

IMPLICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA DINÁMICA FAMILIAR Y EL BIENESTAR DE JEFAS DE FAMILIA EN TABASCO, MÉXICO

IMPLICATIONS OF WORKING CONDITIONS ON FAMILY DYNAMICS AND THE WELL-BEING OF FEMALE HEADS OF HOUSEHOLD IN TABASCO, MEXICO

Gerson Negrín Nieto
Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

Eric Armín De la Cruz Herrera
Investigador independiente, México

Recepción: 27 de febrero de 2026

Aceptación: 26 de junio de 2026

Resumen

Cuidar implica tiempo, habilidades y disponibilidad en el escenario ideal. Sin embargo, las dinámicas contemporáneas son múltiples donde el cuidado se ejerce como obligación que va aparejada por los mandatos de género y se atribuye a las mujeres esta responsabilidad. Pero, qué sucede en las experiencias de mujeres que ejercen maternidad autónoma y, además, cumplen el rol de proveedoras y cuidadoras de terceras personas. La investigación tuvo como objetivo analizar cómo la asignación de horarios rotativos repercute en el bienestar integral y prolonga desigualdades a partir del género. Se entrevistó a cinco mujeres que laboran en una empresa comercializadora en Villahermosa,

Tabasco donde uno de los hallazgos fue que sus jornadas laborales sobrepasan lo permitido en la ley y deben realizarlas en horarios rotativos. Bajo ese panorama, hay ausencia de autocuidado que se traducen en afectaciones en su salud integral, así como en una percepción de “malas madres” por no cumplir las expectativas sociales ante la obligación de obtener los recursos suficientes para la manutención de su familia.

PALABRAS CLAVE: *DINÁMICA FAMILIAR, ESTUDIOS DE GÉNERO, MATERNIDAD, TRABAJO*

Abstract

Caregiving ideally requires time, skills, and availability. However, contemporary dynamics are multifaceted, where caregiving is often seen as an obligation tied to gender roles, with this responsibility falling squarely on women. But what happens in the experiences of women who are independent mothers and also fulfill the roles of provider and caregiver for others? This research aimed to analyze how rotating work schedules impact overall well-being and perpetuate gender inequalities. Five women working at a retail company in Villahermosa, Tabasco, were interviewed. One of the findings was that their workdays exceed legal limits and are required to be performed on rotating shifts. Under these circumstances, a lack of self-care translates into negative impacts on their overall health, as well as a perception of them as “bad mothers” for not meeting societal expectations of providing sufficient resources to support their families.

KEY WORDS: *FAMILY DYNAMICS, GENDER STUDIES, MATERNITY, WORK*

Introducción

En México, en febrero de 2026, el Senado de la República votó por una reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “a fin de reducir de manera paulatina la jornada laboral a 40 horas semanales” (Coordinación de Comunicación Social LXVI Legislatura, 2026, párr. 1), lo cual parece lejano para crear bienestar individual y colectivo para las personas trabajadoras toda vez que tal reducción se logrará hasta 2030. Además, no contempla dos días de descanso obligatorio como se solicitaba por la ciudadanía, entre otros cuestionamientos que se han planteado entre la opinión pública. Ello resulta contradictorio a la iniciativa de política pública para crear un Sistema Nacional de Cuidados que pretende visibilizar y redistribuir el trabajo orientado a los cuidados no remunerados, donde las mujeres que laboran fuera del hogar también son quienes ejercen más horas para atender roles como madres y cuidadoras; obligaciones que se les atribuye por su género (Ramírez, 2025). Así, en algunos casos se pueden realizar dobles y hasta triples jornadas, lo cual se hizo más visible con la crisis por la COVID-19, como escribió Gloria Serrato (2020).

De acuerdo con Oxfam (s.f.), tal conjunto de actividades se invisibiliza porque, además de toda la energía que involucra, ellas no reciben un pago por contribuir en el bienestar y sostenibilidad de lo que se llama hogar, lo cual marca una situación de desventaja para las mujeres, toda vez que las horas diarias gastadas en el cuidado (estimadas a nivel global en 12 mil 500 millones) no les generan un ingreso económico. En México, las actividades no remuneradas recaen en 66.8% (40 horas) del tiempo de las mujeres en contraste con el 33.2% (18 horas) en hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2025).

En términos generales, el trabajo se constituye como “un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso” (Art. 3, Ley Federal del Trabajo, 1970/2026). En las dinámicas laborales veinticuatro siete son necesarias las operaciones continuas y, por lo tanto, la incorporación de esquemas de horarios que faciliten el alcance de metas; económicas, sobre todo.

Para el caso de México, la jornada laboral se clasifica en diurna (de las 6.00 a las 20.00 h), nocturna (de las 20.00 a las 6.00 h) o mixta, es la que “comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna”, expresa el artículo 60 de la *Ley Federal del Trabajo* (1970/2026). Tal documento, en su artículo 61 establece diariamente un máximo de ocho horas para actividades que se realicen en turnos diurnos, siete horas para jornadas nocturnas y siete y media horas para los turnos mixtos. Es decir, acorde con la legislación, quienes ejercen un trabajo deben dedicar máximo 48 horas semanales a su labor. Pese a ello, la realidad para 25% de la clase trabajadora mexicana resulta muy distinta: 12% trabaja hasta 56 horas a la semana; el 13% dedica más de este tiempo (San Juan, 2025). Los datos colocan a Tabasco entre las entidades donde mayoritariamente se presenta este fenómeno, lo cual no se traduce en ingresos altos. Es decir, la brecha salarial ubica a México como un país donde se trabaja más y se cobra menos (Martínez, 2023).

Cuidados y autocuidado como base del bienestar

Cuidar es una acción o conjunto de acciones orientadas al bienestar y fomentar la vida. La teoría de los cuidados, propuesta en 1991 por Kristen Swanson, se fundamenta en cinco procesos básicos con una orientación médica:

- a) Conocer: lo importante es conocer a las personas con respeto, entendiendo sin prejuicios sus vidas, valorando cada actividad que lleven a la apropiación del conocimiento.
- b) Estar con: se inicia con la identificación de la persona, como única e individual, se acompaña y estimula la expresión de emociones y de percepciones acerca del momento que se estaba viviendo.
- c) Hacer por: estar emocionalmente presente con el otro y hacer por el otro lo que haríamos por nosotros mismos. Para esto se inicia un proceso de educación, acompañamiento, búsqueda de ayuda, según las necesidades individuales identificadas.
- d) Mantener las creencias: se descubre, a través de interacción, creencias, experiencias, destrezas,

habilidades y conocimientos que son importantes para las personas y que pueden ser redescubiertos, orientados o situados, para garantizar prácticas de cuidado adecuadas en esta etapa de la vida.

