

## Conciliación de la vida laboral y familiar: ¿asunto de políticas públicas?

Silvia Alejandra Baeza Aldana<sup>1</sup>; Laura del Rosario Torre López<sup>2</sup>

Recibido: Enero 2023 / Revisado: Mayo 2023 / Aceptado: Junio 2023

**Resumen. Introducción.** La realidad de las mujeres trabajadoras es un tema que reviste profundo interés en todo el mundo. La incorporación femenina en la esfera de trabajo ha incrementado el número de roles a desempeñar, pero no ha traído consigo, ni en la misma velocidad ni en la misma proporción, el reconocimiento a su propia labor, ni tampoco es equivalente al grado de participación de los hombres en la esfera doméstica. Entonces, ¿cómo es posible conseguir la armonización entre trabajo y familia? La clave es el desarrollo de políticas públicas conciliatorias que promuevan un verdadero equilibrio. En México, la igualdad entre mujeres y hombres está contemplada en la Constitución Política, no obstante, a pesar de esta consideración, en la práctica es evidente que continúan las desigualdades en los terrenos económico, social, laboral, jurídico y educativo. **Objetivos.** En razón de lo anterior, el objetivo del presente trabajo consiste en conocer a profundidad cuáles son las percepciones de las profesoras de una universidad pública del sureste de México, respecto a las políticas conciliatorias y cómo estas permiten encontrar un equilibrio real entre trabajo y familia. **Metodología.** Se utilizó un método mixto, con técnicas cuantitativas y cualitativas que permitieron entender la complejidad de la problemática estudiada. El estudio se dividió en tres etapas en la que participaron un total de 89 profesoras provenientes de diversos campos disciplinares de la universidad estudiada. **Resultados.** Destaca un desconocimiento significativo acerca de las políticas conciliatorias, tanto estatales como nacionales. En el plano institucional se observa una política no escrita encaminada al bienestar del personal en general, pero es evidente la ausencia de acciones declaradas de forma oficial orientadas en favor de la armonización entre trabajo y familia.

**Palabras clave:** políticas conciliatorias; trabajo; familia; profesoras universitarias; México.

### [en] Reconciliation of work and family life: a public policy issue?

**Abstract. Introduction.** The reality of working women is a subject of deep interest throughout the world. The incorporation of women in the work has increased the number of roles to play, but it has not brought with it, neither in the same speed nor in the same proportion, the recognition of their own work, nor is it equivalent to the degree of participation of men in the domestic sphere. So, how is it possible to achieve harmonization between work and family? The key is the development of conciliatory public policies that promote a true balance. In Mexico, equality between women and men is contemplated in the Political Constitution, however, despite this consideration, in practice it is evident that inequalities continue in the economic, social, labor, legal and educational fields. **Objectives.** Due to the above, the objective of this paper is to analyze in depth what are the perceptions of the professors of a public university in the southeast of Mexico, regarding conciliatory policies and how these allow to find a real balance between work and family. **Methodology.** A mixed **method** was used, with quantitative and qualitative techniques that allowed understanding the complexity of the problem studied. The study was divided into three stages in which a total of 89 professors from various disciplinary fields of the university studied. **Results.** It stands out that there is a significant lack of knowledge about conciliatory policies, both state and national. At the institutional level, there is an unwritten policy aimed at the well-being of the staff in general, but the absence of officially declared actions aimed at harmonizing work and family is evident.

**Keywords:** conciliatory policies; work; family; university professors; Mexico.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Antecedentes de las políticas conciliatorias: origen y clasificación. 3. ¿Efectos del trabajo en la vida personal o efectos de la vida personal en el trabajo? 4. Marco legislativo y normativo de la conciliación laboral y familiar a nivel internacional y en México. 5. Metodología. 6. Conclusión y discusión. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar:** Baeza Aldana, S. A.; Torre López, L. R. (2023). Conciliación de la vida laboral y familiar: ¿asunto de políticas públicas?, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 14(1), 35-45.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Yucatán (México)  
[alebaeza12@gmail.com](mailto:alebaeza12@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6889-5355>

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Yucatán (México)  
[tlopez@correo.uady.mx](mailto:tlopez@correo.uady.mx)

## 1. Introducción

La conciliación de la vida laboral y familiar supone una problemática que surge desde la incorporación a gran escala de las mujeres al mundo de trabajo, durante de la Segunda Guerra Mundial, toda vez que el trabajo doméstico y de cuidados ha sido atribuido de forma casi exclusiva a ellas. Sin embargo, la visibilización de dicha problemática ocurre años más tarde, en la década de los 50's, en los países anglosajones ante la necesidad de las mujeres al realizar ajustes entre los roles de esposas y madres con el de trabajadoras (Hernández e Ibarra, 2019).

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refiere a la armonización entre los diferentes roles que asumen las personas. Tiene relevancia especial para las mujeres, porque son quienes se enfrentan a la llamada doble o triple jornada: por una parte, las responsabilidades que tienen que ver con su empleo, y por otra, aquellas relativas a lo doméstico y familiar (Baeza, Cisneros y Villagómez, 2019). Debido a su complejidad, se considera a la conciliación de la vida laboral y familiar como una problemática en la que tienen que ver personas e instituciones, es decir: el Estado, el mercado de trabajo, la sociedad y la familia (Hernández e Ibarra, 2019). No puede ni debe ser atribuible exclusivamente a las mujeres, pues desde la perspectiva de género, todas las personas podemos y debemos hacer las mismas funciones dentro de casa y fuera de ella., en otras palabras, en lo privado y en lo público.

