



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, URBANOS Y AMBIENTALES

**VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS PERSONAS CON HORARIOS NO
DIURNOS EN CONTEXTOS URBANOS EN MÉXICO, 2005-2017**

Tesis presentada por

ROSA ESTELA GARCÍA CHANES

Para optar por el grado de

DOCTORA EN ESTUDIOS DE POBLACIÓN

Directora de tesis

DRA. MARÍA EDITH PACHECO GÓMEZ MUÑOZ

Ciudad de México,

Diciembre de 2018



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, URBANOS Y AMBIENTALES

Doctorado en Estudios de Población
Constancia de aprobación de tesis

Ciudad de México, 7 de Diciembre 2018

Directora de Tesis:

Dra. María Edith Pacheco Gómez Muñoz

Aprobada por el Jurado Examinador:

Sinodales propietarios

Presidente

Dra. Brígida García Guzmán

Vocal

Dra. María Edith Pacheco Gómez Muñoz

Secretario

Dra. Rocío Guadarrama Olivera

Sinodal suplente

Dra. Olga Lorena Rojas Martínez

DEDICATORIA

*A José Luis por todo su cariño y apoyo incondicional ...
porque eres mi fuente de energía*

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá por todo su amor, apoyo incondicional y entrega en cada etapa de mi vida.

A José por su amor, escucha, tiempo y apoyo en estos 5 años, así como en la revisión y lectura de esta tesis.

A México, que a través de CONACYT me brindó el financiamiento para mi formación no sólo en estos cuatro años sino también en la maestría. Además del apoyo recibido para la estancia doctoral en Barcelona.

Al Colegio de México y a todas las personas que forman parte, por su apoyo como institución en mi formación como profesional y ser humano, así como el apoyo económico para movilidad durante el doctorado.

A la Fundación Dolores Andrade A.C por su apoyo durante estos 16 años y en especial en esta última etapa de mi formación. A la Licenciada Leticia por su escucha y cariño.

A mi directora Edith Pacheco por ser mi guía durante el doctorado y ahora amiga entrañable. Admiro su fortaleza, bondad y humildad con la que es siempre y entrega por sus estudiantes. Muchas gracias.

A mis lectoras, Dra. Brígida García por su lectura crítica, aportaciones puntuales y ser un ejemplo de persona, profesora e investigadora. A la Dra. Guadarrama por su lectura detallada y sus aportaciones a la tesis, así como por su confianza para formar parte de sus investigaciones y publicaciones.

A mis profesores que durante el doctorado me enseñaron con gran entusiasmo y entrega. En especial al profesor Juan Guillermo por su apoyo en momentos difíciles.

A las personas que me tuvieron la confianza de compartir parte de sus vidas, sin ellas y ellos no sería posible esta investigación. A las personas que me contactaron con informantes clave, especialmente a Miguel Díaz y Alejandra León.

Al Dr. Joan Miguel Verd por su acogida en la Universidad Autónoma de Barcelona y a Isabel por su apoyo durante la estancia.

A Marcos por su amistad, seguir compartiendo traumas, y por la revisión de esta tesis.

A Abigail Rojas por ser confidente, una gran amiga, compañera en el doctorado y ahora en el trabajo.

A Rosalba Jasso por ser amiga entrañable durante el doctorado y comprensiva siempre.

A mis amigos: Vero, Gaby, Nancy, Cyn, Angy, Diego y Rigel por su cariño y apoyo a lo largo de este proceso.

RESUMEN

El propósito de esta investigación es profundizar en los efectos del horario no diurno en la vida familiar con un acercamiento metodológico de corte mixto, poniendo mayor énfasis en el enfoque cuantitativo. Por una parte, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se dan a conocer la tendencia y heterogeneidad del trabajo no diurno en el México urbano (2005-2017) sabiendo que existe poca investigación sobre el tema y así poder identificar el perfil sociodemográfico de esta población y características del mercado (condiciones laborales y estructura ocupacional). También se analizaron los hogares donde alguno de sus integrantes labora en horario no diurno para identificar sus particularidades en cuanto a sus características sociodemográficas, participación familiar en las actividades económicas y división de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado).

Para profundizar en la manera en que el horario no diurno podía afectar a las personas en su vida familiar se recurrió al acercamiento cualitativo. Considerando la heterogeneidad en el trabajo remunerado no diurno se optó por el “estudio de caso” como estrategia metodológica. Este enfoque fue útil para entender y profundizar en las características particulares de las personas que se encuentran trabajando en servicios de vigilancia y protección, considerando que fue la ocupación con mayor peso de trabajo no diurno a nivel nacional y con una dinámica de “rotaturnos”, la cual presenta una tendencia creciente.

