir, las mujeres condicionadas a la maternidad y la vida doméstica, los hombres como proveedores y trabajadores.

Reidl, Valencia, Vargas & Sierra, 1998, al respecto afirman que:

Esta perspectiva tradicionalista, cargada de normas, creencias y valores, dominante en la cultura mexicana hasta los años cincuenta, pretendía resolver de modo rutinario los imperativos fundamentales de la existencia, delimitando de un modo preciso los roles genéricos, lo que agudizó las diferencias entre hombres y mujeres. (Reidl, Valencia, Vargas & Sierra, 1998, p. 173)

Los estereotipos, que son el conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas. Estos serían la feminidad para ellas y la masculinidad para ellos. Los estereotipos crean a su vez los roles de género, es decir, la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado para cada uno (Magally, 2011, citado en Aguilar et. al. 2013).

Con las transformaciones sociales los roles han tenido cambios importantes, la emergencia de diferentes tipologías de familia, han hecho evidente que las

directrices tradicionales se están volviendo obsoletas, sin embargo, el arraigamiento a la tradición y la identidad tan remarcada de género, obstruyen la reconfiguración de la mirada social.

Frente a esta situación Barrios (2008) citado en Aguilar et.al. (2013) dice que:

La demanda femenina por una mayor independencia tendrá inevitablemente el costo de que en el ámbito de las relaciones personales puede producirse una mayor polarización entre los sexos, no una mejor integración y armonía. Las mujeres deberán renunciar hasta cierto punto a la seguridad del compromiso y el apoyo masculinos; en cambio, el hombre se habrá de resignar a reducir su estatus, compartir la tarea de la manutención y expresar más sus afectos, lo que le representará una lucha creciente por no dejar de lado las ocupaciones y desempeños identificados con la programación biológica, gracias a la cual han podido hasta ahora ejercer lo que han entendido como masculinidad. (Barrios, 2008, citado en Aguilar et. al. p. 210)

Sin embargo, los roles de género se asumen de formas diversas de acuerdo a las condiciones, en el caso de este trabajo, las jefaturas femeninas de familia monoparental, toman en un solo rol, es decir, las actividades y responsabilidades correspondientes a ambos padres de familia, desde la provisión de bienes de consumo, crianza, hogar, es decir, una triple jornada; es cierto que la inmersión de la mujer al mercado laboral no es tan reciente, no obstante, las responsabilidades del hogar y la crianza no se han logrado adaptar del todo a la actividad laboral.

Cabe mencionar que existe una desigualdad laboral, donde a pesar de una misma fuerza de trabajo e igual producción las condiciones son distintas. Y como bien menciona Lamas (2013) el cambio y las transformaciones sociales no fueron sinónimo de progreso para las mujeres dentro del mercado laboral.

Condiciones laborales

Trabajo femenino

El género atraviesa todas las esferas de la vida cotidiana, y en el trabajo, por ejemplo, se reproducen las constantes prácticas sociales impregnadas por los roles de género y estereotipos sociales; las jefas de familia no escapan a ello, debido a

no pertenecer al ideal de familia, las cosmovisiones de los actores en el espacio laboral responden a este ideal, lo que no empata con ello, es no deseable.

Lo que corresponde al trabajo femenino hace alusión al trabajo asalariado extradoméstico de las mujeres (Sollova, V., & Baca, N., 1999, p.69). Para esta investigación el trabajo doméstico aparece como una variable que atraviesa la condición laboral de las mujeres en jefatura de familia monoparental.

García y De Oliveira (2004) mencionan que:

Existen por lo menos cuatro posturas en torno al papel que ha desempeñado el trabajo extradoméstico en la condición de subordinación femenina. Se le puede concebir como: a) factor de integración, b) factor de marginación social, c) factor de explotación, y d) factor de empoderamiento de las mujeres. (García, B. y De Oliveira O., 2004, p. 149)

La primera postura parte de la idea de que a partir de la participación económica femenina brinda la posibilidad a las mujeres de integrarse a la vida social. El trabajo extradoméstico permite fragmentar la subordinación femenina en la cultura tradicional. En contraste la de marginación social indica que el trabajo extradoméstico contribuye a deteriorar el estatus de la mujer, ya que la posiciona en un estado de marginación y desventaja (García, B. y De Oliveira O., 2004, p. 151).

De acuerdo al factor de explotación, desde una postura marxista indica que la funcionalidad del trabajo extradoméstico permite la acumulación del capital en la medida que ofrecen salarios bajos y garantizan altos niveles de ganancias para los empresarios. Por último, en oposición a esta postura, el factor de empoderamiento, ya que, el trabajo abona a la autonomía femenina, a elevar su autoestima y obtener cierto grado de independencia (García, B. y De Oliveira O., 2004, p. 152).

García y De Oliveira hacen énfasis en que:

Asimismo, se ha apuntado de manera convincente que no es el trabajo en sí el que puede facilitar estos cambios, sino más bien el control de los recursos económicos que de él puede derivarse y la importancia de las aportaciones de las mujeres para la sobrevivencia familiar. También se asienta en estos estudios que el compromiso con el trabajo y el significado del mismo para la mujer son elementos importantes que deben considerarse para entender las transformaciones ocurridas en los diferentes ámbitos de la vida familiar. (García, B. y De Oliveira O., 2004, p. 152)

Por lo tanto, es imposible tomar una postura dicotómica ante la relación de las mujeres con el trabajo extradoméstico, son diferentes los factores que convergen en su realidad social. Siendo que la historia de vida, experiencia laboral, entre otros contribuyen en la vivencia que enfrentan día con día, hay matices que logran identificar las diferentes percepciones del trabajo para las mujeres.

García y De Oliveira afirman que:

Se ha advertido que cuando las mujeres asumen la actividad extradoméstica como parte de un proyecto individual o familiar, cuando la experiencia laboral es vista como una meta y es vivida como una experiencia útil y satisfactoria, los roles y las relaciones de género pueden ser más igualitarios; en cambio, cuando el desempeño laboral se toma como secundario o las mujeres no participan en la actividad económica, las relaciones de pareja suelen mostrar una mayor asimetría (García, B. y De Oliveira, O. 1994, p.)

En el caso de las jefaturas de familia las asimetrías surgen a partir de la búsqueda de empleo como una necesidad inmediata más que como una meta. Ser proveedoras juega un papel muy importante en su rol y las relaciones de género que se construyen van en desventaja sobre condiciones de vulnerabilidad y sobrecarga física y emocional, ya que, asumen el rol de proveedoras y el de crianza además de la atención a sus necesidades personales.

Hay dos puntos centrales dentro del estudio del trabajo femenino, la primera es la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para trabajo decente:

El Trabajo Decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y los hombres. (Posada, M., & Gonzales, M., 2014, p.15)

Por otro lado, es importante clarificar en este estudio, la concepción de condiciones laborales para lograr hacer un análisis entre éstas y el cumplimiento de un trabajo decente. Las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucra su realización e integran los siguientes aspectos: ingreso, tiempo, prestaciones, capacitación, oportunidades de desarrollo, seguridad y limpieza (equipamiento requerido, limpieza y ordenamiento del área de trabajo), bienestar, incentivos y carga de trabajo (Castro, Padilla & Ramírez, 2009).

Para el análisis del trabajo femenino se toman cuatro aspectos:

- Ingreso: adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago.
- Tiempo: tipo de jornada, horario de trabajo, descansos, permisos.
- Prestaciones: vacaciones, aguinaldo, utilidades, transporte, seguridad social.
- Oportunidades de desarrollo: de ascenso o para continuar los estudios

Cada uno de ellos, converge en el trabajo femenino generando ciertas condiciones laborales que atraviesan no solo el espacio de trabajo sino el personal y el familiar. El ingreso condiciona la situación económica de la familia, el abastecimiento de bienes de consumo, pago de educación, vivienda, entre otros.

El tiempo de trabajo en el caso de las jefas de familia será crucial para el cuidado de los hijos y las actividades domésticas, en torno a ello, se definirá la rutina, la asignación de tareas en el hogar y el tiempo en familia. En el caso de las prestaciones incidirán en la aceptación de un trabajo, en la seguridad social para sí y para los hijos, así como en beneficios económicos (aguinaldo, utilidades) que darán ciertas ventajas en la manutención de los hijos y mantenimiento de la casa.

Por último, las oportunidades de desarrollo inciden de manera directa en el empoderamiento personal y familiar de las jefas de familia, ya que, la posibilidad de un ascenso abarca una mayor remuneración económica, la posibilidad de decidir sobre su futuro de forma autónoma y da expectativas sobre el futuro. En el caso de incentivos para continuar sus estudios, es la puerta abierta a continuar con un proyecto de vida para sí y para su familia, debido a que la triple jornada puede generar falta de espacios para continuar la formación académica.

Capitales sociales

Después de lo ya mencionado, la cuestión que emerge es ¿cómo es que las jefas de familia monoparental logran empoderarse de forma personal y familiar bajo el contexto en el que están inmersas? Las familias como sistemas no se encuentran solas, ellas son parte de un contexto social conformado por diferentes subsistemas, los cuales se encuentran en constante interacción (Uribe, 2012).

En esa interacción se forman redes sociales que se adquieren de acuerdo a una escala social para asumir dicha jefatura, es decir, a partir del acceso al capital social, García-Valdecasas (2001) afirma que:

Las redes sociales y el capital social que se puede generar desde dichas redes nos protegen contra diversas patologías sociales tales como la pobreza, la delincuencia, el oportunismo político, el descontento o las dolencias físicas y mentales que pueden sufrir los individuos, entre otros muchos aspectos. (García-Valdecasas, 2011, p.134)

Para tener una idea más clara de la importancia de los capitales sociales es preciso consolidar una definición del concepto, inicialmente desde lo que es un “capital”. Desde Marx (1849) y Smith (1937) hay una idea en común de lo que es un capital:

son aquellos recursos que se invierten para obtener un beneficio, lo que no significa que la visión de cada uno para mirar la estructura social sea la misma.

Entendiendo el capital como recurso, Lin (2001) menciona que: el capital social consiste en un conjunto de recursos insertos en las redes sociales en los que se puede invertir cuando los actores desean aumentar la probabilidad de éxito en sus acciones (Lin, 2001, p. 24). Este implica una inversión en relaciones sociales.

Otros autores como Michael Woolcock y Deepa Narayan (2000), definen al capital social como:

La idea básica del capital social es que la familia, los amigos y los compañeros de una persona constituyen un recurso importante al que recurrir en una crisis, del que disfrutar por sí mismo y del que servirse para conseguir ventajas materiales. Además, esto, que es cierto para los individuos, vale también para los grupos. Las comunidades con recursos variados de redes sociales y asociaciones cívicas se encuentran en una posición más sólida para hacer frente a la pobreza y la vulnerabilidad, resolver disputas y sacar partido a oportunidades nuevas. (Woolcock y Narayan, 2000, p. 226)

La visión de Bourdieu (1980) del capital social cuenta con algunos elementos para comprender la realidad de las jefaturas femeninas de familia monoparental y se retoma como:

(...) conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de inter-reconocimiento; o, en otros términos, a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no están solamente dotados de propiedades comunes (susceptibles de ser percibidas por el observador, por los otros o por ellos mismos) sino que están también unidos por lazos permanentes y útiles. Estas conexiones son irreductibles a las relaciones objetivas de proximidad en el espacio físico (geográfico) o incluso en el espacio económico y social porque se basan en intercambios inseparablemente materiales y simbólicos cuyo establecimiento y perpetuación implican conocimiento de esta proximidad (Bourdieu, P., 1986, p. 234).

Dentro de esta lógica, los sujetos no pueden acceder a dichos recursos de capital social si no participan de alguna manera en redes sociales. Así pues, un individuo

aislado, que no participe en ninguna red social, no podrá disfrutar de los recursos del capital social (García-Valdecasas, 2011).

Este conjunto de agentes le va dando soporte al miembro del grupo, para alcanzar objetivos o en casos como el de las jefas de familia les permite realizar acciones que por sí solas serían más complejas, ejemplo de ello es: el apoyo a la crianza, contribución a la manutención por miembros externos a la familia y no precisamente varones, oportunidades de empleos informales, préstamo de inmuebles para vivir, entre otras acciones.

Las redes que se configuran a partir del capital social, aparecen como lazos que se van distribuyendo y construyen los grupos sociales. En algunas situaciones van de la mano con variables afectivas como la solidaridad, la empatía, el bien común y en otras como mecanismo de resguardo o ayuda ante la dominación o desigualdades sociales.

Cabe aclarar que el acceso a capitales sociales se da a partir de la construcción de redes y relaciones sociales, ambas no son en sí capitales sociales más bien permiten su constitución. Un elemento que aparece es la reciprocidad, es decir, un beneficio mutuo a partir de estos capitales.

Los capitales conforman una estructura social, no son estáticos, de acuerdo a las transformaciones sociales se van dando ciertos cambios y accesos a estos. Lo cual también tiene una implicación en la historia de vida de los actores sociales, para Bourdieu:

El volumen del capital social poseído por un agente dado depende del tamaño de la red de conexiones que pueda efectivamente movilizar y del volumen de capital (económico, cultural o simbólico) que tenga de por sí por cada una de aquellas con quien está relacionado. (Bourdieu, 1986, p. 249)

Hay capitales sociales que logran ser heredados, también por la historia de vida, trayectoria laboral o académica se van dando las redes que permiten el acceso a estos. Para Bourdieu, las redes de relaciones son producto de estrategias de

inversión, individuales o colectivas, conscientes o inconscientes, que buscan establecer o reproducir relaciones aprovechables en el corto o el largo plazo (Vargas, 2002).

Si bien Bourdieu no plantea la construcción de redes de relaciones para los capitales sociales con base en los afectos, es preciso decir, que el acceso a capitales sociales conlleva elementos de corte afectivo como la empatía y la confianza. Si bien otros autores como Putnam (1993) hacen mención de los valores cívicos como característica de los capitales sociales, la definición de Bourdieu es un planteamiento más en función de la estructura social, sin embargo, los actores sociales no solo responden a estructuras sino también a la empatía, el bien común o la identificación con el otro.

Pantoja (1999) incluye en ese concepto la familia, los parientes, las redes sociales, las asociaciones locales, las 'redes de redes', las formas de relación entre el Estado y la sociedad, el marco institucional formal (constitución, leyes, regulación, políticas), las normas sociales y los valores. Pantoja (1999) dio lugar a otras distinciones vinculadas, en particular, entre el "capital social de unión", que vinculan más estrechamente entre sí a los miembros de una red o estructura cerrada y de vinculación que facilitan la comunicación (las relaciones) con otras redes y/o individuos, también se ha distinguido entre lazos horizontales que vinculan a actores con igual o semejante posición o status social.

De las diferentes definiciones de capitales sociales se rescatan los siguientes elementos:

- Beneficio recíproco
- Valores y afectos
- Red duradera de relaciones
- Lazos horizontales (actores con status social semejante)
- Estrategias individuales y colectivas

Lo anterior es observable en la vivencia de las mujeres jefas de familia, donde a partir del acceso a capitales sociales logran sostenerse frente a condiciones que por sí solas sería difícil de sobrellevar. El acceso a capitales sociales con el que cuentan se constituye de acuerdo a las redes sociales que han tejido a lo largo de su vida, por ejemplo, amistades que tengan recursos de apoyo para el cuidado de los hijos, recursos para ofrecerles trabajo, un techo o darles acompañamiento emocional.

Empoderamiento personal y familiar

El tema del empoderamiento durante algunos años fue relacionado solo con la condición de mujeres desde la perspectiva de género, no obstante, ha sido ampliado con el paso del tiempo y se han manejado diversas definiciones al respecto. El empoderamiento puede ser definido como el proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos (Comisión Europea, 1998).

A grandes rasgos el empoderamiento permite que las personas tomen consciencia de la situación en la cual viven y que, a partir de esta percepción sobre su contexto, puedan desarrollar su capacidad para cambiarlo, es decir, participen activamente en el proceso de transformación (Orsini, M., 2012, p.956).

De entre los diversos enfoques de políticas hacia las mujeres, se ha incorporado el concepto de empoderamiento como proceso de cambio en el que ellas van aumentando su acceso al poder, y cuya consecuencia es la transformación de las relaciones desiguales (Murguialday, Pérez & Eizagirre, 2000).

Desde esta perspectiva, el empoderamiento de las mujeres, y lo mismo podría decirse para otros sectores, implica:

- La *toma de conciencia* sobre su subordinación y el aumento de la confianza en sí mismas (“poder propio”).

- La *organización autónoma* para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean (“poder con”).
- La *movilización* para identificar sus intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y que perpetúan su subordinación (“poder para”).

Esta manera de entender el empoderamiento de las mujeres no identifica el poder en términos de dominación sobre otros, sino como el incremento por las mujeres de su autoestima, capacidades, educación, información y derechos; en definitiva, el control de diversos recursos fundamentales con objeto de poder influir en los procesos de desarrollo (Murguialday, Pérez & Eizagirre, 2000):

- Recursos materiales: físicos, humanos o financieros (el agua, la tierra, las máquinas, los cuerpos, el trabajo y el dinero).
- Recursos intelectuales: conocimientos, información, ideas.
- Ideología: facilidades para generar, propagar, sostener e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos.

Longwe y Clarke (1994) han elaborado un marco analítico denominado *Marco de Igualdad y Empoderamiento de las Mujeres*, el cual establece cinco *niveles de igualdad* entre las mujeres y los hombres, cuyo logro mide el nivel de desarrollo y empoderamiento de las mujeres en cualquier área de la vida económica y social. Esos cinco niveles se refieren al bienestar material, el acceso a los factores productivos, la conciencia de género, la participación en las decisiones, y el control sobre recursos y beneficios.

Plantean que existe una relación dinámica entre estos cinco niveles de igualdad, de modo que se refuerzan mutuamente. Es decir, el poder adquirido por las mujeres en el acceso a los recursos motiva una mayor conciencia de género; esta conciencia da el impulso necesario para una mayor participación en la toma de decisiones, la cual promueve un mayor control sobre recursos y beneficios, lo que significa que

las mujeres tienen, junto con los hombres, el poder de influir en su destino y en el de sus sociedades. Según este marco de análisis y planificación, los cinco niveles de igualdad deben estar presentes en un proyecto de desarrollo para que éste pueda contribuir a la superación de la desigualdad de género (Longwe y Clarke, 1994).

En el caso de las jefaturas femeninas de familia monoparental, los procesos de empoderamiento, están atravesados por la categoría de género, pero además involucran una acción colectiva, por ello, el empoderamiento es personal y familiar (colectivo), ya que, al ser una mujer empoderada logra la transformación de su entorno inmediato (familiar) pese a la precariedad de condiciones, subordinación, entre otros factores.

Como ya se mencionó, el empoderamiento no implica la subordinación del otro sino el bienestar material, el acceso a los recursos mostrando la posibilidad de que sin importar el género o el estrato social se adquieran elementos para una vida plena, lo cual genera la concientización sobre sí misma y sobre el entorno cercano, lo cual invita a la participación y la toma de decisiones de forma autónoma.

De lo planteado por los diferentes autores mencionados se rescatan los siguientes rasgos para dimensionar el empoderamiento personal y familiar:

- La *toma de conciencia* (“poder propio”).
- La *organización autónoma* (“poder con”).
- La *movilización* (“poder para”).

Cada uno de ellos engloba los factores personales y colectivos para la transformación de su circunstancia, es importante aclarar que en el caso de la realidad social que viven las jefaturas femeninas, la transformación va en función de sus condiciones, no implica necesariamente una revolución social o cambios a nivel macrosocial, sino transformaciones y estabilidad en torno a su condición laboral, su estructura familiar, personal, emocional y afectiva; de donde, lo que

sucede en la vida cotidiana refleja precisamente los procesos de empoderamiento o la falta de ellos.

Por último, el empoderamiento se ubica como proceso y resultado, ligado el uno al otro, es decir, el proceso va en función de cómo se logra la toma de conciencia, la organización autónoma y la movilización, para llegar al resultado de personas empoderadas que siguen este ciclo de forma continua. Es preciso decir, que, para el caso de las mujeres en jefatura de familia monoparental, puede darse el caso en el que ya sean mujeres empoderadas, así como su familia o en proceso de empoderamiento, es decir, visualizarlo como proceso y resultado.

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son las condiciones laborales que viven las mujeres que se asumen como jefas de familia monoparental en la ciudad de Querétaro actualmente?

¿Qué papel juegan esas condiciones laborales en el empoderamiento personal y familiar?

¿Qué papel juega el acceso a los capitales sociales en el empoderamiento personal y familiar de las jefas de familia monoparental?

Objetivos:

- Conocer las condiciones laborales de las mujeres en jefatura de familia monoparental.
- Analizar cómo estas condiciones intervienen en el empoderamiento, personal y familiar de las mujeres en jefatura de familia monoparental.
- Analizar cómo el acceso a capitales sociales interviene en el empoderamiento personal y familiar de las mujeres en jefatura de familia monoparental.

Capítulo 2

Metodología:

A lo largo de este capítulo se detallará el diseño metodológico que se empleará dentro de esta investigación, especificando algunas perspectivas metodológicas y el carácter epistemológico que conlleva la construcción del conocimiento en el proceso de investigación. Asimismo, se presentan las herramientas para la recolección de datos y para el análisis, así como la descripción del análisis de la implicación por parte de la propia investigadora.

Necesidad de un diseño metodológico

En la construcción del conocimiento, es importante concretar una guía que permita la rigurosidad científica, y la validez de la investigación. En el acercamiento a la realidad social encontramos diversas formas de estudio, por ejemplo, la metodología cualitativa, Ruiz (2012) menciona que regularmente, una investigación parte de estas etapas:

El Campo: Definición del Problema, Diseño de Trabajo

El Texto: Recogida de datos, Análisis de los datos

El Lector: Informe y Validación de la investigación

Una característica del diseño es la flexibilidad, en él supone la toma de decisiones que probablemente serán alteradas durante el transcurso de la investigación. Sin embargo, debe seguirse un camino para dirigirse en el proceso investigativo, Ruiz (2012) encuentra dos características a considerar en el diseño metodológico:

La primera, la que obliga a una visión holística y global del fenómeno a estudiar. Cada objeto de investigación debe ser entendido como un Texto en un Contexto, debiendo ser ambos abordados en su totalidad. La segunda, la que impulsa a esta investigación a no perder contacto con la realidad inmediata... La proximidad es un requisito indispensable. (Ruiz, 2012, p. 55)

En el diseño metodológico para esta investigación, la proximidad será un elemento fundamental a considerar, el acercamiento al objeto de estudio es crucial para lograr la comprensión de su contexto, discurso y representaciones. A su vez, se debe ubicar dentro del diseño: cuál es el marco epistemológico o conjunto de postulados interpretativos en el que uno va a moverse y, por otro, cuál es el foco de interés que el investigador pretende abordar, con la finalidad de darle claridad al proceso investigativo.

¿Por qué una metodología cualitativa?

En la investigación social hay diversas posturas respecto a la metodología cualitativa, Pérez (2002) menciona que:

La investigación cualitativa utiliza como datos las representaciones y los discursos obtenidos en condiciones rigurosamente diseñadas para llegar, mediante el análisis y la interpretación de las unidades de sentido (estructuras semánticas) identificadas en ellos, al origen y significación de las analogías (metonimias y metáforas) utilizadas para elaborarlas, lo que hace siguiendo el camino inverso al de su formación, es decir, al del proceso de la simbolización. (Pérez, 2002, p. 374)

Es decir, a pesar del estudio de discursos y representaciones, hay un diseño científico estructurado para analizar la realidad social que se presenta, los datos, por lo tanto, son esa misma realidad visible de forma pura y sin tergiversaciones. Ahí encontramos significados y formas de concebir al mundo, así como de interpretarlo.

Cabe mencionar que Ruiz (2012) presenta una serie de características para responder ¿por qué una metodología cualitativa?:

- En primer lugar, el objeto de la investigación. Si una investigación pretende captar el significado de la cosa (procesos, comportamientos, actos) más bien que describir los hechos sociales, se puede decir que entra en el ámbito de la investigación cualitativa. Su objetivo es la captación y reconstrucción de significado.
- En segundo lugar, si una investigación utiliza primariamente el lenguaje de los conceptos y las metáforas más bien que el de los números y los test

estadísticos, el de las viñetas, las narraciones y las descripciones más bien que el de los algoritmos, las tablas y las fórmulas estadísticas, entra en el ámbito de los métodos cualitativos. Su lenguaje es básicamente conceptual y metafórico.

— En tercer lugar, si prefiere recoger su información a través de la observación reposada o de la entrevista en profundidad más bien que a través de los experimentos o de las encuestas estructuradas y masivas, entra en el ámbito de la metodología cualitativa. Su modo de captar la información no es estructurado sino flexible y desestructurado.

— En cuarto lugar, si en lugar de partir de una teoría y unas hipótesis perfectamente elaboradas y precisas prefiere partir de los datos para intentar reconstruir un mundo cuya sistematización y teorización resulta difícil, entra en el ámbito de la metodología cualitativa. Su procedimiento es más inductivo que deductivo.

— En quinto lugar, si, en vez de intentar generalizar de una muestra pequeña a un colectivo grande cualquier elemento particular de la sociedad, la investigación pretende captar todo el contenido de experiencias y significados que se dan en un solo caso, ésta entra en el ámbito de la metodología cualitativa. La orientación no es particularista y generalizadora sino holística y concretizadora. (Ruiz, 2012, p. 19)

En este trabajo, la experiencia de los actores participantes, el trabajo con un sector de la población en específico y partir de los datos para intentar reconstruir un mundo es fundamental, ya que, se busca comprender la realidad que ellos viven tal y como se presenta, en su entorno inmediato y bajo ninguna premisa.

Desde la visión de Sampieri (2010):

La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. Se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. (Sampieri, 2010, p. 358)

Para fines de este texto, rescatar la percepción de los sujetos y el cómo experimentan el mundo desde su cotidianidad es sumamente importante, ya que, permite investigar el fenómeno desde la mirada de los actores participantes en las esferas que forman parte de su día a día. En el caso de las mujeres en jefatura de familia monoparental es imprescindible conocer la realidad a partir de su propio

testimonio, perspectiva y experiencia, en los espacios que se desenvuelven normalmente.

