

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

Segundo Valdivia Santa Cruz**

Pontificia Universidad Católica del Perú PUCP, Lima, Perú

* El contenido de este artículo forma parte de la tesis ¿Mamá ya estás viniendo? Varones y mujeres proveedores de recursos y cuidados. La relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados, nivel de instrucción superior y son de clase media de Lima metropolitana, presentada para optar el grado de magíster en Sociología por la PUCP. Dicho trabajo fue sustentado en el mes de julio de 2013. Los temas aquí tratados se presentan con mayor amplitud en el texto de la tesis.

** Segundo Valdivia Santa Cruz en la actualidad es un profesional independiente. Trabajó 32 años en una empresa privada del rubro de bebidas y alimentos, de la cual fue ejecutivo diecinueve años en el campo financiero. Es magíster en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú y bachiller en Administración de Empresas por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Correo-e: segundo.valdivia@pucp.pe

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

RESUMEN

Hemos investigado cómo los cambios por los que han pasado en los últimos tiempos el trabajo, la familia y la relación trabajo-familia han afectado a su vez a la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico de cuidados, sobre todo en familias donde tanto el varón como la mujer tienen trabajos remunerados. Nuestros principales hallazgos y reflexiones están relacionados con: (i) los roles del varón y la mujer: en la proveeduría de recursos, la maternidad y paternidad; (ii) la organización del tiempo en las familias y las condiciones de flexibilidad en los trabajos; (iii) las tensiones en la relación trabajo-familia; (iv) las prácticas en las tareas domésticas y de cuidados, y (v) las confrontaciones de poder en la interacción cotidiana para la realización de la división del trabajo.

Palabras clave: roles, tensiones, prácticas, interacción cotidiana.

Are you coming home mom? Men and woman as household providers and caretakers

ABSTRACT

This paper analyses how labor, family and labor-family relationships have changed recently in Peru and analyses also their effects on the household division of work in families where both parents perceive salaries. Our findings focus on: a) the roles of both parents (male and female) as household providers and their views on parenting, b) the scheduling of family activities and labor flexibility, c) the tensions in labor-family relationships d) the social practices related to domestic activities and child care and e) the struggles for power in daily interactions related to the division of labor.

Keywords: gender roles, household division of work, daily interaction.

1. INTRODUCCIÓN

La relación entre la familia y el trabajo ha sido muy cambiante a lo largo de la historia. Un ejemplo de ello es el aumento en la incursión de la mujer en el mercado de trabajo, la cual se ha visto favorecida por las siguientes dinámicas: (i) el control de la natalidad en las familias; (ii) los avances tecnológicos en los artefactos eléctricos del hogar; (iii) las presiones económicas, que hacían que fueran necesarios dos sueldos; (iv) el desarrollo del mercado de servicios domésticos; (v) el impulso hacia la igualdad de género que defiende el movimiento feminista, (vi) el deseo de realización personal de las mujeres, etc. (Giddens, 2006, pp. 700-701).

La división del trabajo entre varones y mujeres en las familias es, así, un elemento clave en la articulación de la relación trabajo familia, que se usa tanto en las estructuras familiares como en las estructuras productivas e implica una división sexual del trabajo entre varones y mujeres (Barrère-Maurisson, 1999, pp. 34-35). Irma Arriagada tiene una opinión similar: «Uno de los conceptos clave en el análisis de las interrelaciones entre trabajo y familia ha sido la noción de la división sexual del trabajo» (Arriagada, 2007, p. 134). Gilles Lipovetsky (2009), por su lado, nos habla de lo que él denomina la ‘tercera mujer’: «Hoy en día, las mujeres tienen el poder de gobernarse a sí mismas, es decir, de dirigir sus vidas sin vías sociales predefinidas» (Lipovetsky, 2009, p. 48). Las mujeres, sin estar únicamente influenciadas por el orden social y natural, decidirán temas cruciales como qué profesión estudiar, si se casarán o no, si tendrán o no hijos y cómo conciliarán su vida profesional con la vida maternal (Lipovetsky, 2009, p. 48).

En ese contexto de cambios, este estudio tiene como propósito responder la siguiente pregunta en una muestra de parejas de Lima Metropolitana: ¿cómo es en la actualidad la relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en las familias donde ambos tienen trabajos remunerados?