- e) Posibilitar: se educa a las personas sobre recomendaciones específicas según la necesidad identificada; además se incluye en la atención, otros profesionales que acompañaron con su disciplina. (Beristain et al., 2022, p. 4)

Desde tales preceptos, los cuidados se centran como un compromiso hacia *los otros* a través de labores que demandan tiempo no remunerado, y ese factor es clave para la exposición del texto que se plantea. Acorde con Galindo (2025), desde una perspectiva social, los cuidados tienen múltiples connotaciones: cuantificación económica, construcción filosófica-cultural, también como un elemento en las interacciones sociales y como regulador de la cotidianidad colectiva donde se satisfacen necesidades poblacionales bajo distintas condiciones que se circunscriben tanto en el aspecto educativo, en la colectividad y debería también acotarse al plano personal.

En 2022, en México se estimó un total de 58.3 millones de personas con necesidad de cuidados y 32 millones de personas que ejercen como cuidadoras (24 millones mujeres; 7.9 millones hombres), como reveló la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados; es decir, las mujeres representan el 75% de quienes cuidan (INEGI, 2022). Asimismo, la ENASIC reveló que son ellas quienes más horas dedican a las labores asociadas con los cuidados con un promedio de 37.9 horas semanales.

En tanto, el autocuidado se relaciona con acciones orientadas de manera consciente desde las cuales una persona atiende su salud en forma integral; es decir, la atención de la salud física, mental y emocional. Pero, las dinámicas actuales influyen para que estas atenciones no sean completas, porque se priorizan ciertos aspectos como la generación de recursos con los cuales subsistir en un mundo globalizado y donde la calidad de vida parece más una utopía que una realidad próxima a las mayorías.

Por lo tanto, ambos términos deben confluir para construir bienestar tanto personal como colectivo, puesto que, si una persona no se encuentra en un estado óptimo, difícilmente podrá ofrecer un acompañamiento eficiente a otras personas. Cuando se relaciona con el trabajo, es una necesidad que el capital humano goce de descansos necesarios para atender

sus responsabilidades y priorizar la atención a su salud integral. Pero, la propia dinámica laboral impide que se cuente con espacios adecuados, tiempos suficientes y acceso a recursos variados para satisfacer sus prioridades y las de sus familias.

Para el sistema capitalista, el tiempo es decisivo para crear riqueza porque entre más horas se dediquen a la producción, los rendimientos económicos serán mayores a la inversión, lo cual no se traduce en beneficios para la clase trabajadora, sino para quienes poseen el capital. Así, se privilegian las labores que se realizan en el espacio público y son las visibles, desde la mirada productiva, por su aporte al mercado construido en la competencia, la demanda y la atención a las necesidades de la sociedad. Es decir, se otorga la cualidad de valioso a todo aquello que simbolice un intercambio, generación de ganancias y que provoque impacto medible por indicadores o metas, principalmente monetarias. En tanto, otras formas de trabajo son vistas como poco valiosas al no percibirse como productivas porque no simbolizan riqueza. Por consiguiente, las necesidades sociales, desde la visión capitalista, se reduce a un criterio donde se priorice la rentabilidad más que el bienestar humano.

En consecuencia, el sistema capitalista también ha obligado a determinadas empresas para operar todo el año y durante las 24 horas en que se divide un día a fin de mantener la productividad y, por consiguiente, la generación de riqueza. Para sostener esa dinámica sujeta a la rentabilidad y la eficiencia económica, es una prioridad el mantener un flujo continuo en la actividad productiva. Así, se incorpora una categoría crucial para el texto: los horarios rotativos. Estos son una forma de organización establecida a fin de mantener la operación continua con turnos que varían según las necesidades; en el caso, cuestiones de logística, atención a clientes y distribución de productos en distintos municipios.

Por lo anterior, el trabajo tiene una connotación construida en la circulación de bienes y capitales que dotan de legitimidad a ciertas actividades. En tanto, aquellas asociadas con los cuidados y las labores domésticas se invisibilizan por no representar ingresos económicos, aun y cuando son base importante para sostener el mercado capitalista.

De acuerdo con Fierro y Ortiz (2022), Flores et al. (2016), Laboy et al. (2021), Negrín et al. (2025), Pila y Déleg (2023),

Rodríguez et al. (2022) y Velázquez y Díaz (2020), cuando las mujeres se incorporan al trabajo remunerado enfrentan distintos riesgos por su condición de género, tales como manifestaciones de violencias, discriminación, segregación, desigualdad laboral y económica, entre otras. De igual forma, cuando entrecruzan sus vidas con la maternidad y con otras responsabilidades centradas en el cuidado, los niveles que influirán en su bienestar podrán ser diferentes a otras personas porque las condiciones serán desiguales en cuanto a las cargas asociadas con los tiempos asignados a sus actividades, las demandas vinculadas a los cuerpos y los afectos y otros recursos que influirán en el bienestar emocional y mental. En consecuencia, la calidad de vida se ve marcada por multifactores que incidirán en el desarrollo y bienestar personal.

Precisamente en el tema de responsabilidades, cuando se habla de familia, pareciera que simplemente hay una forma de serlo y se sustenta desde la ideología tradicional donde se considera nuclear al grupo integrado por padre, madre e hijas/os. Sin embargo, la realidad mexicana ofrece una amplia diversidad. Uno de los tipos se denomina monoparental, es decir, la cabeza del hogar recae en una sola persona: padre o madre. Con base en el Censo de Población y Vivienda 2020 las mujeres encabezan 33 de cada 100 hogares, es decir, 11.5 millones. Para el caso de Tabasco, es del 31% respecto al 69% de varones que encabezan un hogar (INEGI, 2020)

Sumado a la dinámica de los cuidados, un factor que incide en afectaciones al bienestar y que perpetúa la desigualdad se centra en los horarios de trabajo que se asignan a las mujeres. Las jornadas extensas o cambiantes afectan al descanso de las personas trabajadoras al romper sus patrones de sueño e influye en las dinámicas familiares y sociales al combinarse con responsabilidades centradas en las labores domésticas y de cuidados no remunerados. En tal sentido, esta investigación tuvo como objetivo analizar cómo la asignación de horarios rotativos repercute en su bienestar integral y prolonga desequilibrios en los terrenos personal, familiar, social y laboral a partir del género.