La Declaración de Filadelfia (1944), documento decisivo para rescatar el orden mundial después de la Segunda Guerra Mundial, destaca que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”, lo que hace referencia a un derecho humano imponderable dentro del sistema social-económico. Dicha Declaración ha servido de base en el diseño de todo tipo de políticas públicas orientadas al bienestar común de la humanidad, entre las cuales se encuentran las políticas conciliatorias.

## 2. Antecedentes de las políticas conciliatorias: origen y clasificación

Las políticas conciliatorias tienen su origen en Europa en los años 70, casi cuarenta años después de que el problema de conciliar apareció en la escena social. Surgen dentro del debate feminista como crítica al sesgo productivista y androcéntrico de la organización laboral (Martínez y Monge, 2007) que ha prevalecido en el mundo. A de su aparición, las políticas conciliatorias entran en serios cuestionamientos si las pensamos desde la equidad del género, principalmente porque no se cuestiona la división sexual del trabajo y se mantiene la lejanía de los hombres del circuito relativo al trabajo doméstico y de cuidados (Armijo, 2018).

Como parte de una clasificación amplia, las políticas de conciliación se dividen, según su enfoque en: (1) *genderfare* y (2) derechos (Leiva y Comelin, 2016). A continuación, se describe dicha clasificación. Desde el enfoque *genderfare* (Esping-Andersen, 1999 y 2002), las familias no solo son sujetos de políticas públicas, sino también objetos posibles de configurar para una distribución más equitativa de los roles proveedores de bienestar social. En este sentido, “la ciudadanía social no solamente debe proveer un estado de bienestar (*welfare*), sino que también debe incorporar la perspectiva de género (*gender*) para alcanzar mayores grados de inclusión social” (§ 7). Bajo esta óptica, se precisa de una ‘desfamiliarización’, cuyo sentido es disminuir la responsabilidad de la familia en proveer servicios de cuidado familiar, tarea que asume el Estado.

Asimismo, desde el enfoque de derechos, el Estado es responsable de atender a la ciudadanía en situación de vulnerabilidad, aunque con ello se siga perpetuando la división sexual de trabajo ya que los servicios de apoyo subsidiados son prestaciones que se dirigen exclusivamente a las mujeres que trabajan. Las políticas públicas desde este enfoque garantizan la provisión de servicios de acuerdo al derecho que tienen las personas de recibirlos, por lo que deben estar consideradas en el presupuesto nacional y estatal.

Por otro lado, Albert, Escot, Fernández y Palomo (2009) clasifican en tres ámbitos las políticas conciliatorias.

1. Las que competen al Estado, encargado de proveer y dotar de servicios de cuidados infantiles y de personas dependientes. En esta clasificación, las políticas se encargan de regular y asegurar el financiamiento para los permisos remunerados de paternidad y maternidad; además de vigilar el cumplimiento de las jornadas reducidas de trabajo por los cuidados a infantes o dependientes, entre otros.
2. Las que aplican las empresas y organizaciones, tales como: flexibilidad en el horario de trabajo, horarios compatibles con la escuela de hijas e hijos, así como a través del fomento de una cultura favorable a las políticas de conciliación.
3. Las que dotan de responsabilidad a la sociedad en su conjunto, encaminadas a guiar hacia un cambio gradual de horarios de trabajo más racionales, que permitan más tiempo libre a las personas, sin dejar de asumir las responsabilidades laborales.

Con base en las clasificaciones de Leiva y Comelin (2016) y Albert, Escot, Fernández y Palomo (2009), es posible afirmar que la conciliación de la vida familiar y laboral, es un asunto de la competencia de todas las personas e instituciones, como se ha dicho: Estado, mercado de trabajo, sociedad y familia.

Es importante mencionar que por sí solas, ninguna política o medida de las anteriormente citadas soluciona por completo el problema de la conciliación, para ello, es preciso disponer de una amplia variedad de herramientas y acciones para garantizar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.

De igual forma, se destaca que el desarrollo de políticas conciliatorias ha tenido un mayor avance en la Unión Europea que en América Latina, principalmente en México, foco de nuestro interés, como se explicará a continuación. La mayoría de los países latinoamericanos aún se encuentra en transición hacia nuevos modelos de familia en los cuales se distribuyen las tareas domésticas de un modo más equitativo, al igual que sucede en la vida económica. Es decir, la familia ya no se encasilla a la reproducción como sucedía tiempo atrás, cuando se acentuaba la desigualdad y el sometimiento de sus miembros (especialmente las mujeres) a roles preestablecidos, como la maternidad (López, 2016).

En México, existen once tipos de familia que se clasifican en tres grupos: (1) tradicionales, (2) en transición y (3) emergentes. La figura 1 ilustra dicha clasificación:

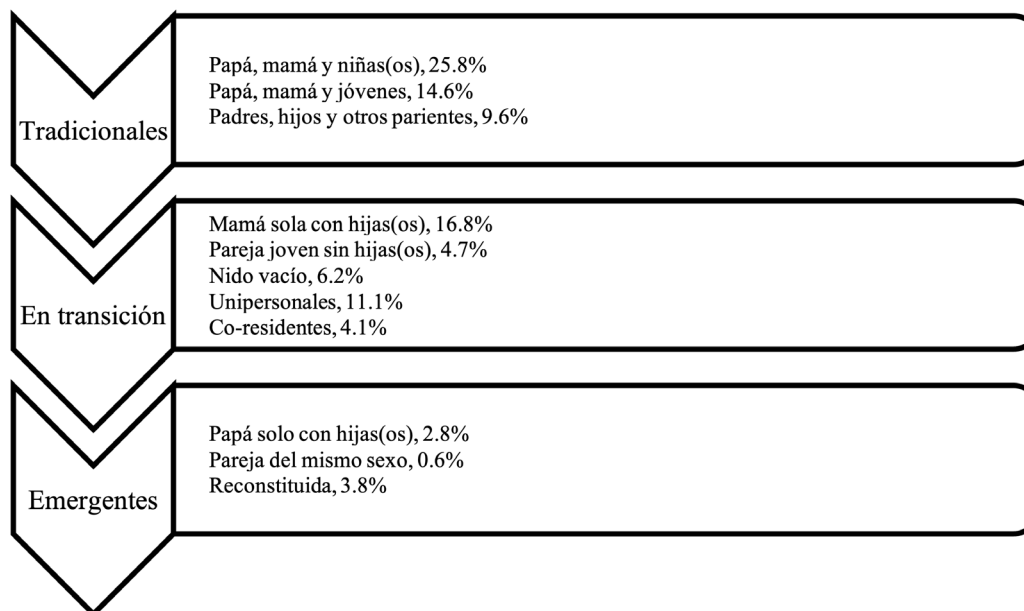


Figura 1. Tipos de familia en México.

Fuente: Elaboración propia con datos de López (2016).

Como es posible apreciar, las familias consideradas como tradicionales representan el 50% del total de familias existentes en México, las familias en transición el 43% y las familias emergentes el 7%. Aunque esta clasificación fue realizada a partir de un estudio del mercado de consumo, constituye un panorama esclarecedor que permite entender la dinámica de la sociedad en la que se generan las políticas públicas destinadas a la conciliación familiar y laboral. De ahí destaca lo que Leiva y Comelín (2026) y Armijo (2018) cuestionan acerca de las políticas conciliatorias ya existentes, pero exclusivamente orientadas a las mujeres cuando solamente el 16.8% son familias constituidas por una madre sola con hijos y el resto son hogares compuestos por una diversidad de integrantes, al menos en México.

### 3. ¿Efectos del trabajo en la vida personal o efectos de la vida personal en el trabajo?

Hasta este punto se ha hablado de la clasificación de las políticas conciliatorias, así como de los modelos de familia que prevalecen en México, pero es preciso hablar acerca de los efectos que trae consigo el conflicto trabajo-vida personal o vida personal- trabajo. Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011) estudiaron el conflicto entre roles en trabajadores de una planta industrial de España. El objetivo que persiguió el estudio fue examinar cómo el conflicto trabajo-vida personal del personal afectaba a la organización a través de variables como el deseo de abandonar la empresa, el desempeño en el puesto de trabajo o el compromiso organizativo. A dicho fenómeno le llamaron “espiral de conflicto”. El equipo investigador determinó que cada rol o ámbito presiona a la persona a través de diversas demandas. La literatura revisada identificó que el conflicto es bidireccional: por un lado, cuando el trabajo repercute en la vida de las personas (trabajo-vida personal) y, por otro, cuando

la vida personal afecta al trabajo (vida personal-trabajo). Participaron en el estudio un total de 511 personas provenientes de 165 empresas. El principal hallazgo demostró que la planta laboral experimenta un alto conflicto en vida personal como consecuencia de su trabajo (jornada laboral, estrés, etc.), creará sentimientos negativos hacia su propia organización, reduciendo su fidelidad y compromiso y, en casos extremos, podrán desear cambiar de lugar de trabajo, aunque esto último varía cuando se tiene una mayor categoría o un mejor puesto.

Ahora bien, dentro del mundo universitario, también se han llevado a cabo investigaciones que demuestran la importancia que tiene el conflicto trabajo-vida, especialmente en las mujeres académicas. Fardella y Corvalán (2020) definen a la academia como un espacio laboral absorbente y exigente que seduce con promesas de éxito y reconocimiento a quienes se comprometen sin límites de tiempo, espacio y esfuerzos. Este modelo managerial que promueve políticas públicas que emanan de un modelo de financiamiento cuya base es la competencia y la diversidad de fuentes que promueve al mercado como mecanismo regulador de la vida universitaria, tiene especial consecuencia en las mujeres.

Por tal razón, el objetivo que las autoras persiguieron en su estudio, fue comprender cómo las académicas, en sus discursos, construyen e interpretan la experiencia temporal en torno al conflicto trabajo-vida. Participaron 20 investigadoras provenientes de diferentes disciplinas de universidades chilenas (privadas y estatales), con proyectos de investigación financiados y producción científica en revistas indexadas; todas declararon que tenían a su cargo hijos u otras personas a quien cuidar. La técnica de recolección de datos empleada fue la entrevista activa, cuya cualidad distintiva es la interacción guiada, pero abierta y fluida entre entrevistadora y participante. Los datos fueron analizados con la estrategia repertorios interpretativos. Los resultados indicaron 3 repertorios interpretativos: (1) Padeciendo el tiempo “nunca paras de trabajar”, (2) Administrando el tiempo “no a las 5:01, a las 5:00”, y (3) Re-inventando el tiempo “ni mejor, ni peor... diferente”.