¿Para qué la Fenomenología?

Ahora bien, como lo expresa Martínez Miguélez (2006):

Las realidades cuya naturaleza y estructura peculiar sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia del sujeto que las vive y experimenta, exigen ser estudiadas mediante métodos fenomenológicos. En este caso, no se está estudiando una realidad "objetiva y externa", igual para todos, sino una realidad cuya esencia depende del modo en que es vivida y percibida por el sujeto, una realidad interna y personal, única y propia de cada ser humano. (Martínez, 2006, p. 137)

La fenomenología permite conocer la vivencia y experiencia de los sujetos involucrados en la realidad social, en esta investigación las mujeres en jefatura de familia monoparental experimentan condiciones que solo pueden ser mostradas a partir de su percepción; la esencia de su realidad está implícita en la forma cómo la viven y experimentan.

La fenomenología y su método surgieron para estudiar estas realidades dejándolas que se manifiesten por sí mismas desde fuera de su estructura, respetando su totalidad; se basa en el estudio de los fenómenos tal y como son experimentados; vividos y percibidos por los sujetos (Martínez, 2006).

Husserl como fundador de la fenomenología, menciona que es la ciencia que trata de descubrir las "estructuras esenciales de la conciencia"; debido a ello, el fin de la fenomenología no es tanto describir un fenómeno singular sino descubrir en él la esencia (el éidos) válida universalmente, y útil científicamente; prescribía abstenerse de los prejuicios, conocimientos y teorías previas, con el fin de basarse de manera exclusiva en lo dado y volver a los fenómenos no adulterados (Husserl, 1954, citado en Rizo, 2016).

Desde Husserl el énfasis primario de la fenomenología está puesto en el fenómeno mismo, es decir, en lo que se presenta y revela a la propia conciencia y del modo como lo hace: con toda su concreción y particularidad; y esto no sólo tendría su

estructura y regularidad, sino una lógica que sería anterior a cualquier otra lógica (Husserl, 1954, citado en Rizo, 2016).

Para los alcances de esta investigación se retomará la perspectiva de Alfred Schütz; desde su visión, la fenomenología describe las estructuras de la experiencia tal y como se presenta en la conciencia, se basa, así entonces, en las vivencias, y trata de examinar de forma sistemática los tipos y formas de experiencias internas de los sujetos, teniendo como fin último la comprensión del ser humano.

Sus planteamientos se basan en la sociología fenomenológica, que implica una ruptura con las formas de pensamiento de la sociología tradicional, ya que enfatiza la necesidad de comprender, más que de explicar, la realidad, sugiriendo que es en el presente, en el aquí y en el ahora, donde es posible identificar elementos de significación que describen y construyen lo real.

Para Schütz (1993) el énfasis se encuentra en la interpretación de los significados del mundo (*lebenswelt*) y las acciones e interacciones de los sujetos sociales. Del mundo conocido y de las experiencias intersubjetivas compartidas por los sujetos, se obtienen las señales, las indicaciones para interpretar la diversidad de símbolos.

Su interés está puesto en el significado que el ser humano que mira al mundo desde una actitud natural atribuye a los fenómenos. La realidad es un mundo en el que los fenómenos están dados, este mundo es el “mundo de la vida cotidiana”, en el que los sujetos viven en una actitud natural, cuya materia prima es el sentido común (Schütz 1993, citado en Rizo, 2016).

Desde esta actitud natural el sujeto asume que la realidad es comprensible desde los conceptos del sentido común que maneja, y que esa comprensión es la correcta. El sujeto que vive en el mundo social está determinado por su biografía y por su experiencia inmediata.

La intersubjetividad constituye una característica del mundo social. El aquí se define porque se reconoce un allí, donde está el otro. El sujeto puede percibir la realidad poniéndose en el lugar del otro, y esto es lo que permite al sentido común reconocer

a otros como análogos al yo; el sujeto sólo puede percibir sus actos, pero puede percibir los actos y las acciones de los otros (Schütz 1993, citado en Rizo, 2016).

El sujeto realiza acciones que están cargadas de significados. El mundo del sentido común se encuentra tipificado en categorías de significado que permiten reconocer los nuevos fenómenos e incorporarlos a la conciencia del sujeto; no existe una única interpretación de las vivencias.

Las características del mundo de la vida se definen a partir de los siguientes elementos: sus significados son construcciones sociales; es intersubjetivo; está conformado por personas que viven en él con una actitud "natural"; es un ámbito familiar en el que los sujetos se mueven con un "acervo de conocimiento a mano", por ello, la complejidad de su estudio es compleja (Schütz 1993, citado en Rizo, 2016).

El mundo en el cual vivimos es un mundo de significados, un mundo cuyo sentido y significación es construido por nosotros mismos y los seres humanos que nos precedieron. Por tanto, para Schütz, la comprensión de dichos significados es nuestra manera de vivir en el mundo.

El mundo de la vida es el horizonte último de sentido, nunca agotable ni trascendible, mientras que la vida cotidiana es sólo una provincia del mundo de la vida, mundanamente intersubjetiva. La relación fenomenológica entre ambos mundos se da, según Schütz, a partir de las relaciones sociales cotidianas.

La vida cotidiana es sólo una provincia del mundo de la vida, mundanamente intersubjetiva. La relación fenomenológica entre ambos mundos se da, según Schütz, a partir de las relaciones sociales cotidianas, de la conciencia social cotidiana, del entramado social de sentido cotidiano y, por último, de la comunicación cotidiana.

Por lo tanto, en este trabajo es importante tomar la perspectiva de Schütz, ya que, su objetivo es analizar las condiciones en las que se encuentran las mujeres en jefatura de familia monoparental en diferentes esferas, y la forma de llegar a ello es

a través de escuchar su propia experiencia. Además de darle peso a la propia intersubjetividad y las relaciones sociales que tejen de acuerdo al acceso a capitales sociales con los que cuentan.

Método fenomenológico (etapas y pasos)

Schütz incorpora a las ciencias sociales el método fenomenológico, que tiene su fundamento en la reducción fenomenológica, esto es, una suspensión de la conciencia tal que nos aparte de las tipificaciones del sentido común. Si la actitud natural hacia el mundo consiste en una suspensión, mediante tipificaciones del sentido común, de las dudas que pueda generar ese mundo, la reducción fenomenológica debe apartarse de esas tipificaciones y de las idealizaciones que se generan en torno a la vida cotidiana. Esta actitud que desvincula la conciencia temporal interna del mundo temporal es llamada *epojé* (Schütz, 1932).

La reducción fenomenológica que trabaja Schütz no se ocupa de aspectos de la fenomenología trascendental, ya que su interés está puesto en el significado que “el ser humano que mira al mundo desde una actitud natural” (Schütz, 1932, p.128) atribuye a los fenómenos. Se trata de suspender la creencia en el mundo del sentido común e incorporar la duda filosófica en el análisis.

Mediante la *epojé* se puede investigar “el significado de una experiencia en la conciencia temporal interna” (Schütz, 1932, p.72), pues permite llegar más allá de lo que permiten las tipificaciones del sentido común, que frenan la captación de significado subjetivo cuando el repositorio de conocimiento disponible basta para interpretar los fenómenos (Schütz, 1932).

Ahora bien, en este diseño, las etapas y pasos considerados se fundamentan en las recomendaciones de Schütz y otros autores: Martínez (2006), Moustaka (1994) Giorgi (1985) para emplear el método fenomenológico.

Primer paso: preparación y elección de la técnica para la recolección de datos

Se desarrollarán criterios para seleccionar a las participantes: establecer contacto, obtener consentimiento informado, asegurar la confidencialidad, acordar el lugar y tiempo de los encuentros, obtener los permisos para grabar y publicar.

Selección de la muestra

Para este proceso se utilizará “el Muestreo Intencional” (opinático y teórico), que como menciona Ruiz (2012):

El cual no obedece a una regla fija, ni específica de antemano el número de unidades a seleccionar. Acepta, en principio, que este número deberá ser alterado a lo largo de la investigación de manera que: — puedan seleccionarse unidades de muestreo no previstas inicialmente para mejorar la calidad y riqueza de la información, y — pueda interrumpirse la selección de más unidades cuando se entienda que se ha llegado a un punto de saturación por la cantidad de información recogida. Esta saturación teórica se alcanza cuando el investigador (que recoge al mismo tiempo que analiza la información) entiende que los nuevos datos comienzan a ser repetitivos y dejan de aportar información novedosa. (Ruiz, 2012, p. 66)

En el caso de mujeres en jefatura de familia monoparental, hay diversas definiciones, para el muestreo de este trabajo se tomará la definición de Quintero (2005) donde las mujeres son responsables en su totalidad de la manutención, atención psicoafectiva y crianza, desde viudas, divorciadas, migrantes hasta mamás solas.

Observación fenomenológica

En este paso es importante buscar una técnica para hacer una **observación fenomenológica**, será esencial que no se perturben, deformen o distorsionen con nuestra presencia la auténtica realidad que se trata de sorprender en su original y primigenia espontaneidad; en este caso se trabajará con **entrevistas semiestructuradas, guía de observación y diario de campo** donde se logren recuperar elementos indispensables, se estructurarán en sus partes esenciales para obtener la máxima colaboración y lograr la mayor profundidad en la vida de las personas estudiadas.

Herramientas de recolección de datos

Diario de campo:

De acuerdo a Albertín (2007): “Los diarios de campo son textos escritos en los que el científico/a y/o profesional (o estudiante en formación) registra aquellos acontecimientos que transcurren en el día a día de su experiencia profesional o académica y que le resultan especialmente significativos”.

En este sentido se nos indica que la narración o relato del diario depende del autor/a y que el texto escrito no representa una realidad externa que es reflejada o representada por el futuro o actual científico/a o profesional, sino que es una construcción en la que él/ella participa irremediablemente, porque la propia escritura es una interpretación (atención, selección, interpretación, etc. selectiva sobre unos aspectos de la realidad y no otros) (Albertín, 2007).

La importancia del diario de campo radica en lograr escribir todos los detalles que sean importantes para la construcción de la investigación, ya que, la percepción de la investigadora es fundamental para la recolección de datos, debido a ello se debe plasmar cada detalle que sea importante desde su criterio.

Guía de observación

La observación es un procedimiento que ayuda a la recolección de datos e información y que consiste en utilizar los sentidos y la lógica para tener un análisis más detallado en cuanto a los hechos y las realidades que conforman el objeto de estudio; es decir, se refiere regularmente a las acciones cotidianas que arrojan los datos para el observador (Campos & Lule, 2012).

De tal forma que es necesario diseñar una guía de observación, que auxilie a sistematizar el proceso; así como la duración y frecuencia de los registros; la funcionalidad de esta guía estará sujeta al tipo de observación que se emplee, para el presente trabajo será la observación participante, donde las personas observadas tengan aceptación por la presencia de la investigadora y se evite alterar el espacio

de

observación.

Entrevista semiestructurada

La entrevista, en la investigación cualitativa, es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también con su teoría metodológica.

Miguélez (2006) afirma que:

La gran relevancia, las posibilidades y la significación del diálogo como método de conocimiento de los seres humanos estriba, sobre todo, en la naturaleza y en la calidad del proceso en que se apoya. A medida que el encuentro avanza, la estructura de la personalidad del interlocutor va tomando forma en nuestra mente; adquirimos las primeras impresiones con la observación de sus movimientos, sigue la audición de su voz, la comunicación no verbal (que es directa, inmediata, de gran fuerza en la interacción cara a cara y, a menudo, previa a todo control consciente) y toda la amplia gama de contextos verbales por medio de los cuales se pueden aclarar los términos, descubrir las ambigüedades, definir los problemas, orientar hacia una perspectiva, patentizar los presupuestos y las intenciones, evidenciar la irracionalidad de una proposición, ofrecer criterios de juicio o recordar los hechos necesarios. (Miguélez, 2006, p. 93)

Tomar la entrevista como herramienta en esta investigación permite establecer un diálogo donde se expresen y recuperen las vivencias de los actores involucrados, para más adelante ser analizados y comprendidos. La entrevista semiestructurada permitirá guiar el diálogo de acuerdo a lo que vaya surgiendo, dando la posibilidad de expresarse sin alterar lo dicho o buscar dar con respuestas que le den la razón al investigador.

Segundo paso: realización de la entrevista semiestructurada, guía de entrevista, diario de campo para recolección de datos y fuentes de información

Para este paso se buscará prestar atención a lo siguiente (Martínez, 2006):

a) Ver todo lo dado, en cuanto sea posible: no sólo aquello que nos interesa o confirma nuestras ideas, aquello que nos es más importante vitalmente, aquello que andamos buscando o deseamos confirmar, etcétera.

b) Observar la gran variedad y complejidad de las partes.

c) Repetir las observaciones cuantas veces sea necesario.

De tal forma, que al interactuar con las mujeres en jefatura de familia monoparental y los diversos actores que participan en su cotidianidad en una entrevista semiestructurada sea posible visibilizar las diferentes esferas en las que se desenvuelven, así como los rasgos que no aparecen con el lenguaje.

Además, de acuerdo a Moustaka (1994) es importante:

1. Participar en el proceso de suspender prejuicios o ideas previas (epojé) como una forma de crear una atmósfera y relación que permita la adecuada conducción de la entrevista.

2. Precisar la pregunta.

3. Conducir la entrevista de tal forma que se logre obtener descripciones de la experiencia. Donde se ponga en práctica la reducción fenomenológica como re(con)ducción, esto es, luego de la puesta entre paréntesis, dirigirse a la conciencia y en ella ver tanto los fenómenos como los modos en los que se presentan y se constituyen (San Martín, 2008).

Tercer paso: análisis de los datos, etapa estructural

Delimitación de las unidades temáticas naturales y determinación del tema central que domina cada unidad

A partir de la transcripción y revisión de los datos obtenidos, se delimitarán áreas significativas de acuerdo a los conceptos centrales del marco teórico, las cuales serán las unidades temáticas. Posteriormente se analizará la información conjunta en las unidades temáticas y se eliminarán las repeticiones para dar paso al tema

central de cada unidad, aclarando y elaborando su significado; el fin de esta tarea es descubrir los significados que, en ocasiones, no se manifiestan en forma inmediata a nuestra observación y análisis, para ello se realizará una matriz de datos donde se vaciará toda la información recabada, construida a partir de las unidades ya mencionadas.

Cuarto paso: implicaciones y resultados

Relacionar los hallazgos del estudio y diferenciarlos de lo hallado en la revisión de la literatura

Para este paso, a partir del estudio de la matriz de datos se relacionarán los hallazgos con los conceptos encontrados en el marco teórico, al emplear un método fenomenológico, se buscará comprender la realidad social que enfrentan las mujeres en jefatura monoparental, de acuerdo a la literatura revisada en correlación con los datos recabados.

Relacionar el estudio con los resultados personales.

Para este apartado se hará un análisis de la implicación de la propia investigadora, es decir, la relación imbricada entre sujeto y objeto de la investigación, en tanto ineludible la implicación debe ser puesta en análisis. El abordaje metodológico que propone llevar a cabo este análisis se denomina análisis de la implicación. Proporciona información tanto sobre el sujeto como sobre el objeto mismo, es decir, que contribuye con la construcción de conocimiento (Soledad, Di Matteo & Sanchez, 2016).

El trabajo sobre sí mismo involucrado en el análisis de la implicación facilita la visibilización por parte del sujeto investigador de su propio posicionamiento con respecto al objeto de análisis. Hay una necesidad de considerar la dimensión de la subjetividad en investigación, lo cual no deslinda la rigurosidad científica, más bien permite tener una mirada más crítica e impedir prejuicios que puedan emerger en el proceso.

Para la realización del análisis se trabajará a partir de una “tercera columna” en el diario de campo, donde se buscará hacer visible la subjetividad de la investigadora con respecto al trabajo de campo, a su vez, tomando en consideración los efectos y emociones que puedan surgir, lo cual será analizado después para ser reflexionado por la investigadora.

Diseño metodológico

En este apartado se diseñarán los instrumentos para la recolección y el análisis de los datos. Se consideran los siguientes puntos:

- Pregunta central de investigación
- Universo
- Muestra cualitativa
- Dimensiones de análisis
- Diario de campo
- Guía de entrevista semiestructurada
- Guía de observación participante
- Validez y confiabilidad: pilotaje y triangulación

Pregunta central de investigación

Con base en el planteamiento del problema, en esta investigación hay tres preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son las condiciones laborales que viven las mujeres que se asumen como jefas de familia monoparental en la ciudad de Querétaro actualmente?
- ¿Qué papel juegan esas condiciones laborales en el empoderamiento personal y familiar?
- ¿Qué papel juega el acceso a los capitales sociales en el empoderamiento personal y familiar de las jefas de familia monoparental?

Determinación del Universo:

Con base en el planteamiento del problema descrito en esta investigación, el Universo a investigar son mujeres en jefatura de familia monoparental en la ciudad de Querétaro. Debido a las diferentes definiciones de este concepto, se retomará la de Quintero (2005): “La jefatura femenina corresponde a las mujeres sin compañero permanente encargadas de las funciones instrumentales, psicoafectivas y económicas de su grupo familiar. En este sentido, las familias con jefatura femenina son sinónimo de las familias mono o uni parentales”. (Quintero, A., 2005, p.34)

Muestra cualitativa:

Tomando en consideración que la muestra es la extracción de una parte del Universo, en este trabajo se considerarán ciertas características:

- Mujeres que no reciban ningún tipo de apoyo del padre de sus hijos
- Escolaridad indistinta
- Edad indistinta
- Lugar de procedencia indistinto: inmigrantes, nacionalizadas y nacidas en México
- Estado civil: divorciadas, separadas, viudas y madres solteras.
- Radicar en la ciudad de Querétaro
- Mujeres que cuenten con un empleo de cualquier tipo (por horas, formal, informal, negocio propio, ambulante, etc.)

Para esta recolección la muestra será de tipo intencional, la cual no responde a reglas específicas, el número de participantes será con base en la saturación, es decir, cuando la información recolectada ya sea repetitiva además de no predeterminar la cantidad de entrevistas y observaciones participantes.

Dimensiones de análisis

Las dimensiones de análisis serán extraídas con base en el marco teórico:

- Jefatura femenina de familia monoparental
- Género

- Condiciones laborales
- Capitales sociales
- Empoderamiento personal y familiar

De estas dimensiones se desprenden distintos conceptos que se objetivarán por medio de indicadores, con la intención de hacer observables las cuestiones abstractas del fenómeno investigado. Lo anterior se refleja en una matriz de datos, donde a su vez, se señalan los instrumentos para la recolección de datos. (Ver anexo de matriz metodológica)

Diseño de los instrumentos para la recolección de datos

Recolección de datos en fuentes de información

Se recurrirá a fuentes de información como INEGI e INMUJERES para recuperar datos estadísticos, que permitan la triangulación de datos, principalmente se buscará datos que se relacionen con las condiciones laborales de las mujeres en jefatura de familia monoparental, para después estructurarse en la matriz de datos.

Diario de campo:

El diseño del diario de campo se empleó para anotaciones de un espacio de observación, consideró 3 columnas principales: la primera para hacer anotaciones sobre las observaciones, la segunda para la reflexión con respecto a las teorías del marco teórico y la tercera para la reflexión sobre la implicación de la investigadora:

# Línea	Observación	Reflexión y teoría	# Línea	Reflexión personal de la investigadora	# Línea

1			1		1
---	--	--	---	--	---

Entrevista semiestructurada

Para las entrevistas, se realizó una guía que contiene una serie de preguntas con base en las dimensiones de análisis, los conceptos desprendidos de las dimensiones y los indicadores que logran hacerlos observables. Para cada dimensión hay una sección de preguntas, se realizaron tres tipos de guía de entrevistas: la primera para mujeres en jefatura de familia monoparental donde se abarcarán todas las dimensiones de análisis, la segunda para las personas que les brindan distintos tipos de apoyo, también se abarcarán todas las dimensiones y la tercera para jefes o jefas del trabajo al cual pertenecen, en esta última solo se tomará la dimensión de jefatura femenina de familia monoparental y la de condiciones de trabajo, ya que, las otras dimensiones serán profundizadas con diferentes actores; en esta entrevista interesa rescatar la percepción de jefes y jefas de trabajo sobre la propia actividad. (Ver anexo)

Guía de observación participante

Para la guía de observación se retomaron de igual manera las dimensiones de análisis, los conceptos desprendidos de las dimensiones y los indicadores,

descartando la dimensión de condiciones laborales, para la cual se recurrirá a datos de otras fuentes y a la guía de entrevista semiestructurada.

En la guía se resaltan tres aspectos a observar: (Ver anexo)

Actitudes (modo en el que son expresados ciertos comportamientos): positiva, negativa, interesada, emocional, neutra

Gestos (movimientos de la cara): fruncir el ceño, tensión en la cara, sonrisas

Tonos de voz: alto, bajo, alegre, con nudo en la garganta

Lenguaje corporal (movimientos del cuerpo que expresan una emoción o idea): ademanes, brazos cruzados, diferentes miradas

La importancia de recuperar los aspectos señalados, se basa en los postulados teóricos de Erving Goffman (1993), quien propone que hay una presentación por parte de las personas en la interacción cara a cara en la vida cotidiana, la cual produce rutinas o papeles después de una repetición constante de cierta actuación, la cual se da para controlar la conducta y asumir roles sociales. Lo importante de ello es la expresión, la cual no precisa ser verbal sino más bien el lenguaje corporal, los gestos, la actitud y el tono de voz (Goffman, 1993).

A través de ello hay una comunicación que permite definir situaciones o contextos o interpretarlos de forma adecuada o errónea. En el caso de la guía de la observación, se busca conocer aquello que no es solo verbal sino las expresiones que muestran los roles sociales que se desempeñan en la vida cotidiana.

Confiabilidad y validez

Para la confiabilidad y validez de los instrumentos de recolección de datos así como su análisis, se realizarán dos procedimientos. Por un lado, se hizo un pilotaje con al menos dos personas que respondan a las características de la muestra cualitativa de esta investigación, con la finalidad de evaluar la congruencia, estructura y claridad de los instrumentos (guía de entrevista y guía de observación).

El segundo procedimiento será hacer una triangulación de datos, de acuerdo a Okuda y Gómez (2005) comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno. A continuación, se presenta un esquema que ejemplifica la triangulación:



Aplicación:

En el presente apartado se describe el trabajo de campo que se realizó durante esta investigación, así como la aplicación de los instrumentos, considerando las situaciones que se presentaron durante este lapso de tiempo. A su vez, se explican los procesos por los que pasó dicho trabajo de campo.

La aplicación de los instrumentos presentados en el capítulo anterior trató de ceñirse a un cronograma previamente diseñado, sin embargo, durante el trabajo de campo, se suscitaron diversos eventos derivados de la pandemia por COVID-19, entre ellos el confinamiento en casa y el cierre de distintas instancias públicas, así como espacios educativos; adicional a ello, las actividades de las participantes generaron variaciones en las fechas previstas.

Cada instrumento implementado para el trabajo de campo consideró lo siguiente:

Dimensiones de análisis

- Jefatura femenina de familia monoparental

- Género
- Condiciones laborales
- Capitales sociales
- Empoderamiento personal y familiar

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son las condiciones laborales que viven las mujeres que se asumen como jefas de familia monoparental en la ciudad de Querétaro actualmente?

¿Qué papel juegan esas condiciones laborales en el empoderamiento personal y familiar?

¿Qué papel juega el acceso a los capitales sociales en el empoderamiento personal y familiar de las jefas de familia monoparental?

Objetivos:

- Conocer las condiciones laborales de las mujeres en jefatura de familia monoparental.
- Analizar cómo estas condiciones intervienen en el empoderamiento, personal y familiar de las mujeres en jefatura de familia monoparental.
- Analizar cómo el acceso a capitales sociales interviene en el empoderamiento personal y familiar de las mujeres en jefatura de familia monoparental.

Previo al levantamiento de datos, se adaptó un machote de consentimiento informado (Ver anexo) para mostrarlo a las participantes, con la intención de llevar a cabo el proceso de forma ética, responsable y respetuosa hacia su participación, en todos los casos estuvieron de acuerdo en ser grabadas y solo utilizar las respuestas de las entrevistas para fines de esta investigación, a su vez, se les reiteró que las entrevistas eran de carácter anónimo y confidencial, por lo tanto, a lo largo de este trabajo cada participante fue nombrada como **“informante 1, 2, 3, 4, etc.”**

Inicialmente se realizaron dos pilotajes para la confiabilidad y validez tanto de los instrumentos como de la propia investigación, las preguntas lograron ser contestadas de manera adecuada y abarcar cada una de las dimensiones de la investigación, no hubo comentarios por parte de las personas que participaron en la aplicación, por lo tanto los instrumentos no se modificaron, dichas entrevistas no se incluyeron en el análisis porque respondían a mujeres que ya habían transitado la etapa de crianza y durante el pilotaje rememoraron la experiencia.

Se realizaron diez entrevistas (Ver anexo 2) a mujeres en jefatura de familia monoparental, siete de ellas fueron contactadas gracias al apoyo de la expresidenta de la fundación de Familias Monoparentales I.A.P., todas las participantes responden a los criterios de exclusión ya estipulados en el capítulo metodológico, la edad de la muestra tuvo variaciones desde los 20 a los 50 años, diferentes edades de los hijos con un predominio en adolescentes, tres de las participantes coincidieron en el mismo lugar del trabajo, el resto se localiza en distintas áreas, la escolaridad también fue diversa, desde primaria hasta estudios de posgrado.

La duración de cada una de las entrevistas fue aproximadamente de 45 a 50 minutos, en el período que comprende febrero y parte de marzo de 2020 en la ciudad de Querétaro; cada espacio y tiempo para las entrevistas dependió de las labores de las participantes, se realizaron en su hogar, en espacios de trabajo, así como en plazas públicas.