Nota metodológica

Cuestionar qué representa para las madres trabajadoras ejercer dobles jornadas laborales y cuáles son las afectaciones en su bienestar individual-familiar fue el punto de interés para realizar un trabajo de tipo cualitativo basado en el estudio de caso (Stake, 1998) y las representaciones sociales (Moscovici, 1979), que se centra en las implicaciones de los horarios rotativos como dinámica laboral en una comercializadora en Villahermosa, Tabasco.

El estudio fue realizado en una sucursal de una empresa mexicana con 15 centros de distribución predominantemente del sector ferretero en siete marcas con más de 15,000 productos para garantizar la cobertura de todo el país. En su historia han logrado tener presencia en 60 países y la divulgación de un catálogo en español e inglés. En su sitio web destacan ser una empresa que da oportunidad para desarrollar al talento joven, así como el crecimiento al interior de la organización. Enfatizan en regirse por políticas centradas en la calidad y otros valores. Asimismo, refieren la importancia de garantías para sus productos y el servicio en centros de atención postventa como baluartes de su reputación.

Específicamente respecto al caso, la sucursal en Villahermosa, Tabasco funciona con alrededor de 150 personas (110 varones, 73%; 40 mujeres, 27%). El personal es mayoritariamente operativo (80%) donde el 18% son mujeres (22) que realizan funciones de limpieza y acomodo de materiales, mientras que 98 varones (72%) están asignados a carga y descarga, almacenamiento, recepción de herramientas y equipos, mantenimiento, reparación de máquinas, vigilancia y supervisión. El 20% de la plantilla ejerce funciones administrativas (18 mujeres; 12 hombres) en cargos de gerencia, créditos, inventarios, monitorización, facturación, entre otras.

Para obtener la información se entrevistó, en junio de 2024, a cinco mujeres seleccionadas de manera intencional a partir de dos aspectos: ser madres y proveedoras únicas en su hogar. Si bien la edad no fue un elemento de elección, finalmente, el intervalo de edad de las informantes resultó entre los 30 a los 35 años. Para el proceso se diseñó un instrumento semiestructurado con preguntas abiertas a través de las cuales recuperar las percepciones, opiniones y experiencias asociadas

con las categorías temáticas.

El instrumento se aplicó a mujeres administrativas que, además de cumplir los requisitos referidos con antelación, estuvieran contratadas en el mismo rango salarial. Ello fue relevante a fin de mantener cierto control en cuanto a factores que establecieran una desigualdad interna con la cual inferir un posible ajuste en las dinámicas socioculturales y la organización de los tiempos. En ese sentido, las personas participantes percibían, en 2024, entre uno y 1.5 salarios mínimos, es decir, aproximadamente de 250 a 350 pesos diarios. El promedio de antigüedad en la empresa era de tres años y las cinco participantes ostentan formación a nivel licenciatura. Esta forma de delimitar a las informantes permitió comprender sus realidades centradas en los cuidados donde intervienen múltiples factores determinados por sus responsabilidades, contextos y familias, aunque internamente comparten una posición laboral y remuneración semejantes.

La información recopilada requirió un proceso sistematizado para organizar y analizar en forma cualitativa desde categorías vinculadas al objeto de estudio. Por ello, las narrativas se mantuvieron lo más fiel posible a fin de otorgarles valía a los testimonios de las mujeres entrevistadas en cuanto a sus experiencias de vida, sin revelar sus identidades como una respuesta ética a la confianza depositada en el proceso de campo.

En virtud de lo anteriormente expuesto y de ofrecer elementos sustanciales para el análisis del tema en cuestión, este trabajo se halla organizado en tres apartados: 1) Percepciones que tienen las entrevistadas en cuanto a las condiciones laborales en que desarrollan su actividad. 2) Las representaciones asociadas al binomio jefa de familia-trabajadora y 3) las afectaciones de las dinámicas laborales en el bienestar de mujeres a partir de tres ejes prioritarios: salud física, salud mental-emocional y salud social.

Resultados

1. PERCEPCIONES SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES

Es común en territorio mexicano observar, desde la madrugada, movimiento de personas que deben trasladarse a sus centros de trabajo derivado de las distancias y las condiciones

de transporte. Igualmente, como parte de la identidad pululan diversidad de dichos en cuanto al trabajo. Y la realidad continúa evidenciando desigualdades no sólo económicas sino también sociales que acentúan la pobreza. Es decir, un empleo no es garantía de movilidad socioeconómica cuando se entrecruzan más elementos que reducen tales posibilidades. En tal sentido, surgen distintas realidades asociadas al trabajo y una de ellas son las condiciones laborales que serán distintas aún en el mismo territorio. De ahí el interés en mostrar cómo mujeres de Villahermosa, Tabasco (que ejercen maternidad y son jefas de familia ante la ausencia paterna) perciben su realidad laboral y cómo las relacionan con su salud integral.

En este sentido, Hernández (2023) afirma que las familias mexicanas con padre ausente ronda alrededor de cuatro millones; es decir, la total responsabilidad económica recae en las madres, lo cual incrementa las desigualdades. Además, refiere que el 78% trabaja para alguna empresa o patrón, 18% ejerce de manera autónoma y sólo el 2% es empleadora. Como se observa, la mayoría se ubica en un escenario laboral donde no siempre las condiciones se prestan para ejercer la maternidad con dedicación primordial.

Las madres trabajadoras constituyen un importante grupo para las actividades económicas en México. Sin embargo, la realidad económica las obliga a aceptar trabajos no concordantes para cumplir con sus actividades y responsabilidades propias de la maternidad, así como otras funciones asociadas al cuidado. De ahí la relevancia de explorar en el caso de Villahermosa, Tabasco para identificar situaciones asociadas con la salud integral que, posiblemente, enfrentan otras mujeres en el mismo territorio, incluso en todo el país.