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

2. ESTUDIOS REALIZADOS EN EL PERÚ

Sobre los modelos de mujer

Norma Fuller (1998) nos habla de varios modelos de mujer que ella observa emerger: (i) el modelo tradicional, ligado al comportamiento que ella denomina ‘mariano’,

relacionado con las tareas domésticas, la problemática femenina, el buen ejemplo, la ayuda al prójimo, maternidad, familia, afectos y seducción; (ii) el modelo rebelde, que es el que se enfrenta al 'mariano' en sus puntos clave como la maternidad y el matrimonio, considerándolos como negativos; (iii) el modelo de mujer objeto, cuyo valor está principalmente en la belleza como profesión, y (iv) el modelo de la mujer moderna como portadora de su proyecto de vida propia y su propia carrera (Fuller, 1998, pp. 96-97).

En su estudio relacionado con el sector de clase alta, Kogan (2009) considera que la femineidad tiene que ver con: «los roles de esposa, madre y ama de casa, y estimula paradójicamente su orientación hacia el cuidado de su apariencia física pero al ocultamiento de su sexualidad» (Kogan, 2009, p. 123). Es decir, no solo los roles maternos y de ama de casa son importantes (similar al modelo 'mariano' de Norma Fuller), también es importante la apariencia física: estar regias.

Sobre los ejes de la identidad femenina

Norma Fuller (1998) nos menciona lo siguiente: «Los ejes centrales de la narrativa de la identidad de género en las mujeres de clase media son: la maternidad, las relaciones de pareja y de trabajo» (Fuller, 1998, p. 204), la maternidad es la más importante, la relación de pareja la más difícil de articular, y el trabajo el gran elemento de cambio (Fuller, 1998, p. 204-209).

En cuanto a la maternidad, Liuba Kogan indica lo siguiente: «La mujer estaría centrada en el mundo del hogar y en sus hijos...» (Kogan, 2009, p. 77). Es decir, en este sector de clase alta se ratifica lo mencionado por Norma Fuller, en cuanto a la importancia de la maternidad como eje central de la identidad femenina.

Por otro lado, y también con referencia a la maternidad, María del Rosario Castro (2005, p. 211), en las conclusiones de su tesis, señala que la experiencia de la maternidad es muy importante en la vida de sus entrevistadas profesionales jóvenes, a pesar de los conflictos que les ocasiona con respecto a la vida laboral.

Sobre los ejes de la identidad masculina

Sobre este aspecto, Norma Fuller (2001, p. 27-32) identifica tres cuerpos o ejes de representaciones: la natural, la doméstica y la pública. En el caso del eje natural, el aspecto clave es la virilidad asociada a los órganos sexuales y a la fuerza. En el caso del eje doméstico, los factores claves son los que refuerzan la característica de hombría y la responsabilidad frente a la familia, tales como: proveedor, padre, esposo. En el caso del eje público, los factores claves son los que refuerzan la hombría y la participación exitosa en el trabajo y la política.

En lo que respecta a la masculinidad, Kogan expresa que esta se construye: «a través del rechazo a ‘lo femenino’: el temor a la homosexualidad combatida a partir de la represión y de la sensibilidad y la promoción de una real o fabulada infidelidad compulsiva, la exacerbación del logro profesional y el mandato de ser un buen proveedor económico para la familia» (Kogan, 2009, pp. 123-124). Aquí, a nuestro parecer, se encuentran reflejadas las características de los ejes natural, doméstico y público que señalaba Fuller (2001).

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nuestra investigación es de tipo cualitativo y la técnica para la recolección de datos fue la de ‘entrevista semiestructurada’. De acuerdo con ello, algunos autores mencionan que: «en los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad» (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 394).