En el primer repertorio las participantes construyen el tiempo como infinito, demandante, desbordado y que se padece. Este, al no tener límites, invade el tiempo personal y choca con otras actividades domésticas, de crianza y de cuidados que también demandan tiempos infinitos. En el segundo repertorio, se hace referencia a que el tiempo debe ser contenido, acotado y circunscrito para hacerlo manipulable y poder articularlo ante las otras demandas; esta coexistencia de tiempos permite establecer límites temporales, espaciales y simbólicos entre el trabajo y la vida personal, aunque destaca que ese manejo de tiempo va en función de otras personas y no de las propias participantes. En el tercer repertorio, el tiempo es construido por las académicas según el lugar en el cual transcurre, siendo la vida familiar y el trabajo los escenarios nucleares, asociados a su vez con la división sexual del trabajo y el conflicto trabajo-vida; se reconoce la necesidad de correr para ganar tiempo y unificar actividades apoyándose en otras mujeres (redes). Dichos resultados confirman que el conflicto trabajo-vida reproduce las desigualdades de género, tal como sucede en otros campos laborales.

De esta manera, resulta de vital importancia la formulación de políticas de acción que favorezcan, tanto en el ámbito de las organizaciones públicas como privadas, el equilibrio entre los roles que hombres y mujeres llevan a cabo como parte de su dinámica intra e interpersonal (Baeza, Cisneros y Villagómez, 2019).

#### **4. Marco legislativo y normativo de la conciliación laboral y familiar a nivel internacional y en México**

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW) es el órgano, conformado por 23 especialistas independientes en derechos de la mujer de todo el mundo, que vigila el cumplimiento de las disposiciones internacionales de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Dicho documento, la CEDAW, es una herramienta que ayuda a las mujeres de todo el mundo a provocar cambios en su vida cotidiana y conforma la base para la puesta en marcha de políticas, programas y acciones en materia de igualdad de género y para la erradicación de la violencia y la discriminación (Hernández e Ibarra, 2019 y Asamblea General de la ONU, 1979).

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (1981) se afilia al Convenio 156 y a la Recomendación 165, que consisten en orientaciones para establecer medidas relativas a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente cuando estas limiten su ingreso, participación y progreso en el empleo. En concreto, el Convenio 156 es la guía internacional más importante relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, y la Recomendación 165 hace referencia al conflicto vida-trabajo.

De igual forma, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado Protocolo de San Salvador, la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín y la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Quito, Ecuador, en sus diferentes artículos, fracciones y objetivos estratégicos, establecen que los programas y acciones en materia laboral de los Estados parte, deberán estar encaminadas a garantizar el derecho al trabajo, bajo condiciones que permitan compartir las responsabilidades familiares con el empleo. Finalmente, en 2010, durante la Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en Brasil, se avanzó en el reconocimiento del trabajo no remunerado y de cuidados que realizan las

mujeres, se establecieron garantías para que se promueva el avance en áreas competitivas del mercado laboral considerando las limitaciones que le imponen la doble jornada de trabajo, permitiéndole conciliar su vida familiar, privada y laboral (Hernández e Ibarra, 2019).

En el mismo sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2012) establece la necesidad de que las organizaciones adopten medidas que contribuyan a equilibrar el trabajo con la familia. En la Tabla 1 se mencionan las acciones de este tipo que la mayoría de las organizaciones del sector público de los 34 países que integran han incorporado para tal fin.

Tabla 1. *Medidas para equilibrar la vida laboral y la personal en la función pública de los países de la OCDE*

Medidas para el balance trabajo - vida	% de países
Permisos para cuidar a un familiar enfermo	100
Horas de entrada y de trabajo flexibles, ahorro de tiempo	100
Solución de empleo de tiempo parcial	100
Medidas especiales para satisfacer las necesidades de las mujeres embarazadas	86
Medidas especiales para satisfacer las necesidades de las mujeres amamantando	86
Trabajo a distancia	76
Horario semanal de trabajo comprimido	71
Subsidio para el trabajo de los menores	70
Ausencia para dar atención a un familiar anciano	62
Instalaciones de guardería proporcionada por el empleador	48

Fuente: Encuesta de género en el empleo público 2012.

En México, los derechos humanos y la no discriminación se contemplan en el artículo Uno del máximo documento legislativo denominado Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En este, específicamente el artículo 4, se indica que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”. Al igual que muchas otras legislaciones en el mundo, a dicho documento se le realizan constantemente reformas en función del avance en materia de derechos humanos a nivel internacional, pero se conserva la esencia mínima indispensable desde su promulgación en 1913.

En razón de lo general que resulta la Constitución mexicana, en 2003 entra en vigor la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual establece “medidas para prevenir la discriminación, y reconoce la importancia de las medidas compensatorias para alcanzar la igualdad”; tres años más tarde, en 2006, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), principal ordenamiento que, para su efectivo cumplimiento, requiere de la armonización de las legislaciones locales; en este tenor los 32 estados que conforman el territorio mexicano han desarrollado sus propios marcos normativos derivados de la LGIMH. Asimismo, para asegurar el ejercicio de la igualdad de género y la vida libre de violencia, también se publican en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (febrero de 2007), el Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (marzo de 2008), y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (noviembre de 2007). Todo este marco normativo responde a los diversos tratados, acuerdos y convenciones internacionales a los que México se ha incorporado, y, por lo tanto, se obliga a respetar y a promover en los ámbitos nacional y local (CEAMEG, 2009).

A partir de la legislación mexicana mencionada en los párrafos anteriores, el Estado mexicano plasma en documentos estratégicos el aterrizaje de objetivos, metas y acciones para la puesta en marcha de todo lo relativo a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como a la equidad de género. Este es el caso del Plan Nacional de Desarrollo, la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), cuyos puntos relacionados con la conciliación del trabajo con la familia, se mencionan a continuación. Cabe precisar que únicamente se hace referencia a los documentos del actual gobierno de México, aunque su antecedente, es de, al menos, tres sexenios presidenciales anteriores.

A. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Este es el documento en el que el Gobierno de México, a través de consultas públicas, explica cuáles son sus objetivos y estrategias prioritarias durante el sexenio (SEGOB, 2019).