Si bien en el proceso de selección de la muestra fue determinante el hecho del ingreso, hubo un factor que llamó la atención en el ejercicio de las actividades de cuatro de las mujeres trabajadoras entrevistadas: los horarios rotativos. Pese a colaborar en procesos administrativos, solo una tiene un horario fijo en el denominado horario de oficina, lo cual le otorga ciertas ventajas para moverse en transporte público colectivo, acompañar a su hijo para la entrada a la escuela y contar con la tarde-noche para otras actividades.

Para cuatro de las informantes gozar de un horario fijo parece lejano, toda vez que cada semana van moviéndose los turnos en

que deben cumplir con sus labores. Acorde con la información obtenida, la programación se realiza en periodos diferentes: de seis de la mañana a tres de la tarde, dos de la tarde a las once de la noche y, de las 23 horas a las seis de la mañana siguiente. Asimismo, solo cuentan con un día de descanso. Esta práctica les representa una acción innecesaria porque cada una pudiera tener un turno fijo, pero la política de la empresa es ofrecerles la rotación que, lejos de traerles beneficios está impactando en sus vidas, así como percepción de injusticia.

La principal percepción de desigualdad la describen desde el ingreso. Si bien se buscó que las participantes fueran de la misma área o nivel de contratación, la realidad es que sí hay una ligera variación en el salario. La persona que tiene un horario fijo recibía 1.5 salarios diarios, mientras que las otras cuatro cobraban menos. Así, se detectó molestias entre las que deben rotar horarios, puesto que consideran que ellas deberían recibir un mejor salario porque deben movilizarse en turnos nocturnos, lo cual implica gastar más porque ya no hay transporte colectivo.

En percepciones, se les ofrece el salario y las prestaciones básicas. Asimismo, eventualmente tienen derecho a un bono de productividad que está topado a cinco días adicionales mensualmente, así como un fondo y caja de ahorro. Si bien esos beneficios adicionales dependen de la organización, lo cierto es que les representan un extra en su ingreso. Así, el fondo de ahorro implica la retención de una parte del salario (2%) que la empresa les homologa, es decir “alguien que gana diez mil le dicen que tiene 200 pesos de fondo. Esos 200 la empresa va a aportar 200 más. Por ejemplo, si en seis meses te retuvieron cuatro mil, te van a entregar ocho mil” (Comunicación personal, junio 2024). Esta es una prestación que recibe todo el personal, a diferencia de la caja de ahorro que es opcional.

La caja de ahorro es una aportación que tú determinas y que puedes decidir estar o no y tendrá rendimiento si los participantes hacen préstamos. Esos préstamos tendrán intereses que se van a repartir entre los socios, más tu aportación. El fondo es un porcentaje establecido por la empresa y que te retienen y la caja de ahorro es para sacarte de apuros, porque te permite hacer préstamos, o sea como una tanda. La caja solo acumulas porque como igual es para “beneficiar” al trabajador cobran interés bajo y, por lo tanto, no tienes el gran rendimiento. Y también para

proteger como que no puedes pedir más que tu aportación mensual. (Comunicación personal, junio 2024)

En el caso específico del bono de productividad consideran que no se aplica de manera justa porque depende de una evaluación de su jefe directo, pero la decisión final se toma en el corporativo. Ello repercute en la ministración porque las personas que asignan el bono disminuyen la cantidad de días, lo cual se percibe como una evaluación sesgada, toda vez que emplean parámetros que no se establecieron en el contrato ni corresponden a las funciones del área. Tal situación ha creado un clima de insatisfacción y de tensión, lo cual no es sano para la organización toda vez que se percibe desigualdad entre áreas y se pierde la congruencia con los valores que ostentan, tales como trato con dignidad, integridad y efectividad.

Parece que no tienen idea de cómo trabajamos porque nada les resulta oportuno y, a veces por un error que ni es de nosotras, nos penalizan a todo el equipo. Es decir, nunca nos dan los cinco días así hayamos hecho el mejor trabajo. Por más que nuestro jefe nos alienta, nos enseña, nos califica bien, siempre nos quitan días y no se vale. Y en otras áreas se los dan completo y se andan equivocando cada nada. A veces siento que ya es con nuestra área que se traen ese castigo (Comunicación personal, junio 2024).

Uno de los malestares comunes en las organizaciones, y que también se detectó en las informantes, es que no se respetan las horas de trabajo establecidas por ley. Si bien la legislación mexicana establece un máximo de 48 semanales, en el contexto del caso se encontró que es común cubrir horarios de más de ocho horas diarias. Generalmente se les designan de nueve a 10 y, en ocasiones, deben cubrir hasta 12 horas o más. “Sí, cuando falta alguien o se incapacita, como solo hay una persona por turno. Y cuando no hay más tenemos que trabajar 12 o 16. Las horas extra no se pagan en el área contable” (Comunicación personal, junio 2024).

Asimismo, se detectó saturación de funciones más allá del puesto para el que fueron contratadas. En su realidad laboral, la jornada se ciñe a un proceso específico. Sin embargo, la reducción de personal en su área, así como el incremento de ventas de la empresa, les obliga a “apoyar en otras funciones o a otras sucursales del país de manera remota”. Ello también repercute en sus percepciones porque sienten que su labor

debería valorarse más y no se refleja en su salario.

Nos enteramos de que a nivel corporativo contratan gente de cargos superiores que no hacen falta y que lejos de optimizar el trabajo, lo complican. Cuando lo que realmente se requiere es que se respete la carga de trabajo de cada puesto y para ello hay que hacer contrataciones de más personal operativo, lo cual no ocurre y hace que tengamos que prestar nuestros servicios por más tiempo o en actividades que como tal no nos corresponden, pero que las jefas de corporativo exigen como una forma de mantener nuestros trabajos (Comunicación personal, junio 2024).

En las narrativas se observan indicios de *mobbing* al condicionar la permanencia a cambio de aceptar más funciones o actividades que no remuneran económicamente ni en otra forma de compensación. Lejos de motivar al rendimiento y desempeño, tal situación obliga a la parte trabajadora a soportar el acoso laboral ante la incertidumbre que ofrece el mercado de trabajo. De ahí la urgencia en promover liderazgos transformacionales en lugar de perpetuar estilos de dirección autoritarios. Como afirma Solís (2025), hay que “poner atención a áreas específicas que se ven mayormente afectadas, en busca del bienestar mental de las personas trabajadoras, considerando variables como el tiempo de laborar en la empresa o el tema generacional” (p.31).