Los principales resultados muestran un aumento porcentual del trabajo no diurno a nivel nacional, principalmente en los horarios mixtos y rota turnos. La tendencia observada está vinculada con sectores particulares donde la propia organización productiva requiere este tipo de jornadas y no con la flexibilidad vinculada al subempleo y jornadas de tiempo parcial. La población que labora en horario no diurno en México se caracteriza por ser principalmente masculina, unida y joven respecto a aquella con dinámica diurna; se encuentra en contextos familiares con mayor demanda de cuidado, donde hay menores de edad; y en general tiene menor escolaridad, aunque en las artes y en el ámbito de salud se observa mayor profesionalización. En relación con las condiciones laborales resalta el peso del trabajo asalariado dentro de empresas constituidas convirtiendo al trabajo no diurno en una actividad con cierta estabilidad y con mayores prestaciones. La estructura y segregación ocupacional son conceptos que cobraron importancia a lo largo de la investigación por los hallazgos que dieron cuenta de la distribución diferenciada del trabajo no diurno a lo largo de las actividades productivas. Existe un grupo de actividades que por

su naturaleza requiere ese horario como es la protección y los servicios de salud; y otro grupo que se vincula con la flexibilización de la producción como es el caso de los ensambladores y operadores dentro de la industria. En general, las ocupaciones con mayor presencia del trabajo no diurno se vinculaban con un mayor control del tiempo por parte de los empleadores. Este comportamiento se relaciona con jornadas largas, con una mayor proporción de asalariados y que se ubican en empresas o negocios. Con el análisis multinivel se muestra que el hecho de pertenecer a ciertas ocupaciones influye en la inserción en horarios no diurnos, lo que refleja el peso de la estructura del mercado laboral. En el acercamiento a los hogares, se mostró que en los no diurnos se caracterizan por tener un arreglo más tradicional, donde el jefe hombre es el que trabaja y la mujer cónyuge es la que se queda en casa, con la poca disponibilidad de miembros para su inserción laboral y una mayor demanda de cuidado en el hogar. Este comportamiento puede estar asociado con una mayor proporción de hombres y en ocupaciones de baja calificación, representando condiciones sociales y de vida asociadas con concepciones de roles tradicionales.

En relación a los resultados del acercamiento cualitativo, se identificaron algunos aspectos que particularizan a los servicios de protección y vigilancia (policías y vigilantes): la importancia del uniforme como reconocimiento de autoridad, pero a la vez como riesgo fuera del espacio de trabajo; las relaciones jerarquizadas que se establecen a través de mandos o supervisores que son muy rígidas con nula posibilidad de negociación; el hecho de ser una actividad masculinizada pero con una demanda mayor de personal femenino; y la importancia de la interacción permanente con los usuarios que parece ser tensa. En el análisis de motivos, se dio cuenta de que esta ocupación se convierte en una oportunidad de estabilidad laboral y económica considerando los antecedentes en la trayectoria laboral, con experiencias en empleos manuales (obreros) y más precarios, o incluso no tener trabajo, ante las demandas y exigencias de los entornos familiares. Aunque la policía es sinónimo de estabilidad laboral y económica, el hecho de doblar turnos es un aspecto que se convierte en un obstáculo para la convivencia familiar. En los servicios de protección y vigilancia se enfatiza el carácter problemático del tiempo como un recurso del que no se dispone para hacer lo que se requiere o debe de acuerdo con el rol de género dentro del hogar. También, el tiempo no se vive bajo un entorno ordenado, afianzado en horarios y calendarios, sino que está sometido a una jornada laboral inestable, intermitente y extensa a la cual no se puede renunciar bajo la estabilidad laboral lograda.

Respecto a los efectos en la organización del trabajo, las jornadas extensas y el hecho de doblar turno, muchas veces de forma inesperada, requiere estar mucho tiempo fuera de casa, mostrando una mayor centralidad y carga en el trabajo remunerado. Además, se observa que habiendo rigidez en el tiempo de trabajo remunerado se flexibiliza la distribución de las tareas domésticas, situación que suele ocasionar conflictos. Parece ser que en estas circunstancias reaparece con fuerza el modelo tradicional de pareja, los trabajadores varones ven la posibilidad de que su esposa deje su empleo o se inserte en actividades que permitan contrarrestar la ausencia permanente. En particular, la doble jornada de las mujeres se complejiza por el cansancio acumulado, la imposibilidad de planear las actividades para doblar turnos, realizar el trabajo doméstico que quedó pendiente y la intermitencia de la vida cotidiana. Parece ser que los horarios de 12x12 son los que ocasionan mayores conflictos con la pareja y los hijos, ya que el momento de descanso se sincroniza con el de la familia y no con las actividades cotidianas.