A diferencia de los gobiernos anteriores en los que se establecían claramente los ejes y las estrategias en materia de igualdad y equidad de género, en el actual documento solamente se hace referencia en un

apartado, a que se “respetará escrupulosamente la libertad de elección de todos los ciudadanos en todos los aspectos: las posturas políticas e ideológicas, las creencias religiosas, las preferencias sexuales”.

- B. Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Su propósito es desarrollar acciones interrelacionadas para alcanzar los objetivos que deben marcar el rumbo de la igualdad entre mujeres y hombres, conforme a los objetivos operativos y acciones específicas a que se refiere. Está compuesta por cinco apartados: (1) Vida económica nacional, (2) Participación y representación política equilibrada, (3) Igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales, (4) Igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales, y (5) Eliminación de estereotipos en función del sexo. Destaca que, en ninguno de los apartados anteriores, se menciona algo acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral. La ejecución, seguimiento, evaluación y observancia de esta política queda a cargo del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (SEGOB, 2012).
- C. Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) (SEGOB, 2020). Constituye un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 de la llamada Cuarta Transformación. Consta de 6 objetivos prioritarios que responden a las demandas ciudadanas y a un diagnóstico profundo sobre los problemas que enfrentan actualmente las mujeres mexicanas. Específicamente, el primero y segundo objetivo hace referencia a: (1) Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad, reconociendo que “las enormes limitaciones de tiempo que se desprenden de la realización de los trabajos reproductivos es una de las principales razones por la cual las mujeres acceden a ocupaciones más precarias que les generan ingresos insuficientes, irregulares y sin estabilidad ni seguridad laboral o social”; y (2) Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado. Esta política de cuidados está enfocada en siete estrategias: (1) fortalecer el marco institucional de los cuidados; (2) incrementar la participación del Estado, la comunidad y el sector privado en el cuidado de las personas; (3) ampliar el acceso a servicios de cuidado diseñados de acuerdo con las necesidades de las mujeres y de los hombres; (4) promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y necesidades de cuidado; (5) promover la regulación y establecimiento de condiciones de trabajo dignas en el sector cuidados y trabajo del hogar; (6) estimar y difundir el valor social y económico de las labores de cuidado y del hogar; y, (7) impulsar la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover una distribución justa y equitativa trabajo del hogar.

Así, en su estrategia prioritaria 1.2 se plantea la importancia de promover la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas para la plena e igualitaria participación de las mujeres en actividades económicas. De dicha estrategia, sobresalen las siguientes líneas de acción:

- 1.2.1 Implementar campañas de comunicación que incidan en la eliminación de estereotipos sexistas que desvaloran las capacidades productivas y laborales de las mujeres.
- 1.2.3 Promover estrategias de difusión que generen cambios actitudinales para eliminar los estereotipos y roles de género que refuerzan la división sexual del trabajo y que permitan fomentar las capacidades productivas de las mujeres.

Por otra parte, la estrategia prioritaria 2.7 hace referencia a promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y necesidades personales de cuidado, para las personas que tienen empleo remunerado. De ella se desprenden las siguientes acciones:

- 2.7.1 Impulsar adecuaciones en la Ley Federal del Trabajo sobre la extensión y flexibilidad de la jornada laboral y los periodos vacacionales a fin de permitir conciliar la vida laboral, familiar y personal.
- 2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.
- 2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal.

- D. Norma Mexicana para la Igualdad de Hombres y Mujeres (NMX-R-025-SCFI-2015). Según su micrositio web, esta norma es implementada como parte de las actividades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el INMUJERES (CONAPRED, 2015). Dicha norma consiste en “un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación”, que favorezcan o promuevan el desarrollo integral del personal laboral. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en el territorio mexicano. Se basa en los siguientes ejes: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. Los centros de trabajo de cualquier

índole que quieran certificarse bajo esta Norma, tienen que cumplir con 3 requisitos: de participación, críticos y generales de certificación. Entre las 14 herramientas documentales de apoyo para obtener el certificado, según el tipo de requisito, se encuentran la 12 en la que especifica la necesidad de realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, por ejemplo: promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijas/os, implementar jornadas diferidas y flexibilización de horarios, flexibilización del lugar de trabajo (pudiendo ser el hogar), entre otros.

Así pues, después de conocer y revisar tales documentos, surge el interés por saber qué es lo que hace una universidad pública de Yucatán respecto de la implementación de políticas conciliatorias como parte de sus documentos y marcos normativos rectores o, al menos, si ha implementado prácticas que faciliten la armonización entre trabajo y familia, entre otros. Por ello, se propuso como **objetivo**: Conocer a profundidad cuáles son las percepciones de las profesoras de una universidad pública del sureste de México, respecto a las políticas conciliatorias y cómo estas permiten encontrar un equilibrio real entre trabajo y familia.

Con semejante inquietud se propuso llevar a cabo un estudio con la siguiente metodología.

## 5. Metodología

La investigación es de tipo descriptivo. Debido a que se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas, se le consideró híbrida. Este tipo de mezclas en técnicas e instrumentos es muy recurrente en el área de la educación y la sociología. El estudio constó de tres etapas y contó con la participación de 89 profesoras de todas las facultades que conforman una universidad pública yucateca.

La tabla 2 muestra la combinación de las etapas, instrumentos, técnicas y número de participantes, sin embargo, en razón de la complejidad y extensión del estudio, es decisión de las autoras presentar únicamente una parte de los resultados, las concernientes a las entrevistas en profundidad y el grupo de enfoque, con el propósito de profundizar más en su discusión en el apartado correspondiente.