2. REPRESENTACIONES SOCIALES DE SER JEFA DE FAMILIA Y TRABAJADORA

El mercado laboral se sustenta en la actividad productiva y con un sesgo orientado a que sólo los varones tenían la capacidad de generar riqueza. Con los movimientos sociales se logra la inserción de las mujeres y se alcanzan algunos derechos específicos para ellas, los cuales en la Ley Federal del Trabajo se agrupan en el Título Quinto que abarca de los artículos 164 al 172. Específicamente con el tema del embarazo es una garantía el descanso durante 12 semanas sin afectaciones a su salario, así como realizar su trabajo en condiciones óptimas y con reducción de riesgos. Asimismo, se contempla en la ley que:

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos,

en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado (Ley Federal del Trabajo, Art. 170, fracción IV).

Acorde con las entrevistas, estos derechos sí les han sido respetados, aunque sólo dos de las participantes vivieron un segundo embarazo ya contratadas. Y, aunque en sus procesos de reclutamiento no les solicitaron alguna prueba de embarazo (lo cual está prohibido en la legislación mexicana), sí se les hizo extraño que les hicieran exámenes médicos, así como de antidopaje y de polígrafo, pero ante la necesidad de obtener el empleo debieron aceptar. Reconocieron, además, que al someterse a tal proceso de selección se sintieron abrumadas por lo extenso de las fases.

No había vivido una situación tan larga y extenuante. De pronto te llamaban para una entrevista, o que una prueba. Hasta me tuve que mandar a hacer lentes porque resultó que en mi examen de la vista salí con detalles y me pusieron la condición de tenerlos para que me contrataran. Es decir, tuve que hacer un gasto adicional antes de tener la seguridad de que me iban a dar el empleo, pero pues qué le hace una. Es parte de los procesos y cuando urge el trabajo pues se hace lo que sea necesario. (Comunicación personal, junio 2024)

Dadas las experiencias de las informantes, el mercado laboral en Villahermosa, Tabasco no ofrece tantas alternativas para ellas como madres autónomas y como profesionistas. Sumado a ello, deben enfrentar prejuicios laborales como el hecho de que, por ejercer la maternidad, no atenderán con responsabilidad y compromiso las funciones para las que son contratadas, o que, por ser mamás tendrán un trato preferencial, cuando en la práctica no ocurre así. Incluso, la idea generalizada que por ser mujeres ya tienen demasiados derechos, incluyendo los laborales, o aquellos dichos que están en esa posición porque “así se lo buscaron”, o porque no se esfuerzan lo suficiente. Otra problemática a la que se exponen por ser “madres solas” es el acoso sistemático, incluyendo asuntos sexuales por resultar “presas fáciles” en las dinámicas de poder que se gestan en el mundo laboral. Todo ello fractura la integridad personal, pero también las relaciones humanas porque se deja

a un lado la empatía, lejos de pensar en acciones afirmativas que verdaderamente incluya a este sector de la población al mercado de trabajo formal.

En su realidad, la política organizacional no establece procesos diferenciados considerando el sexo del personal. Sin embargo, en sus percepciones consideran que existe desigualdad respecto a los varones, porque “es más fácil que un hombre sea jefe y las pocas mujeres que tienen un cargo de mando no parecen entender lo que enfrentamos quienes somos madres” (Comunicación personal, junio 2024).

Lo anterior obedece a los cuestionamientos que se hacen, desde oficinas centrales, cuando alguna de ellas solicita un permiso o cambia de turno con alguna compañera. O cuando se pide “el favor” de ajustar el horario por una emergencia familiar. “Luego se arma el caos si alguien falta porque ‘no es posible detener la operación de la sucursal’, aunque a veces ni siquiera hay actividad en el turno” (Comunicación personal, junio 2024).

Nuestra función, en una emergencia, la pueden atender remotamente desde otra sucursal como nosotras a veces lo hacemos cuando necesitan el apoyo de Villahermosa. Pero sucede que, si alguna de nosotras no pudo llegar, o se retrasó, empiezan a escribir en los grupos de WhatsApp, tanto de la sucursal como de otras, haciendo ruido, que no hay personal, que no hay quien reciba documentos, que no hay quien procese las órdenes, que se va a atrasar la operación. Toda la gente se entera. Caso contrario, si faltan hombres en otras áreas no pasa nada, porque se cubren entre ellos. Ahora hasta para comer es todo un rollo porque nuestro jefe debe autorizar la salida, cuando ese tiempo está contemplado en el horario de trabajo y para evitar tanto papeleo, optamos por quedarnos en la sucursal y ese tiempo prácticamente no lo pagan. A veces pienso que hay favoritos y eso me desanima y quisiera irme a otra empresa, pero la situación está difícil; más para nosotras como madres solteras. Una compañera renunció hace tiempo y le costó conseguir otro trabajo; por eso me aguanto lo más que pueda (Comunicación personal, junio 2024).

El desarrollo profesional con condiciones laborales óptimas para madres autónomas parece un privilegio que disfrutan pocas mujeres en Tabasco. En el caso de funciones administrativas como el que desarrollan las informantes fácilmente puede

realizarse en forma remota. Sin embargo, la política de la empresa establece que deben estar en forma presencial. Incluso una de ellas, durante su segundo embarazo, debió colaborar desde su casa porque no tenían personal que la cubriera durante algunas semanas de su incapacidad. En ese caso, sí le procuraron un equipo de cómputo para realizar sus funciones. Pero cuando ellas requieren ausentarse no es posible contar con estos apoyos. De hecho, les piden que ocupen a cuenta alguno de sus días de vacaciones. Tal situación provoca que, prácticamente, no tengan días continuos de descanso, porque durante el año van ocupando los días para atender algún compromiso como llevar a sus hijas(os) al servicio médico o alguna situación escolar donde no haya quien les sustituya.

Recibir un ingreso económico mínimo no es tan redituable, sobre todo cuando deben desplazarse de colonias lejanas a la ubicación de su centro de trabajo; en uno de los casos, incluso desde otro municipio. Ello se percibe como desgaste físico y económico, sobre todo en el turno nocturno porque en Villahermosa “el servicio de combis termina temprano y a las nueve o diez de la noche lo único que hay son taxis o toca pagar Uber y la empresa pues nomás no nos da un apoyo para ese gasto” (Comunicación personal, junio 2024). En ese sentido, también ven desigualdad de su área respecto a la de los almacenistas y cargadores porque, aunque les pagan lo mismo, a “ellos sí les ponen transporte para irlos a buscar y llevarlos de regreso, aun así, sea de día” (Comunicación personal, junio 2024).