En cuanto al efecto del horario en las relaciones familiares, se identificaron cuatro tipos de convivencia entre los hombres y dos entre las mujeres. En general, el hecho de trabajar en un horario 24x24 o 24x48 afecta la convivencia cotidiana, ya que se vive en una intermitencia que impacta al resto de la familia. No obstante, comparando con el horario de 12x12, la extensión del horario de 24 es más valorada que una vida continua que se suscribe a la noche y con pocas oportunidades para una mayor interacción familiar. En contextos tradicionales, el hecho de poder dormir mientras que la vida familiar transcurre se convierte en el principal obstáculo para la convivencia. Además, se muestra a la convivencia como un aspecto que pasa a ser secundario. En las mujeres, a pesar de encontrarse en las mismas condiciones, su papel como mujeres-madres está orientado a la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos independiente del empleo lo cual imprime una desigualdad muy evidente sobre todo en la posibilidad de dormir cuando se llega de la jornada y tener que realizar el trabajo doméstico pendiente.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I. PERSPECTIVAS TEÓRICO-ANALÍTICAS PARA COMPRENDER LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMUNERADO EN HORARIOS NO DIURNOS Y LA VIDA FAMILIAR.....	13
1.1 Perspectivas teóricas para analizar el trabajo remunerado en horario no diurno	14
1.1.1 El tiempo de trabajo remunerado es continuo, flexible y se traslapa.....	15
1.1.2 Horarios de trabajo remunerado diurnos y no diurnos.....	20
1.1.3 Flexibilidad laboral: para entender los cambios en el ámbito productivo y su relación con el ámbito familiar	23
1.1.4 Flexibilidad temporal: control y disponibilidad continua.....	25
1.1.5 Papel de la estructura y segregación ocupacional en el trabajo remunerado no diurno.....	26
1.1.6 Enfoque de la precariedad para el análisis del trabajo remunerado con horario no diurno	31
1.1.7 Enfoque de la calidad del empleo para el análisis del trabajo remunerado con horario no diurno	34
1.2 Perspectivas teórico-analítica para analizar el efecto del trabajo remunerado en horario no diurno en la vida familiar.....	37
1.2.1 Dinámica familiar en contexto mexicano actual.....	39
1.2.2 Centralidad del tiempo remunerado y no remunerado.....	41
1.2.3 División intrafamiliar del trabajo desde la perspectiva de género	43
1.2.4 Relaciones familiares: entre la convivencia y conflictividad.....	47
1.2.5 Paternidad y maternidad y el trabajo remunerado no diurno	50
1.2.6 ¿Conciliación o Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar? (Efecto de la esfera laboral en la vida familiar).....	53
1.3 En síntesis: la propuesta del esquema de análisis teórico-analítico.....	58
CAPÍTULO II. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y DEL MERCADO DEL TRABAJO NO DIURNO EN EL MÉXICO URBANO, 2005-2017	65
2.1 Acercamiento al horario de trabajo remunerado a través de la ENOE.....	69
2.2 Tendencias generales del trabajo remunerado no diurno urbano	76
2.2.1 Presencia del trabajo remunerado no diurno en el México urbano: 2005-2017	77
2.2.2 Horario no diurno en un contexto de heterogeneidad productiva de México.....	81
2.3 Características sociodemográficas de la población que trabaja en horario no diurno en zonas urbanas.....	87