La observación participante que se había contemplado en el apartado metodológico, no pudo ser llevada a cabo porque las guarderías consideradas fueron cerradas debido a la contingencia por la pandemia, no obstante, el instrumento pensado para este paso, fue utilizado durante las entrevistas de jefas de familia monoparental para profundizar en el lenguaje corporal y las emociones (Goffman, 1993) que emanaban de las preguntas.

Además, se realizaron tres entrevistas a redes duraderas de relaciones para la dimensión de capitales sociales (Ver anexos), a las cuales fueron más complejas

de acceso fue más difícil de acceder debido a la contingencia. Las entrevistas tuvieron con una duración de 30 minutos aproximadamente, la selección de estas participantes radicó en el testimonio presentado por las jefas de familia monoparental y la cercanía que dichas participantes tienen entre ellas, con la intención de mostrar la solidez de la relación.

Por último, se realizó una entrevista a una jefa de trabajo de tres participantes aplicando el instrumento diseñado para esa parte de la muestra (Ver anexos). A pesar de que solo fue una entrevista, varios de los rubros de análisis de acuerdo a los conceptos descritos en la matriz de análisis de datos (Ver anexos), ya habían sido descritos por las distintas participantes.

Al finalizar cada entrevista se le agradeció a cada una de ellas por compartir su vivencia y experiencia, dándoles pauta a conocer más a detalle el trabajo de tesis, en algunos casos se tomó más tiempo para hablar fuera de las grabaciones, ya que, fue necesario hacer trabajo de contención, debido al impacto de las preguntas en las participantes.

Después de cada entrevista se hicieron anotaciones en un diario de campo, recabando parte de lo que las participantes mencionaron fuera de la entrevista, así como las reflexiones de la propia investigadora, dando paso a la “tercera columna” donde se escribió una reflexión personal de la propia investigadora.

Sistematización y análisis

El primer paso para la sistematización fue la transcripción de las 14 entrevistas logradas (Ver anexos), por cuestiones de anonimato se empleó el nombramiento de “**informante 1,2,3...**” y para el número de entrevista (**E1, E2, E3...**) las transcripciones fueron revisadas a profundidad para el análisis fenomenológico que hace énfasis en la interpretación de los significados del mundo y las acciones e interacciones de los sujetos sociales (Schütz, 1993).

Para este apartado se empleó el software Atlas ti, inicialmente no se había contemplado dentro de la metodología, sin embargo, por la cantidad de la

información recabada, fue necesario su uso, ya que, es un programa de análisis cualitativo asistido por computadora (QDA) que permite asociar códigos o etiquetas con fragmentos de texto, sonidos, imágenes, dibujos, videos y otros formatos digitales (Lewis, 2004).

Para la codificación de la información se partió de la matriz de análisis de datos ya desarrollada previamente, todas las entrevistas fueron codificadas de acuerdo a las dimensiones y conceptos/categorías, a partir de ello se hizo una revisión de las citas que coincidían de acuerdo a los códigos ya planteados, de tal manera que se nombraron algunas subcategorías de análisis, las cuales se plasmaron en esquemas (Ver anexos) y después en tablas (Ver anexos), para evidenciar las citas de una forma más clara y ordenada aunado a una narrativa entrelazada con los planteamientos del marco teórico, los antecedentes y los datos recuperado de distintas fuentes de información.

Adicional a ello, se tomaron menciones puntuales de las guías de observación, así como las citas de los diarios de campo, para realizar un análisis con los planteamientos de Goffman (1993), dando cuenta de lo que se expresa a partir del lenguaje corporal, así como emociones y sentimientos.

Resultados

Con base en la sistematización realizada de los datos recabados, se presenta el siguiente análisis de resultados:

Descripción sociodemográfica

En la siguiente tabla se muestran las características sociodemográficas de las participantes de acuerdo a grupos etarios y de formación académica:

Tabla 1: Descripción sociodemográfica de jefas de familia monoparental

Participante	Edad	Formación académica	Puesto de trabajo	Condiciones de trabajo	Estado civil	Edad de los hijos
Primer grupo etario, con universidad						
6	52 años	Carrera técnica	recamarera	Seguro social Aguinaldo Vacaciones pagadas Sin flexibilidad de horario Sin permiso para mantener a su hijo en su espacio de trabajo. Sueldo menor a los \$6,000 mensuales	divorciada	14 años y 16 años
1	45 años	universidad	Maestra	Seguro social (intermitente) Aguinaldo Fonacot Vacaciones pagadas Sin flexibilidad de horario Sueldo superior a los \$10,000 mensuales.	divorciada	8 años
3	42 años	universidad	Dueña de hostel	Sin seguro social Sin aguinaldo Vacaciones pagadas	Divorciada y viuda	12 y 21 años

				Horarios flexibles Permiso para tener a sus hijos en su espacio de trabajo Sueldo mayor a los \$20,000 mensuales. Propietaria del negocio		
7	40 años	universidad	Agente de ventas	Seguro social Aguinaldo Vacaciones pagadas Flexibilidad de horario Sin permiso para mantener a su hijo en su espacio de trabajo. Sueldo mayor a los \$12,000 mensuales	Divorciada	21 años 27 años
Segundo grupo etario, con universidad						
9	37 años	universidad	agente de visas	Sin seguro social Sin aguinaldo Vacaciones pagadas Flexibilidad de horario	soltera	14 años y 17 años

				Sin permiso para mantener a sus hijos en su espacio de trabajo Sueldo mayor a los \$12,000.		
10	35 años	universidad	abogada	Sin seguro social Sin aguinaldo Vacaciones pagadas Flexibilidad de horario Sin permiso para mantener a sus hijos en su espacio de trabajo Sueldo mayor a los \$12,000.	soltera	14 años
8	27 años	universidad	capacitadora	Sin seguro social Sin aguinaldo Sin vacaciones pagadas Sin flexibilidad de horario Sin permiso para mantener a sus hijos en su espacio de trabajo Sueldo mayor a los \$12,000.	soltera	5 años

Tercer grupo etario, sin universidad						
4	40 años	primaria	cocinera	Seguro social Aguinaldo Vacaciones pagadas Sin flexibilidad de horario Sin permiso para mantener a su hijo en su espacio de trabajo. Sueldo menor a los \$6,000 mensuales	soltera	14 años
5	32 años	Preparatoria	Ayudante de cocina y mesera	Seguro social Aguinaldo Vacaciones pagadas Sin flexibilidad de horario Sin permiso para mantener a su hijo en su espacio de trabajo. Sueldo menor a los \$6,000 mensuales	viuda	9 años y 16 años
2	22 años	preparatoria	empleada de mostrador	Sin seguro social Aguinaldo Vacaciones pagadas Sin flexibilidad de horario	soltera	1 año

				Descuento en medicamentos Permiso para mantener a su hija en el espacio de trabajo. Sueldo menor a los \$8,000 mensuales		
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

1. Dimensión jefatura femenina de familia monoparental

Dentro del análisis de resultados, en la dimensión de jefatura de familia monoparental aparecen cuatro subcategorías de análisis:

1.1 Funciones psicoafectivas:

Abandono/acompañamiento materno

Las informantes como parte de los roles que juegan dentro del hogar al ser padre y madre a la vez, experimentan situaciones que hablan acerca del abandono y el acompañamiento materno: “A mi hijo lo dejaba abandonado, literal...” (Informante 1, E1). Las mismas redes de relaciones expresan la situación que viven los hijos de jefas de familia monoparental, respecto a la percepción de abandono:

“En cuanto a lo económico y laboral se las ha visto muy complicadas, pero poco a poco ha salido adelante y conforme ha crecido su hijo ha sido un poco más sencillo, porque ya se puede quedar solito en casa, aunque no es lo óptimo, porque sí pasa mucho tiempo solo el niño, pero como es tranquilo y bien portado, no ha tenido problemas por ese lado...” **(Informante 12 (amiga de jefa de familia monoparental en adelante JFM), E12)**

Por otro lado, se construyen estrategias que permitan dar acompañamiento a los hijos pese a la jornada laboral y las actividades del hogar: “Traté de entrar a trabajar a la escuela donde pudiera estar mi hijo, justamente para estar más involucrada en sus cosas...” **(Informante 1, (JFM) E1)**, así como la búsqueda de organización para estar presentes en cada actividad de la crianza:

“Claro, procurar el bienestar de Ana, proveer de lo necesario para que sea así, la acompaño a su clase de natación, pintura y capoeira, escuchamos música, baile... el tiempo que pasamos juntas se podría decir que dos horas estar completamente juntas dedicadas a una actividad en específico y es diario...” **(Informante 7 (JFM) E,7)**

Las jefas de familia monoparental, manifiestan su sentir respecto a su vivencia dentro de la crianza/trabajo, en el caso de la expresión de abandono, dentro de las guías de observación, el llanto fue parte de las respuestas al hablar acerca del tiempo que sus hijos pasan o pasaban solos para ellas dirigirse a las jornadas laborales, así como el esfuerzo que implica ser partícipe de las diferentes responsabilidades de la crianza **(guía de observación, Informante 2, (JFM) E2)**.

Sobrecarga de actividades

La triple jornada (crianza, hogar y trabajo) desencadena una serie de situaciones que se objetivan en sobrecarga de actividades, de tal manera, que aparecen estrategias para lidiar con todo a la vez:

“Mira, es bien complicado, porque hay temas que a mis hijos no le interesan algunos temas sobre mí, pero trato de contarles de mi trabajo, incluso cuando hacemos tarea, me siento con ellos a hacer tarea, y yo hago de la universidad, y los involucro, y me involucro con ellos en todas las cuestiones, trato de explicarles todo... incluso a veces van conmigo a la oficina o llegan, los involucro en todas las áreas de mi vida, para que a su vez participen y se puedan delegar cosas...” **(Informante 9, (JFM) E9)**

Hay una normalización de la sobrecarga de actividades, se viven disyuntivas en cuanto al “descuido” de la crianza: “Es complicado, sobre todo, en los momentos en que su hijo se ha enfermado y debe cuidarlo, pues no siempre tiene quien le ayude a quedarse con él...” **(Informante 12, amiga de JFM, E12)**.

Culpabilidad

Dentro de las funciones psicoafectivas las informantes mencionaron en distintas ocasiones la culpa que les genera la ausencia que implica la actividad laboral en su día a día: “Me sentía muy abrumada y culpable porque sentía que lo dejaba mucho tiempo solo y preferí meterlo a clases donde tuviera convivencia con otros niños...”

(Informante 1, JFM, E1), también expresada en la tristeza que deviene de la ausencia del padre en la vida de los hijos: “Luego nos entra la melancolía, o sea con lo de su papá, cortamos la plática y cada quién a su cuarto, no nos gusta estar tristes...” **(Informante 5, JFM, E5)**.

Motivación/fortaleza para seguir adelante

Por otra parte, los hijos se significan como un motor para enfrentar su condición, lo cual les permite tomar distintas perspectivas respecto a su vivencia:

“Mis hijos fueron la fortaleza, tal vez en algún momento tenía ganas de quedarme en la casa, en las cobijas y ponerme a llorar 3 días seguidos, pero decía mis hijos necesitan escuela y necesitan comer, y no va a ser cualquier escuela y cualquier comida, eso me sacaba todos los días...” **(Informante 3, JFM, E3)**

Los hijos han inspirado a las jefas de familia monoparental a encontrar razones para vivir, para construir alternativas en la vida, pese a sus vicisitudes: “Mi hijo me motivó para seguir viviendo, trabajar, estudiar, yo quería ser una buena mamá, de hecho, en mi cv, este dice: mamá, tal y tal y tal, pero lo primero que dice es mamá...” **(Informante 1, JFM, E1)**

Por otro lado, los hijos se convierten en la inspiración que se necesita para afrontar las jornadas de trabajo o los pesares dentro de las distintas actividades que se llevan a cabo día con día: “Al momento de que yo me siento cansada, fastidiada se me vienen a la mente mis hijas y despierto, tengo que seguirle, es una motivación que me levanta cada vez que me caigo...” **(Informante 5, JFM, E5)**

Cohesión familiar

Dentro de las dinámicas familiares en las jefaturas de familia monoparental, se presentan relaciones armónicas que permiten interacciones que dan paso a la unidad familiar:

“Diario pasamos tiempo en familia, cuando salimos a algún lado fuera, nos vamos juntas también o tenemos también nuestras redes de apoyo que

siguen siendo mujeres, todas nos juntamos, la llevo, muy raro que no estemos compartiendo tiempo juntas...” **(Informante 10, JFM, E10)**

La comunicación es fundamental para mantener una dinámica familiar equilibrada, lo cual les permite expresarse ante las diversas opiniones: “Tenemos mucha comunicación, para los problemas a veces tenemos diferencias porque obvio, cada quien tiene puntos de vista diferentes, hay confianza, ante todo...” **(Informante 2, JFM, E2)**. Adicional a ello, los canales de comunicación abiertos permiten espacios de encuentro y convivencia entre los miembros de las familias monoparentales:

“Yo trato de platicar mucho con ellos, lo que nos ha funcionado es el grupo de autoayuda, a tener una comunicación más abierta, en cuestión de que no hay temas tabús en la casa, con mi hijo me puedo aventar a las 2 o 3 de la mañana poniéndonos a platicar de cómo se siente, de la escuela, respecto a su papá... la verdad es que hay una buena comunicación con ellos” **(Informante 9, JFM, E9)**

Estas estrategias dan paso a la cohesión familiar, la cual va en ascenso de acuerdo a los acuerdos, confianza, comunicación. Las familias monoparentales dirigidas por mujeres muestran un alto nivel de cohesión familiar, al hablar de las relaciones que se tejen entre los miembros de la familia, las jefas de familia monoparental muestran felicidad, regocijo y orgullo **(guía de observación Informante 9, JFM, E9)**.

1.2 Funciones instrumentales

Dificultad trabajo/crianza

Dentro de las distintas actividades correspondientes a la crianza, se presentan dificultades para compaginarlas con lo correspondiente al trabajo: “Si, no es suficiente el sueldo y no tengo un trabajo mejor porque tampoco puedo prepararme mejor porque no tengo tiempo por la crianza...” **(Informante 2, JFM, E2)**

En el caso contrario, las actividades del trabajo permean el cumplimiento de las responsabilidades de la crianza:

“Participo muy pocas veces por el tema del trabajo, soy la única que mantiene a Sofía, entonces es complicado en el trabajo actual en donde estoy, porque

en el trabajo que estaba en la universidad si era como más flexible si solicitaba permiso, pues en este que ya tengo 1 año se me complica mucho asistir, quien va es mi mamá o mis hermanos...” **(Informante 8, JFM, E8)**

Las condiciones de trabajo juegan un papel fundamental en la relación crianza/trabajo:

“Entraba a trabajar desde las 7 de la mañana, entonces también tenía que pasar a dejar a mi hijo pues prácticamente este...pues como estuviera la escuela ¿no? A veces estaba todavía obscura, no había nadie o así, pues yo lo tenía que dejar porque me tenía que ir a trabajar...” **(Informante 1, JFM, E1)**

La responsabilidad por suplir todas las necesidades del hogar, permite que las mujeres en esta condición se adecúen y generen estrategias que les permitan tratar de equilibrar todas las situaciones que se presentan: “Creo que no es algo que pudo hacer (conjuntar trabajo/crianza) desde que es madre, sino que ha encontrado estrategias, tácticas y relaciones afectivas que le han servido...” **(Informante 13, hermana de JFM, E13)**

A su vez, el trabajo conjuntando con la crianza muestra otras posibilidades: “La crianza es fácil, porque los puedo tener aquí (trabajo), junto a mí, lo que pueda aportarles para su formación básicamente es así, en el ambiente de trabajo...” **(Informante 3, JFM, E3)**. Hay una necesidad para conjuntar de manera armónica la crianza y el trabajo: “Si, sobre todo por el ingreso y los horarios, yo busqué por años poder compaginar trabajo, dinero y crianza, aunque en mi trabajo no hay prestaciones, hay otros elementos que me permiten ser libre en varios aspectos...” **(Informante 9, JFM, E9)**

Lo cual representa una lucha creciente por no dejar de lado las ocupaciones y desempeños identificados con la programación biológica, en el caso de las mujeres en jefatura de familia monoparental, implica una exigencia que responda a los roles ya asumidos como madres y ahora como trabajadoras.

Bienestar de los hijos (as)

Las actividades de las jefas de familia monoparental giran en torno a los hijos, se organizan en función de las necesidades que haya en el seno familiar: “Mi rutina, no la cambio, la hice en función de mis hijas y mi trabajo, desde que mi esposo murió me organicé...” **(Informante 5, JFM, E5).**

Desde algunas vivencias los hijos en las familias monoparentales dirigidas por mujeres, son una prioridad, pese a la necesidad del trabajo, el bienestar de sus miembros es de gran impacto: “Lo hago en función de mi hijo, es más importante mi hijo, porque niños nada más tienes uno, y el trabajo puedes conseguir donde quiera...” **(Informante 4, JFM, E4).**

1.3 Funciones económicas

Insuficiencia en el ingreso económico

Los recursos económicos para proveer un hogar con un solo ingreso presentan dificultades para suplir las diferentes necesidades: “Pero realmente si hubiera un trabajo más en la tarde yo lo agarraría porque si es necesario la verdad, trabajar otro turno más...” **(Informante 5, JFM, E5).**

Se presentan situaciones donde la insuficiencia del ingreso limita las condiciones de bienestar para los miembros de las familias en estas condiciones: “Cuando ya no trabajó ahí estuvo mucho más complicada la cosa, buscando apoyo de su familia, pero no siempre lo ha tenido, estar sola le llevó a tener limitaciones económicas porque no podía trabajar todo lo que requería...” **(Informante 12, amiga de JFM, E12).**

La responsabilidad de la crianza implica cumplir con funciones instrumentales, psicoafectivas y económicas, además de mantener y ser responsable de un hogar, con lo cual, las condiciones de trabajo también inciden en esta dinámica, la triple jornada impacta de manera significativa el modo de vida de las jefas de familia monoparental.

¿Qué pasa cuando son inexistentes los recursos que deberían ser otorgados por ley? Es ahí donde mujeres jefas de familia monoparental establecen estrategias para lograr un estado de bienestar dentro de su familia y empoderarse, el cual las propias condiciones estructurales han obstaculizado. Dichas estrategias, potencializan en ciertos casos una sobre exigencia en el trabajo por condiciones de crianza:

“Siempre pido yo permiso y me lo dan, **si es pesado**, porque los permisos que una como mamá **se va granjeando** en el área laboral son en base a previo **mostrar muchísima disposición**, ese es el gran problema que yo he detectado, o **trabajar horas extras, mostrarte dispuesta para cuestiones que tú a veces no te tocan** en tu área de trabajo pero que tú haces, **mostrar organización, liderazgo**, etc. y a partir de ahí es como **mi jefe me ha podido apoyar**, porque anteriormente a mí no me daban trabajo, porque estudiaba y además era mamá, para la patronal siempre vas a estar faltando por cuestiones de los hijos, **yo me he granjeado las oportunidades...**”
(Informante 10, JFM, E10)

Las mujeres construyen estrategias que les permiten acceder a recursos a los que, por ley, tienen derecho, pero que, en la realidad, se presenta de forma distinta, de manera que aparece un control implícito en las “oportunidades” que el propio trabajo brinda.

En estas experiencias el trabajo se vuelve central en tanto que es el vehículo a través del cual garantizan la subsistencia y, al mismo tiempo, la independencia.
(Informante 8, JFM, E8).

1.4 Jefaturas de familia monoparental

Ausencia paterna

La ausencia paterna es un punto de quiebre para la construcción de las familias monoparentales dirigidas por mujeres, lo cual define en algunos casos el inicio de su modo de vida:

“Primero porque pues no conté ni siquiera desde el embarazo con el apoyo del papá de mi hija, además mi papá viene de una familia muy tradicional, entonces la idea era que tanto el papá de mi hija como mi papá estaban poniéndose de acuerdo para llevar a cabo el matrimonio sin haberme

preguntando, yo definitivamente no quería ninguna relación afectiva con esta persona y pues bueno, sucede esto, empiezo a separarme un poco de mi familia ante esta situación, y eh el padre de mi hija me comenta que si yo no me casaba con él, él desconocía totalmente a la menor... se fueron sucediendo las cosas..." **(Informante 10, JFM, E10).**

Las situaciones que se presentan dando pie a la ausencia paterna, en algunos casos, son de carácter violento y trasgreden la integridad de las mujeres:

"Mmm ante la irresponsabilidad no se hacen cargo, sufría violencia doméstica, él trató de convencerme de que abortara, decido tener a mi hija, esa fue mi pauta para ya no volver a estar con él, porque sabía que si no la tenía, tarde o temprano regresaría con él, las condiciones de la relación no eran muy aptas, entonces decido que, las condiciones más sanas para yo ejercer mi maternidad era de manera autónoma..." **(Informante 8, JFM, E8)**

La violencia doméstica logra ser determinante para que emerja una familia monoparental dirigida por mujeres, la ausencia paterna permite el ejercicio de la maternidad autónoma libre de violencia, posibilitando el bienestar de las mujeres y sus hijos.

Vulnerabilidad

Dentro de las distintas narrativas de este grupo de estudio, se presentan componentes de vulnerabilidad sobre la falta de alternativas ante la ausencia paterna: "Yo no me asumí, sino que fue una experiencia de vida que me llegó cuando mi esposo se fue..." **(Informante 1, JFM, E1).**

En algunos testimonios se menciona como la falta de opciones para decidir dan paso a asumir las responsabilidades que los padres abandonan:

"En realidad, no es una decisión simplemente se asume por la situación en la que te enfrentas yo decidí no pedir algo a alguien que no estaba dispuesto a hacerlo y en ese momento es cuando me convierto en la jefa de la familia..." **(Informante 7, JFM, E7)**

2. Dimensión: Condiciones de trabajo

2.1 Trabajo femenino (factor de marginación social)

El trabajo femenino desde una perspectiva de marginación social, implica estigmas sociales y condiciones de desigualdad:

“Yo necesitaba mucho los horarios flexibles, para hacer todo lo que hacía, por un lado, por otro lado, si **había un estigma** de las señoras contra las madres divorciadas o solteras, **aprendí a ignorarlo**, al principio si lastimaba, pero ya luego de todo lo que había era lo menos importante (risas)...”

(Informante 1, JFM, E1)

En el testimonio anterior se visibiliza, por un lado, cómo las mujeres concilian en un trabajo una serie de condiciones que les precarizan, como los horarios flexibles, por otro, el señalamiento y finalmente, una estrategia para salir adelante, en este caso, el aprender a ignorar aquello que daña, que lastima.

La significación del trabajo desde la mirada de la marginación social va de la mano con la historia de vida, la experiencia que devela la vulnerabilidad en las jefas de familia monoparental:

“Si, por ejemplo, de entrada cuando yo era estudiante y yo ya necesitaba trabajar, tenía a la niña, el empleo, **se me rechazó muchísimas veces de muchos trabajos por la situación de que era estudiante y era mamá**, los patrones siempre aducían que eso era imposible, que **nadie en este mundo podía criar, estudiar y trabajar**, que eso era impensable, yo tenía que trabajar como free lance, estudiar muchísimo más, y empezar incluso a hacer trabajo ajenos, investigación ajena, ensayos ajenos, algunos asuntos que yo más o menos podía llevar por alguna experiencia que tenía en materia de derecho...” **(Informante 10, JFM, E10)**

De acuerdo a esta narrativa, el trabajo como base para la estabilidad en la vida se ve atravesado por la precariedad, lo cual da pie a la significación del trabajo con base en la deshumanización y el estigma social. Las mujeres jefas de familia monoparental asumen una sobrecarga de actividades para lograr condiciones de bienestar personal y familiar, en donde el trabajo como aliciente de crecimiento no siempre es una opción para su modo de vida.

En esta significación (trabajo como marginación social) los juicios de las jefas de familia a sí mismas están presentes mediante las disyuntivas de trabajo-crianza:

“Ay es que los extremos son malos, no creo tener un 5 pero tampoco un 10, quizá me hubiera gustado, **ser las dos cosas no se puede, o eres buena**

trabajadora o eres una mamá que provee o eres una mamá que estás presente, no sabría qué decirte... es una disyuntiva, no puedes ser buena madre cuando no estás la cien, por proveer, siento que no, no estoy ni en uno ni en el otro..." (Informante 6, JFM, E6)

El ideal de la crianza y las condiciones laborales producen una significación del trabajo en torno a la marginación social. Hoy en día aún se ve como inalcanzable la relación armónica entre la crianza y el trabajo, las mujeres como en este testimonio, significan el trabajo de acuerdo a estándares socialmente construidos que responden a la relación de la maternidad y la actividad laboral.

Asimismo, las experiencias vividas en torno a la relación crianza/trabajo coadyuban en la significación que se le da al trabajo:

"Si, en una ocasión trabajaba yo en una empresa de seguridad, un outsourcing, yo trabajaba de 9 am a 2 pm, me pagaban muy poco, no me alcanzaba, me dijeron que al tercer mes me darían mi base y me darían prestaciones, etc.... un día mi hija se voló el diente, me llaman de la escuela, yo acababa de entrar a turno, y fue así de me tengo que ir, les comenté, era una emergencia, no estuvieron de acuerdo, y al día siguiente que regresé faltaba un día para que me tuvieran que renovar contrato, no me dijeron nada, y al día que ya me tenían que renovar, no lo hicieron, ya no requirieron mis servicios, **me dijeron que pensaban que tenía muchas obligaciones con mis hijos, y que necesitaban una persona que estuviera al 100...**" (Informante 9, JFM, E9)

Esta condición deviene de los obstáculos que limitan a las mujeres jefas de familia a mejores empleos, por un lado: sobrecarga en las tareas domésticas y en la responsabilidad de los hijos y la familia; persistencia de prejuicios, actitudes y conductas discriminatorias hacia las mujeres; y un modelo de dirección masculino que implica incompatibilidad entre la vida laboral y familiar. Ello se muestra este testimonio:

Si claro, siempre, en una ocasión intenté tener un puesto en un hotel, y lo primero que me preguntaron era si tenía hijos y su edad, después que quién me ayudaba con ellos, y ya ni siquiera nos fuimos enfocados a preguntas sobre el puesto, me cuestionaron lo que pasaría si mis hijos se enfermaran, que quién los cuidaría, si dejaría de ir a trabajar por eso, me preguntaron otras dos o tres cosas referente a mis hijos ni siquiera del trabajo y fue así como de nosotros te llamamos, **me dijeron que creían que no me iban a hablar porque tengo hijos...** así tal cual y era una mujer..." (Informante 9, JFM, E9)

En el caso de las mujeres jefas de familia monoparental, el trabajo significado y vivido como marginación social, se compone por elementos de carácter cultural y social, la condición familiar y el estigma social permean posibilidades de obtención de empleo y/o estabilidad laboral, tal como se menciona en esta narrativa: “Si pues **“era la señora de nadie”** así me lo llegaron a decir, entonces es difícil, es desigual, es no empezar con el piso parejo, ambas, aunque tengamos la misma capacidad...” **(Informante 1, JFM, E1)** En sus experiencias, aparece la palabra “desigualdad” la cual implica encontrarse en condiciones distintas que obstruyen su desarrollo, a pesar de contar con las mismas capacidades para desenvolverse en las actividades laborales.