En ese sentido, nosotros hemos definido nuestra muestra mediante una ‘selección de casos’, y determinamos que nuestra muestra de investigación fuera relativamente homogénea y que tuviera las siguientes características: parejas de familias nucleares, con educación superior, de clase media de Lima Metropolitana y de diferentes edades. Las razones fueron las siguientes:

- Familias nucleares: buscamos que fueran familias compuestas de padre, madre e hijos o hijas, porque uno de los objetivos de nuestro estudio es descubrir cómo se afecta la interrelación entre el varón y la mujer en las familias, por lo tanto, ambos deben estar presentes. Asimismo, que ambos hayan tenido o tengan trabajos remunerados, ya sea dependiente o independiente.
- Educación superior: consideramos que el que cuenten ambos con un nivel de educación superior les brinda un capital cultural valioso que les será útil para desarrollar una mayor comprensión, empatía, respeto, racionalidad y equidad en los momentos en que tengan que tomar decisiones sobre la división sexual del trabajo. Cabe señalar que dentro de la educación superior estamos considerando la educación superior universitaria y no universitaria.
- De clase media: consideramos que las parejas de familias que pertenecen a este estrato social. al haber satisfecho sus necesidades básicas, deberían poder pensar en temas de desarrollo personal y de más largo plazo. Además, estimamos que esta situación, en adición al nivel de educación superior antes mencionado, debería brindar mejores condiciones para que la división sexual del trabajo se

realice con equidad. Anthony Giddens menciona lo siguiente: «Las parejas de clase social más alta suelen tener una división del trabajo más igualitaria...» (Giddens, 2006, p. 707).

- Que tengan diferentes edades: estimamos conveniente apreciar nuestros casos desde distintos ángulos en lo que se refiere a edades, para así averiguar si hay algún aspecto intergeneracional en sus comportamientos.

Al iniciar el proceso de selección, intuíamos que, debido a la delicadeza del tema de investigación que habíamos escogido y la clase social que habíamos definido, el proceso para conseguir las familias a entrevistar sería arduo y complejo: en realidad, así lo fue. El método que usamos para la selección de los casos fue el de 'bola de nieve', partiendo de algunas parejas de nuestros círculos de amigos, de los amigos de nuestros amigos, y de amigos de los amigos de nuestros amigos.

Nuestra muestra seleccionada fue de catorce parejas. Los hemos separado en tres grupos: el primero de parejas entre 29 a 39 años, a quienes hemos denominado base 3; el segundo de parejas entre 40 y 49 años, denominados base 4, y los de 50 o más años, denominados base 5.

De las 28 personas, 24 tienen educación superior universitaria y 4 educación superior no universitaria. A los entrevistados con estudios universitarios los etiquetaremos como 'profesional', y a los que tienen estudios superiores no universitarios, 'superior no universitaria'.

Manteniendo el compromiso de confidencialidad con nuestros entrevistados, presentamos a continuación un cuadro que muestra su perfil:

4. HALLAZGOS, DISCUSIÓN Y REFLEXIONES

4.1. Sobre el valor del trabajo en sus vidas

4.1.1. Proveedores de recursos en busca del desarrollo en el ámbito público

Usualmente el rol de proveedor de recursos y el deseo de buscar el desarrollo personal dentro del ámbito público estaban asociados a los varones como una característica de su masculinidad. Sin embargo, en nuestra muestra podemos apreciar que muchas mujeres hoy en día también asumen también esos roles cuando hablan del valor del trabajo en sus vidas.

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

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

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

La satisfacción personal de las mujeres, su desarrollo y sus logros ya no están solo en el ámbito privado de la familia: ahora, a través del trabajo, también está ligada al ámbito público.

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

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

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

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

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

Ah, de hecho que satisface mi parte, porque también me gusta ser independiente, eso sí, siempre me ha gustado ser independiente [...] la finalidad de algo como

persona [...] sentirse útil... (Andrea, base 3, superior no universitaria, clase media).

Las mujeres, además, ya tienen incorporado al trabajo remunerado dentro de su necesidad cotidiana de estar ocupadas, lo consideran una actividad necesaria para lograr el equilibrio en su vida personal.