Al cuestionarlas sobre su proyección de crecimiento manifestaron no sentirse motivadas porque no perciben una política de desarrollo o promoción, aunque en cada encuesta de satisfacción les preguntan sobre sus aspiraciones al interior de la empresa. Su jefe directo les ha influido para aprender nuevos procesos y herramientas por si en algún momento surge una oportunidad. De hecho, ya algunas han postulado a otros puestos, pero “la realidad en la empresa es que prefieren contratar a alguien nuevo antes que darle chance la gente de aquí” (Comunicación personal, junio 2024). Una de ellas inclusive llegó a la entrevista para otra área donde pagan más y sintió amenazas veladas cuando le comentaron que:

debía acoplarme a las necesidades y formas de trabajar de la jefa de área, que debería tener suficiente inteligencia emocional y aguantar los tratos porque no atenderían reclamos de “me vio mal o me presiona mucho”. Es decir, no podría regresar a mi puesto anterior, sino que debería renunciar o me darían de baja por no hacer bien mi chamba. Ahí me pregunto sobre qué tanto nos mencionan sobre el ambiente de respeto y valores. Prácticamente sentí que al entrar a esa área debía soportar las humillaciones y esa jefa ni le gusta enseñar porque parece que le da miedo de que llegue alguien mejor y la corran y a su gente solo los quiere de saca copias y no puedes ni usar el teléfono ni nada, sino solo estar disponible para cuando te diga “tráeme las hojas”. No es que me moleste el dinero, pero me sentiría inútil. Soy floja, pero no a ese grado. Así que recapacité y dije: vale más la estabilidad que tengo ahora y valoré el apoyo que mi actual jefe me ha dado por las situaciones de mis hijos (Comunicación personal, junio 2024).

Como es notorio, esas percepciones de su entorno laboral inciden no sólo en su bienestar como trabajadoras. En un mediano plazo se podrían convertir en un factor que impacte negativamente en el clima organizacional, y, de no atenderse, crear hasta una crisis de comunicación o un daño en la reputación de la empresa puesto que las acciones internas no están respetando el principio de congruencia que tienen establecido como valor y como uno de los ejes rectores de su cultura empresarial.

“Siento que no soy buena madre”

En las narrativas, se detectó similitud de ideas asociadas con la construcción social que inicia desde la infancia con la transmisión de sentimientos conmovedores (Giallorenzi, 2017) de lo que implica ser una buena madre: ser amorosa y protectora, estar presente siempre, educar a su descendencia, ser ejemplo de valores, cuidar, entre otros calificativos que en la realidad se alejan y provocan sensación de imperfección por no responder a esos estereotipos inalcanzables. Sumado a ello, surge el concepto de sacrificio en las representaciones subjetivas a su labor como mujeres que deben trabajar para proveer a su familia.

El sacrificio se asocia principalmente con aspectos de la convivencia y lo que implica el deber estar. La presencia literal

no siempre es posible en diversos momentos que marcan las trayectorias de sus hijas e hijos. Ello es una idea que carcome, sobre todo porque desde las familias, personas conocidas o desde otras fuentes, se presiona sobre la necesidad de acompañar, ya sea en temas asociados con la escuela o con la interacción social como las festividades, los deportes, juegos y demás actividades recreativas donde las abuelas o tías deben entrar como apoyo.

Es complicado. Me hace sentir mal perderme sus reuniones en la escuela, los festivales o las actividades donde participan, porque siempre ando corriendo, pues cuando regreso de trabajar debo llegar a limpiar y hacer otras tareas. En el caso de los domingos, tampoco hay tiempo porque es un día que laboro. Por eso trato, cuando es posible, intercambiar el turno de la noche para estar disponible las mañanas o tardes para mis hijos, aunque sé que no es tanto el tiempo que merecen, pero es la realidad que vivo (Comunicación personal, junio 2024).

Asimismo, la ausencia repercute como sinónimo de irresponsabilidad por no estar pendiente de cómo se están formando sus descendientes. Es decir, al prestar más tiempo a su jornada laboral el cuidado recae en familiares cercanos y es complicado controlar qué ideas les enseñan; incluso, en quienes ya tienen adolescentes, se les atribuye el encargo de cuidar a sus hermanas(os) durante las tardes o noches que deben acudir a la oficina. Así, por más que se desee, es innegable que, sin su presencia, consumirán contenidos televisivos o en redes sociales digitales que, posiblemente, no contribuirán positivamente en la crianza y en el desarrollo sano. En consecuencia, ello les produce malestar por no cumplir con los mandatos de ser buena madre.

Si bien las historias de las informantes no representan la totalidad de experiencias de madres trabajadoras en Tabasco o México, es innegable que las condiciones laborales no están diseñadas para responder a las circunstancias y exigencias socioculturales que se cargan a las mujeres para responder a los roles asociados con la maternidad, con el de profesionistas, como cuidadoras y como sujetas que también tienen una vida propia. Es decir, reciben ingresos basados en el mínimo que establece el sistema capitalista mexicano, y, además, con sobrecarga laboral y jornadas que sobrepasan lo reglamentado,

las cuales deben *soportar* para cumplir con la proveeduría y demás responsabilidades asumidas. Además, en sus hombros se suma el estigma social generado por la ausencia paterna que les crea etiquetas desde su condición civil. El más común: madre soltera. Esta representación social tradicional de una forma de la maternidad adquiere tintes de violencia simbólica cuando se aleja de términos centrados en la autonomía para ser sustituidos por la burla que se reflejan en el lenguaje verbal, pero también en las imágenes que circulan en redes sociales digitales, en personajes que se crean para contenidos en medios masivos, entre otras formas. Ejemplo de ello, adjetivos como *mamá luchona, dejada, buchona, mamá 4x4*. Estas maneras de nombrarlas generan maternidad con decepción, vergüenza y culpa, como refieren Mori et al. (2024) y que potencian la discriminación (García y Soler, 2025).