2.2 Trabajo femenino (factor de explotación)

Por otra parte, *el trabajo femenino puede ser también fuente de explotación:*

“Tengo que sacrificar cosas, pero el día que yo diga voy por una jefatura mayor ese día **voy a destruirme emocionalmente**, porque va a significar haz esto, haz el otro, no sé cómo responderte esa pregunta... **veo un impedimento emocional y de salud**, emocional por la relación con mi hija, no verla más...” **(Informante 10, JFM, E10)**

El sacrificio que se debe hacer para lograr conjuntar las actividades de crianza, hogar y además lograr un ascenso, representa aquellas situaciones que viven constantemente las mujeres que se encuentran asumiendo una jefatura monoparental, ser multitareas y explotadas en el trabajo con la intención de posicionarse mejor o mantener una estabilidad, como en estos testimonios:

“Creo que la que ha tenido cambios rudos fui yo, pero traté que mi familia fuera como muy estable, **si yo tenía que trabajar, 15, 16 horas al día y fines de semana**, la rutina de la casa no se alteró, lo cambios fueron conmigo, la que se tuvo que adaptar a eso fui yo...” **(Informante 3, JFM, E3)**

“Por una parte debe cumplir todas las funciones de cualquier mamá en las atenciones que se deben tener con los hijos, desde levantarlo para ir a la escuela, preparar desayuno, dejarlo en la escuela, recogerlo, darle de comer, estar pendiente de sus tareas, darle atención de calidad, preparar cena, meterlo a bañar y luego acostarlo a dormir; paralelamente a eso tiene que cumplir con todos los requerimientos de su trabajo, de los casos que atiende **y luego se tiene que llevar trabajo a la casa y ahí es donde se cruzan los**

dos roles y se complican un tanto las cosas...” (Informante 12, JFM, E12)

Las mujeres en jefatura de familia monoparental se enfrentan a situaciones que implican asumir responsabilidades para mejorar las condiciones de vida, buscando cubrir los aspectos que conllevan la crianza y el hogar, adaptándose y en algunos casos normalizando la precariedad y vulnerabilidad que viven.

A su vez, el trabajo significado como explotación muestra un posicionamiento de desventaja y sumisión: “No, no, al contrario, como sabían que necesitaba el trabajo eran más jijos (risas)...” **(Informante 1, JFM, E1)**. De tal manera que se admiten las condiciones que se viven en el trabajo, la necesidad de la actividad laboral, será crucial para aceptar un estado en el que se trasgrede la integridad de estas mujeres aunado a la normalización de las mismas.

2.3 Trabajo femenino (factor de empoderamiento)

Siendo el trabajo la piedra angular de la vida cotidiana, es preciso decir que atraviesa las diferentes esferas en las que las jefas de familia monoparental se desenvuelven, su incidencia abona a generar condiciones de bienestar, lograr adquirir autonomía y empoderarse.

Las condiciones de trabajo inciden en el empoderamiento:

“La facilidad que tengo es que el negocio es mío, yo puedo decidir cómo salir, a qué hora salirme, a qué hora regresar, si es como muy fácil y la escuela ayuda, casi todas las actividades son muy temprano en la mañana, para que no interfiera con la gente que si tiene un trabajo de horario fijo...” **(Informante 3, JFM, E3)**

A su vez, las condiciones de trabajo también permiten construir planes de vida para el bienestar personal y familiar:

“Si, si tenía, seguro social, tenía Fonacot, ese sí lo use, porque después del abandono yo no tenía nada, tenía que empezar de cero, o sea con la cama de mi hijo y ropa, entonces tuve que comprar todo a través del Fonacot y ya, tenía aguinaldo y eso también era muy bueno, vacaciones...” **(Informante 1, JFM, E1)**

Contar con prestaciones laborales de ley (parte de las condiciones de trabajo) permitió que una situación de abandono, no sobrepasara los límites para enfrentarse a una condición de pobreza y/o vulnerabilidad social, donde hubiese una desprotección total.

En contraste, el trabajo visto como un proyecto de vida, con un significado de valor, de una meta, de mejores posibilidades de vida, abona a la autonomía femenina, a elevar su autoestima y obtener cierto grado de independencia: “Mi trabajo es renacer, crecer, conocer, porque aquí crezco como persona, porque conozco cada tipo de gente diferente que te platica, yo me he ganado muchos clientes, aprender a ser mejor persona, mejor compañera, significa muchas cosas para mí...”
(Informante 5, JFM, E5)

En este caso la significación del trabajo posibilita opciones que rompen el marco de la vulnerabilidad y la precariedad, dando paso a repensar las formas de acción y de relaciones sociales que se viven en estos entornos, lo que puede mostrar un medio de crecimiento, como se ve en el siguiente testimonio: “El trabajo para mí es recompensa, estabilidad, desarrollo, oportunidad...” **(Informante 7, JFM, E7)**. El trabajo puede ser vivido como un recurso de crecimiento: “Es un paso más para crear un espacio para ella y para mí, es una herramienta que me ayuda a llegar a metas que tengo con Sofía...” **(Informante 8, JFM, E8)**.

El trabajo significado desde un factor de integración y empoderamiento bajo condiciones adversas permite ubicar los recursos que están a su alcance:

“Fíjate que en mi sector, es 70% mujeres, creo que no aspiramos a mejores puestos porque nosotras nos limitamos, no tendríamos que llegar a ser un hombre, es decir, yo me voy a trabajar tú te encargas de los hijos, pero si nos podemos hacer cargo de todo, nosotras nos limitamos, es que quiero ser madre, entonces eso no está peleado con trabajar, con ser ejecutiva, con tener un buen puesto, conozco mujeres que son muy chambeadoras, que tienen 20 años, 30 años en esto, que tienen muy buenos puestos, con buenos sueldos y siguen siendo madres, pero también conozco gente que nunca quiso crecer laboralmente, porque decidió que para ella era más importante parar a medio día, recoger a los hijos y darles de comer, entonces para mí son actividades que en ese momento cualquiera las puede hacer con los hijos ...” **(Informante 3, JFM, E3)**

Resignificar el trabajo permite vislumbrar otras posibilidades de vida donde los actores sociales adquieren la capacidad de movilizar los capitales sociales y económicos con los que cuentan y la importancia de estos para su crecimiento pese a condiciones de vida en desventaja.

El trabajo femenino, por una parte, contribuye a deteriorar la imagen de las jefas de familia monoparental, las trasgrede, las estigmatiza socialmente, las posiciona en un estado de desventaja. Asimismo, la explotación que vive la mujer trabajadora, en este caso, implica tomar las desventajas en torno a la crianza y potenciar condiciones de precariedad; por último, cuando las mujeres asumen la actividad extradoméstica como parte de un proyecto individual o familiar, cuando la experiencia laboral es vista como una meta y es vivida como una experiencia útil y satisfactoria, los roles pueden ser más igualitarios.

Condiciones de trabajo

Disyuntiva trabajo/crianza

De acuerdo a las condiciones de trabajo respecto a horario o la flexibilidad del mismo, las jefas de familia se enfrentan a situaciones que traspasan sus posibilidades al momento de vivir situaciones complejas dentro de la crianza: “No importaba la situación (de la crianza) si, tenía que ir, era forzoso...” (**Informante 1, JFM, E1**).

El cuidado de los hijos juega un papel fundamental para buscar mejores posibilidades de empleo o de crecimiento en el lugar de trabajo: “Hace unos meses me ofrecieron trabajo en el hospital Star Médica con un buen sueldo, pero en ese momento no tenía quién cuidara de mi hija y como desde que nació le di pura leche materna, fue otro inconveniente...” (**Informante 2, JFM, E2**).

Por otro lado, la edad de los hijos influye en el desempeño y libertad para la actividad laboral, de acuerdo a ello, es posible mejorar las opciones de empleo o manejar distintos horarios, según sea el caso:

“Era difícil cuando eran pequeños, no ahora, porque entonces sí, por ejemplo mi hermana me ayudó mucho de bebés, porque se los dejaba un rato, y luego ya los recogía, o luego ya eran de guardería todo el día... de 7 a 5, luego ya los recogía y los ponía en otro lado y siempre ha sido así, era más complicado, porque tener bebés en un lugar público digamos, abierto, tiene cierto riesgo o yo no quería correr el riesgo...” **(Informante 3, JFM, E3).**

Condiciones favorables para conjuntar trabajo/crianza

Por otro lado, en diferentes espacios laborales, las condiciones se presentan como adecuadas para lograr conjuntar la crianza y el trabajo: “Limitaciones para realizar actividades no, creo que el rol de trabajadora le facilita ello. Es decir, sus ingresos le facilitan la movilidad, el acceso a la cultura, al ocio y la recreación, a la educación de ambos (madre e hijo) ...” **(Informante 11, hermana de JFM, E11).**

Las mujeres jefas de familia monoparental que tienen a cargo personal con el rol de conjuntar trabajo/crianza, muestran empatía y flexibilidad:

“Aunque tenemos un horario para realizar las actividades, si podemos ser flexibles respecto a la hora de ingreso o salida, es difícil salir por unas horas y regresar por distancias y el costo de los pasajes, por lo que cuando hay esa necesidad, prefiero que no vengan...” **(Informante 14, jefa de trabajo de JFM, E14).**

De tal manera que, bajo condiciones óptimas en cuanto seguridad social, horario y un sueldo bien remunerado, el trabajo no se presenta como un obstáculo para la crianza y manutención de los hijos. Las condiciones laborales inciden en la vivencia de las mujeres jefas de familia monoparental: “Sí es de los colegios mejor pagados y que tenían seguro social, aguinaldo, etc. pero pues me alcanzaba para todo, o sea tal vez, serían como \$20,000...” **(Informante 1, JFM, E1)**

Sobreexigencia en el trabajo por condiciones de crianza

Por otro lado, en los diferentes testimonios se presenta una condición relevante: la sobreexigencia de carga laboral por las condiciones de crianza, es decir, asumir más responsabilidades dentro del trabajo para obtener permisos o beneficios que permitan resolver compromisos dentro de la dinámica de la maternidad:

“Si las tengo flexibles, por la situación de que básicamente me las tengo que ganar, eh, si me enfermo como yo soy eventual, si me dan seguro, pero es algo que yo tengo que activar cada 6 meses y después me lo quitan, hay veces que no tengo como tal el seguro de corrido, seguido yo me quedo trabajando de 8 a 8 de corrido sin horario de comida, entonces tengo la flexibilidad porque yo me lo gano...” **(Informante 10, JFM, E10)**

Asimismo, la sobreexigencia de trabajo también lo es para el cuerpo de estas mujeres, al esforzarse en mantenerse en pie pese al cansancio o enfermedad: “Decía que no se podía enfermar porque si no quién iba a trabajar y con qué íbamos a comer o pagar las cuentas, además de quién llevaría a la escuela a sus hijas...” **(Informante 13, familiar de JFM, E13).**

3. Dimensión: capitales sociales

3.1 Valores y afectos

Los capitales sociales y su movilización aparecen como medio para el alcance de recursos frente a condiciones de vulnerabilidad/precariedad, de igual manera se presentan con base en relaciones de empatía:

“A mí me sirvió hacer la red de apoyo (suspiro) hubo mucha gente que yo conocí antes con quien había entablado relaciones sanas y buenas, positivas, algunas de ellas se conservaron, que fueron algunas las que me ayudaron un poco a colocarme en buenos trabajos o trabajo menos complicados...” **(Informante 1, JFM, E1)**

Por otra parte, las relaciones de familia son básicas en estas condiciones, permiten que las jefas de familia monoparental se desarrollen en diversos aspectos con el apoyo de la crianza:

“Actualmente tiene el apoyo de **todos los que vivimos en la casa**, mientras ella trabaja, la abuela lo despierta, viste, da de desayunar y lleva a la escuela. Lo recoge a la salida, el abuelo juega con él, yo me encargo de ayudarlo con las

tareas complejas o laboriosas, dejo las que son más recreativas para que las haga con su mamá...”
(Informante 11, hermana de JFM, E11)

El apoyo de las redes de relaciones abona a que la crianza sea más llevadera, que los recursos no escaseen en casa y a que el trabajo no se vea afectado por las responsabilidades de la crianza: “Cuando su hijo era más pequeño a veces me lo encargaba para ella poder realizar sus actividades. Recién que se quedó sola, no tenía trabajo y yo le ayudaba dándole de desayunar y comer...” **(Informante 12, amiga de JFM, E12).**

Los amigos y los compañeros de una persona constituyen un recurso importante al que recurrir en una crisis, del que disfrutar por sí mismo y del que servirse para conseguir ventajas materiales, lo cual genera condiciones de bienestar para lograr alcanzar el poder propio siendo este la confianza en sí mismas y conciencia sobre su condición.

3.2 Lazos horizontales

Los lazos horizontales dentro de los capitales sociales se construyen a partir de condiciones de vida similares, el acompañamiento en estos casos, coadyuva al bienestar bajo condiciones adversas:

“Si, si claro, en las dos ocasiones, si no fue el préstamo, alguien que decidió asociarse conmigo, las recomendaciones todo el tiempo, de los servicios que yo estuviera prestando en ese momento, ay qué te digo, mucho, mucho, apoyo, la ayuda que he recibido a lo largo de mi vida ha sido impresionante...” **(Informante 3, JFM, E3)**

Las redes que se configuran a partir del capital social, aparecen como lazos que se van distribuyendo y construyen los grupos sociales. En algunas situaciones van de la mano con variables afectivas como la solidaridad, la empatía, el bien común y en otras como mecanismo de resguardo o ayuda ante la dominación o desigualdades sociales: “Esa familia la fui creando, me fui consiguiendo a mis hermanas, que después fueron las tías de mi hijo, sus primos, fue algo creado...” **(Informante 1, JFM, E1).**

El apoyo nace de la vivencia de condiciones similares que va hilvanando los lazos de empatía: “Pues sí, estoy muy rodeada de mujeres en esta condición, en algunos casos hay apoyo económico, en otros casos es moral y cuando puedo ayudarles en cosas que se les complica por ejemplo en el hogar, yo soy muy autodidacta, y ayudo en reparaciones del hogar, como reparar una tarima, enyesar o etc...” **(Informante 9, JFM, E9)**

Los lazos horizontales generan seguridad en las mujeres jefas de familia monoparental, les permiten acceder a recursos que por cuenta propia sería más complejo adquirir:

”El apoyo es más bien de hacer negocios entre nosotras, ahorita vengo de escuchar cómo acceder a recursos de gobierno, bueno es que tal vez cuando a mí me tocó no había tanto recurso ni había tanto enfoque de lo que venía siendo la mujer, la mayoría en ese momento lo hicimos con nuestros recursos o con nuestra red de apoyo familiar, personal, no como ahora que está tan estructurado entre nosotras, entre el gobierno, más grupos, todo lo que está alrededor de la mujer, eso no estaba hace 20 años, 25...”
(Informante 3, JFM, E3)

Recursos materiales de apoyo

La adquisición de recursos económicos es fundamental para llevar a cabo la manutención de los hijos y el hogar, el acceso a capitales sociales permite lograrlo: “Pude vivir en casa de mi mamá, a mis hijos les han dado en especie algunas cosas como ropa o así...” **(Informante 9, JFM, E9).**

Adicional a ello, la posibilidad de acudir a diferentes redes de relaciones proporcionando recursos económicos da soporte bajo condiciones de adversidad:

“Este no, hubo un evento de mi salud, que yo requería una cirugía pero yo ya no tenía seguro social porque lo quitaron, o sea, a partir de una reforma que hubo tenías que dar recibos de honorarios, entonces nos quitaron las prestaciones sociales, y si un amigo me dijo: si necesitas dinero para tu cirugía yo te presto y no me importa cuando me pagues, entonces no lo necesité pero si estaba esa disposición, no de mis parientes, de las redes, de este sostén...” **(Informante 1, JFM, E1)**

Los recursos económicos que aportan las redes duraderas de relaciones permiten lograr niveles de bienestar en el hogar, lo cual es necesario para la estabilidad de

la vida familiar cuando el sustento recae en una sola persona y la crianza condiciona los horarios para la inserción a un trabajo.

3.3 Beneficio recíproco

Apoyo/contención emocional

El beneficio que emerge dentro de las relaciones a partir de capitales sociales, es el apoyo y contención emocional, no solo los recursos económicos y materiales son fruto de este tipo de acompañamiento:

“Una colectiva feminista, sobre todo es apoyo emocional y contencioso, algunas somos mamás, la mayoría somos mamás, no tanto con crianza, pero cuando alguna está pasando por un estrés emocional, un pleito por la pensión o algo legal, nos juntamos todas...” **(Informante 10, JFM, E10)**

Asimismo, las redes duraderas de relaciones tienen un gran impacto en la vida de las jefas de familia monoparental, lo cual, permite condiciones de autonomía:

“Cuando yo estaba casada solo me dedicaba a la casa y a la crianza, cuando no hay apoyo con la manutención, yo empiezo a trabajar, cambia el nivel de vida, yo tuve gente en su momento que me ayudó mucho, dos grandes amigas, y no se me cerró el mundo...” **(Informante 6, JFM, E6)**

El acompañamiento de las redes duraderas de relaciones facilita situaciones que por sí mismas son complejas. A partir de ellas, las jefas de familia monoparental logran enfrentar escenarios difíciles y construir una vida que les permita movilizar sus recursos y vislumbrar bienestar.

El beneficio recíproco da pie al crecimiento de las jefas de familia monoparental, lo cual genera la construcción de redes de apoyo importantes que se benefician unas a otras en distintos niveles de forma individual y colectiva:

“Pertenezco a distintas redes de mujeres, y generalmente siempre estamos en capacitación en círculos de contención, más que nada el tema emocional, y así... y yo tengo acciones recíprocas, mutuo y no obligatorio, todo es en la medida de los saberes de cada una, de la expertis de cada una, y sobre todo entendiendo esta condición, que no es tan justa, me ha tocado dar talleres,

capacitaciones, generar espacios, como toda esa parte y es muy satisfactorio...” **(Informante 8, JFM, E8)**

3.4 Estrategias individuales y colectivas

Búsqueda de crecimiento individual y colectivo

Cabe destacar que dentro de las dinámicas que se presentan en los capitales sociales, hay una búsqueda de crecimiento individual, así como colectivo, sobre todo por la importancia de la movilización de los mismos:

“En la comunidad si es un poco más como empujar a la gente, entre que no saben cómo se hacen las cosas, saben que tienen una necesidad, la que quieras, recolección de basura, un tilicheo, capacitación, este, un crédito, pero no saben por dónde ir, entonces mi trabajo si es un poquito como encaminarlos, enseñarles cómo se hace, a dónde tienen que ir, qué documentos, que se les ayude en ese sentido...” **(Informante 3, JFM, E3)**

El crecimiento individual, se da a partir de la solidez de los capitales sociales, así como del beneficio obtenido dentro de las propias relaciones de los lazos horizontales: “Ha encontrado estrategias, tácticas y relaciones afectivas que le han servido...” **(Informante 11, hermana de JFM, E11)**

3.5 Red duradera de relaciones

Solidez de la relación

La durabilidad y estabilidad de los capitales sociales va en función de la solidez de las relaciones que se construyen:

“Me reconozco también como responsable de la crianza de su hijo, porque es mi familia. Mi apoyo consiste ayudar al niño con aquellas actividades que más tiempo le toman, como las tareas y el orden (juguetes, etc.) ya que, si realiza eso con su madre, le tomará tiempo que podría usar para actividades de disfrute que refuercen su vínculo. Creo que el tiempo de calidad es prioridad...” **(Informante 11, hermana de JFM, E11)**

La solidez de las relaciones va en función de presencia de las redes de relaciones dentro de la vida de las jefas de familia monoparental, el apoyo a la crianza, recursos económicos, apoyo y contención emocional, contactos para acceder a empleos o

apoyo de bienes inmuebles: “Esa familia la fui creando, me fui consiguiendo a mis hermanas, que después fueron las tías de mi hijo, sus primos, fue algo creado...”

(Informante 1, JFM, E1).

Impacto del apoyo en la vida de las jefas de familia monoparental

Al pensar en la solidez de las relaciones es importante tomar en cuenta el impacto del apoyo recibido en sus vidas, el cual abarca diferentes esferas como la laboral, la crianza, el hogar y en algunos casos la personal:

“Tenía capacidad económica para hacer todo eso, aunque también daba las otras clases y de las otras clases si me acuerdo perfecto, cobra \$1000 por hora, yo nunca hubiera imaginado algo así (risas) pero eso también fue a través de una persona que me conocía, me recomendaron...” **(Informante 1, JFM, E1)**

El impacto de las relaciones permite dimensionar el papel de los capitales sociales en la condición de vida de jefas de familia monoparental, los distintos recursos a los que acceden dan pie a posibilidades que por sí solas no hubiesen imaginado, debido a la vulnerabilidad ante las responsabilidades de la crianza y sostener solas los hogares.

4. Dimensión: género

4.1 Relaciones de poder de acuerdo al género

Condicionamientos y/o limitaciones por ser mujer y/o jefa de familia monoparental

La dinámica que se construye en las relaciones sociales y familiares toma diferentes perspectivas al salir de la norma social en las familias tradiciones. Se presentan situaciones de estigma social, discriminación en torno al ser mujer y/o ser jefa de familia monoparental: “A mi hijo no le gusto la escuela porque era una escuela católica donde había un estigma por estar yo divorciada y él sin papá, pues mi hijo

fue víctima de lo que ahora se llama bullying o acoso escolar...” **(Informante 1, JFM, E1)**

En algunos otros casos se viven situaciones que trasgreden la integridad física y mental, lo cual las lleva a una posición vulnerable o de desventaja:

“Cuando el papá de mi hija me pegó y encerró y fui a levantar una denuncia y no procedió por que las heridas que me hizo sanaban en menos de 15 días y eso me hizo sentir muy molesta, pero dadas las circunstancias no pude hacer mucho...” **(Informante 2, JFM, E1)**

“Tengo luego problemas con la familia de mi suegra, son personas muy peligrosas, tengo miedo que le vayan a hacer algo a mis hijas cuando yo estoy trabajando, me preocupa esa situación...” **(Informante 5, JFM, E5)**

Se juegan relaciones de poder donde la condición de mujer y/o jefa de familia monoparental, son determinantes para las limitaciones de acción ante condiciones de peligro, adversas y que ponen en juego la estabilidad e integridad personal y familiar. Adicional a ello, el estigma social también impacta en las formas de relación e interacción en los diferentes grupos sociales donde las mujeres conviven:

“En los grupos sociales sí, sí hay restricción cuando son que estás sola en muchas amigas te dejan de hablar muchos grupos de donde hay actividades extraescolares no te aceptan, incluso te llegan a considerar tal vez una persona conflictiva problemática puesto que tú tienes en el momento la decisión y libertad sin tener que consultarla con nadie más...” **(Informante 7, JFM, E7)**

Adicional a ello, las limitaciones también se presentan de acuerdo a la serie de actividades y responsabilidades que conlleva la crianza en solitario, lo cual pausa o retrasa los procesos del proyecto de vida:

“Si, son bastantes cosas, el acceso a ciertas cosas, por ejemplo, ahora estoy en proceso de titulación y no puedo avanzar porque o trabajo o le dedico tiempo a Sofía o sigo con mi proceso de titulación, si es complicado, seguir estudiando, querer aspirar a un poco más hay toda esa parte, pero pues voy un poco más lento, pero trato de hacerlo...” **(Informante 8, JFM, E8)**

De tal manera que las jefas de familia monoparental se ven atravesadas y condicionadas por su estatus civil, condiciones de crianza, de trabajo y acceso a

grupos sociales donde las limitantes responden a construcciones sociales de modelos ideales para la vida familiar y personal: “La ven disfrutar de su tiempo libre, de su tiempo con su hijo, con la familia, con amigos, y eso les causa rechazo...”

(Informante 11, JFM, E11)

4.2 Roles de género

Exigencias en torno a la crianza y el trabajo

Dentro de la dinámica crianza/trabajo aparecen exigencias impuestas para cumplir de forma ejemplar con cada una de las responsabilidades que conlleva el cuidado de los hijos y lo correspondiente al trabajo:

“Es una pregunta muy difícil porque nunca lo había visto, es una mujer explotada, aunque tuvieses alguna libertad de decisión porque ostentas una patria potestad, y se supone que nadie puede interferir en la educación de tu hija, no ostentas como tal esa libertad, porque a final de cuentas siempre está el peso de si yo quiero salir por ejemplo, o tengo pareja o algo, tengo que hacer doble gasto porque si mi hija no quiere salir, tengo que dejarle todo lo necesario para yo no cargar con la culpa de que tengo que salir, o si se va a casa de mi mamá tengo que dejar lo suficiente para que todos en casa de mi mamá estén bien... porque así puedo tener una libertad psicológica y financiera para poderme ir sin culpa... es una situación de relativa libertad, es una situación de explotación laboral, porque tienes que pelear por tus trabajos, y en mi caso mi jefatura y una situación de relativa libertad emocional y sexual, porque si yo tengo una pareja no puedo obligarla como un padre de mi hija, porque esto termina siendo una carga para mí también porque si está en mi casa yo tengo que cargar con gastos de una persona más, porque yo no puedo exigirle como tal a mi pareja que ponga gastos para manutención, para mí es una carga, creo que es un régimen constante de explotación emocional, sexual, laboral, de tiempo...”