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

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

Por otro lado, los hombres siguen manteniendo la percepción de ellos mismos como proveedores de recursos y de tener la responsabilidad de buscar su desarrollo personal profesional dentro del ámbito público. Sin embargo, según nuestra apreciación en sus declaraciones, se percibe en algunos casos cierto tono como de sentirse obligados en dichos roles, y en algunos casos, como un rol protagónico a pesar de que ahora lo comparten con las mujeres:

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

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

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

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

Realmente creo que, esteee, primero, que es el sostén familiar en esta situación en esta época en que todo cuesta, el trabajo es muy importante, ¿no? No podría pensar sin él, sería un problema, no la solución. Me brinda el soporte económico, también emocional, creo, porque te refuerza la autoestima el tener trabajo, pro-

fesional, ¿no?, incluso amicalmente porque en el trabajo interrelacionas y te da social. (Juan Ramón, base 4, profesional, clase media).

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

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

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

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

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

Los hallazgos antes mencionados nos sugieren las siguientes reflexiones con relación al tema de roles de género, femineidades y masculinidades:

- Hemos podido apreciar que dos de los factores considerados claves por Norma Fuller (2001) para reforzar la hombría en los varones, tales como el de ser proveedores de recursos en el eje doméstico y de tener éxito en el trabajo remunerado en el eje público, hoy también son compartidos por las mujeres.
- Por otro lado, en lo que respecta a los modelos de mujeres definidos por Norma Fuller (1998), nosotros pensaríamos que en nuestra muestra ha prevalecido un modelo mixto. Un modelo que está compuesto por el modelo que ella denomina 'mujer moderna', que considera a la mujer como portadora de su proyecto de vida y desarrollo de su carrera laboral, y por el modelo que ella denomina 'mariano' en el cual se identifica a la mujer con la presencia protagónica de la maternidad y el matrimonio. Por lo tanto, estaríamos hablando de una 'mujer moderna', pero con una muy fuerte presencia del rol materno.
- En el trabajo de Liuba Kogan (2009), ella encuentra que las mujeres tienen más marcado el rol de madres y esposas y no tanto el de intereses propios, y en el caso de los hombres lo que les otorga la autoridad como jefes de familia es su rol de proveedores de recursos. En nuestra investigación, como se ha podido

apreciar, las mujeres sí tienen intereses propios, a pesar de que siguen manteniendo vigentes los roles de madres y esposas. Por su parte los hombres, si bien mantienen la importancia de su rol de proveedor de recursos, al compartirlo con las mujeres pensamos que les debe resultar difícil percibirlo como un factor determinante para tener la jefatura en la familia.

- Con relación al trabajo de María del Rosario Castro (2005, p. 118), ella señala que para sus entrevistadas el trabajo es un medio de manutención económica, es la actividad a la que le dedican mayor tiempo y que además la perciben como un medio para la consolidación de sus carreras profesionales. En otras palabras, dentro de lo expresado por Castro nosotros identificamos que se ratifican nuestros hallazgos.

En conclusión, es la mujer la que en nuestra opinión tiene el lugar protagónico dentro de estos roles de proveedores de recursos y de desarrollo dentro del ámbito público. La identificamos con la 'tercera mujer' de la que nos habla Lipovetsky (2009, p. 48) y que tiene el poder de gobernarse a sí misma y que quiere dirigir su vida sin vías sociales predefinidas, buscando lo mejor en los dos ámbitos: público y privado. Consideramos que María del Rosario Castro coincide con nosotros en su investigación cuando manifiesta: «La principal conclusión a la que llegamos es que la capacidad de tomar las riendas de su existencia, así como el esbozar y decidir el proyecto propio, representa el horizonte hacia el cual busca dirigirse el grupo de mujeres profesionales estudiado» (Castro, 2005, p. 207).

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

4.2.1. Sobre la maternidad y la paternidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ah, lo más valioso es en la mañana, cuando despierto a mi hijo, entonces estamos un ratito, conversamos con él, el beso a sus padres y ya está en la puerta de salida y dice chau papá, chau mamá. (Hugo, base 4, profesional, clase media).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En nuestra opinión, esto querría decir que la maternidad es muy fuerte en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres la paternidad se traslapa con su visión clásica de jefe de familia y responsable de todos sus miembros. Norma Fuller menciona lo siguiente sobre la maternidad: «Si bien la maternidad sigue siendo el rol más importante para la mujer de clase media, esta ha variado considerablemente. Ya no ocupa todas sus energías» (Fuller, 1998, p. 48). Si bien es cierto que la maternidad ya no ocupa todas sus energías, lo que nosotros hemos observado es que, cuando aparece la en la vida de las mujeres, llega a prevalecer en cuanto a preocupación y dedicación.