Tabla 2. *Instrumentos y técnicas empleadas en cada etapa de la investigación.*

Etapa de la investigación	Instrumento	Técnica empleada	No participantes
1 <sup>a</sup>	Cuestionario ( $\alpha$ 0.84)	Encuesta	73
2 <sup>a</sup>	Guion de entrevista	Entrevista a profundidad	8
3 <sup>a</sup>	Guion de preguntas detonadoras	Grupo focal	8

\* Fuente: elaboración propia.

## Resultados

Como ya se ha mencionado, en este apartado se presentan los resultados obtenidos tanto en las entrevistas a profundidad como en el grupo de enfoque, que corresponden a la segunda y tercera etapa del proyecto, respectivamente. Como parte de la dinámica de entrevista, se les preguntó a las participantes si conocían alguna política o documento universitario o estatal/nacional que apoyara y facilitara la conciliación entre vida y trabajo, encontrando en sus respuestas que existe pleno desconocimiento de ello, como se indica a continuación:

*Participante 1:* Pues, tengo poca información relacionada con esto, la verdad es que nunca lo he buscado.

*Participante 2:* Escrito no, escrito no, y no sé si las hay, no las conozco.

*Participante 3:* No los conozco.

*Participante 4:* Qué yo tenga conocimiento, no, no conozco nada legal

En relación con las medidas (estrategias y acciones) implementadas por la institución para promover la conciliación familiar y laboral, se observa a través de las respuestas que existe cierto descontento porque estas están más orientadas a privilegios que tienen los académicos por el hecho de ser hombres. Los siguientes comentarios son muestra de lo anterior:

*Participante 2:* (...) de manera, yo creo que un poco implícita, en muchas de las acciones que se toman y de las medidas de las instituciones, por ejemplo, la propia Universidad, toma [sic] si se privilegia el papel del hombre en relación con el de la mujer y las tareas que realiza el hombre en relación con las que estamos haciendo las mujeres.

*Participante 5:* (...) Bueno, ahorita que estamos hablando de legislación (en la universidad), algo que me molesta muchísimo y que sí creo que fue parte de otra época, la cuestión del seguro médico, la cuestión del seguro médico, sí es el hombre puede registrar a toda la familia, si es la mujer no puede registrar al esposo (...), sí agradezco muchísimo que la legislación de la Universidad te permita salir de incapacidad, o sea sí puedes trabajar porque en el seguro tienes que salir un mes y medio antes y un mes y medio después, la Universidad tiene abierto los tiempos para los 90 días que dan de incapacidad, agradezco muchísimo que no te obliguen a salir hasta que tu consideres y que el doctor considere que ya tendrías que salir porque un día con el bebé es un día, y tres meses con el bebé, o menos de tres meses con el bebé es una nada (...) pero sí, las leyes en general laborales de México no son las adecuadas, no es la Universidad, no es... son las leyes laborales en México que no han vislumbrado que mes y medio en el caso del seguro y dejar a tu bebé mes y medio es inhumano, y cuando volteas a ver a otros países, Canadá que da un año y se puede dividir entre el hombre y la mujer, eso es lo que está bien, ¿y nosotros dónde estamos? en el inframundo creo, entonces no es la Universidad, yo creo que es en general cómo concebimos los derechos de la mujer para que pueda ser mujer.

En relación con las estrategias implementadas por cada una de las diferentes administraciones de los centros de trabajo que conforman la universidad para facilitar la conciliación, las académicas reconocen que han contado con el apoyo por parte del personal directivo, como se evidencian en los siguientes párrafos:

*Participante 3:* (...) yo creo que tengo mucha apertura aquí en la facultad, cuando de repente se nos cruzan actividades que no están planeadas, como por ejemplo una junta en la iglesia, por la primera comunión de mi hija, y a fuerza tienen que ir los papás, por ejemplo, a las 18:00 de la tarde, entonces yo pido permiso y sí me dan.

*Participante 4:* Sí, sí he tenido el apoyo, normalmente aquí trabajas ocho horas y distribuyes tu tiempo, o sea puedes venir a las ocho de la mañana y salir a la una, regresar a las cinco y salir a las ocho, que en el caso ese es mi horario real pero la secretaría administrativa te da la oportunidad de que si quieres llevar tus horarios corridos, lo puedes hacer, entonces si tengo que salirme a veces, por ejemplo, esta semana tengo laboratorio de tres a ocho, cinco a ocho, me es más fácil irme a mi casa, termino de almorzar y me siento con él una hora a hacer su tarea y regreso a la facultad.

*Participante 6:* (...) la verdad es que aquí han sido muy considerados con mi horario de dejarme salir a ir a buscar a mis hijos y todo.

*Participante 7:* (...) A mí hasta el día de hoy, lo que he vivido en carne propia y lo que he visto con mis otras compañeras es que hay completo diálogo y posibilidad de hacer estas cuestiones (acomodar su horario o salidas en función de sus necesidades personales).

También hay costos que asumir y pagar por el apoyo brindado por el nivel jerárquico superior, como hacer más tiempo del que por ley corresponden (8 horas diarias):

*Participante 2:* (...) llegar a la facultad a las 7 de la mañana, más o menos, y empezar con las actividades del día (...) hasta las 4 de la tarde.

*Participante 3:* Mi horario de entrada es de 7:15 a 13:00 y luego entro otra vez a las 16:00 y vuelvo a salir a las 19:00.

*Participante 8:* (...) a veces no hago las 8 horas sino un poquito más.