(Informante 10, JFM, E10)

Hay una carga interiorizada de acuerdo a las propias exigencias que emergen de vivir la crianza en solitario, de tratar de cumplir los proyectos de vida y adicional a ello proveer lo necesario para el hogar pese a las adversidades con las que se enfrentan:

“No me veía así, no me veía desvelándome, estudiando y trabajando, siendo mamá, no me veía en este dilema de estar dividida entre lo que quiero y lo

que tengo, siempre tuve todo lo que quise, siempre cuando hay alguien que te ayuda con la crianza, siempre hay crítica, siempre hay reclamos, muchas cosas, mi relación con mi mamá cambio, ya no es lo mismo, no es lo mismo ser mamá de Sofía y que ya no me vea como hija sino como mamá, hay cosas que lastiman mucho, me caga tener que dejar a mi hija allá, tener que verla llorar porque no quiere que me vaya, me molesta, no sé cuándo vamos a estar juntas, sobre todo porque se da cuenta de las cosas, está creciendo...” **(Informante 8, JFM, E8)**

De tal manera que se presentan situaciones que van más allá del alcance físico y emocional de las jefas de familia monoparental, lo cual involucra una gran exigencia de lo que se debe hacer, se busca cumplir con cada una de las responsabilidades que conlleva la vida pero que a la vez las rebasa.

Responsabilidades interiorizadas

La dinámica para las jefas de familia monoparental parte de una serie de responsabilidades interiorizadas que van más allá de lo correspondiente, frente a la ausencia paterna o condiciones de vulnerabilidad, estas mujeres asumen más allá de lo que les es posible, dejando de lado en algunos casos sus necesidades: “Mi tiempo, mi espacio, mi vida... 100 por ciento mis hijas...” **(Informante 5, JFM, E5)**. Se toman responsabilidades ante el abandono o la irresponsabilidad de la figura paterna: “Fue una decisión de, me divorcié, terminé siendo mamá soltera, terminé haciéndome cargo de mis hijos... mi exmarido no me ayudó con la manutención de mis hijos...” **(Informante 6, JFM, E6)**.

Culpabilidad

Al vivir ciertos eventos en la vida que salen de la norma de lo socialmente aceptado, las mujeres se enfrentan a sentimientos de culpa, donde se estigmatiza su condición de vida y/o decisiones: “Débil y decepcionada, porque no he podido hacer muchas cosas que he querido hacer, arreglar la casa, tener dinero para comprarles sus uniformes a mis hijas, mmm llevarlas a pasear, me faltan muchas cosas...” **(Informante 5, JFM, E5)**.

La culpabilidad deviene en algunos casos de fuertes críticas ante las decisiones que se toman y rompen con la idea de familia tradicional o con los roles que responden a un papel de dedicación completa a la crianza, como un ideal de vida:

“El enterarme que estaba embarazada nuevamente y saber que estaba sola ya con un hijo, con las críticas de mi familia por la misma situación, hubo quien me dijo que diera en adopción al bebé que venía en camino, hubo quien me dijo que ya no me iban a respetar porque tenía dos hijos de diferente papá, todas estas situaciones fueron fuertes...” **(Informante 9, JFM, E9)**

Asimismo, las decisiones que culminan en una dinámica de familia monoparental generan un sentimiento de culpabilidad que se manifiesta en las propias experiencias de estas mujeres: “El romper definitivamente con el papá de mis hijos, no lo he podido enfrentar porque hasta la fecha me sigue doliendo, sigue siendo complicado, fueron muchos años, 30 años, no contemplaba que les cambiara así la vida a mis hijos...” **(Informante 6, JFM, E6)**

4.3 Identidad de género

Formas de acuerdo y pensar socialmente aceptadas

Respecto a la identidad de género, se presentan formas de pensar que responden a los ideales socialmente construidos, lo cual se interioriza de tal forma que se presenta en el discurso de algunos casos de las jefas de familia monoparental:

“Trato de no llevar los problemas de trabajo a la casa, y cuando estoy con mis hijos, trato de que sean ellos (mis hijos), qué necesitan, qué quieren, qué esto, ellos, no desviar la conversación en mí, trato de estar con cada uno en su espacio...” **(Informante 6, JFM, E6).**

Las formas de pensar y de comportamiento de acuerdo a los roles de género, permean las diferentes esferas de la vida, hay una exigencia del cumplimiento en las diferentes esferas de la vida personal y la vida pública que van de la mano con los estándares socialmente aceptados:

“Creo que como mamás autónomas ya la sociedad nos exige mucho, porque no fue dentro del marco de lo que debía ser, también nosotras en este juego

de roles, de lo que debíamos ser, llegamos a ser muy crueles, muchas veces me culpé mucho por estar en esta situación, por permitir esta situación, como yo siendo yo, había llegado a ese punto, sin entender mi contexto, trato de no ser tan dura conmigo misma, me cuesta mucho, hay muchas cosas que no entiendo pero que voy caminando, y pues creo que encontrar espacios donde hay personas que están pasando lo mismo que tú, me ayuda a sanar...” **(Informante 8, JFM, E8)**

Se espera que las jefas de familia monoparental dominen los dos roles de la crianza de acuerdo a la norma social: “Las personas esperan de ella que cumpla dos roles, el de padre y madre, porque asocian “padre” a proveer sustento económico, y “madre” a los cuidados...” **(Informante 11, hermana de JFM, E11)**

4.4 Relaciones de género

Acompañamiento por condiciones similares y estigmas sociales

Dentro de la vivencia de las jefas de familia monoparental, las relaciones sociales y familiares pueden construirse a través de acompañamiento por situaciones similares y/o estigmas sociales:

“Y de pronto encontrar a alguien que te dice no pasa nada si sales, no te la puedes vivir llorando porque no puedes tener a tu hija contigo, porque es un proceso, encontré un espacio para mí y para otras...” **(Informante 8, JFM, E8)**

Al estar posicionadas en situaciones que parecieran similares permite fortalecer las relaciones que se construyen: “Creo yo también que hay más libertad de hablar conmigo en cuestión familiar, permisos, porque yo estoy a cargo de varias mujeres y hay la confianza porque como yo también soy mamá lo entiendo...” **(Informante 10, JFM, E10).**

En las conversaciones con las informantes, aparecen formas de relación que permiten sopesar las vicisitudes de la vida diaria, hay un aprendizaje y acompañamiento cuando se presentan condiciones de vida similares:

“Pues sí, estoy muy rodeada de mujeres en esta condición, en algunos casos hay apoyo económico, en otros casos es moral y cuando puedo ayudarles

en cosas que se les complica por ejemplo en el hogar, yo soy muy autodidacta, y ayuda en reparaciones del hogar, como reparar una tarima, enyesar o etc. ...” (**Informante 9, JFM, E9**)

Del lado contrario, se generan estigmas en las relaciones sociales, los cuales permean las formas de convivencia:

“Creo que como mamás autónomas ya la sociedad nos exige mucho, porque no fue dentro del marco de lo que debía ser, también nosotras en este juego de roles, de lo que debíamos ser, llegamos a ser muy crueles...” (**Informante 8, JFM, E8**)

“Desde que se divorció no puede ver que se le acerque ningún hombre a su vida porque ya le dice que es una zorra o una puta, que ella debe abocarse en ser madre, es como si para su mamá ya no tuviera derecho de ser mujer...” (**Informante 12, amiga de JFM, E12**)

En el ámbito de las relaciones personales puede producirse juicios valorativos de acuerdo a las normas preexistentes, lo cual evita una mejor integración y armonía; las formas de vida de las jefas de familia monoparental están a expensas de lo que se construye socialmente: “Prejuicios sí, pero son acusaciones misóginas centradas en el papel de la madre abnegada, sufriente, que no disfruta...” (**Informante 11, JFM, E11**).

5. Dimensión: empoderamiento personal y familiar

5.1 Poder propio

Confianza en sí mismas y conciencia sobre su situación

Si bien la vivencia de las jefas de familia monoparental presenta condiciones de vulnerabilidad, desventaja y/o adversidad, también aparecen opciones de crecimiento y confianza en sí mismas:

“Le escribí a la directora de la fundación (para familias monoparentales) y me contestó y vino, la traje a Querétaro en el 2011, entonces ella vivió completamente otra situación en la España Franquista, pero nos explicó, muy humanamente, muy tiernamente, la importancia de nuestro rol, y la importancia de ser fuertes y la importancia de estar “enredados”, o sea en red, lo aprendí así, me cambió la mirada, pasé de ser la esposa

abandonada, triste, a ser la mamá monoparental, fuerte y que además sabía que tenía derechos y a exigirlos...” **(Informante 1, JFM, E1) (Fundadora de la primera asociación en Querétaro para familias monoparentales)**

Por otro lado, su vivencia les permite dar cuenta de su condición, re-pensar su situación y dar un giro en la forma de significar su experiencia:

“Llegué a cargar cosas mucho tiempo como juicios, culpas, actualmente estoy trabajando en esto, entender que es mi historia y la escribo yo, que las palabras de mí papá no son así o lo que diga el mundo de las mujeres en mi condición...” **(Informante 8, JFM, E8)**

La conciencia sobre su condición y la dinámica de vida de las jefas de familia monoparental, es vital para resignificar su capacidad de acción, así como sus posibilidades:

“Otro reto que surge de aquí es gestionar sus relaciones, reforzar su salud emocional y autoestima para no dejarse llevar por exigencias misóginas de gente que dice quererla, saber identificar focos rojos que la ponen en riesgo a ella y a su familia. ...” **(Informante 11, hermana de JFM, E11)**

De igual manera, asumir que su experiencia a pesar de la complejidad de sus circunstancias les ha permitido contar con otra perspectiva de su modo de vida, tal y como nos lo muestra este testimonio: “Creo hasta ahora no cambiaría nada cada una de las cosas que han pasado me han hecho madurar y tener experiencia...” **(Informante 2, JFM, E2)**

5.2 Poder con

Mobilización de recursos para desarrollarse

Uno de los puntos importantes respecto al empoderamiento en la vivencia de jefas de familia monoparental aparece como la movilización de recursos para desarrollarse:

“Estoy a cargo de un departamento de gobierno, soy abogada y tengo personas a mi cargo, hago trabajo de confianza para mí jefe que es más académico, también dirijo una colectiva feminista, desde quinto semestre en la facultad de Derecho de la UAQ, empezamos a dar asesorías con perspectiva de género, a llevar denuncias y dar acompañamiento cuando damos canalización a fiscalías...” **(Informante 10, JFM, E10)**

La movilización de recursos económicos (algunos dados dentro de la actividad laboral) implica la forma en que a partir de lo que se cuenta se desarrollan proyectos de vida donde los actores principales son las jefas de familia monoparental:

“Si, si tenía, seguro social, tenía Fonacot, ese sí lo use, porque después del abandono yo no tenía nada, tenía que empezar de cero, o sea con la cama de mi hijo y ropa, entonces tuve que comprar todo a través del Fonacot y ya, tenía aguinaldo y eso también era muy bueno, vacaciones...” (Informante 1, JFM, E1)

5.3 Poder para

Toma de decisiones en pro del bienestar

Aunado a la movilización de capitales sociales y recursos, el cómo emplearlos implica tomar decisiones en pro del bienestar, se desarrollan estrategias en búsqueda de la armonía y la mejora continua:

“Cuando me fui a vivir sola, la afronté con muchos ánimos y alegría porque me pude organizar, ahorré, busqué una casa, me hizo sentir fuerte y chingona, compré mis cosas, me dio paz porque mi hija iba a tener una habitación propia porque en casa de mi mamá estábamos compartiendo habitación... fue un proceso muy chingón que viví con mi hija... fue un renacer, nos sentimos muy fuertes y muy poderosas, un espacio donde yo podría ayudar otras mujeres, dándole alojamiento a otras mujeres que lo necesiten...” (Informante 10, JFM, E10)

La toma de decisiones va en función de construir espacios de estabilidad, que permitan el crecimiento y la autonomía como fin máximo del empoderamiento personal y familiar, ya que, cada decisión tomada por las jefas de familia monoparental lleva implícito el bienestar de los hijos: “Educar y mantener a mi hija sin su papá. Lo afronto lo mejor que puedo tratando de ser responsable en todo momento...” (Informante 2, JFM, E2)

La autonomía es producto de las formas de pensamiento objetivadas en la toma de decisión de las jefas de familia monoparental, ser multifuncional aparece como una necesidad (como toma de decisión) para lograr un crecimiento que impacte en la vida diaria:

“Superwoman, es un poco complicado, hoy que vengo de escuchar tantas historias de mujeres que te dicen tengo 2 hijos, hago macramé, dirijo una agencia de publicidad y vendo mary kate, así somos, las mujeres podemos hacer muchas cosas, la mayoría, de 50 que estuve, nadie estaba enfocada en una sola actividad, además de ser madres tenemos dos actividades económicas, a veces parece que es mucho pero lo podemos hacer sin problema...” **(Informante 3, JFM, E3)**

Las jefas de familia monoparental, toman el control de su condición y construyen día a día tácticas que les permitan continuar frente a escenarios complejos y llenos de limitaciones, así como de vulnerabilidad: “Si, totalmente, no hay de otro, trabajas, te va bien, puedes tomar tus decisiones y hacer lo que te gusta, tanto cómo criar a tus hijos, como viajar, estudiar una carrera, quién no lo ha logrado, posgrado...” **(Informante 3, JFM, E3)**

Discusión de resultados

En el apartado anterior se mostraron los resultados de las cinco dimensiones de análisis dentro de esta investigación. A continuación, con base en estos resultados, se analiza la incidencia de las condiciones laborales y el acceso a capitales sociales en la vivencia de las jefas de familia monoparental, así como en el empoderamiento personal y familiar, al igual que el género como dimensión que atraviesa la vivencia de esta población; de igual manera se analiza la relación de las dimensiones en los diferentes casos de jefas de familia monoparentales.

Condiciones laborales (trabajo femenino) y jefatura de familia monoparental

En primera instancia, es necesario mencionar el impacto e incidencia de las condiciones laborales (trabajo femenino) en la vivencia de la jefatura femenina de familia monoparental respecto a la crianza. El acompañamiento/abandono materno parte de las distintas condiciones que se tienen dentro del trabajo: flexibilidad de horarios, jornada laboral, permisos, remuneración, entre otras, si bien las jefas de familia construyen estrategias que les permiten posicionarse frente a la complejidad de los escenarios laborales, aparecen obstáculos y limitaciones, Sein (2005) menciona que:

En el ámbito laboral no se otorga un tratamiento específico a las familias monoparentales. La particular situación de liderazgo solitario y de sobrecarga que sufre el progenitor solo no es contemplada, ni hay, por tanto, una política laboral específicamente dirigida a proteger a la mujer sola de su debilidad laboral y de su posible pérdida de empleo y a garantizar una suficiencia económica. (Sein, J. L. G., 2005, p.22)

En el liderazgo solitario se viven disyuntivas que los centros de trabajo no atienden, por tanto, las jefas de familia expresan y significan abandono a su crianza y por otro lado, búsqueda de estrategias que les permitan estar cerca de sus hijos, como estar en trabajos en la escuela a la que asisten, llevarlos a sus jornadas laborales cuando es permitido; lo cual refleja insuficiente protección social del sistema para el cuidado de los hijos en familias monoparentales, como el acceso a seguridad social para guarderías en el seguro o una bolsa de trabajo para las necesidades específicas de la crianza.

Asimismo, la sobrecarga de actividades impacta la vivencia de la crianza, debido a factores del trabajo (horario, sueldo, traslado al centro de empleo, responsabilidades y actividades en el espacio de trabajo), conjuntar la actividad laboral y el cuidado de los hijos se vuelve complejo, debido a la responsabilidad de cumplir cuatro roles de forma simultánea: ser madre, ser padre, ser trabajadora, ser ama de casa, como afirma Zabala (2009):

Existe una sobrecarga en las tareas domésticas y en la responsabilidad de los hijos y la familia; persistencia de prejuicios, actitudes y conductas discriminatorias hacia las mujeres; y un modelo de dirección masculino que implica incompatibilidad entre la vida laboral y familiar (Zabala, M., 2009, p. 99).

La sobrecarga también ha sido normalizada por esta población, a su vez, se presentan sentimientos de culpabilidad por no lograr la “excelencia” entre el trabajo y la crianza. Si bien se buscan estrategias que permitan lograr la armonía entre ambos, aparecen pensamientos sobre “descuido a los hijos” así como temor por no descuidar el trabajo, ya que, como lo mencionan en sus experiencias: sin trabajo, todo se derrumba.

Si bien algunos trabajos generan condiciones favorables para la crianza, es necesario considerar lo que deviene de ello como Aguilar (2016) menciona:

La Encuesta Intercensal 2015 nos muestra que las mujeres jefas de hogar que participan en alguna actividad económica dedican en promedio 7.0 horas a la semana a atender a algún menor de 6 años, 8.7 horas a atender a alguna niña o niño de 6 a 14 años, 9.5 horas a preparar o servir los alimentos para su familia, y 8.8 horas en promedio a la semana a limpiar su casa, lavar o planchar la ropa de la familia. (Aguilar, L., 2016, p. 117)

Si bien las condiciones de trabajo permiten la manutención de los hijos, así como el sustento del hogar, la sobrecarga de actividades está presente día a día, el liderazgo solitario de una familia lleva implícito ser multitareas donde el trabajo será fundamental para lograr conjuntarlas debido a los rasgos ya mencionados.

Condiciones de trabajo (trabajo femenino) y acceso a capitales sociales

Los capitales sociales se correlacionan con las condiciones de trabajo debido a las redes de relaciones de las jefas de familia monoparental, las cuales contribuyen a acceder a trabajos con remuneraciones económicas importantes, apoyan en la crianza para lograr conjuntarla con el trabajo que por sí solas sería complejo hacer, García-Valdecasas (2001) afirma que:

Las redes sociales y el capital social que se puede generar desde dichas redes nos protegen contra diversas patologías sociales tales como la pobreza, la delincuencia, el oportunismo político, el descontento o las dolencias físicas y mentales que pueden sufrir los individuos, entre otros muchos aspectos. (García-Valdecasas, 2011, p.134)

El acceso a capitales sociales permite que situaciones que podrían generar pobreza o algún daño a la integridad y bienestar familiar sean detenidas y den como resultado condiciones favorables que impulsen el desarrollo de las familias monoparentales en este caso, dirigidas por mujeres.

A su vez, el acceso a capitales sociales respecto al trabajo da pauta a mejorar las condiciones de vida personal y familiar para las mujeres jefas de familia, hay casos donde gracias a estas redes de relaciones lograron obtener un trabajo que permitió

mejorar la situación en el hogar, así como impulsar el crecimiento laboral y financiero, como Michael Woolcock y Deepa Narayan (2000), afirman:

La idea básica del capital social es que la familia, los amigos y los compañeros de una persona constituyen un recurso importante al que recurrir en una crisis, del que disfrutar por sí mismo y del que servirse para conseguir ventajas materiales. Además, esto, que es cierto para los individuos, vale también para los grupos. Las comunidades con recursos variados de redes sociales y asociaciones cívicas se encuentran en una posición más sólida para hacer frente a la pobreza y la vulnerabilidad, resolver disputas y sacar partido a oportunidades nuevas. (Woolcock y Narayan, 2000, p. 226)

El acceso a capitales sociales demuestra que tejer redes de relaciones potencializa el bienestar de sus distintos miembros, en el caso de las jefas de familia monoparental aparecen como estrategias y movilización de recursos ante la vulnerabilidad social y económica que experimentan al encontrarse en un liderazgo familiar solitario.

Condiciones de trabajo (trabajo femenino) y empoderamiento personal y familiar

Las jefas de familia monoparental significan el trabajo de acuerdo a las condiciones que encuentren dentro del mismo, García y De Oliveira (2004) mencionan que:

Existen por lo menos cuatro posturas en torno al papel que ha desempeñado el trabajo extradoméstico en la condición de subordinación femenina. Se le puede concebir como: a) factor de integración, b) factor de marginación social, c) factor de explotación, y d) factor de empoderamiento de las mujeres. (García, B. y De Oliveira O., 2004, p. 149)

Las jefas de familia monoparental encuentran condiciones que van enfocadas a la subordinación femenina, a la explotación y en otros casos al empoderamiento no solo personal sino también familiar. Desde una postura de marginación social, el trabajo extradoméstico contribuye a deteriorar el estatus de la mujer, ya que las posiciona en un estado de marginación y desventaja (García, B. y De Oliveira O.,

2004); las jefas de familia monoparental experimentan situaciones donde deben mostrar flexibilidad para obtener permisos respecto a la crianza, rechazo por llevar el maternaje de forma autónoma así como la subestimación de sus capacidades por encontrarse solas en la crianza y no “poder” aportar lo suficiente a su empleo.

De acuerdo a Lázaro et. al (2005), las mujeres, por un lado, fueron socializadas para “depender de los demás”. Pero, además, la estructura de trabajo no fue diseñada para recibir a mujeres con necesidades propias y distintas a lo que marca la norma social. En este sentido, cuando las mujeres se desvían de la norma social, puede aparecer el estigma, que forma parte de los procesos de marginación.

Desde otra significación, el trabajo se convierte en un impulso para el desarrollo familiar y personal, el incremento por las mujeres de su autoestima, capacidades, educación, información y derechos; en definitiva, el control de diversos recursos fundamentales con objeto de poder influir en los procesos de desarrollo (Murguialday, Pérez & Eizagirre, 2000).

Los recursos obtenidos por sus condiciones de trabajo les permite movilizarlos y construir estrategias para afrontar la situación en la que se encuentran, acceder a otros recursos y de forma implícita se presenta un crecimiento en distintas áreas de la vida, no solo en la laboral. El empoderamiento se ubica como proceso y resultado, ligado el uno al otro, es decir, el proceso va en función de cómo se logra la toma de conciencia, la organización autónoma y la movilización, para llegar al resultado de personas empoderadas que siguen este ciclo de forma continua.

La autonomía como fin último del proceso, emerge cuando las condiciones de trabajo se compaginan con las responsabilidades de la crianza, cuando los horarios de trabajo no implican una sobrecarga no solo física, emocional y mental, donde las mujeres dan cuenta que el trabajo es un escalón para un proyecto de vida enfocado en su propio bienestar.

El reconocimiento hacia las mujeres en jefatura de familia monoparental tendría que trascender más allá de la crianza autónoma, visibilizar que logran salir adelante a

partir de desventajas laborales, así como sociales y de sus diferentes contextos (abandono, viudez, violencia doméstica). Todas estas condiciones, les permitieron desarrollar habilidades de: organización, liderazgo y disposición, así como construir estrategias que requieren el doble de esfuerzo por la falta de condiciones de equidad.

De tal manera, que las condiciones de trabajo deberían tener otro impacto en la vida de esta población, donde el trabajo no limite y condicione su empoderamiento sino más bien funja como un recurso que impulse o potencialice escenarios de armonía y mejora continua. Si el trabajo aparece desde esta perspectiva se debe al contexto social que estigmatiza y construye una idea fuera de la norma social respecto a las familias monoparentales y aunado a ello, dirigidas por mujeres que por sí mismas viven relaciones de poder enfocadas a la subordinación femenina.

Género y trabajo femenino

Las jefas de familia monoparental no solo se enfrentan a los estigmas sociales por la dinámica familiar que sale del marco social establecido, sino también por su inserción al campo laboral, De Barbieri menciona:

Controlar el cuerpo de las mujeres lleva a dirigir el trabajo de las mujeres, de manera de no dejar capacidad que se escape. Porque podría ser que, sin controlar la capacidad de trabajo, las mujeres tuvieran posibilidades de dominar la sociedad o exigir el reconocimiento de su reproducción. (De Barbieri, 1993, p. 153)

Las jefas de familia monoparental expresan diferentes situaciones en las que vivieron dominación y subordinación por ser madres autónomas o simplemente por ser mujeres. Asimismo, manifiestan desde su experiencia, las complicaciones de la sobrecarga (normalizada) en torno al deber ser de la crianza y la actividad laboral, enfrentándose a una ideología patriarcal donde se marca como “imposible” llevar ambos roles de manera efectiva.

Los varones como jefes de familia (en la versión tradicional) ocupan el papel de proveedores y toman las decisiones importantes en el hogar, pero ¿qué pasa

cuando hay una transformación en la estructura familiar? El papel de las mujeres se transforma y genera desaprobarción desde lo socialmente construido y “correcto”, si bien las mujeres hoy en día se enfrentan a condiciones complejas en la inserción al mercado laboral, al ser mujer y jefa de familia monoparental, el escenario se complica aún más, debido a los diferentes contextos donde las mujeres llevan bajo su cargo lo referente al hogar y la maternidad mientras que los varones están implicados en lo laboral, por lo tanto, pensar en espacios de trabajo óptimos para que mujeres sin apoyo en la crianza se desarrollen y logren un crecimiento al mismo ritmo que llevan la crianza, se sigue viendo lejano.

Por otro lado, estos roles y prácticas “ideales” de acuerdo a ser varones o mujeres, impacta en la construcción de la identidad, lo cual se visibiliza en el ámbito laboral, donde las jefas de familia monoparental, buscan cumplir exigencias socialmente impuestas, se ven afectadas de forma física y emocional al tratar de responder a los estándares que van interiorizando, Lagarde afirma que:

Por eso, a pesar de las evidencias recogidas al vivir, que muestran el sinfín de formas en que mujeres y hombres somos adiestrados, educados y disciplinados de manera permanente para ser como se debe, a pesar de las dificultades de cada quién para lograrlo, y de las muestras de represión para quienes no se adecuan a los estereotipos de género, hay personas que no se convencen todavía de que no hemos nacido así, sino que a través de procesos complejos de aculturación y endoculturación aprendemos, desarrollamos, ejercitamos y mejoramos o empeoramos las enseñanzas de género que hemos recibido de múltiples mentores. (Lagarde, 1997, p.133)

Estas enseñanzas aprendidas de forma generacional, invaden los diferentes ámbitos de la vida, en el caso del trabajo, se manifiesta en la autoexigencia de las jefas de familia monoparental para responder a las diferentes responsabilidades, lo cual eventualmente en algunos de los casos ha provocado la invisibilización de sus propias necesidades, entregando su tiempo completo a la crianza y a las demandas del trabajo, tomando las responsabilidades que la ausencia paterna deja.