2.4 Características del mercado laboral no diurno en contextos urbanos: condiciones laborales y estructura ocupacional	92
2.4.1 Condiciones laborales del trabajo no diurno con base en los enfoques de la precariedad y la calidad del empleo (2005-2017)	92
2.4.1.1 Precariedad en el trabajo no diurno (inseguridad, inestabilidad y jornadas largas de trabajo)	93
2.4.1.2 Calidad del trabajo no diurno	96
2.4.2 El papel de la estructura ocupacional en el trabajo no diurno	101
2.5 Trabajar en horario no diurno dentro y entre ocupaciones: principales efectos	110
2.6 En suma, ¿Qué se puede decir del trabajo no diurno en el México urbano?.....	115
CAPÍTULO III. RELACIÓN ENTRE EL HORARIO LABORAL Y DIVISIÓN DEL TRABAJO EN LOS HOGARES URBANOS	117
3.1 Acercamiento al horario de trabajo remunerado a nivel de los hogares en la ENOE	119
3.2 Características sociodemográficas de los hogares urbanos de acuerdo con el horario de trabajo remunerado de los miembros del hogar.....	121
3.3 Participación económica y características ocupacionales de los hogares de acuerdo con el horario laboral de sus miembros.....	125
3.4 Relación entre la división del trabajo de los hogares y el horario laboral de sus miembros	130
3.5 Desde la perspectiva sociodemográfica, ¿Qué se puede decir de la organización del trabajo remunerado y no remunerado de los hogares donde se encuentran personas con horario no diurno?.....	143
CAPÍTULO IV. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: ¿CÓMO PROFUNDIZAR EN LA COMPLEJA RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN CONTEXTOS NO DIURNOS?	145
4.1 Investigación cualitativa para el análisis de la relación trabajo-familia desde la perspectiva sociodemográfica.....	145
4.2 Antecedentes sobre las implicaciones del horario no diurno en la vida familiar, desde la aproximación cualitativa.....	148
4.2.1 Más allá de las ocupaciones, las desigualdades que imperan en la organización temporal del trabajo remunerado en el contexto internacional	149
4.2.2 Efectos del horario no diurno en la vida personal y familiar en el contexto internacional y mexicano	151
4.3 Estrategia metodológica: estudio de caso	158
4.3.1 Unidad de análisis: personas empleadas en los servicios de protección y vigilancia ..	158
4.3.2 Entrevista cualitativa: Ejes temáticos y dimensiones	161

4.3.3	Proceso de análisis e interpretación en el acercamiento cualitativo	164
4.3.4	Características sociodemográficas y ocupacionales de los informantes	168
CAPÍTULO V. “UN DÍA SÍ, UN DÍA NO”: CONTEXTO LABORAL E IMPLICACIONES DEL HORARIO NO DIURNO EN LA VIDA FAMILIAR DE QUIENES LABORAN EN LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y VIGILANCIA		
5.1	Trabajando en servicios de protección y vigilancia: “Entre la estabilidad laboral y la inestabilidad en el horario”	176
5.1.1	Contexto actual de los servicios de protección y vigilancia en la Ciudad de México .	176
5.1.2	Caracterización de la ocupación	180
5.1.3	Motivaciones: ¿por qué y para qué trabajar como policías o vigilantes?	188
5.1.4	Valoraciones sobre las condiciones laborales desde el enfoque de precariedad.....	192
5.1.4.1	Dimensión Temporal: relativizando la estabilidad laboral	193
5.1.4.2	Dimensión Organizacional: “Entre jornadas extensas y dobles”	196
5.1.4.3	Dimensión Económica: “Mejor ingreso, pero doblar para completar”	201
5.1.4.4	Dimensión Social: Respecto a trabajos anteriores las prestaciones son “buenas”	203
5.2	Dinámica familiar cuando se trabaja en servicios de seguridad	208
5.2.1	Patrones de organización del trabajo según horario y arreglo familiar	211
5.2.2	Tipos de convivencia familiar que se establecen por el horario de trabajo y el arreglo familiar	221
5.2.3	Tipos de conflictos que se originan por el horario de trabajo y arreglo familiar	230
5.3	¿Cómo es la vida laboral y cuáles son las implicaciones del horario no diurno en la vida familiar entre como policías y vigilantes?	239
CONCLUSIONES		247
ANEXO A. CLASIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES.....		261
ANEXO B. CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE RIGIDEZ		263
ANEXO C. ANALISIS DESCRIPTIVO DEL TRABAJO NO DIURNO POR CIUDADES		265
ANEXO D. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS PARA EL ACERCAMIENTO CUALITATIVO		267
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		279
ÍNDICE DE FIGURAS		293
ÍNDICE DE CUADROS		293
ÍNDICE DE GRÁFICAS		295
ÍNDICE DE MAPAS		295

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, en México se han observado una serie de transformaciones económicas, laborales, demográficas y sociales importantes asociados a diferentes procesos. A nivel macrosocial, la globalización económica ha detonado mayor inestabilidad e incertidumbre económica, caída del ingreso, cambios en la duración de las jornadas laborales, mayor precarización (inestabilidad y salarios más bajos) y flexibilidad laboral (contratación temporal y horarios partidos) (De la Garza, 2000; Ariza y Oliveira, 2001; Reygadas, 2011).