Tales calificativos están presentes no sólo en el entorno inmediato, sino en toda la sociedad, lo cual acentúa lo naturalizado que se toma al fenómeno del abandono paterno entre la población mexicana, el estigma hacia las madres autónomas y la precarización de los ingresos económicos. Ante el panorama, surge otro término despectivo del cual las mujeres se apropiaron para constituir un grupo que emergió durante pandemia y que son sinónimo de empoderamiento femenino: *las nenis* (Aguilera, 2021). Así, algunas de las entrevistadas se incorporan también a esta actividad como alternativa para generar ingresos adicionales que les permitan enfrentar las condiciones económicas y que, con sus salarios, no logran. En tal sentido, optaron por vender productos por catálogo, repostería, dulces, entre otros.

Lejos de ver el emprendimiento como una actividad primaria, resulta en el complemento para mejorar el recurso económico que obtienen en su actividad formal. Ello, influye para que el tiempo disponible para sus actividades asociadas con la maternidad y los cuidados se reduzca todavía más. En consecuencia, el dedicarse tiempo a sí mismas es una acción poco posible y que no sólo impacta en sus relaciones sociales y familiares, sino también en su salud física.

3. AFECTACIONES EN LA SALUD INTEGRAL

Las condiciones laborales actuales parecieran orientarse más a la precarización del trabajo que a facilitar el bienestar común. En el escenario federal se reitera sobre la trascendencia

de contar con un sistema de cuidados y de la atención a la salud mental, sin embargo, la realidad para las personas trabajadoras dista de alcanzar una vida digna. Las jornadas de trabajo que superan las horas establecidas en la ley son ejemplo de tal situación. Sumado a ello, la estrategia de rotar horarios, lejos de incidir positivamente, influye para el desarrollo de hábitos que poco favorecen al autocuidado y en las relaciones familiares y sociales.

En la experiencia de las mujeres trabajadoras entrevistadas, no existen las condiciones para atender su salud integral porque deben dedicar más de ocho horas a permanecer en su trabajo, además de cumplir con otros roles impuestos por ser mujeres (cuidados, quehaceres del hogar), así como aquellas asociadas con las responsabilidades de la escolarización de sus hijas/os. En suma, tales actividades les restan tiempo para sí, lo cual se vivencia en sus cuerpos.

La conjunción de jornadas superiores a las ocho horas y los horarios rotativos crean las condiciones para que las entrevistadas experimenten afectaciones físicas. No tener una rutina altera sus ritmos biológicos que conllevan riesgos para la salud física y mental. Principalmente, manifestaron situaciones como cansancio y estrés laboral. Espinoza y Sánchez (2025) afirman que las jornadas laborales amplias se relacionan con un peor estado de salud mental. En el caso de las informantes, sus cuerpos están expresando esos malestares, especialmente en trastornos del sueño. Al no descansar adecuadamente, se produce irritación, pesadumbre y dolencias. Sumado a ello, la misma dinámica de sus vidas les impide cuidarse en la alimentación, al grado de estar en los límites de prediabetes por el consumo de bebidas azucaradas y comida rápida. Han experimentado afectaciones en su presión arterial e incremento en sus niveles de colesterol y triglicéridos. Asimismo, la rutina ha influido para subir de peso y encontrarse en situación de obesidad, lo cual también repercute en su autoestima y en cómo las evalúa el resto de personas a partir de su imagen física.

El estrés laboral también ha repercutido en sus relaciones sociales y familiares. La dinámica no facilita la interacción con sus hijas(os) toda vez que el tiempo de convivencia es reducido, y, al sentirse alteradas, en ocasiones terminan gritándoles o violentándoles físicamente. Asimismo, la irritabilidad ha influido para generar discusiones con sus familiares cercanos por

motivos variados. Esa suma de factores ha desbordado su salud emocional y, en el trabajo, no hay manera de contar con un servicio o acompañamiento específico. El único consultorio del que se dispone en la sucursal es para revisión de signos vitales y valoraciones de malestares físicos para determinar si es necesario canalizar a consulta externa, o si se encuentran capaces para continuar trabajando. Es decir, el bienestar mental y emocional no es primordial en la política organizacional y eso se percibe en las decisiones de directivos que sobrecargan de trabajo al personal, el cual ya está saturado al grado de extenderse las jornadas laborales no sólo en las instalaciones sino a algunas personas del área “les solicitan continuar trabajando desde sus casas y hasta en sus días de descanso. Quienes intentan negarse son mal vistos por no ponerse la camiseta” (Comunicación personal, junio 2024).

Si bien la recreación es un derecho, este parece negarse a ciertas personas. “No tengo tiempo de salir a divertirme, pues debo velar por mis hijos y mi mamá que está enferma. El día que descanso debo cumplir con mis obligaciones, termino tan cansada de la semana que ni cómo irme a pasear” (Comunicación personal, junio 2024). Este escenario es común para todas las entrevistadas, y suman, además, el factor económico puesto que Villahermosa es una ciudad que resulta cara para vivir y donde una salida a comer, a pasear, bailar no es tan asequible para ellas que son las únicas proveedoras de sus hogares. Así, los únicos momentos para relajarse un poco es la convivencia con sus compañeras de oficina al comer o tomar el café, o en sus casas cuando “me pierdo en el cel para distraer la mente” (Comunicación personal, junio 2024).

Conclusiones

En la fórmula trabajo remunerado, maternidad y cuidados las mujeres jefas de familia son las que enfrentan condiciones de desigualdad. En la época reciente persiste la invisibilidad de los costos asociados a los trabajos asociados al hogar y los cuidados porque se consideran como “naturales” y mandatados por el género. Esta situación coloca en desventaja a aquellas mujeres que ejercen la maternidad autónoma en un sistema donde se normaliza la ausencia paterna. Acceder a un trabajo

formal donde se aplican horarios rotativos repercute en los hábitos asociados al autocuidado y en las relaciones familiares y sociales. En palabras de ellas, trabajar fuera de casa representa sacrificio en la convivencia y recreación, así como la percepción de irresponsabilidad y ausencia en su labor como madres.

Como se planteó, en sus vivencias hay similitud en cuanto al descuido en la salud integral ocasionado por las jornadas superiores a las que establece la ley. Tal abandono en su bienestar surge por priorizar la obtención del ingreso (que también es reducido) a fin de atender las necesidades económicas de su familia, aunque ello les provoque situaciones de estrés, cansancio, obesidad y otros malestares físicos.