Esta invisibilización en el caso de jefas de familia monoparental pertenecientes a colectivas feministas o grupos de apoyo, se ve dejada de lado debido a la concientización que se comienza a adquirir, ejemplo de ello, es el caer en cuenta

de las condiciones precarias que viven en el trabajo de acuerdo a la subordinación femenina o las limitaciones que el propio trabajo impone para llevar a cabo las actividades de la crianza, por ello, las jefas de familia monoparental comienzan a resignificar su papel dentro de las diferentes esferas de la vida (entre ellas la laboral) de tal manera que comienzan a tomarse acciones en torno a ello, como la movilización de los capitales sociales para el desarrollo personal y familiar, tal es el caso, de la búsqueda de mejores opciones de empleo y no solo asumir condiciones de trabajo que atentan contra su bienestar.

Género y capitales sociales

Cabe resaltar que el género se ve reflejado en el acceso a capitales sociales y las redes de relaciones que se construyen a través de estos. Un ejemplo de ello es la asociación de familias monoparentales en la ciudad de Querétaro, donde el predominio es de mujeres, las cuales han construido estrategias en pro del bienestar personal y familiar de acuerdo a los recursos a los que acceden a partir del beneficio recíproco de los capitales.

Asimismo, la empatía y condiciones de vulnerabilidad ha dado pie a la formación de distintas colectivas feministas de acompañamiento y contención emocional a mujeres que asumen el liderazgo familiar en solitario. Adicional a ello, las jefas de familia con recursos y preparación legal o psicológica dan asesoramiento y orientación a mujeres en la misma condición que ellas de forma gratuita, así como solidaria, dando muestra del papel de la empatía, así como de los lazos horizontales dentro de los capitales sociales, como menciona Bourdieu (1986):

El volumen del capital social poseído por un agente dado depende del tamaño de la red de conexiones que pueda efectivamente movilizar y del volumen de capital (económico, cultural o simbólico) que tenga de por sí por cada una de aquellas con quien está relacionado. (Bourdieu, 1986, p. 249)

En estos casos, el volumen del capital social se da a partir de la fuerza y densidad de las redes de relaciones y conexiones que van construyendo mujeres en condiciones de vulnerabilidad, así como precariedad. Es importante resaltar que los capitales sociales funcionan como proveedores de recursos que el Estado y las diferentes instituciones no proporcionan a las mujeres bajo condiciones poco deseables, como los casos de violencia doméstica que atentan contra la dignidad humana.

Condiciones de trabajo (trabajo femenino) y capitales sociales en relación con las características sociodemográficas de las jefas de familia monoparental

Además del análisis de la incidencia de las condiciones de trabajo y los capitales sociales en el empoderamiento personal y familiar, es necesario dar cuenta del peso de estas dimensiones dentro de las características de las participantes, como se muestra a continuación.

En primera instancia un primer punto a considerar, es la importancia de la edad de los hijos cuando se asume la jefatura de familia monoparental, en el caso de las participantes coinciden en que la edad de los hijos es clave para su inserción y crecimiento laboral, la crianza de hijos pequeños implica mayor tiempo en el cuidado, lo cual afecta oportunidades de empleo, así como posibilidades de tenerlos dentro del espacio de trabajo.

A su vez, la escolaridad impacta en el acceso a capitales sociales, por ejemplo, jefas de familia con mayor escolaridad han construido redes de relaciones en torno a colectivas feministas, dando acompañamiento a otras mujeres en su misma condición, o bien a grupos de familias monoparentales, así como grupos de apoyo, lo cual les ha permitido acceso a mejores empleos, oportunidades de negocios o emprendimiento al igual que conciencia sobre su condición y bienestar emocional (que es el caso de varias participantes).

En los casos de baja escolaridad, el acceso a capitales sociales va enfocado a la familia como clave para mantener el trabajo, debido al apoyo con la crianza. En estos casos se ve disminuido el crecimiento en cuestión personal, laboral y emocional, lo que refleja y expresa comodidad con la precariedad de las condiciones de trabajo, no hay acciones que impliquen búsqueda de empleo o crecimiento personal o familiar.

Es preciso mencionar que de acuerdo a INEGI (2015) las jefas de familia monoparental se encuentran con trabajos de remuneración menor a \$6,000 pesos mensuales. En el caso de esta investigación, las participantes muestran en su mayoría salarios que sobrepasan esa cantidad en relación con su escolaridad (profesionistas y carreras técnicas), para el caso de menor escolaridad (primaria y preparatoria) las jefas de familia monoparental se encuentran en situaciones de crianza de hijos menores de edad así como de un acceso a capitales sociales más limitado.

La edad de las distintas participantes muestra por un lado que el acceso a capitales sociales genera redes de relaciones sólidas en el caso de mujeres mayores a 30 años, por otro lado, las jefas de familia menores a 30 años han vivido la maternidad desde una edad más temprana, requiriendo de acceso a capitales sociales que les permiten sostener un hogar y mantener a sus hijos, en estos casos los capitales sociales son enfocados a las relaciones familiares, en uno de los casos, pertenecer a una colectiva feminista abonó a la contención emocional, en el trabajo sigue enfrentando fuertes limitaciones.

Asimismo, las mujeres en jefatura de familia monoparental ubicadas en círculos sociales de clase media, vivieron rechazo por parte de diferentes grupos sociales, tanto en instituciones como la escuela o grupos de convivencia fueron discriminadas por encontrarse en liderazgo solitario, en algunos casos enfrentaron acoso sexual y violencia de género, por redes de relaciones construidas durante la dinámica de familia tradicional.

Las mujeres que asumieron la jefatura de familia monoparental a edad temprana y ahora son mujeres mayores de 30 años, expresan condiciones de estigma social en el trabajo más elevado, donde se les prohibió acceso a diferentes oportunidades laborales, vivieron subordinación femenina, así como discriminación de acuerdo a su condición de jefatura en solitario. En estos casos, expresan que tanto su edad como la de sus hijos fueron clave para las oportunidades laborales, donde la restricción iba enfocada a ser familias que salían del marco social.

Conclusiones

A lo largo de esta investigación se dio énfasis en las dimensiones de análisis sobre jefaturas de familias monoparentales, condiciones de trabajos (trabajo femenino), acceso a capitales sociales, empoderamiento y género como eje transversal, con la finalidad de dar cuenta de la incidencia de dichas condiciones así como de los capitales sociales en el empoderamiento de las mujeres que se enfrentan al liderazgo en solitario, todo ello por medio de un enfoque fenomenológico, con la intención de recuperar su experiencia tal cual es vivida así como dar cuenta del significado que van adquiriendo por un lado el trabajo y por otro, las redes de relaciones que se construyen a partir de situaciones de abandono, vulnerabilidad y/o carencia de recursos necesarios para la vida personal y familiar.

Las jefas de familia monoparental se enfrentan día a día a diversas situaciones que impactan su vida cotidiana. Trasladarlo a la vivencia del trabajo, devela que las construcciones sociales a partir del género, las condiciones de trabajo y el trabajo femenino permean su actuar y la significación de sus experiencias.

Por un lado, el trabajo significado como empoderamiento, es impulsado por condiciones de trabajo plausibles que implican flexibilidad de horarios, prestaciones, seguridad social y un sueldo lo suficientemente remunerado como para abastecer las necesidades básicas del hogar. Desde el factor de explotación se presentan situaciones en las cuales las mujeres en esta condición viven sobrecargas de

trabajo para conseguir permisos para atención a la crianza, así como una disposición inmediata y continúa con tal de lograr conjuntar la crianza con el trabajo.

De acuerdo al factor de marginación social aparece una disyuntiva entre la crianza y el trabajo; la culpabilidad está presente al no seguir un modelo ideal de ama de casa o madre, los estigmas sociales de acuerdo a su condición respecto a la tipología de familia permean cada una de las esferas donde estas mujeres se desenvuelven, por lo tanto, las relaciones que se construyen laboralmente, así como en la vida cotidiana mostrarán matices de prejuicios y estereotipos.

Si bien las condiciones de trabajo y el trabajo femenino son fundamentales para la vivencia de las jefas de familia monoparental, el acceso a capitales sociales y la resiliencia como parte de la vida condicionan el cómo enfrentan el día a día. En diferentes casos, encontrarse rodeada de personas que comparten la misma condición de vida o se humanizan en torno a su situación, ha permitido que esta población logre re-pensar sus posibilidades e impulsarse para un crecimiento personal y familiar.

Mostrar la vivencia de esta población, la mayoría de ellas en situación de vulnerabilidad social y laboral, en un contexto donde se están transformando los modelos familiares (ejemplo de ello, la familia tradicional), es importante por varias razones, entre ellas, que permite conocer cómo las mujeres en jefatura de familia monoparental en Querétaro viven el trabajo y, en segundo lugar, evidenciar a través de estas voces, los sentimientos de culpabilidad, la sobrecarga de trabajo, las exigencias laborales para sopesar las necesidades de crianza que se han normalizado y por ello mismo invisibilizado, en el ánimo contribuir a la creación de políticas públicas que impacten de forma diferenciada en las y los trabajadores que estén en esta condición. Las nuevas formas de contratación y las transformaciones que está viviendo el mundo del trabajo deterioran un sistema de protección al

trabajador y ello impacta de forma diferenciada y asimétrica a la población femenina, lo que podría subsanarse con una intervención del estado más asertiva.

Adicional a ello, es importante rescatar que estar “enredadas” como lo mencionó una participante les ha permitido significar de una forma distinta las vicisitudes que han vivido a lo largo de la crianza de forma autónoma. Si bien existen condiciones poco deseables en estas historias, se puede observar que cada una ha logrado construir formas distintas de relaciones sociales con base en la movilización de sus recursos, mostrando que la capacidad de agencia es fundamental para cambiar el entorno inmediato a pesar de la ausencia de un Estado justo que ofrezca posibilidades de crecimiento, desarrollo y bienestar para una población que ha sido estigmatizada socialmente.

Cabe señalar que en la investigación aquí expuesta se propuso como objetivo general conocer y analizar las condiciones de trabajo y el acceso a capitales sociales en el empoderamiento de jefas de familia monoparental, después de realizar la investigación, se puede decir que el objetivo fue alcanzado, encontrando que de acuerdo a las condiciones de trabajo y el trabajo femenino las jefas de familia monoparental logran altos índices de autonomía así como de conciencia sobre su condición, lo cual es un punto tangible del empoderamiento. Se partió de un supuesto en el que de acuerdo al acceso de capitales sociales las mujeres madres autónomas logran construir nuevas posibilidades para su vida y la de su familia, el contar con redes de relaciones no solo les proporciona recursos económicos sino también acompañamiento emocional y contención para hacer frente a la situación que experimentan, así como construir una familia que por circunstancias de su historia de vida fue negada o les generó daño emocional y/o físico.

Para finalizar, este trabajo abre las puertas a otras líneas de investigación, en las cuales se pueda profundizar en la vivencia de los hijos a partir de vivir en familias monoparentales, donde se rescate el impacto para la vida de la familia el estigma social tan acrecentado acerca de las familias no tradicionales. Asimismo, los y las colectivos que surgen a partir de mujeres que experimentan la jefatura de familia

monoparental, en los cuales el tema del feminismo es parte importante para su fundamentación, dichos grupos muestran que las redes de relaciones, así como las diferentes aptitudes y habilidades de sus miembros permiten hilvanar lazos sociales en contextos precarios.

Bibliografía:

Acosta Díaz, F. (1992). La familia/hogares más pobres con jefaturas femeninas. Demos, (005).

Aguilar, L., (2016). Mujeres jefas de hogar y algunas características de los hogares que dirigen. Una visión sociodemográfica. Recuperado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/232091/05_Aguilar.pdf

Albertín Carbó, P. (2007). La formación reflexiva como competencia profesional. Condiciones psicosociales para una práctica reflexiva. El diario de campo como herramienta. *Revista de Enseñanza Universitaria*, 7-18.

Ariza, M., & Oliveira, O. D. (2001). Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición. *Papeles de población*, 7(28), 9-39.

Barrios, D. (2008). Resignificar lo masculino. México: Vila Editores.

Benavides, M. O., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(1), 118-124.

Bolaño, J. C., Tejada, D. M. G., & González, R. A. (2015). Resiliencia en familias monoparentales con jefatura femenina en contextos de pobreza. *Guillermo de Ockham: Revista científica*, 13(2), pp. 45-54.

Bonder, G. (1998). Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. *Género y epistemología: Mujeres y disciplinas*, 29-55.

Bourdieu, P. 1986. Le capital social. Notes provisoires. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 31, pp. 2-3.

Castro, M. G. A., Padilla, J. M. C., & Ramírez, S. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e investigación en Psicología, 14(1), 105-118.

Cienfuegos, J. (2014). Tendencias familiares en América Latina: diferencias y entrelazamientos. *Notas de población*.

Comisión Europea (1998): 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Recuperado en: http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (18), 145-169.

De Oliveira, O., & García, B. (2007). "Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada". En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación* (págs. 49-87). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101012013449/04GarciaOliveira.pdf>

De Oliveira, O., & Salles, V. (2000). "Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo". En De la Garza, E. (comp), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* pp. 619-643. D.F., México: Fondo de cultura económica. Recuperado en: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>

Díaz, F. A. (1995). Participación femenina, estrategias familiares de vida y jefatura femenina de hogar: los problemas de la jefatura declarada. *Estudios Demográficos y Urbanos*, pp. 545-568.

Enríquez-Rosas, R. (2009). El crisol de la pobreza: Mujeres, subjetividades, emociones y redes sociales. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Recuperado en <https://rei.iteso.mx/handle/11117/418>

Foucault, M. (1991). El sujeto y el poder. Bogotá: Carpe Diem Ediciones.

García, B., y De Oliveira, O. (1994), Trabajo femenino y vida familiar en México, México, El Colegio de México.

García-Valdecasas, J. I. (2011). Una definición estructural de capital social. Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales, 20, 132-160.

Giraldes, M., Penedo, E., Seco, M., & Zubeldia, U. (1998). La familia monoparental. Revista de Servicios sociales, 35, pp. 27-39.

Goffman, E., (1993) La presentación de la persona en la vida cotidiana, Amorrortu editores, Buenos Aires.

González de la Rocha, M. (1999). Hogares de jefatura femenina en México: patrones y formas de vida. Divergencias del modelo tradicional: hogares de jefatura femenina en América Latina, México DF: CIESAS/Plaza y Valdés Editores.

Hernández, R. L. (2000). Las familias monoparentales: sus características y tipología. Revista de Ciencias Sociales (Cr), 4(90-91), 9-23.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.

Husserl, E., (1954) (1992). Invitación a la fenomenología. Barcelona: Paidós.

INEGI, (2015). Los hogares con jefatura femenina. Recuperado en <http://goo.gl/Y7xl4g>

Lagarde, M. (1997). Identidad de género y derechos humanos la construcción de las humanas. GÉNERO, MEIO AMBIENTE E DIREITOS HUMANOS, p. 127-264.

Lamas, M. (2013). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Lázaro Castellanos, R., & Zapata Martelo, E., & Martínez Corona, B., & Alberti Manzanares, P. (2005). Jefatura femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales en dos municipios de Guanajuato. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (22), pp. 219-268.

Lewis, R. B. (2004). NVivo 2.0 and ATLAS.ti 5.0: A comparative review of two popular qualitative data-analysis programs. *Field Methods*, 16(4), 439–464. doi:10.1177/1525822X04269174

Longwe, S. H. y R. Clarke (1994), *Women's Equality and Empowerment Framework*, Unicef, Nueva York. Ed. en castellano: "El marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres", en León, M. (comp.) (1997), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores, Santafé de Bogotá (Colombia).

López, P. (1999). "Hogares, familias y procesos de formación y cambio. Introducción", en Beatriz Figueroa (coord.), *México diverso y desigual: enfoques sociodemográficos. V Reunión de investigación sociodemográfica en México*, El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía, Serie Investigación Demográfica de México, vol. 4, México.

Martínez Miguélez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (No. Sirsi) i9789682475689).

Mujeres, O. N. U. (2013). Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Murguialday, C., Pérez, K., & Eizagirre M. (2000). Empoderamiento. En Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>

Ochoa Ávalos, Ma. Candelaria. (2007). Pobreza y jefatura femenina. La ventana. Revista de estudios de género, 3(25), pp. 168-198. Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362007000100168&lng=es&tlng=es.

Orsini, M. (2012). El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina. In Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Sevilla, 5, 6 y 7 de Marzo de 2012. Dir. Juan Carlos Suárez Villegas; comité organizador Irene Liberia Vayá y Belén Zurbano Berenguer (pp. 951-971). Sevilla: Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla. Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla.

Pérez Andrés, C. (2002). Sobre la metodología cualitativa. Revista Española de Salud Pública, 373-380.

Posada, M., & Gonzales, M. (2014). Educación obrera para el trabajo decente. Recuperado en: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/CondicionesTrabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

Quintero, A. (2005). La perspectiva de género y las nuevas organizaciones familiares. Revista de Trabajo Social.

Reidl, L. y Valencia, V., Vargas, X. y Sierra, G. (1998). Celos y envidia en la pareja cuando ella trabaja fuera de casa. La Psicología Social en México, 7, 170-175.

Rizo, M., (2007) "Intersubjetividad, comunicación e interacción. Los aportes de Alfred Schütz a la Comunicología", disponible en Razón y Palabra, Vol. 12, Núm.

57, junio-julio 2007, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Estado de México, México, <http://www.redalyc.org/pdf/1995/199520710007.pdf>

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Nueva antropología, 8(30), pp. 95-145.

Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Deusto.

Schütz, A. (1932) La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva, Ediciones Paidós, Barcelona, 1ª reimpresión en España, 1993.

Scott, J. W. (1986). El género: una categoría útil para el análisis histórico.

Sein, J. L. G. (2005). La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (82), pp. 11-46.

SERNAM (2016). Programa Mujeres Jefas de hogar. Recuperado en: <https://portal.sernam.cl/?m=programa&i=3>

Soledad Manrique, M., Di Matteo, M. F., & Sanchez Troussel, L. (2016). Análisis de la implicación: construcción del sujeto y del objeto de investigación. Cuadernos de Pesquisa, 46(162), 984-1008.

Sollova Manenova, V., & Baca Távira, N. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. Papeles de Población, 5 (20), 69 - 88.

Sufren familias monoparentales. (07 de septiembre de 2015). El Universal. Recuperado en: <http://www.eluniversalqueretaro.mx/portada/07-09-2015/sufren-familias-monoparentales>

Uribe, P. I. (2012). Aprender a ser familia: familias monoparentales con jefatura femenina: significados, realidades y dinámicas. Universidad de la Salle, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Programa de Trabajo Social.

Vargas, G. (2002). Hacia una teoría del capital social. *Revista de economía institucional*, 4(6), 71-108.

Woolcock, M., and D. Narayan (2000). "Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy", The World Bank, 225- 249.

Zabala Arguelles, M. D. C. (2009). *Jefatura femenina de hogar, pobreza urbana y exclusion social una perspectiva desde la subjetividad en el contexto cubano* (No. 396.6 316.35 305.4). e-libro, Corp.

Anexos

Anexo 1:

Guía de entrevista para jefas de familia

Objetivo de la entrevista	Conocer y analizar las diferentes dimensiones (jefatura femenina de familia monoparental, género, condiciones laborales, capitales sociales y empoderamiento personal y familiar) en torno al fenómeno dentro de las jefaturas de familia monoparental
Dirigida a	Mujeres en jefatura de familia monoparental (carácter anónimo)
Tiempo aproximado	45 min
Escolaridad y Trabajo	
Edad	
Estado civil	

Dimensión: jefatura femenina de familia monoparental

1. ¿Podría compartirme cómo fue la situación por la cual decidió asumirse como jefa de familia monoparental?
2. ¿Podría compartirme un día de su vida diaria respecto a la rutina que sigue?
3. ¿Cuántos miembros conforman su familia?
4. ¿Cómo es la división de tareas domésticas dentro de su familia y cuáles son las funciones que realiza cada uno?
5. ¿Cómo logra conjuntar su trabajo y la asistencia a actividades y juntas escolares?
6. Considerando las actividades que realiza diariamente entre trabajo y crianza, ¿Cómo es la relación entre usted y su familia, respecto a la comunicación y resolución de problemas, los acuerdos, confianza?

7. ¿Con qué frecuencia pasan tiempo en familia (cualquier tipo de actividad) y qué actividades realizan?
8. ¿Cómo distribuye su ingreso económico para la manutención de sus hijos?

Dimensión: género

1. Al ser una mujer jefa de familia monoparental ¿cómo se definiría como madre, y mujer trabajadora?
2. ¿Se ha enfrentado a alguna situación en la que haya tenido alguna restricción para insertarse en algún trabajo, grupo social, relación familiar por ser mujer y/o jefa de familia? De ser así, ¿podría contármela?
3. ¿Cómo logra armonizar las actividades entre el hogar y el trabajo?
4. Cuando se asumió como jefa de familia monoparental, ¿experimentó alguna situación que le dificultara tener las mismas oportunidades que otras mujeres en condiciones diferentes a las de usted? De ser así, ¿podría contármela?
5. ¿Cómo es la relación que mantiene con mujeres con una condición diferente a la de usted, con su familia extensa y con sus compañeros (as) de trabajo?
6. ¿Podría compartirme cuáles son las actividades que usted como madre debe realizar y el tiempo que ocupa para hacerlo?
7. ¿Podría compartirme cuánto es el tiempo que usa para dedicarse a usted y cuáles son las actividades que realiza?

Dimensión: condiciones laborales

1. ¿Cuáles son las actividades que realiza en su trabajo?
2. ¿Cuenta con prestaciones en su trabajo? De ser así, ¿cuáles son?
3. ¿En el trabajo que usted realiza tiene posibilidad de llevar a sus hijos?
4. ¿Cómo es su jornada laboral y cómo la maneja para conjuntarla con las actividades de sus hijos?
5. ¿Cuáles son las condiciones que tiene en el trabajo respecto a permisos para faltar por enfermedades o situaciones dentro de su hogar, para salir temprano

por alguna actividad de sus hijos, para ausentarse por algunas horas, para llegar más tarde?

6. ¿En su trabajo se realizan capacitaciones? De ser así, ¿tiene la posibilidad de asistir cada que se llevan a cabo?
7. ¿Considera que hay limitantes de crecimiento en su trabajo por ser una jefa de familia monoparental? De ser así, ¿podría ejemplificarlas?
8. ¿Me podría decir cuál es el ingreso que percibe? ¿Cómo lo administra?

Trabajo femenino

9. ¿Cuál es el significado que usted le da a su trabajo?
10. ¿Se ha encontrado en alguna situación en la que haya perdido una oportunidad de trabajo al no tener apoyo en la crianza de sus hijos? De ser así, ¿podría contármela?
11. ¿Observa que hay igualdad de oportunidades de crecimiento en el trabajo en consideración con los varones u otras mujeres con características distintas a las suyas?
12. ¿Cómo organiza sus actividades para no descuidar trabajo, crianza y hogar?
13. ¿Considera que se encuentra en una situación de independencia económica gracias al trabajo que realiza? ¿Por qué?

Dimensión: capitales sociales

1. ¿Usted cuenta con familiares que le apoyen con el cuidado de sus hijos? ¿De qué forma la apoyan? ¿Usted los apoya a ellos (as) de alguna forma?
2. ¿Recibió algún tipo de recurso o apoyo de tipo económico (dinero, bienes inmuebles) por parte de su familia o amistades cuando se enfrentó a la jefatura de familia monoparental?
3. ¿Usted cuenta con amistades que le apoyen con el cuidado de sus hijos? ¿De qué forma la apoyan? ¿Usted los apoya a ellos (as) de alguna forma?

4. ¿Pertenece a algún grupo social, religioso, etc. donde reciba cierto tipo de apoyo cuando tiene complicaciones con la crianza, con su economía o alguna situación difícil? ¿De qué forma la apoyan?
5. ¿Recibe algún tipo de apoyo económico por parte de programas sociales de gobierno? ¿De qué tipo?
6. ¿Tiene relación con otras mujeres en la misma condición que usted? ¿Se apoyan de alguna forma mutuamente?
7. Su jefe o jefa ¿tienen consideraciones hacia usted o la apoyan debido a su situación como jefas de familia monoparental? ¿De qué forma la apoyan?

Dimensión: empoderamiento personal y familiar

1. ¿Cómo se definiría en una palabra? Considerando el hecho de que tiene que valerse por sí misma, criar a sus hijos y trabajar
2. ¿Cómo la hace sentir tener que conjuntar su trabajo y sus actividades en el hogar y la crianza?
3. Cuando ha vivido una situación de injusticia o desigualdad, ¿Cómo lo ha enfrentado y qué le hace sentir?
4. ¿Se ha enfrentado a cambios cuando se asumió como jefa de familia monoparental? ¿De qué tipo y cómo los ha afrontado?
5. ¿En función de que factores toma decisiones importantes sobre su vida personal y familiar?
6. ¿Cuenta con algún proyecto personal a corto o mediano plazo? ¿Cuál es?
7. ¿Cuenta con algún proyecto familiar a corto o mediano plazo? ¿Cuál es?
8. Si tuviera la posibilidad de cambiar algo en su vida ¿qué cambiaría? ¿por qué?