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

La mujer no deja nunca de ser madre, así trabaje

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

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

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

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

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

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

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

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

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

María del Rosario Castro (2005, p. 211), en las conclusiones de su tesis, señala que la experiencia de la maternidad es muy importante en la vida de sus entrevistadas profesionales jóvenes, a pesar de los conflictos que les ocasiona con respecto a la vida laboral. Ella sostiene que estos conflictos no se resuelven siempre a favor de la maternidad y que, en los casos en que coyunturalmente se reducen las actividades laborales debido a la maternidad, no existe una renuncia al proyecto profesional. A nuestro criterio, lo que ella expresa no contradice lo que hemos afirmado nosotros. Quizás sí sería conveniente reflexionar que cuando ella menciona que los conflictos no se resuelven siempre a favor de la maternidad, en nuestra perspectiva no significa

que esa doble preocupación de la que nosotros hablamos no esté presente. Es precisamente esa doble preocupación la que consideramos ocasiona esos conflictos personales a los que ella alude.

Las llamadas del trabajo a la casa y las mujeres

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

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

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

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

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

Llamo dos veces al día a la casa, a mi esposo también lo llamo varias veces al día para conversar cómo está el día... (Carmela, base 3, profesional, clase media).

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

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

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

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

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

- Podría ser, también, porque esas madres tienen cierta flexibilidad en su trabajo, ya sea por políticas de flexibilidad de la empresa o porque tienen un trabajo independiente:

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

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

A nuestro criterio, por todo lo aquí mencionado, nuestra muestra reflejaría que la maternidad ejerce un peso de mayor afectividad hacia los hijos e hijas que la paternidad. Este mayor peso de la maternidad implicaría un doble trabajo ocasionado por la mayor preocupación. Se trata de un doble trabajo complejo, porque trae una carga afectiva, de preocupaciones por los hijos e hijas que no paran, no terminan, que quizás solo tiene pausas cuando las madres duermen.

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

4.2.2. La flexibilidad en general es positiva, pero también lo es saber organizarse

Es importante y muy valorado tener flexibilidad en los trabajos, pero es indispensable también que las personas sepan organizarse. Por ejemplo, hay personas que aun teniendo un horario fijo se organizan de tal manera que pueden establecerlo como un punto fijo a partir del cual distribuyen su tiempo en el resto del día:

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, tenemos a las personas independientes o con negocio propio que aprovechan su flexibilidad para interactuar con su familia, desde llevarlos al colegio o a sus prácticas deportivas, asistir a las reuniones en el colegio o hasta simplemente compartir tiempo con ellos:

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

Bueno, tengo una sola hija pero mi hija me da el tema de valorar qué cosa tiene mayor peso [...], por suerte doy gracias a eso, tengo un trabajo casi propio, no es mío, es de la familia y tengo ahí cierta flexibilidad. (Diego, base 3, profesional, clase media).

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

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

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

En conclusión, por las declaraciones de nuestros entrevistados y entrevistadas hemos podido apreciar, por un lado, algunos casos de flexibilidad de horario y de espacio, y por otro lado, muy buenas muestras de organización y gestión del tiempo. Sin embargo, pensamos que todavía hay mucho por hacer en ese campo: por el Estado, con el establecimiento de una mayor cantidad de políticas sociales que apoyen a las familias; por las empresas, con políticas empresariales que apoyen a sus trabajadores (Arriagada, 2007) y por las mismas familias, con una búsqueda de una adecuada capacitación en la organización del tiempo.

4.2.3. Lo complejo en la relación trabajo-familia

Las situaciones se vuelven complejas cuando el trabajo perjudica o complica el tiempo que se quisiera dedicar a la familia y ello produce estrés, presiones y tensiones en los trabajadores y sus familias. Estas situaciones afectan a ambos, al hombre y a la mujer por igual. Sin embargo en el caso de los viajes de trabajo esto parecería afectarles, en términos relativos, más a las mujeres que a los hombres. Por tal razón, desarrollaremos en este punto la problemática de los viajes de trabajo de las mujeres.