Este contexto, ha provocado el aumento de los hogares en situación de carencia, ya que no pueden comprar los satisfactores necesarios con los ingresos laborales (Montoya, 2014). Asimismo, la reestructuración de los procesos productivos y emergencia de economías de servicios y de información se han relacionado con el incremento de la terciarización y feminización de la mano de obra, así como el surgimiento de nuevas ocupaciones (Guadarrama *et al.*, 2014; Micheli, 2006). No obstante, hay que considerar la presencia histórica de horarios flexibles en sectores como el agropecuario, en el trabajo por “cuenta propia” y en las ocupaciones que por naturaleza requieren este tipo de horarios; como es el caso de los servicios de vigilancia, transporte, elaboración de alimentos y en el campo de la salud.

En términos demográficos, México atraviesa por un proceso caracterizado por el aumento de la población en edad productiva (15 a 64 años), causada por la inercia del crecimiento demográfico acelerado de décadas anteriores, el cual se ha definido como “bono demográfico”, pero no se ha aprovechado debido a la estructura productiva que han generado obstáculos para crear empleos de calidad (Alba *et al.*, 2006). Asimismo, en las últimas décadas se ha observado el descenso de los niveles de fecundidad, aumento de la esperanza de vida y una mayor participación económica de las mujeres, lo cual puede estar vinculado con nuevas formas de arreglos residenciales y crecimiento de los hogares monoparentales, unipersonales y no familiares (Ariza y Oliveira, 2001; Echarri, 2010).

Este contexto macrosocial ha impactado en la organización y convivencia familiar entre géneros y generaciones de distintas maneras, considerando la desigualdad dentro de las familias y entre sectores sociales (Ariza y Oliveira, 2001; García y Rojas, 2004). Específicamente, los cambios en las características y formas de trabajo, así como el deterioro de las condiciones de vida de los hogares han tenido efecto en las formas de vincular la vida familiar y laboral. En relación a la mayor participación económica de otros miembros del hogar además del hombre-proveedor, la

doble o triple jornada de las mujeres, mayor involucramiento de los hombres en el cuidado, la ampliación del tiempo dedicado a las actividades económicas y sociales, la multiactividad, la intermitencia en el trabajo, la restricción de la disposición de cantidad y calidad de tiempo para convivir entre los miembros del hogar, la búsqueda continua de espacios para combinar sus actividades personales, familiares y laborales (García y Oliveira, 2006; García 2017). Ante este escenario dinámico, flexible y con mayor incertidumbre tanto en la vida laboral como familiar, es importante dar cuenta del impacto de la organización y distribución del tiempo de trabajo individual en la vida familiar de la cual se forma parte, ya que puede ser un elemento que puede detonar mayores desigualdades sociales y de género.

Los estudios sociodemográficos han tenido poco interés en el análisis de los horarios de trabajo como condición laboral, considerando la importancia que tiene el tiempo en la sociedad actual. La regularidad en la entrada y salida del trabajo juega un papel importante en la organización de la vida diaria además de la cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado. Los horarios de trabajo son la base de nuestros patrones diarios de uso del tiempo y que incluso afectan a aquellos con los que vivimos o convivimos (Minnen *et al.*, 2016). Específicamente en este estudio, con un enfoque cuantitativo haciendo uso de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), analizando algunas características relacionadas con el horario no diurno nos permitió identificar la desincronización e irregularidad con la vida social. Los resultados cuantitativos fueron complementados con los encontrados en el estudio cualitativo, que nos permitió incluso percatarnos de la heterogeneidad de horarios en una sola ocupación.

En las últimas décadas, en América Latina, el trabajo remunerado por turnos, rotativos y sin horario fijo ha aumentado (OIT, 2013).¹ Bajo este tipo de horarios subyace una gran heterogeneidad de ocupaciones que pueden ser resultado de la flexibilización laboral, la informalidad o características propias de la ocupación. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre del 2017, en México, el 86.9% de la población ocupada tenía horario diurno, el 6.4% jornada mixta, el 4.7% rota turnos y el horario nocturno corresponde al 2.0%. Así, de forma general, el 10.7% de la población ocupada tiene horario no diurno (jornada nocturna, mixta o rota turnos), siendo la población masculina la que tiene mayor participación. Sin embargo, esta forma de captación está reduciendo la heterogeneidad

¹ Se refiere al trabajo extradoméstico fuera del horario de día normal de 8 am a 5 pm. Es decir, turno en la tarde, noche y rotación de turnos (Presser, 2003).

de los tipos de jornada entre ocupaciones supuestamente diurnas, como resultado del subregistro de la multiactividad, horarios extendidos y las actividades que se continúan realizando fuera del trabajo. Aunque en esta investigación se incluye la dimensión espacial como tal, cabe resaltar la importancia de los estudios sobre los tiempos de traslado casa-trabajo en metrópolis como la Zona Metropolitana del Valle de México en donde el tema de la movilidad es un elemento que debe agregarse al tiempo de trabajo.