Anexo 2:

Guía de entrevista para redes de relaciones

Objetivo de la entrevista	Conocer y analizar las diferentes dimensiones (jefatura femenina de familia monoparental, género, condiciones laborales, capitales sociales y empoderamiento personal y familiar) en torno al fenómeno dentro de las jefaturas de familia monoparental
Tipo de relación o parentesco	
Tiempo aproximado	45 min
Escolaridad y Trabajo	
Edad	
Estado civil	

Dimensión: jefatura femenina de familia monoparental

9. ¿Cómo piensa que **informante 1** logra conjuntar su trabajo y la crianza?
10. ¿Qué piensa acerca de los retos que enfrenta **informante 1** al ser jefa de familia y trabajadora?

Dimensión: género

8. ¿Cómo definiría el rol de madre y trabajadora de **informante 1**?
9. ¿Usted ha observado que **informante 1** se ha encontrado en algún tipo de limitación o impedimento para realizar actividades al ser mujer o jefa de familia monoparental? ¿Podría compartírmela?

10. ¿Usted observa que **informante 1** se ha encontrado en alguna situación en la que haya perdido una oportunidad de trabajo al no tener apoyo en la crianza de sus hijos? De ser así, ¿podría contármela?

11. ¿Usted considera que cuando **informante 1** se asumió como jefa de familia monoparental, ¿experimentó alguna situación que le dificultara tener las mismas oportunidades que otras mujeres en condiciones diferentes a las de ella? De ser así, ¿podría contármela?

Dimensión: condiciones laborales

14. ¿Cómo observa que son las condiciones laborales (ingreso, jornada laboral, prestaciones, posibilidades de desarrollo) de **informante 1**?

Trabajo femenino

15. ¿Observa que en el caso de **informante 1** hay igualdad de oportunidades de crecimiento en el trabajo en consideración con los varones u otras mujeres con características distintas a las de ella?

Dimensión: capitales sociales

8. ¿Cuál es el tipo de apoyo que le brinda a **informante 1** respecto a la crianza de sus hijos o cuestiones del hogar?

9. ¿Cuáles son las razones para brindarle el apoyo?

10. ¿Informante 1 le brinda algún tipo de apoyo? ¿De qué tipo?

Dimensión: empoderamiento personal y familiar

9. ¿A qué retos considera que se ha enfrentado **informante 1** desde que se asumió como jefa de familia monoparental? ¿Y cómo considera usted que los ha enfrentado?

10. ¿Considera que de acuerdo a la condición de **informante 1** se encuentra en una posición de autonomía y libre toma de decisiones? ¿Por qué?

11. En una palabra ¿cómo definiría el rol de jefa de familia monoparental de **informante 1**?

Anexo 3:

Guía de entrevista de jefes y jefas de trabajo

Objetivo de la entrevista	Conocer y analizar las diferentes dimensiones (jefatura femenina de familia monoparental, género, condiciones laborales, capitales sociales y empoderamiento personal y familiar) en torno al trabajo de las jefaturas de familia monoparental
Dirigida a	Jefes y jefas de trabajo de mujeres en jefatura de familia monoparental (carácter anónimo)
Tiempo aproximado	45 min
Escolaridad y Trabajo	
Edad	
Estado civil	
Lugar y puesto de trabajo	

Dimensión: jefatura femenina de familia monoparental

12. Al ser una mujer jefa de familia monoparental ¿cómo es la situación que usted observa en la actividad laboral de **informante 1**?

Dimensión: condiciones laborales

Trabajo

16. ¿Cuáles son las actividades que **informante 1** realiza en su trabajo?

Prestaciones

17. ¿Cuenta con prestaciones en su trabajo? De ser así, ¿cuáles son?

Tiempo de trabajo

18. ¿**informante 1** tiene posibilidad de llevar a sus hijos al trabajo?
19. ¿Cuáles son las condiciones que tiene **informante 1** en el trabajo respecto a permisos para faltar por enfermedades o situaciones dentro de su hogar, para salir temprano por alguna actividad de sus hijos, para ausentarse por algunas horas, para llegar más tarde?

Oportunidades de desarrollo

20. ¿En su trabajo se realizan capacitaciones? De ser así, ¿**informante 1** tiene la posibilidad de asistir cada que se llevan a cabo?
21. ¿Considera que hay limitantes de crecimiento en su trabajo por ser una jefa de familia monoparental? De ser así, ¿podría ejemplificarlas?

Trabajo femenino

22. ¿Observa que hay igualdad de oportunidades de crecimiento en el trabajo en consideración con los varones u otras mujeres con características distintas a las de **informante 1**?
23. ¿Hay asignación de actividades en el trabajo de acuerdo a ser mujer, hombre o por el rol de familia (padre o madre)?

Guía de observación

Preguntas	Descripción
<p>■ Dimensión de jefatura femenina de familia monoparental</p> <p>■ Dimensión de género</p> <p>■ Dimensión de capitales sociales</p> <p>■ Dimensión de empoderamiento personal y familiar</p>	
<p>11. ¿Podría compartirme cómo fue la situación por la cual decidió asumirse como jefa de familia monoparental?</p>	
<p>12. ¿Cómo es la división de tareas domésticas dentro de su familia y cuáles son las funciones que realiza cada uno?</p>	
<p>13. Al ser una mujer jefa de familia monoparental ¿cómo se definiría como madre, y mujer trabajadora?</p>	
<p>14. ¿Cómo logra armonizar las actividades entre el hogar y el trabajo?</p>	
<p>15. ¿Ha sufrido algún tipo de rechazo al ser mujer jefa de familia monoparental?</p>	
<p>16. ¿Usted cuenta con familiares que le apoyen con el cuidado de sus hijos? ¿De qué forma la apoyan?</p>	
<p>17. ¿Usted le brinda algún apoyo a las personas que la apoyan a usted? ¿De qué tipo?</p>	

<p>18. ¿Cómo se definiría en una palabra, considerando el hecho de que tiene que valerse por sí misma, criar a sus hijos y trabajar?</p>	
<p>19. ¿Se ha enfrentado a cambios cuando se asumió como jefa de familia monoparental? ¿De qué tipo?</p>	
<p>20. ¿Qué piensa respecto a su condición de jefa de familia monoparental? ¿Cómo la hace sentir?</p>	
<p>21. ¿Cuenta con algún proyecto personal a corto o mediano plazo? ¿Cuál es? ¿Cuenta con algún proyecto familiar a corto o mediano plazo? ¿Cuál es?</p>	

Dirección General de Bibliotecas UAQ

Entrevista 1, Informante 1

¿Podría compartirme la situación por la cual decidió asumirse como jefa de familia monoparental o lo que la llevo a...?

Bueno yo no me asumí sino que fue una experiencia de vida que me llegó cuando mi esposo se fue...

Ok hay una cuestión ahí de digamos abandono

Si, si fue un abandono

Ok, a partir de eso ya no hubo ningún ingreso por parte de él, fue completamente no solo dejar el hogar sino...

Fue abrupto, fue un cambio familiar, económico, social, de todo, o sea... fue un giro en mi vida...

Y bueno, pensando en aquellos entonces cuando inicia usted como jefa de familia, ¿cómo era un día en su vida diaria respecto a su rutina? ¿o sea cómo comenzaba y terminaba usted el día?

Pues me levantaba muy temprano para preparar el desayuno, el lunch y dejar un poco adelantada la comida, entraba a trabajar desde las 7 de la mañana, entonces también tenía que pasar a dejar a mi hijo pues prácticamente este...pues como estuviera la escuela ¿no? A veces estaba todavía obscura, no había nadie o así, pues yo lo tenía que dejar porque me tenía que ir a trabajar, eh eh eh, después tuve la oportunidad de entrar también a una empresa a dar clases de inglés a los directivos, entonces pues, mmm el ingreso mejoró un poco pero eh pues también se me multiplicaron las actividades, eh recogía a mi hijo de la escuela, lo llevaba a la casa, le daba de comer y luego me tenía que volver a ir, eh para dar clases, regresaba como a las 8 porque daba clases hasta las 8, a esa hora pues lo que me diera tiempo o limpiaba un poco la casa o metía ropa este a lavar o hacia algo de mis clases, pues calificar exámenes, preparar, hacer planeaciones, entonces pues era o sea no me alcanzaba el tiempo obviamente, todo lo que yo quería...

Ok, y ¿en ese entonces cuántos miembros conformaban la familia?

Dos, mi hijo y yo...

Perfecto, y por ejemplo ¿eh supongamos cuándo ya su hijo creció un poco más... había una división de tareas domésticas o o o usted se encargaba de todo y él solo de la escuela o cómo funcionaba?

Ahí no, me sentía muy abrumada y culpable porque sentía que lo dejaba mucho tiempo solo y preferí meterlo a clases donde tuviera convivencia con otros niños, lo metí a piano y a un club de ciclismo en donde pasaba gran parte de bueno más bien varios días de la semana en la tarde y los fines de semana, entonces también como mi ingreso mejoró un poquito este llevaba a una persona que me ayudara una vez a la semana con la casa...

Ok, entonces había ahí una ayuda doméstica extra por así decirlo...

Sí

Ok, va a sonar un poquito dura la pregunta, pero ¿cómo logró conjuntar su trabajo, la asistencia a actividades, juntas escolares, o sea todo lo que tenía que ver con la escuela?

Terrible

¿Cómo lograba conjuntarlo?

Traté, o sea yo traté de entrar a trabajar a la escuela donde pudiera estar mi hijo, justamente para estar más involucrada en sus cosas, este y pero a mi hijo no le gusto la escuela porque era una escuela católica donde había un estigma por estar yo divorciada y él sin papá, pues mi hijo fue víctima de lo que ahora se llama bullying o acoso escolar, entonces solamente me funcionó un año y bueno después ya no, pero cuando yo no tenía clase o tenía una hora libre o lo que fuera, siempre iba a la escuela, o sea yo tampoco me ausenté al 100 %, no podía ir en los horarios de la escuela pero con el director o con el coordinador, con quien yo pudiera hablar, me

hacía presente porque justamente no quería que mi hijo sintiera que yo ya no estaba, aunque tenía mucho trabajo porque nosotros habíamos tenido una posición económica demasiado cómoda y dentro de todas mis culpas, yo no quería que mi hijo sintiera ese cambio aunque me fue imposible con un trabajo como el que tenía, pues darle todo lo que él había conocido...

Ok, perfecto, ¿y considerando las actividades que realizaba en ese entonces entre el trabajo y la crianza, cómo era la relación entre usted y su hijo, respecto a resolución de conflictos, algún problema que llegara a haber, o sea cómo se manejaba?

Hoy yo sé que cometí un error muy grande pues él ni debió haber sido mi confidente ni mi amigo ni nada, pero este eh a veces estaba muy abrumada no tenía nadie más con quien hablar, y él me hacía muchas preguntas, como que siempre habíamos tenido una relación muy abierta respecto a la comunicación, entonces a la hora de contestarle, en aquel momento yo perdí el foco, de lo que debía haberle dado como información, le daba información demás, hoy sé que no fue un acierto... él era un niño...

¿Entonces consideramos que usted fue completamente abierta no? Ok, y ¿él con usted también?

Si, para mí fue muy doloroso un día que íbamos camino al escuela y me dice: ¿ya te diste cuenta que mi papá nos abandonó?, él al principio se sintió culpable y pensó que había hecho algo malo, que por eso su papá se había ido, pero ya después, a los meses, tampoco pasó mucho que un niño de 7 años tuviera esa conciencia, me pareció muy rudo...

Claro, claro... y ¿digamos que en esta convivencia y así, emm por lo que entiendo había bastante confianza de forma recíproca?

Si, fue una relación muy cercana...

Ahí por ejemplo ¿usted considera que las condiciones había conflicto o era más permitido que se acercaran el uno al otro?

Yo creo que por las condiciones yo estaba muy cansada físicamente y él: yo te hago un sándwich o yo te hago una quesadilla o lo que él pudiera, un cereal, la disposición de su parte estaba pero yo lo sobreprotegía ¿no? Ya no quería que sufriera nada más de lo que habíamos sufrido, entonces siempre procuré ser yo la parte activa, pero él también puso de su parte, yo no sé si él también fue una parte de su personalidad o no sé pero así se dio...

Ok, y dadas las condiciones, lo horarios, etc., ¿cuál era la frecuencia del tiempo en familia? Es decir, cualquier tipo de actividad, vacaciones, fines de semana, de salir, etc.,

Eran más los fines de semana, a lo que nosotros nos ayudó mucho era el equipo de ciclismo porque teníamos que salir, este, preparar el viaje, las tortas, el sándwich, regresábamos y en carretera platicábamos, se sentaron las bases para una comunicación, relación, extraordinariamente abierta, amorosa...

Ok, y bueno, en ese entonces ¿cómo era la distribución de su ingreso? Que bueno solo había un ingreso para la manutención de ambos y la casa...

Nunca me voy a arrepentir de habérselo dado todo, así, todo mi dinero era para la casa, para él, para sus clases, este, a mí no me importaba no traer zapatos, no arreglarme una caries con un médico particular, ir al servicio público, o sea, todo se lo di...

¿Entonces usted considera que digamos era suficiente?

No, nunca fue suficiente, porque yo no quería ajustar a la nueva realidad y seguirle dando lo más que podía como cuando estaba su papá, su papá era director de una empresa transnacional, entonces así de pronto sueldito de maestra, realmente el cambio fue muy grande, pero trabajé muchísimo para podérselo ofrecer... No hice ahorro, no apliqué para ningún crédito de casa, pero pues ya, ya pasó...

Ok, y al ser una mujer de familia monoparental, ¿cómo se definiría como madre y mujer trabajadora?

Horrible (risas) pues eh como siempre trate de que estuviera becado era muy exigente con sus tareas, la rutina, en los horarios, pero a la vez siempre estaba cansada, realmente era agotador estar desde las 5 de la mañana hasta las 10 de la noche haciendo algo y pensando algo, y planeando algo y resolviendo algo, y eh creo que lo mejor fueron los fines de semana, de esos fines de semana un dato interesante es que cuando nuestros hijos nacen y hasta que se van pasamos 800 fines de semana con ellos, y ese dato me llegó en un momento oportuno que yo sabía que solo iba a tener tal vez 400 fines de semana más, entonces yo quería estar cerca de él y que sintiera, pues que sintiera la familia, éramos dos, y eso ya lo habíamos asumido ambos, mucho estigma social, cuando íbamos a alguna fiesta o íbamos a alguna piñata o cuando salíamos a comer, que incluso la que recibe en el restaurante: ¿nada más son ustedes dos solitos?, o sea ese estigma estaba muy presente en aquel entonces pero pues también eso me dio las bases y el sustento de decir: esto no debería de ser así...

Ok, perfecto, bueno creo que la siguiente ya está respondida, pero si quiere agregar algo: ¿se enfrentó a alguna situación en la que haya tenido alguna restricción para insertarse en algún trabajo o grupo social, relación familiar por ser mujer y/o jefa de familia?

No me dieron trabajo en la Anáhuac ni en la Univa, en el Fray Luis de León si porque el Padre no era mexicano, entonces traía como otra filosofía, pero si me costó trabajo encontrar lugar eh, de trabajo, este, a mí hijo lo dejaron de invitar, definitivamente las amistades que teníamos antes y pues bueno el acoso también de jefes, compañeros de trabajo, de papás del equipo de ciclismo por ser una mujer sola yo debería haber estado desesperada, dispuesta, y aceptarlos (risas)

Bueno creo que la siguiente ya está respondida, no sé si quisiera agregar algo más ¿cómo lograr armonizar las actividades entre el hogar y el trabajo?

Nunca lo logré, la verdad es que no... (siempre había ahí un conflicto) y siempre me quedó la culpa de que pude haber hecho más pero hoy se que hice lo más que pude (sonrisa)...

Cuándo sucede la situación en la que usted es jefa de familia... ¿notaba o experimentó situaciones en las que se le dificultara tener las mismas oportunidades que otras mujeres en diferentes condiciones a las de usted?

Si pues “era la señora de nadie” así me lo llegaron a decir, entonces es difícil, es desigual, es no empezar con el piso parejo, ambas aunque tengamos la misma capacidad...

Y ¿cómo era la relación que usted mantenía con mujeres que no tenían la condición que usted y también agregando su familia extensa y compañeros de trabajo?

Bueno la familia me expulso, yo debí haberme aguantado todo, y a mí me sirvió hacer la red de apoyo (suspiro) hubo mucha gente que yo conocí antes con quien había entablado relaciones sanas y buenas, positivas, algunas de ellas se conservaron, que fueron algunas las que me ayudaron un poco a colocarme en buenos trabajos o trabajo menos complicados, yo necesitaba mucho los horarios flexibles, para hacer todo lo que hacía, por un lado, por otro lado, si había un estigma de las señoras contra las madres divorciadas o solteras, aprendí a ignorarlo, al principio si lastimaba pero ya luego de todo lo que había era lo menos importante (risas)

¿cuánto tiempo usted dedicaba en específico a la crianza, cuánto tiempo labores domésticas, al trabajo y a usted?

Al trabajo si le tenía que dedicar unas 10 hrs al día, al trabajo remunerado, desde que me levantaba hasta que caía exhausta, pues unas tres horas diarias, a la crianza, los fines de semana, comía con él diario, eso si procuré comer con él diario, diario, toda la vida y pues a mí nada, a mí me gustaba mucho hacer ejercicio y estudiar, me gustaba ir mucho a cursos antes de que todo eso pasará, ya una vez

que tomé el rol, ya no pude... me bañaba, me lavaba los dientes y eso ya era un lujo...

¿cuáles eran las actividades que usted realizaba en su trabajo?

Eh pues era maestra, clase frente a grupo, planeación de clase, eh revisión de tareas, calificación de trabajos, subir las calificaciones al sistema, acudir a las juntas, acudir a las capacitaciones cuando estaba en el colegio, cuando empecé a dar clases en las empresas, era prácticamente igual, hacer mi planeación, presentarla junto con la cotización a la administración de la empresa y llevar a cabo las clases, las evaluaciones y entregar las evaluaciones...

¿Usted contaba con prestaciones y cuáles eran?

Si, si tenía, seguro social, tenía Fonacot, ese sí lo use, porque después del abandono yo no tenía nada, tenía que empezar de cero, o sea con la cama de mi hijo y ropa, entonces tuve que comprar todo a través del Fonacot y ya, tenía aguinaldo y eso también era muy bueno, vacaciones.

¿En el trabajo que usted realizaba podía llevar a su hijo?

si

¿Cuáles eran las condiciones de trabajo que tenía respecto a permisos, salir temprano, ausentarse hrs, llegar más tarde?

Cero, no tenía

¿Qué pasaba con su hijo en ese entonces?

A mi hijo lo dejaba abandonado, literal,

¿No hubo alguna situación en la que dieran permiso o algo?

No, y mi jefa estaba igual y no pues, es que todas necesitábamos el trabajo y si la entiendo, no me agrado y nunca la quise

¿En su trabajo daban cursos o capacitaciones? ¿Y usted tenía las posibilidades de ir?

Si, tenía que ir, era forzoso.

¿Qué pasaba con su hijo en esos casos?

Tenía la posibilidad de llevarlo, la mayoría de esos cursos eran en sábado y como trabajaba en el Fray Luis, estaban los campos y se entretenía, otras mamás llevaban a sus hijos, entonces estaba yo más tranquila.

¿Usted considera que hubo limitaciones en su trabajo por ser jefa de familia?

A mí me hubiera gustado tener otro trabajo en donde ganara más, en donde yo hiciera algo que me hubiera gustado, yo no me dediqué a la docencia por vocación, me dediqué por necesidad, para poder compatibilizar los horarios.

¿Cuál era su ingreso y cómo lo administraba?

Si me acuerdo que era de los colegios mejor pagados y que tenían seguro social, aguinaldo, etc. pero pues me alcanzaba para todo, o sea tal vez, actualizado serían como \$20,000.

¿La casa era rentada o propia?

Era rentada y cuando llegamos estaba vacía, entonces si me alcanzó, tenía capacidad económica para hacer todo eso, aunque también daba las otras clases y de las otras clases si me acuerdo perfecto, cobra \$1000 por hora, yo nunca hubiera imaginado algo así (risas) pero eso también fue a través de una persona que me conocía, me recomendaron.

¿Cuál es el significado que para usted tenía el trabajo?

Pues todo, si no, no hubiéramos podido vivir,

¿Usted observaba que había una igualdad de oportunidades de crecimiento en consideración a los hombres que estaban ahí o mujeres con características diferentes a las suyas?

Si, pero reitero, nuestro jefe no era mexicano, yo creo que influyó

¿Consideraba usted que estaba en una situación de completa independencia económica gracias al trabajo que realizaba?

Si, porque nadie me daba nada y yo podía solventar todo

¿Contaba con familiares que le ayudaran con el cuidado de sus hijos?

No, no, ahora yo ya no pongo la palabra familia para las personas con las que compartes apellido, ahora digo que son parientes, porque la familia desde el significado etimológico, es ese grupo donde puedes ser tu mismo, alimentado no solo nutricional sino también ser alimentado de acá (señalamiento del corazón) entonces esa familia la fui creando, me fui consiguiendo a mis hermanas, que después fueron las tías de mi hijo, sus primos, fue algo creado.

¿En ese entonces usted recibió un tipo de apoyo económico por parte de familiares, amigas (os)?

Este no, hubo un evento de mi salud, que yo requería una cirugía pero yo ya no tenía seguro social porque lo quitaron, o sea, a partir de una reforma que hubo tenías que dar recibos de honorarios, entonces nos quitaron las prestaciones sociales, y si un amigo me dijo: si necesitas dinero para tu cirugía yo te presto y no me importa cuando me pagues, entonces no lo necesité pero si estaba esa disposición, no de mis parientes, de las redes, de este sostén.

¿Había amistades que le apoyarían con la crianza?

Al principio no, fue muy difícil, pero ya después si, cuando ya sucedió la cirugía, yo tardé 4 meses en recuperarme y ahí si ya iba alguien a dejarme comida, alguien iba por el niño para llevarlo a la escuela y recogerlo.

¿Cuáles son los grupos sociales a los que usted pertenece?

Creo que la principal compañía en los primeros tiempos fue la soledad, y yo quería saber cómo ser una buena mamá, leí mucho, me metí a dos diplomados, o sea la información la obtuve de fuera, no estaba muy de acuerdo con esta terapia, no quería eso, yo quería algo más real...

Decía usted que el grupo de ciclismo...

Eso fue al principio, ya después yo hice la asociación, empezó a haber gente muy entrañable, muy cercana, sobre todo cuando me enfermé, ahí me di cuenta que estábamos más acompañados, ya mi hijo no lo vivió solo, este entonces, es esta familia creada, las redes, la asociación que tenía, el equipo de ciclismo.

¿Podría ahondar más de la relación que tenía con mujeres en la misma condición que usted?

No sé tal vez por haber empezado el grupo, se acercaban a mí para pedir algo, entonces no, yo era sostén

¿Hubo alguien que fuera su sostén?

Mis maestros en la maestría, dos, una compañera de la maestría pero eso ya fue más adelante, dos amigas que eran de la escuela, empezamos a hacer ronda y pues ahí como que estaban en la misma condición, una vivía con su mamá y la otra estaba igual que yo, y no sé si es empatía, no sé si es necesidad, no sé qué fue o confianza, todo lo que llegamos a perder en la ruptura de la familia, lo tuvimos ahí con ellas.

¿Había consideraciones a usted durante alguna parte del periodo de la crianza por parte de su jefe?

No, no, al contrario, como sabían que necesitaba el trabajo eran más jijos (risas)

¿Cómo se definiría, en una palabra, considerando el hecho de que tuvo que valerse por sí misma, criar a su hijo y trabajar?

Hace poco conocí una palabra, resiliente, pero antes pues nada más me consideraba mamá...

¿Cómo la hacía sentir tener que conjuntar su trabajo y sus actividades en el hogar y la crianza?

Muy cansada, agotada, no pensaba en otra cosa, es más ahora cuando trató de pensar cómo le hacía, ya no me acuerdo, solo lo hice, no era tan consciente el asunto...

Cuando vivió estas situaciones de injusticia, de abandono, de desigualdad ¿cómo lo enfrentó y qué la hacía sentir?

Mi hijo me motivó para seguir viviendo, trabajar, estudiar, yo quería ser una buena mamá, de hecho, en mi cv, este dice: mamá, tal y tal y tal, pero lo primero que dice es mamá. ¿Usted a leído alguna vez a Mafalda? Haga de cuenta que yo era Susanita cuando era niña..

Por lo que me ha compartido se enfrentó a cambios cuando se asumió como jefa de familia monoparental, pero ¿cuáles fueron para usted los más significativos y cómo los afrontaba?

A mí me ayudó mucho que leí un artículo de una fundación española que se llama Isadora Duncán, y entonces ahí decía que las familias monoparentales, eran las que por alguna razón estaban con una mamá o un papá y entonces dije: yo no soy una mamá abandonada, soy una familia monoparental y ahí fue el click, le escribí a la directora de la fundación y me contestó y vino, la traje a Querétaro en el 2011, entonces ella vivió completamente otra situación en la España Franquista, pero nos explicó, muy humanamente, muy tiernamente, la importancia de nuestro rol, y la importancia de ser fuertes y la importancia de estar “enredados”, o sea en red, lo aprendí así, me cambió la mirada, pasé de ser la esposa abandonada, triste, a ser la mamá monoparental, fuerte y que además sabía que tenía derechos y a exigirlos.

En esos entonces ¿en función de qué factores tomaba decisiones importantes sobre su vida personal y familiar?

Siempre sobre la economía, porque tenía muchas cosas que pagar, ya después en la fundación en algún momento, cuando mi hijo ya era adolescente, se enojó y me dijo: es que ahora te dedicas a ayudar gente y otras familias y haz descuidado la tuya, entonces ahí yo eh traté de volver a balancear el tiempo porque pues sí me iba bastante seguido a las cosas de la fundación y tenía aunque decía nada más voy a hacer una sesión de grupo de auto apoyo a la semana, ah bueno nada más voy a hacer dos ciclos de conferencias, ah bueno nada más... ya después parecía otro trabajo, entonces tenía eso, mis trabajos de clases, yo en todo ese inter también fui estudiando, entonces fui subiendo de ser maestra de secundaria a ser de prepa y luego ya a dar clases en la universidad, pues también todo eso me requería estudio, entonces ya tenía mi trabajo, mi estudio, la fundación, la crianza y empecé a hacer un poco de ejercicio, eso me ayudó muchísimo.