Varias de las mujeres de nuestra muestra, cuando debieron hacer un viaje, tuvieron que dejar organizado todo lo referente al cuidado de sus hijos o hijas recurriendo a la ayuda de familiares u otros. Obviamente, dicha actividad no solo les implicó un trabajo adicional de coordinación, sino también una preocupación adicional durante su viaje:

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

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

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

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

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

Zoila comenta que para ella la situación en los viajes hubiera sido compleja si su esposo no la apoyara. Para ella es importante cómo su familia comprende la problemática de su trabajo.

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

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

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

Isabel es un caso interesante en el cual, debido a la naturaleza de su trabajo, tiene la necesidad de viajar frecuentemente. En su caso, ella piensa que las políticas de flexibilidad de su compañía le han permitido manejar esa problemática de viajes.

Ella, además, menciona que su esposo respeta su trabajo, porque comprende que es beneficioso para la familia.

Claro que sí, por mi trabajo, sí, yo soy la que viajo muchísimo. De hecho a raíz del nacimiento, les dije, pare, que paren los viajes hasta que esté grandecito. Pero los años anteriores, el año anterior por ejemplo, al mes viajaba creo que estaba en Lima días del mes. Viajé muchísimo entonces. [...] ¿Cómo lo manejábamos?, mi esposo siempre respetó mi trabajo, desde que ingresé, entonces y conforme yo adquiría más responsabilidades por el ascenso, los ascensos y todo, me demandaban también muchos viajes porque es una compañía global. Entonces, estar siempre rotando en países y todo, y como mi esposo sabe lo que me gusta mi trabajo, sabe que de alguna manera es un beneficio para la familia, porque forma parte, contribuye de manera importante con el ingreso familiar y todo eso. Aparte también, porque yo ee, he negociado con la empresa a que me separe máximo de Lima máximo por dos semanas, si me iba más de dos semanas como sea estaba acá el fin de semana, ¿no?, [...], y había también porque hay una política en la compañía en que pasado un tiempo eres acreedor del flyback, para regalar o para tu esposo tu mamá quien fuere te vaya a visitar. Entonces, también hacía uso de esas políticas, ha habido viajes que yo preferí que mi esposo vaya para que conozca ese país... (Isabel, base 3, profesional, clase media).

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

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

En conclusión, podemos apreciar que hay cierta tensión cuando la mujer tiene que dejar todo coordinado con terceros, debido a que el varón no puede asumir esa responsabilidad con eficiencia. Lo cierto, también, es que cuando las mujeres perciben que sí existe un apoyo o respeto en la forma que fuere, suelen valorarlo mucho. Aunque puede haber casos como el de Rebeca, que conscientemente toma la decisión de librarse de los viajes como una forma de evitar posibles tensiones en su vida familiar, a pesar de las consecuencias negativas que esto pueda tener en su desarrollo profesional.

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

4.3.1. Las tareas domésticas y el servicio de terceros

Como podemos apreciar en las tablas 1, 2 y 3, las actividades domésticas en las cuales se usa en mayor grado el servicio de terceros son las culinarias, cuidado de ropa y de aseo de vivienda.

Tabla 1. Distribución del ejercicio de las actividades culinarias según sexo y edad

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

Tabla 2. Distribución del ejercicio del cuidado de ropa según sexo y edad

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

Tabla 3. Distribución del ejercicio del aseo de vivienda según sexo y edad

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

Si bien en las respuestas sobre estas tres actividades se aprecia una participación protagónica del servicio de terceros, percibimos también que estas actividades son monitoreadas o supervisadas por las mujeres. Sobre la actividad de ‘reparaciones y mantenimiento de la vivienda’ en la tabla 4, podemos observar que, según las res-

puestas de nuestros entrevistados, el uso de servicios de terceros es un poco menor que en las tres actividades mencionadas con anterioridad. Pensamos que esta situación se debe a que las tres primeras tienen un requerimiento más frecuente que esta cuarta actividad.

Tabla 4. Distribución del ejercicio de la reparación de viviendas según sexo y edad

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

Algo que además se debe resaltar es que las personas que se mencionan como encargadas de esta actividad son en algunas familias las mujeres solas más terceros, y en otras, los varones más terceros. No se aprecia una hegemonía muy clara de género.