Estudios previos han mostrados que estos horarios tienen efectos positivos y negativos en diferentes dimensiones de la vida, por ejemplo, la salud de los trabajadores, o bien, la organización familiar (Minnen *et al.*, 2016; Perrucci *et al.*, 2007; White y Keith 1990; Wight *et al.*, 2008). Y estos efectos pueden variar por características individuales, familiares, laborales y de organización de tiempo. Ahora bien, se podrían construir tipologías de patrones de trabajo no diurno que permitan ayudar a describir la heterogeneidad dentro de un contexto de desigualdad social y de género, elementos esenciales para entender la diversidad del trabajo no diurno.

El objetivo de esta investigación es analizar los efectos que el horario laboral no diurno tiene en la vida familiar en México, profundizando en la organización del trabajo remunerado y no remunerado, así como en el tipo de convivencia que se establece como parte de las relaciones familiares y los posibles conflictos que se generan. Para ello se propuso un estudio con metodología mixta secuencial con mayor énfasis en el enfoque cuantitativo (Tashakkori y Teddlie, 1998). En un primer momento, fue necesario saber en términos generales, la magnitud, las tendencias y la heterogeneidad del trabajo no diurno en el contexto urbano (2005-2017), así como identificar las características sociodemográficas y del mercado laboral que están relacionadas. Sin embargo, era también importante tener un análisis a nivel meso previo al acercamiento cualitativo que diera indicios sobre la forma en que el horario laboral pudiera influir en la dinámica familiar. Por lo que se realizó una aproximación a los hogares por tipo de horario de sus miembros para identificar las particularidades de los hogares no diurnos en cuanto a sus características sociodemográficas, participación familiar en las actividades económicas y la división de trabajo, análisis que fue posible con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

A pesar de la importancia de los hallazgos encontrados con el enfoque cuantitativo en cuanto a tendencias y definición del perfil sociodemográfico y laboral de las personas que trabajan en horario no diurno, no era posible comprender las formas en que los individuos conectan la vida laboral y familiar más allá del análisis de la carga y la participación en el trabajo remunerado y no

remunerado, por lo que fue necesario un acercamiento cualitativo en la ocupación con mayor peso de trabajo no diurno a nivel nacional, el de servicios de seguridad y vigilancia, para dar cuenta de la complejidad del transcurrir entre estos dos espacios de acción: el trabajo y la familia.² De esta forma, la metodología cualitativa tiene la virtud de dar cuenta de las experiencias que se comparten, pero a la vez son particulares de los sujetos.³

Para lograr estos objetivos, la tesis se estructura en cinco capítulos. El primero está dirigido a plantear las perspectivas teóricas-analíticas que guían esta investigación, enmarcadas en dos ámbitos: laboral y familiar. En cuanto a la organización del trabajo remunerado se presenta la importancia de la complejidad del tiempo de trabajo en el contexto actual. También se incluye el papel de la flexibilidad laboral para entender la naturaleza y dinámica de los cambios del horario como un elemento de la organización del trabajo remunerado. Además de situar a la flexibilidad temporal como el campo más visible de la flexibilización que se relaciona con la distribución y modificación de la jornada. Sin embargo, es necesario considerar que hay actividades que por su naturaleza se requieren en ciertos horarios como son los servicios de protección y vigilancia, por lo que se incluyó analíticamente la estructura y segregación ocupacional para analizar los factores relacionados con la distribución diferenciada del horario no diurno a lo largo de las actividades productivas en México.

Asimismo, fue necesario retomar algunos aspectos de la perspectiva de precariedad para analizar las condiciones del trabajo no diurno que se enfocan en las relaciones laborales (inseguridad y protección), y otros de la calidad empleo que permiten enlazar el tiempo de trabajo no diurno y la forma en que puede afectar a la familia, en ámbitos de organización y sincronización de actividades. Para el estudio del efecto en la vida familiar, fue necesario considerar el sexo y la posición del trabajador/a no diurno para definir el contexto y el rol que ejercían dentro del hogar. En este sentido, el enfoque de género ayudó a entender la dinámica intrafamiliar, a través de los conceptos de división de trabajo y relaciones familiares, el cual es el punto central de esta investigación. Especialmente, la división del trabajo hace posible la aproximación a la organización

²El concepto de espacios de acción permite identificar los espacios donde se desenvuelve el individuo para conocer las actividades y el contexto donde que se realizan (cómo, dónde y con quién) y detallar espectros de tiempo. En esta investigación, se analizarán los espacios laboral y familiar con el fin de distinguir sus cualidades y vínculos (McPhail, 2006).