*Participante 4:* Y si tengo mucho trabajo me he quitado de aquí, de la facultad, 9 de la noche, es lo más tarde que me he quitado (entra a las 10 horas).

*Participante 6:* (...) hago las 8 horas completas, a veces un poco más.

Con la misma intención, de ahondar en relación a las políticas, normativas y estrategias internas y externas que se implementan en su institución para conciliar, durante la discusión en el grupo de enfoque se rescata el rol del sindicato del personal académico y de las propias condiciones contractuales de las académicas, tales como se establecen en el contrato colectivo, por ejemplo: la flexibilidad de horario, las vacaciones, los servicios de apoyo, etc. Así lo demuestran las siguientes declaraciones:

*Participante 9:* el contrato colectivo y el sindicato (...) vacaciones, becas, guarderías, el mismo servicio médico, antigüedad ahorita, vacaciones que han coincidido con las de mis hijos, ¿no? Eso vía sindicato, pero claro, ya tiempo completo y por los años transcurridos hasta me sobran días de vacaciones.

*Participante 10:* por la condición laboral que tengo, me ha permitido, el horario por mi categoría y esto, pues me ha permitido trabajar de lunes a viernes, de 7 y media a 3 y media, mi segundo horario y dedicarme a la, ya cuando uno sale, pues a los chicos, a la familia (...).

Respecto al reconocimiento de las políticas nacionales que permiten la conciliación entre vida y trabajo, una participante hizo mención del Proigualdad como documento estratégico:



*Participante 11:* (...) hay un documento ¿no?, el Proigualdad, que supuestamente es bueno en el ejercicio de aterrizar ¿no? esta idea de la política transversal de género, digo, en actos concretos, y me parece que allá hay un apartado del tiempo que tiene que ver con el tema del trabajo, una de las estrategias, una de las líneas de acción es justamente hacer que las instituciones de todo tipo ¿no?, generen estrategias para autorizar estas, pues estos espacios, pero yo no creo que pueda ir a la universidad y decir: ‘mira, esto dice acá y a ver qué hacen’ [risas]... Fuera de esto no sé qué otra...

Las participantes, al escuchar la afirmación anterior (de Isabel), negaron con la cabeza conocer el documento. La moderadora explicó de qué se trataba y una de ellas comentó lo siguiente:

*Participante 12:* bueno, yo creo que la universidad no contribuye a eso, definitivamente, no está pensando en la conciliación de la vida laboral o la vida familiar, definitivamente, de hecho, (...) el modelo laboral de la universidad es bastante como ¿una empresa? Este... que lo más importante es la productividad y trata de separar muy bien entre lo que es dentro de la empresa y lo que es de tu familia, lo que es de tu familia pues es de lo privado y no corresponde a lo público en el trabajo, entonces, (...) la universidad (...) es algo que no contempla, y (...) no están dentro de sus objetivos, ni someramente lo plantean, (...) en ningún momento establecen, en ninguno de sus lineamientos, ni en ninguna de sus líneas esta vinculación de la conciliación entre trabajo y vida laboral.

## 6. Conclusión y discusión

Tal como la literatura revisada y los diversos estudios muestran, es un hecho que, para conciliar, es necesario contar con políticas y normativa internas basadas en las externas existentes que permitan equilibrar la carga entre los roles que se desempeñan a nivel personal, familiar y laboral. Los resultados encontrados confirman lo anterior, porque si bien se reconoció por únicamente una participante, la legislación nacional entorno a las estrategias y acciones para conciliar a través del Proigualdad, otras reconocieron que se puede conciliar gracias a las prestaciones que obtienen a través del sindicato y de su contrato colectivo, aunque estas sean las mínimas que se consideran por ley.

Por otra parte, las académicas rescatan y reconocen el papel de la estructura jerárquica de cada escuela o facultad a la que pertenecen porque les brindan las facilidades de atender las responsabilidades de orden doméstico y de cuidados, aunque estas no se encuentren por escrito, como los permisos para asistir a reuniones escolares y otras relacionadas con el cuidado de su familia. No obstante, esos beneficios también tienen un costo que hay que ‘pagar’, esto es, haciendo más tiempo del que por ley corresponde para cumplir con todas demandas que se tienen como parte de la vida universitaria, a saber: el reconocimiento a personal de alto desempeño del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo superior (PRODEP), por pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), por participar en alguna comisión o en algún órgano institucional, la docencia en sí, entre otras actividades, lo que podría impactar en el tiempo de dedicación a sus otros roles. Tal como afirman Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011): las personas pueden desarrollar sentimientos negativos hacia su centro laboral si estas experimentan que el tiempo dedicado a trabajo influye en su vida personal.

Las participantes consideran que la universidad no promueve como parte de sus políticas internas, estrategias y acciones que les faciliten la armonización de lo familiar con el trabajo, algo que se asume como ‘normal’ en la dinámica institucional, aun cuando esta favorece solo a los hombres desde las mismas prestaciones que otorgan, así como las actividades que se lleven a cabo como parte del trabajo cotidiano. En este sentido, se rescata el aporte de Cerros (2021) al mencionar que “las académicas enfrentan brechas salariales, segregación horizontal –por áreas de conocimiento– y vertical –niveles y jerarquías–, discriminación laboral, dificultad para acceder a puestos de toma de decisiones, desvalorización de su trabajo, así como la falta de políticas de conciliación del trabajo científico y de la vida familiar”. La autora también señala que estas diferencias pueden normalizarse debido a que el mundo académico tiene un sesgo androcéntrico en el que prevalecen y se perpetúan los imaginarios tradicionales en torno al género.