¿En esos momentos tenía algún proyecto personal a corto o mediano plazo?

Estudiar, quería terminar un doctorado, en educación

¿Algún proyecto familiar?

No, solo quería terminar de criar a mi hijo, nunca me imaginé que me iba a volver a casar, nunca...

Por último, si tuviera la posibilidad de cambiar algo en su vida, ¿qué cambiaría y por qué?

(Suspiro)... cambiaría el hecho de que por casi 7 años pensé que yo había tenido la culpa...

Entrevista 11, informante 11

Dimensión: jefatura femenina de familia monoparental

22. ¿Cómo piensa que **informante 1** logra conjuntar su trabajo y la crianza?

Creo que no es algo que pudo hacer desde que es madre, sino que ha encontrado estrategias, tácticas y relaciones afectivas que le han servido.

23. ¿Qué piensa acerca de los retos que enfrenta **informante 1** al ser jefa de familia y trabajadora?

Creo que el principal es que las personas esperan de ella que cumpla dos roles, el de padre y madre, porque asocia “padre” a proveer sustento económico, y “madre” a los cuidados. Es erróneo; es una madre porque esa es su relación con su hijo, y tiene un empleo con el que mantiene su familia, y provee de afecto y atención. Esa presión que siente por ser “buena madre” desde la mirada de amistades, familiares y compañeros de trabajo, sesgados por el género y sus estereotipos.

Otro reto que surge de aquí es gestionar sus relaciones, reforzar su salud emocional y autoestima para no dejarse llevar por exigencias misóginas de gente que dice quererla, saber identificar focos rojos que la ponen en riesgo a ella y a su familia.

Dimensión: género

13. ¿Cómo definiría el rol de madre y trabajadora de **informante 1**?

Sencillamente es su madre porque lo gestó y comparten legalmente esa relación. Creo que las demás etiquetas que le pongan a su “rol” no tienen validez, pues es una mujer criando a su hijo, con lo que ello implica: vestido, sustento, salud, afecto, aprendizaje, disfrute. Ese es su rol, la crianza integral de su hijo. Que el hecho de que cumpla ese rol no quiere decir que ella sea “eso”, “una madre”, es una mujer, con todas las dimensiones de su vida que ella decida establecer y ampliar. Si una dimensión es el trabajo, como todas las demás, abonan a su vida individual y a la de su hijo, la realiza con el gusto

y la obligación que ello requiere, porque disfruta trabajar, así como disfruta estar en casa. Su rol de madre no representa un problema en su capacidad para desempeñar el rol de trabajadora, ni viceversa, porque los asume convergentes y compatibles.

14. ¿Usted ha observado que **informante 1** se ha encontrado en algún tipo de limitación o impedimento para realizar actividades al ser mujer o jefa de familia monoparental? ¿Podría compartírmela?

Limitaciones para realizar actividades no, creo que el rol de trabajadora le facilita ello. Es decir, sus ingresos le facilitan la movilidad, el acceso a la cultura, al ocio y la recreación, a la educación de ambos (madre e hijo). Prejuicios sí, pero son acusaciones misóginas centradas en el papel de la madre abnegada, sufriente, que no disfruta. La ven disfrutar de su tiempo libre, de su tiempo con su hijo, con la familia, con amigos, y eso les causa rechazo, pero ha dejado de afectarle hace tiempo.

15. ¿Usted observa que **informante 1** se ha encontrado en alguna situación en la que haya perdido una oportunidad de trabajo al no tener apoyo en la crianza de sus hijos? De ser así, ¿podría contármela?

No exactamente, se trata más bien de un cambio de puesto en el que tendría que viajar por días, constantemente, por todo el país. Ella se reconoce como la principal (no única) responsable de la crianza de su hijo, por lo que no consideró conveniente un puesto donde estaría ausente la mayor parte del tiempo. Actualmente tiene el apoyo de todos los que vivimos en la casa, mientras ella trabaja, la abuela lo despierta, viste, da de desayunar y lleva a la escuela. Lo recoge a la salida, el abuelo juega con él, yo me encargo de ayudarlo con las tareas complejas o laboriosas, dejo las que son más recreativas para que las haga con su mamá. Llega ella del trabajo y revisa sus tareas, pregunta sobre su día y se dedican a repasar temas, jugar, preparar comida juntos, etc. Sabía que si se iba, perdería esos momentos de las tardes y no lo consideró oportuno para ambos, que disfrutaran uno del otro.

16. ¿Usted considera que cuando **informante 1** se asumió como jefa de familia monoparental, ¿experimentó alguna situación que le dificultara tener las

mismas oportunidades que otras mujeres en condiciones diferentes a las de ella? De ser así, ¿podría contármela?

En cuestión del tiempo disponible, porque vio que otras mujeres sin hijos o casadas, tenían mayor tiempo para dedicarse al estudio de un posgrado o actividades recreativas. Le costó un tiempo asimilar que no era precisamente renunciar a tiempo para ella, sino que algunas actividades podrían disfrutarlas ambos, y hasta la fecha así es, tienen pasatiempos que comparten y los realizan juntos. Otros individuales y ambos lo conversan y les parece bien que hagan cosas por su cuenta (como cuando sale a comer con sus amigas o a una fiesta y él se queda en casa a ver una película o a jugar con algún amiguito).

Dimensión: condiciones laborales

24. ¿Cómo observa que son las condiciones laborales (ingreso, jornada laboral, prestaciones, posibilidades de desarrollo) de **informante 1**?

Diría que bastante estables, sin limitaciones. Por el puesto que ha conseguido con esfuerzo, su jornada laboral puede terminar desde las 5 pm, por lo que puede pasar más tiempo con su hijo.

Trabajo femenino

25. ¿Observa que en el caso de **informante 1** hay igualdad de oportunidades de crecimiento en el trabajo en consideración con los varones u otras mujeres con características distintas a las de ella?

Por lo que me ha contado diría que no. Porque a pesar de tener un alto cargo, le ha costado más años y esfuerzos conseguirlo, a comparación de compañeros varones.

Dimensión: capitales sociales

11. ¿Cuál es el tipo de apoyo que le brinda a **informante 1** respecto a la crianza de sus hijos o cuestiones del hogar?

Me reconozco también como responsable de la crianza de su hijo, porque es mi familia. Mi apoyo consiste ayudar al niño con aquellas actividades que más tiempo le toman, como las tareas y el orden (juguetes, etc.), ya que si

realiza eso con su madre, le tomará tiempo que podría usar para actividades de disfrute que refuercen su vínculo. Creo que el tiempo de calidad es prioridad, por lo que es mejor tres horas de juegos, charla y mimos a tres horas limpiando, molesto, la habitación. Esto solo lo hago de lunes a viernes, por lo que su madre se enfrenta a ello y educa en ese aspecto los fines de semana, que están juntos todo el día.

12. ¿Cuáles son las razones para brindarle el apoyo?

Que es mi familia, que conozco su situación, que veo el amor que tiene a su hijo y el alto compromiso con él, que veo en su hijo la admiración por ella, y que me gusta verlos felices a ambos.

13. ¿Informante 1 le brinda algún tipo de apoyo? ¿De qué tipo?

En ocasiones compartimos actividades de ocio y familiares.

Dimensión: empoderamiento personal y familiar

12. ¿A qué retos considera que se ha enfrentado **informante 1** desde que se asumió como jefa de familia monoparental? ¿Y cómo considera usted que los ha enfrentado?

Pues a que no hay instrucciones de cómo hacerlo, ella. Por mi parte, a involucrarme en la crianza de un menor, a trabajar virtudes como la paciencia y a gestionar mi propio tiempo, pues también cumplo otros roles.

13. ¿Considera que de acuerdo a la condición de **informante 1** se encuentra en una posición de autonomía y libre toma de decisiones? ¿Por qué?

Sí, que no es lo mismo que una posición egoísta, pues toma sus propias decisiones considerando el bienestar suyo y de su hijo.

14. En una palabra ¿cómo definiría el rol de jefa de familia monoparental de **informante 1**?

Humana.

Entrevista 14, informante 1, jefa de trabajo

Dimensión: jefatura femenina de familia monoparental

17. Al ser mujeres jefas de familia monoparental ¿cómo es la situación que usted observa en la actividad laboral de **las jefas de familia que trabajan para usted?**

Complicada por dos motivos, el sueldo no les alcanza para tener a alguien que cuide de sus hijos mientras ellas trabajan y el segundo, por un tema cultural no aceptan llevar a sus hijos a una guardería. Al vivir en colonias problemáticas, los hijos se ponen en riesgo.

Dimensión: condiciones laborales

Trabajo

18. ¿Me puede mencionar algunas de las actividades que realiza en su trabajo **las jefas de familia que trabajan para usted?**

Cocinera, mesera, lavandería camarista, recepcionista y auxiliar administrativo. Estamos en todo el organigrama, el 80% de las que aquí laboramos, somos mujeres.

Prestaciones

19. ¿ **Las jefas de familia que trabajan para usted** cuenta con prestaciones en su trabajo? De ser así, ¿cuáles son?

Las prestaciones de Ley, más un seguro de vida y alimentos.

Tiempo de trabajo

20. ¿ **Las jefas de familia que trabajan para usted** tiene posibilidad de llevar a sus hijos al trabajo?

Definitivamente no, es hotel, tenemos clientes de todos lados y no me gusta poner en riesgo a los menores.

21. ¿Cuáles son las condiciones que tienen **las jefas de familia que trabajan para usted** en el trabajo respecto a permisos para faltar por enfermedades

o situaciones dentro de su hogar, para salir temprano por alguna actividad de sus hijos, para ausentarse por algunas horas, para llegar más tarde?

Aunque tenemos un horario para realizar las actividades, si podemos ser flexibles respecto a la hora de ingreso o salida, es difícil salir por unas horas y regresar por distancias y el costo de los pasajes, por lo que cuando hay esa necesidad, prefiero que no vengan.

Oportunidades de desarrollo

22. ¿En su trabajo se realizan capacitaciones? De ser así, ¿ **las jefas de familia que trabajan para usted** tienen la posibilidad de asistir cada que se llevan a cabo?

A todas, es obligatorio cumplir con 4 horas de capacitación al mes, de acuerdo con la capacitación que se tiene disponible, vemos que se cubra con la cuota.

23. ¿Considera que tienen limitantes de crecimiento en el trabajo **las jefas de familia que trabajan para usted** por su condición? De ser así, ¿podría ejemplificarlas?

Les da miedo tomar posiciones con más liderazgo y responsabilidad. No se sienten cómodas “mandando” a los que fueron sus compañeros.

Trabajo femenino

24. ¿Observa que hay igualdad de oportunidades de crecimiento en el trabajo en consideración con los varones u otras mujeres con características distintas a las de **las jefas de familia que trabajan para usted**?

En mi sector somos mayoría mujeres, nunca he notado diferencia. Supongo que en otros sectores si la hay.

26. ¿Hay asignación de actividades en el trabajo de acuerdo a ser mujer, hombre o por el rol de familia (padre o madre)?

Generalmente las actividades se asignan por habilidades. Solo el tercer turno de Recepción (por la noche), siempre es un hombre, para evitar poner en riesgo a una mujer.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

Entrevista 1, participante 1 **Diario de campo 1**

# Línea	Observación	Reflexión y teoría	# Línea	Reflexión personal de la investigadora	# Línea
1	La participante mostró	Las mujeres que se	1	Al escuchar el	1
2	mucha apertura al	encuentran en	2	testimonio de la	2
3	contestar las preguntas,	jefaturas de familia	3	participante me fue	3
4	al estar involucrada en	monoparental	4	inevitable no recordar	4
5	el feminismo y el trabajo	construyen redes	5	las situaciones que	5
6	con familias	con base en la	6	viví, las veces que me	6
7	monoparentales	vulnerabilidad que	7	dijeron que: “había	7
8	expresó molestia	han vivido y en la	8	arruinado mi vida por	8
9	cuando hablaba sobre	empatía, lo cual las	9	decidir ser una mamá	9
10	la dimensión de género,	vuelve más	10	sola”.	10
11	manifestando que ella	conscientes de su	11	También recordé a	11
12	es consciente de la	situación y por lo	12	todas las personas que	12
12	condición que viven las	tanto, reflexionan	13	me ayudaron a	13
14	mujeres jefas de	sobre sus acciones y	14	transitar este camino, y	14
15	familia.En algunas de	las condiciones en		lo mucho que aprendí	14
16	las preguntas	las que se basan las		de todo el proceso.	15
17	referentes a la	relaciones de género			16
18	dimensión de jefatura	(Murguialday, Pérez			
19	de familia	& Eizagirre, 2000).			
20	monoparental, se				
21	quedó en silencio, para				
22	después mencionar lo				
23	doloroso que para ella				
24	había sido la etapa de				
25	abandono que vivió, así				
26	como la situación de				
27	bullyng con su				
28	hijo.Después de				
29	terminada la grabación,				
30	la entrevistada				
	mencionó que al ser				
	pionera de los				
	movimientos para				

	<p>familias monoparentales en Querétaro se sensibilizó con otras mujeres en esta condición y que además había aprendido que las redes de apoyo son fundamentales en este tránsito.</p>				
--	--	--	--	--	--

Dirección General de Bibliotecas UAQ

Guía de observación

Datos de la informante observada:
Informante 2, Entrevista 2

Anexo: Guías de observación

Fecha de aplicación: 17 de marzo de 2020

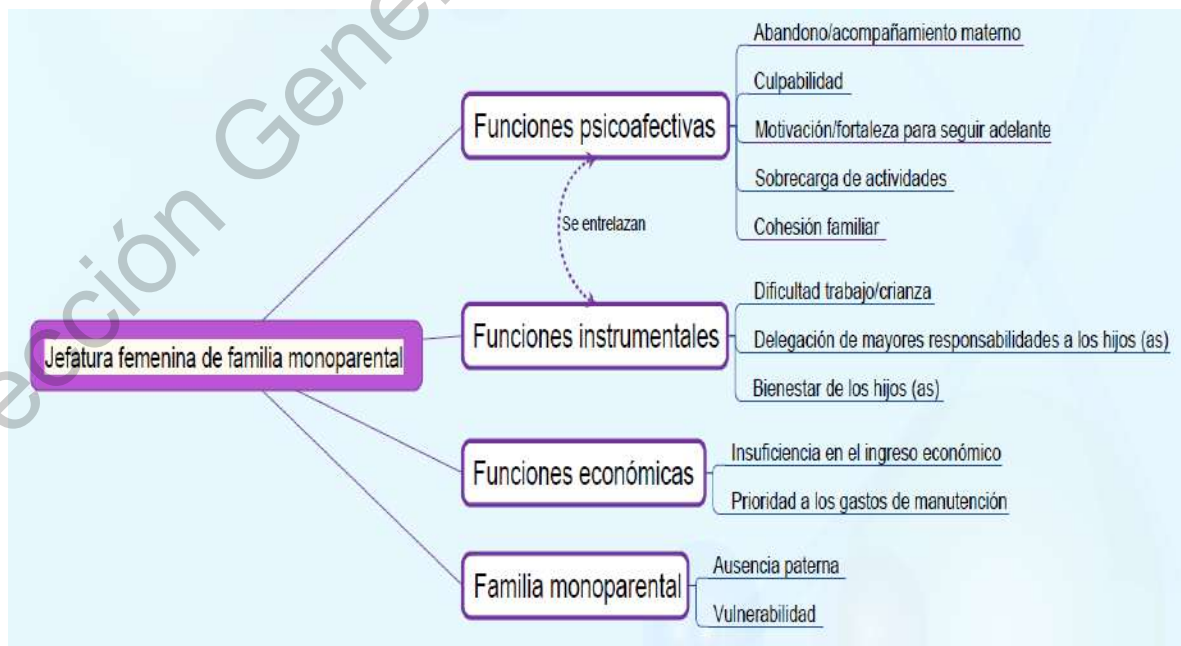
Preguntas	Descripción
¿Podría compartirme cómo fue la situación por la cual decidió asumirse como jefa de familia monoparental?	La participante con lágrimas en los ojos mencionó sufrir violencia doméstica, al mismo tiempo enojo por haber denunciado y no ser atendida.
¿Cómo es la división de tareas domésticas dentro de su familia y cuáles son las funciones que realiza cada uno?	Con una expresión de incomodidad en su rostro y frunciendo el ceño respondió, dejando ver lo agotador que es esto para ella.
Al ser una mujer jefa de familia monoparental ¿cómo se definiría como madre, y mujer trabajadora?	Con seguridad en sus palabras habló de lo mucho que trabaja y lo orgullosa que la hace sentir, mostró confianza en lo que hace por su familia.
¿Cómo logra armonizar las actividades entre el hogar y el trabajo?	En esta pregunta la informante muestra inquietud de sus actividades como madre y trabajadora, en cierto momento mostró angustia por dejar a su hija desde que no ha podido llevarla al trabajo.
¿Ha sufrido algún tipo de rechazo al ser mujer jefa de familia monoparental?	En esta pregunta la informante mostró confianza y seguridad al afirmar que no, su respuesta fue inmediata, no se tomó tiempo para pensarla.
¿Usted cuenta con familiares que le apoyen con el cuidado de sus hijos? ¿De qué forma la apoyan?	Al responder la pregunta la informante se conmovió por un momento, mencionando que el apoyo que recibe es temporal.

¿Usted le brinda algún apoyo a las personas que la apoyan a usted? ¿De qué tipo?	Al igual que la respuesta anterior mostró énfasis en que está al pendiente de la familia que la apoya.
¿Cómo se definiría en una palabra, considerando el hecho de que tiene que valerse por sí misma, criar a sus hijos y trabajar?	La informante mostró seguridad y decisión en su respuesta.
¿Se ha enfrentado a cambios cuando se asumió como jefa de familia monoparental? ¿De qué tipo?	En esta pregunta la informante mostró tristeza, suspiró al hablar de cuidar y educar a su hija sola.
¿Qué piensa respecto a su condición de jefa de familia monoparental? ¿Cómo la hace sentir?	En esta pregunta la informante reiteró un episodio ya mencionado, con lágrimas en los ojos por la molestia que sentía por los hechos.
¿Cuenta con algún proyecto personal a corto o mediano plazo? ¿Cuál es? ¿Cuenta con algún proyecto familiar a corto o mediano plazo? ¿Cuál es?	En esta pregunta la informante sonrió y por un momento suspiró en la respuesta.

Matriz: Dimensión jefatura femenina de familia monoparental

<p>Dimensión:</p> <p>Jefatura femenina de familia monoparental:</p>	<p>Categoría/Concepto</p>
<p>La jefatura femenina corresponde a las mujeres sin compañero permanente encargadas de las funciones instrumentales, psicoafectivas y económicas de su grupo familiar. En este sentido, las familias con jefatura femenina son sinónimo de las familias mono o uniparentales. (Quintero, A., 2005, p.34)</p>	<p>1 Familia monoparental: Aquellas familias en las que hay un padre o madre solo criando a su/s propio/s hijo/a/s.</p> <p>2 Funciones psicoafectivas en la crianza: incluye 3 elementos: emociones, sentimientos y aspectos afectivos en la comunicación familiar.</p> <p>3 Funciones instrumentales en la actividad familiar: distribución de tareas y rutinas de la vida familiar.</p> <p>4 Funciones económicas en la vida familiar: manutención en la totalidad de los hijos.</p>

Esquema con las nuevas subcategorías:



Dimensión: jefatura femenina de familia monoparental

Categoría: funciones psicoafectivas

Subcategorías: abandono/acompañamiento

materno, culpabilidad, motivación/fortaleza para seguir adelante, sobrecarga de actividades, cohesión familiar

Abandono/acompañamiento Materno	Culpabilidad	Motivación/fortaleza para seguir adelante	Sobrecarga de actividades	Cohesión familiar
<p>Informante 1 (E1) “A mi hijo lo dejaba abandonado, literal...”</p> <p>Informante 4 (E4) “Pues mal, porque no puedo estar mucho rato con él, pero pues digo yo, tengo que trabajar, si yo no trabajo quién nos va a dar, nadie nos da... mi hijo lo toma bien...”</p> <p>Informante 1 (E1) “Traté de entrar a trabajar a la escuela donde pudiera estar mi hijo, justamente para estar más involucrada en sus cosas...”</p>	<p>Informante 1 (E1) “Nunca lo logré, la verdad es que no... (siempre había ahí un conflicto) y siempre me quedó la culpa de que pude haber hecho más...”</p> <p>Informante 5 (E5) “Luego nos entra la melancolía, o sea con lo de su papá, cortamos la plática y cada quién a su</p>	<p>Informante 3 (E) “Mis hijos fueron la fortaleza, tal vez en algún momento tenía ganas de quedarme en la casa, en las cobijas y ponerme a llorar 3 días seguidos, pero decía mis hijos necesitan escuela y necesitan comer, y no va a ser cualquier escuela y cualquier comida, eso me sacaba todos los días...”</p> <p>Informante 1 (E1) “Mi hijo me motivó</p>	<p>Informante 6 (E6) “Trato de no llevar los problemas de trabajo a la casa, y cuando estoy con mis hijos, trato de que sean ellos (mis hijos), qué necesitan, qué quieren, qué esto, ellos, no desviar la conversación en mí, trato de estar con</p>	<p>Informante 10 (E10) “Diario pasamos tiempo en familia, cuando salimos a algún lado fuera, nos vamos juntas también o tenemos también nuestras redes de apoyo que siguen siendo mujeres, todas nos</p>

<p>Informante 1 (E1) “Me hacía presente porque justamente no quería que mi hijo sintiera que yo ya no estaba...”</p> <p>Informante 7 (E7) “Claro, procurar el bienestar de Ana, proveer de lo necesario para que sea así, la acompaño a su clase de natación, pintura y capoeira, escuchamos música, baile... el tiempo que pasamos juntas se podría decir que dos horas estar completamente juntas dedicadas a una actividad en específico y es diario...”</p> <p>Informante 12 (E12) “En cuanto a lo económico y laboral se las ha visto muy complicadas pero poco a poco ha salido adelante y conforme ha crecido su hijo ha sido un poco más sencillo, porque ya se puede quedar solito en casa, aunque no es lo</p>	<p>cuarto, no nos gusta estar tristes...”</p> <p>Informante 1(E1) “Me sentía muy abrumada y culpable porque sentía que lo dejaba mucho tiempo solo y preferí meterlo a clases donde tuviera convivencia con otros niños...”</p>	<p>para seguir viviendo, trabajar, estudiar, yo quería ser una buena mamá, de hecho, en mi cv, este dice: mamá, tal y tal y tal, pero lo primero que dice es mamá...”</p> <p>Informante 5 (E5) “Al momento de que yo me siento cansada, fastidiada se me vienen a la mente mis hijas y despierto, tengo que seguirle, es una motivación que me levanta cada vez que me caigo...”</p>	<p>cada uno en su espacio...”</p> <p>Informante 9 (E9) “Mira, es bien complicado, porque hay temas que a mis hijos no le interesan algunos temas sobre mí, pero trato de contarles de mi trabajo, incluso cuando hacemos tarea, me siento con ellos a hacer tarea, y yo hago de la universidad, y los involucro, y me involucro con ellos en todas</p>	<p>juntamos, la llevo, muy raro que no estemos compartiendo tiempo juntas...”</p> <p>Informante 6 (E6) “Trato de que sea en mis días libres, estar más tiempo con ellos, esperarlos para comer, salir, trato de darme ese espacio, a lo mejor una vez al mes que salgamos, cosas así, conmigo es más así, por los tipos de gastos que tengo...”</p>
---	--	---	---	--

óptimo, porque sí pasa mucho tiempo solo el niño, pero como es tranquilo y bien portado, no ha tenido problemas por ese lado...”

las cuestiones, trato de explicarles todo... incluso a veces van conmigo a la oficina o llegan, los involucro en todas las áreas de mi vida, para que a su vez participen y se puedan delegar cosas...”

Informante 8 (E8) “Pues como trabajo por honorarios y no hay tema de vacaciones o así no es tan seguido, pero generalmente

Informante 9 (E) “Yo trato de platicar mucho con ellos, lo que nos ha funcionado es el grupo de autoayuda, a tener una comunicación más abierta, en cuestión de que no hay temas tabús en la casa, con mi hijo me puedo aventar a las 2 o 3 de la mañana poniéndonos a platicar de cómo se siente, de la escuela, respecto a su papá... la verdad es que hay una

			<p>los fines de semana puedo y me voy con ella, si puedo la traigo para acá y nos vamos a otra parte...”</p> <p>Informante 10 (E10) “Reviso que deje todo limpio, no puedo estar a veces llego ya muy cansada a mi casa, trato de dejar todo limpio antes de irme, ver qué va a comer mi hija, si puedo a veces le dejo dinero si no</p>	<p>buena comunicación con ellos”</p> <p>Informante 2 (E) “Tenemos mucha comunicación, para los problemas a veces tenemos diferencias porque obvio cada quien tiene puntos de vista diferentes, hay confianza, ante todo...”</p>
--	--	--	--	--

			<p>he preparado nada...”</p> <p>Informante 1 (E1) “Pues me levantaba muy muy temprano para preparar el desayuno, el lunch y dejar un poco adelantada la comida...”</p> <p>Informante 9 (E9) “Me faltan horas del día, todo es una actividad tras o otra, es hacerles de comer, acompañarlos con las tareas, uniformes, ir</p>	
--	--	--	---	--

			<p>al parque con ellos...”</p> <p>Informante</p> <p>11 (E11) “En cuestión del tiempo disponible, porque vio que otras mujeres sin hijos o casadas, tenían mayor tiempo para dedicarse al estudio de un posgrado o actividades recreativas. Le costó un tiempo asimilar que no era precisamente renunciar a tiempo para ella, sino que algunas actividades</p>	
--	--	--	---	--

			<p>podrían disfrutarlas ambos...”</p> <p>Informante 12 (E12) “Es complicado, sobre todo, en los momentos en que su hijo se ha enfermado y debe cuidarlo, pues no siempre tiene quien le ayude a quedarse con él...”</p>	
--	--	--	--	--