En consecuencia, el panorama no resulta alentador cuando la política pública parece no atender las necesidades de la clase trabajadora mexicana al negarse el derecho al descanso real, donde los tiempos de traslados al traslado consumen varias horas y los salarios son limitados. En determinadas actividades es viable transitar al trabajo remoto, pero persiste la idea de la supervisión y la permanencia en oficinas en lugar de priorizar la eficacia en la productividad. Y más recientemente, la propuesta de crear un sistema de cuidados se queda en la retórica oficialista más que en acciones concretas para garantizar el bienestar colectivo.

Plantear políticas públicas asociadas al trabajo no debe ser unilateral. La toma de decisiones debe considerar diversos escenarios y enfoques como la perspectiva de género y los derechos humanos, así como las dinámicas cambiantes de la sociedad.

Bibliografía

- Aguilera, Karime. (2021, 30 de diciembre). “*Las nenis*”: *el empoderamiento femenino y la revolución de la economía en tiempos pandémicos* [blog]. Coordinación para la Igualdad de Género, Universidad Nacional Autónoma de México. <https://bit.ly/4rDE3r7>
- Beristain, Isabel; Álvarez, Alicia; Huerta, Mayra Itzel y Casique, Leticia. (2022). Teoría de los cuidados de Kristen Swanson: revisión de literatura. *Sanus*, 7, e212. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.212>
- Coordinación de Comunicación Social LXVI Legislatura. (2026, 11 de febrero). *Senado aprueba reforma constitucional para reducir jornada laboral; turna el proyecto a Cámara de Diputados* [Comunicado de prensa 860]. Senado de la República. <https://bit.ly/4kND84Y>
- Espinoza, José y Sánchez, Jesús. (2025). Impacto de las amplias jornadas laborales sobre la salud mental en México. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 13(27). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2025.27.91182>
- Fierro, Eréndira y Ortiz, Francisca. (2022). Violencia laboral contra las mujeres del área de salud en la atención al COVID-19 en México. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 29(4). <https://doi.org/10.30878/ces.v29n4a1>
- Flores, Lucerito; Cózatl, Rosa y Flores, Irma. (2016). La precarización laboral de las mujeres en la educación. *Opción*, 32(13), 478-491. <https://bit.ly/46RJhqM>
- Galindo, Luz María. (2025). De las políticas de conciliación a las políticas del tiempo: la salud ¿un tema pendiente?. *Revista Tlatelolco*, 3(2), 116-141. <https://doi.org/10.22201/puedjs.29927099e.2025.3.2.6>
- García, Alba y Soler, Amparo. (2025). Soltera y madre en el ámbito mexicano: Discursos de una identidad interseccional como frontera. En Yvette, Bürki y Alba, García (Eds.), *Lenguaje, fronteras y prácticas de fronterización*, (pp. 277-304). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783111034225-010>

Giallorenzi, María. (2017). Crítica feminista sobre la noción de la buena madre. *Revista Reflexiones*, 96(1), 87-95. <https://doi.org/10.15517/rr.v96i1.30634>

Hernández, Diana. (2023, 12 de mayo). En México hay 4 millones de padres ausentes; el rostro detrás de las madres trabajadoras. *desinformémonos*. <https://bit.ly/4bUVNJH>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Censo Nacional de Población y Vivienda*. <https://bit.ly/4aMarkh>

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2022). *Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022*. Gobierno de México. <https://bit.ly/4tDYnsB>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025, 28 de agosto). Las mujeres dedicaron 66.8 % del tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y los hombres, 33.2 por ciento. *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024*. <https://bit.ly/4aSrIPk>

Laboy, Lilliam; Ríos, Alma y Flores, Waleska. (2021). La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro. *Forum Empresarial*, 26(1). <https://bit.ly/4aUmywH>

Ley Federal del Trabajo. (1970, 1 de abril, Reforma 2026, 15 de enero). Cámara de Diputados.

Martínez, Áxel. (2023, 26 de septiembre). ¿Por qué en México se trabaja más horas y se gana menos que otros países?. *Milenio*. <https://bit.ly/4aNGn9f>

Mori, María del Pilar; Cárdenas, Roxana; Castro, Giuliana y Cubas, Taniht. (2024). Violencia simbólica en la maternidad: Experiencias, significados y discursos. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(2), 460-473. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i2.41923>

Moscovici, Serge. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Huemul.

Negrín, Gerson; Pérez, Adriana y Marín, Elda. (2025). Desigualdad laboral docente en una universidad intercultural en México, a partir de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. *MAJTA, Revista de investigación educativa, formación y profesionalización docente*, 3(05). <https://bit.ly/40fGUdG>

OXFAM. (s.f.). No todas las desigualdades son visibles: el verdadero valor del trabajo de cuidados. Consulta en 2025 en <https://bit.ly/3MwsMG7>

Pila, Paola y Déleg, Nancy. (2023). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador. *Estudios sociológicos*, XLI(123), 733-769. <https://doi.org/10.24201/es.2023v41n123.2272>

Ramírez, María de los Ángeles. (2025). La política social del cuidado infantil en México: Análisis de la dimensión abstracta desde un enfoque de derechos y la división sexual del trabajo. *Internacionales. Revista en Ciencias Sociales del Pacífico Mexicano*, 8(17), 97-122. <https://bit.ly/4aBBsrK>

Rodríguez, Reyna; Castro, David e Ibarra, Sofía. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. *Revista de economía*, 39(99) 110-133. <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.277>

San Juan, Patricia. (2025, 3 de mayo). Uno de cada cuatro mexicanos trabaja más de 48 horas a la semana: las jornadas laborales, en cinco gráficos. *El País*. <https://bit.ly/3Ox5K6h>

Serrato, Gloria. (2020, 20 de abril). Mujeres y trabajo, se triplica la jornada laboral para ellas. *Global Media*. <https://bit.ly/4e7bcnZ>

Solís, Andrés. (2025). Resultados del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional en empresa de papel y cartón en Guatemala en el 2022. *Wimb Lu, Revista de estudiantes de la Esc. de Psicología de la Universidad de Costa Rica*, 20(1), 26-61. <https://doi.org/10.15517/wl.v20i1.63530>

Stake, Robert. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata.

Velázquez, Yolanda y Díaz, María. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42). <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>