La universidad a la que pertenecen las académicas participantes, como parte de sus políticas institucionales relativas a la responsabilidad social, ha desarrollado un programa institucional de género (Progénero), cuya evaluación como proyecto en el período 2010-2015 fue positiva, lo que le permitió consolidarse como programa posteriormente. El propósito y espíritu de dicho programa es, según su página web, es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto a los derechos humanos, por lo que se considera necesario la institucionalización de la perspectiva de género en todo el quehacer de la universidad, lo que permitirá cerrar brechas de género en todos sus ámbitos. Las investigaciones al interior del Progénero demostraron que existen diversas problemáticas en la universidad entorno al género, entre las cuales destacan: discriminación y sexismo en el clima laboral en todo el personal y brechas de género entre integrantes de la comunidad universitaria. En razón de las problemáticas anteriores, se plantean tres acciones para superarlas:

(1) Evaluar el Progénero, su implementación y realizar, en su caso, los ajustes necesarios para propiciar el logro de su objetivo (estrategia 1.10.7 del Programa Institucional de Desarrollo 2019-2030), (2) elaboración de documentos que coadyuven al proceso de transversalización de la Perspectiva de Género en el quehacer universitario, y (3) plan de formación, capacitación y sensibilización en igualdad de género en la universidad (página web de la universidad).

Finalizamos afirmando, a partir de los resultados encontrados, que el desarrollo de políticas y reglamentos orientados a la promover la conciliación de la vida familiar y laboral en la universidad objeto de estudio es una tarea pendiente, aunque las acciones ya emprendidas y aquellas por realizar dibujen un punto de luz, por ahora lejano, para alcanzar la igualdad formal y sustantiva que permita establecer relaciones más equitativas en función de la justicia social.

## Referencias bibliográficas

- Albert López-Ibor, Rocío; Escot, Lorenzo.; Fernández Cornejo, José Andrés y Palomo Vadillo, María Teresa. (2009). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. En *Panorama Laboral 2009*. España: Universidad Complutense de Madrid. Dirección General de Empleo. Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid. Unión Europea. Recuperado de: [https://eprints.ucm.es/id/eprint/10940/1/ct02\\_2010.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/10940/1/ct02_2010.pdf).
- Armijo Garrido, Lorena. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Estudios de Género del Colegio de México*, Vol. 4, No. 28. Pp. 1-29. DOI: <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Nueva York: ONU.
- Autor. (2019). Políticas para la conciliación laboral y familiar: una mirada desde las profesoras universitarias. En Aguilar Riveroll, Angel Martín, Cisneros-Cohernour, Edith Juliana y López Gamboa, Galo Emanuel (Ed). *Organizaciones educativas: políticas y evaluación*. Pearson Educación de México, SA de CV.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). (2009). *Los principios de igualdad y no discriminación en las constituciones locales*. México: Autor. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/documentos/CEAMEG/4.%20igualdad.pdf>
- Cerros, Elisa. (2021). Ser madre y académica de alto rendimiento. Imaginarios presentes en las universidades respecto a la maternidad y el desempeño académico. *Revista GénEros*, No. 29, Época 2, Año 28, pp. 83-108. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/350043376\\_Ser\\_madre\\_y\\_academica\\_de\\_alto\\_rendimiento\\_Imaginaris\\_presentes\\_en\\_las\\_universidades\\_respecto\\_a\\_la\\_maternidad\\_y\\_el\\_desempeno\\_academico](https://www.researchgate.net/publication/350043376_Ser_madre_y_academica_de_alto_rendimiento_Imaginaris_presentes_en_las_universidades_respecto_a_la_maternidad_y_el_desempeno_academico)
- Dirección General de Planeación y Efectividad Institucional, Universidad Autónoma de Yucatán. *Programa Institucional de Igualdad de Género*. Página web: <https://www.ciplade.uady.mx/genero.php>
- Fardella Cisternas, Carla y Corvalán Navia, Alejandra. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas*, 19, 3, pp. 1-12. DOI: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue3-fulltext-2051>
- Gobierno de México. (2022). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. México. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:~:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F-,La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores>
- Hernández Limonchi, María del Pilar e Ibarra Uribe, Luz Marina. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Vol. 40, No. 86, pp. 159-184. DOI: [10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel](https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel)
- Leiva Gómez, Sandra y Comelin Fornes, Andrea. (2016). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis* [En línea], 42, 2015. Disponible en: <http://journals.openedition.org/polis/11385>
- López Romo, Heriberto. (2016). *Los once tipos de familia en México*. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <https://amai.org/revistaAMAI/47-2016/6.pdf>
- Martínez Franzoni, Juliana. y Monge Guevara, Gilberto. (2007). *Políticas conciliatorias en América Latina. Una región, distintos escenarios. Trabajo y Familia para América Latina y el Caribe*. Publicaciones América Latina Genera. Universidad de Barcelona. Disponible en: <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/bitstream/handle/123456789/607/Políticas%20conciliatorias%20en%20Am%c3%a9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Vidal, Mª Eugenia, Cegarra Navarro, Juan Gabriel y Cegarra Leiva, David. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, (29), 100-115. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43317992006>
- Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2012). *Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: Diario Oficial de la Federación (DOF). Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5282647&fecha=18/12/2012#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5282647&fecha=18/12/2012#gsc.tab=0)

Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2020). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*. México: Diario Oficial de la Federación (DOF). Disponible en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0)

Secretaría de Gobierno (SEGOB). (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. México: Diario Oficial de la Federación (DOF). Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0)

Universidad Autónoma de Yucatán. *Programa Institucional de Igualdad de Género*. Disponible en: <https://rsu.uady.mx/#/trascendencia/Genero>