Sobre los servicios domésticos

Los servicios domésticos de terceros, si bien son de una gran ayuda para las familias que pueden contratar esta clase de servicios, tienen algunas consecuencias de las cuales hay que estar conscientes. Por un lado, implican introducir personas ajenas a la familia a trabajar dentro de ella, lo cual los hace partícipes de la vida familiar con la problemática de interacciones humanas que esto puede significar. Por otro lado, la contratación de este servicio, si bien es verdad que está generando empleo, lo cual es bueno, puede estar ocasionando otros problemas sociales (como, por ejemplo, el trabajo infantil), o también, que las personas que brindan el servicio, si son madres, pueden estar descuidando los servicios de cuidado de sus propias familias: «Que dos mujeres trabajen por un salario es algo bueno, pero que dos madres renuncien a todo por el trabajo es algo bueno que ha ido demasiado lejos» (Hochschild, 2008, p. 274).

Todo lo antes expuesto nos ratifica la necesidad de una mayor atención en la legislación de políticas públicas y empresariales que apoyen a las familias en la relación entre el trabajo y la familia.

4.3.2. Las tareas de cuidado

Con respecto a la actividad de ‘cuidado de hijos’, como se puede apreciar en la tabla 5, en dichas respuestas pudimos apreciar un liderazgo para la participación de las mujeres; en segundo lugar, muy cerca, a la participación de ambos, mujer y varón; en tercer lugar, la esposa más terceros; y en cuarto lugar, los dos más terceros. Al parecer comienza a evidenciarse cierto involucramiento del varón en estas actividades.

Tabla 5. Cuidado de los hijos según sexo y edad

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

En la actividad ‘cuidado de miembros del hogar enfermos’, como se aprecia en la tabla 6, la mayor parte de las respuestas están entre ‘los dos’ y ‘la esposa’. En este caso la actividad tiende a estar compartida, aunque con presencia importante de la mujer:

Tabla 6. Cuidado de miembros del hogar enfermos según sexo y edad

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

Como hemos podido apreciar en las tablas 5 y 6, en el caso de nuestra muestra, el uso del servicio de terceros para las labores de cuidados no tiene un rol protagónico como el que se aprecia en las labores domésticas clásicas. Pensamos que la razón de esta situación podría tener que ver con lo que Arlie Rusell Hochschild (2008, pp. 57-62) denomina «la frontera de la mercancía», que se define como el límite entre los servicios que se pueden contratar y los que no se deberían contratar desde el

punto de vista cultural. Consideramos que esta es una de las razones por las cuales las madres y los padres encuestados retienen para ellas y ellos la preocupación y supervisión principal del cuidado de sus hijos e hijas, y no la trasladan totalmente a terceros.

4.3.3. ¿Cómo se hace la división de tareas? Con el día a día, con los años, conociéndonos

Las respuestas que obtuvimos sobre este tema fueron diversas. No obstante, pensamos que el subtítulo que acabamos de poner como encabezado puede englobar todos los comentarios. Detrás de las palabras: «con el día a día, con los años, conociéndonos», nos viene a la mente un proceso continuo en el que fluye la interacción cotidiana, y como que nuestros entrevistados y entrevistadas nos quisieron decir que no tenían claro el haber efectuado un proceso consciente de negociación de la división del trabajo doméstico o de cuidados. Sin embargo, en nuestro concepto, dentro de esa interacción cotidiana se están realizando confrontaciones de poder implícitas y explícitas entre las parejas en muchos factores, tales como los valores, creencias, intereses y las prácticas culturales de cada uno de ellos. Consideramos que es la mezcla de estos factores que se dan en la interacción cotidiana lo que le da una racionalidad a la negociación implícita que origina la división sexual del trabajo que ellos han efectuado.