³Para acercarse a la forma en que constituye el mundo social, es necesario conocer el significado que le otorgan los propios actores sociales a las situaciones de la vida cotidiana (entorno vital mismo desde el que se sitúa el sujeto y su relación con otros). Este mundo social no sólo se compone por sensibilidades subjetivas (sensaciones visuales), sino también por las interpretaciones del mundo por parte de los sujetos (Schütz, 1993).

familiar, identificando el rol de cada persona dentro y fuera de la familia, diferenciando entre las actividades productivas y reproductivas y evidenciando las desigualdades de género.

En el capítulo II se presentan los resultados del análisis de las características sociodemográficas y de mercado laboral de la población ocupada en horario no diurno entre 2005 y 2017 con la finalidad de conocer la tendencia de este tipo de trabajo remunerado y la heterogeneidad en su perfil con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En particular, se buscaba responder a las preguntas sobre ¿cuál ha sido la tendencia del trabajo no diurno en México entre 2005 y 2017?, ¿Cómo se relaciona el trabajo no diurno con la heterogeneidad productiva del país? y ¿cuáles son las características sociodemográficas y laborales que se relacionan con el trabajo no diurno?, ¿Cómo son las condiciones laborales del trabajo no diurno desde los enfoques de precariedad y calidad del empleo? ¿Cómo influye simultáneamente el tipo de ocupación y las características sociodemográficas, laborales y familiares en la inserción en el trabajo no diurno?

Un aspecto importante que caracteriza el trabajo no diurno es la estrecha relación con las ocupaciones, ya que existen actividades que por su naturaleza se realizan en estos horarios y para las que tanto la flexibilización productiva como la interna tienen un peso relevante. Por ello, para conocer el perfil del trabajo no diurno en México fue necesario encontrar algún método multivariado que permitiera analizar de forma simultánea diferentes niveles de análisis (Raudenbush y Bryk 2002). Es así como la estimación de modelos multinivel permite analizar la estructura jerárquica considerando a los individuos (Nivel I) agrupados en ocupaciones (Nivel II) para estimar la probabilidad de trabajar en horario no diurno. Con este tipo de modelos fue posible mostrar la importancia tanto de las características de las ocupaciones como de los individuos que se vinculan con el trabajo no diurno, dando cuenta de la estructura del mercado laboral.

En el capítulo III se identifican las características que comparten los hogares donde alguno de sus integrantes labora en horario no diurno, en cuanto a las características sociodemográficas, participación familiar en las actividades económicas y la división de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado) a través de la ENOE. En primer lugar, se reconstruyeron los hogares a partir de las relaciones de parentesco y se definieron tres tipos de hogares, según el horario del trabajo remunerado de sus miembros ocupados (diurnos, no diurnos y combinados).

En segundo lugar, se identificaron y analizaron las características sociodemográficas y de participación económica para diferenciar a los hogares donde vive el trabajador no diurno de

aquellos en que no existe esta situación. En tercer lugar, se indagó sobre la división del trabajo remunerado y no remunerado a nivel hogar, a través de la carga global de trabajo, la participación y horas efectivas realizadas. Además, se construyó una tipología de arreglos familiares de acuerdo a la participación en el trabajo remunerado y no remunerado (remunerado exclusivo, no tradicional, tradicional y tradicional más doble jornada). Como punto final de este capítulo, se realizó un análisis de correspondencia múltiples para constatar la relación entre los arreglos tradicionales con la dinámica de los hogares no diurnos.

A pesar de la importancia de los hallazgos encontrados en el análisis cuantitativo, no era posible comprender la forma en que el horario de trabajo puede afectar la vida de las personas no solo en la organización del trabajo sino en su cotidianidad e interacción familiar. En el capítulo IV se describe la metodología que orientó el acercamiento cualitativo en el estudio de caso de los servicios de protección y vigilancia, siendo la ocupación con mayor peso de trabajo no diurno a nivel nacional. Se expone la importancia de la metodología cualitativa para el estudio de la relación trabajo-familia en los estudios sociodemográficos y los principales hallazgos de investigaciones de tipo cualitativo con el fin de tener elementos de contraste.