Según nuestro criterio, será sobre la base de esa clase de factores que se dará la racionalidad de la división sexual del trabajo. Por ejemplo:

- a) Ciertas tareas clásicas (como las ‘culinarias’, ‘cuidado de ropa’ y ‘aseo de la vivienda’), debido a que las prácticas culturales son muy fuertes, el monitoreo o supervisión de ellas es efectuado mayormente por las mujeres.
- b) En otras actividades (como la ‘gerencia, organización y compras del hogar’), a nuestro entender, predomina un tema de creencias; en este caso la creencia de la eficiencia, por lo cual la actividad la realiza el que tenga mayor habilidad o el que mejor la hace.
- c) Hay algunos casos en los que hemos apreciado cambios en las prácticas domésticas y de cuidado que se originaron por cambios en el entorno familiar (por viajes, enfermedades, nacimientos, etc.), en los que ha habido la aceptación o adaptación de alguno de los miembros de la pareja, a nuestro entender, por el predominio de sus valores de equidad o solidaridad.
- d) Puede haber casos (como el de la actividad del ‘cuidado de bebés, niños, niñas, adolescentes’) en el que, en nuestra opinión, las mujeres mantienen el liderazgo intencionalmente para satisfacer sus intereses, los cuales están relacionados con su fuerte rol de maternidad. Como ya lo afirmamos, concordamos con la opinión de Touraine (2007, p. 139), en cuanto a que el poder de la relación con sus hijos es algo a lo que la mujer no renunciaría a pesar del involucramiento del varón en dicha actividad.

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

5. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones con respecto a nuestra muestra de investigación son las siguientes:

- El rol de proveedores de recursos y la búsqueda del desarrollo en el ámbito público es de ambos, varones y mujeres, a pesar de las mayores presiones culturales y sociales que pesan sobre las mujeres.
- La maternidad tiene un rol más protagónico que la paternidad en el cuidado de los hijos e hijas. Si bien se aprecia cierto involucramiento de los varones en esta actividad, el liderazgo de la maternidad es claro, lo cual implica un doble trabajo complejo de mayor preocupación para las mujeres que tienen trabajos remunerados. La mayor participación de los varones en el trabajo familiar está más relacionada con temas tales como las reparaciones, las compras y la gerencia del hogar.
- El uso de servicios de terceros en las prácticas para la realización del trabajo doméstico y de cuidados es mayor en las labores domésticas clásicas, tales como las culinarias, el cuidado de la ropa y el aseo de la vivienda. En el tema de los cuidados de hijos e hijas, la participación es complementaria ya que, como mencionamos anteriormente, el rol protagónico en los temas importantes está a cargo de las madres. Sin embargo, en los servicios de terceros, no hay que perder de vista la problemática del trabajo infantil y del posible descuido de sus propias familias por las personas que brindan dichos servicios.

Hemos apreciado, entonces, en las mujeres, un crecimiento importante en su desarrollo en el ámbito público. Por otro lado, en el ámbito privado, han mantenido el liderazgo en la actividad que consideran de mayor valor: la afectividad recíproca con los hijos e hijas. En los varones, si bien mantienen un liderazgo en el ámbito público, este ya no está en crecimiento; al contrario, su participación decrece debido al crecimiento de la participación de la mujer. En cuanto a su incursión en el ámbito privado y trabajo familiar, su participación es mayor en labores operativas, ya que en las relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas, como ya hemos mencionado, el liderazgo sigue siendo de las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriagada, I. (2007). Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina. En I. Arriagada (coord.), *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros* (pp. 125-152). Santiago de Chile: Naciones Unidas / Cepal.
- Barrère-Maurisson, M. A. (1999). *La división familiar del trabajo: la vida doble*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Castro, M. R. (2005). *Mujeres profesionales jóvenes: redefinición de roles tradicionales femeninos*. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fuller, N. (1998). *Dilemas de la femineidad: mujeres de clase media en el Perú*. 3ra. edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fuller, N. (2001). *Masculinidades: cambios y permanencias*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Giddens, A. (2006). *Sociología*. 5ta. edición. Madrid: Alianza Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. edición. México: McGraw-Hill.
- Hochschild, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima*. Buenos Aires: Katz.
- Kogan, L. (2009). *Regias y conservadores: mujeres y hombres de clase alta en la Lima de los noventa*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Lipovetsky, G. (2009). Del segundo sexo a la tercera mujer. En S. Goldenberg (comp.), *Amor y poder en el umbral del milenio: mujeres y hombres en el siglo XXI* (pp. 45-55). Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Touraine, A. (2007). *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Recibido: 23 de noviembre, 2013

Aceptado: 18 de julio, 2014