También se presenta el estudio de caso como estrategia metodológica; los ejes temáticos (vida familiar, laboral y efectos del horario en la vida familiar) y dimensiones que guiaron la entrevista a profundidad; el proceso de análisis e interpretación vinculando: los ejes temáticos y analíticos, elementos de análisis y grupos de contrastación; y finalmente se muestra el perfil sociodemográfico y ocupacional de las personas entrevistadas. Son mujeres y hombres que se encuentran laborando en la policía complementaria de la Ciudad de México (auxiliares y bancaria) y en la unidad de granaderas. Añadiendo a hombres que fungen como vigilantes en servicios privados (establecimientos y condominios) en diferentes etapas de la vida familiar y laboral que trabajan y/o viven en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. Esta relativa heterogeneidad de la selección permitió profundizar en las diferencias y similitudes de las características de la ocupación, motivaciones y condiciones laborales. Además de contrastar los patrones de organización de trabajo, tipos de convivencia y conflictos identificados por tipo de arreglo familiar, edad, sexo y horario extenso.

En el capítulo V se presentan los resultados relacionados con las implicaciones que tiene el horario no diurno en la vida familiar, a través de las experiencias de vida de hombres y mujeres que laboran como policías y vigilantes. En primer lugar, se presenta el contexto organizacional e

institucional de los servicios de seguridad pública y privada en México con fin de tener elementos de contraste. En cuanto al ámbito laboral, con base en los relatos se definieron los rasgos característicos de la ocupación, los motivos (para y porque), expectativas y realidades vinculadas a la inserción, así como profundizar en las valoraciones sobre las condiciones laborales. En relación con lo familiar, se ahonda en las implicaciones que tiene el horario no diurno en la participación en el trabajo reproductivo y en las relaciones familiares (pareja, familiares que apoyan e hijos) en las dimensiones de convivencia-conflicto, considerando el tipo de arreglo familiar (tradicional y no tradicional), hogar, sexo y horario extenso.

Finalmente, se presentan las principales conclusiones, se resaltan los principales hallazgos y el aporte de cada metodología empleada.

CAPÍTULO I. PERSPECTIVAS TEÓRICO-ANALÍTICAS PARA COMPRENDER LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMUNERADO EN HORARIOS NO DIURNOS Y LA VIDA FAMILIAR

En el contexto actual y principalmente en zonas urbanas, el tiempo se ha convertido en un elemento esencial en la vida de la sociedad ante las demandas del mercado global y sociales que son continuas, pero también han provocado que las personas se enfrenten a un traslape de los ámbitos de la vida que muchas veces están en contante tensión. En particular, en el contexto laboral, el tiempo productivo es más flexible e individualizado, ya que se busca una mayor adaptación a las necesidades del mercado global, lo que lleva a exigir una mayor disponibilidad de tiempo a la fuerza de trabajo, repercutiendo en una mayor complejidad temporal, mayor centralidad en el trabajo productivo, desincronización de actividades y espacios, efectos en la salud y claramente en el espacio familiar. Sin embargo, para ahondar en la temporalidad individual, es necesario tomar en cuenta el papel que juega el tiempo de trabajo en la subjetividad.⁴ El tiempo es algo vivido porque está encajado, entrañado y amalgamado en toda experiencia, así como circunscrito en tres caras dentro del sistema de actividades sociales: laborales, doméstico-familiar y de ocio (Ramos, 2008). Por tanto, en este trabajo se analiza la forma en que el tiempo de trabajo no diurno influye en el ámbito familiar desde una perspectiva sociodemográfica. Se espera observar una mayor incapacidad de orden temporal para acomodar (la forma en que los tiempos son sincronizados y jerarquizados), articular y coordinar los tiempos dedicados al trabajo y a la familia en el caso de las mujeres, complejizando la persistente doble jornada y un mayor distanciamiento de los hombres con su familia, perpetuando los roles tradicionales de género.

El objetivo de la presente investigación es analizar el impacto del trabajo remunerado en horario no diurno en la vida familiar en contextos urbanos en México.⁵ La vida familiar se entiende, en este estudio, como la organización y distribución del trabajo productivo y reproductivo, así como las relaciones de convivencia que establece cada individuo con los demás miembros del hogar. Para estudiar el efecto del horario no diurno es importante explicar los factores que se enlazan tanto del ámbito laboral como del familiar. En la definición de este problema de investigación, se destaca que el horario de trabajo, como parte de la organización laboral, puede detonar distintas y

⁴ La subjetividad se entiende como el conjunto de representaciones que cada persona tiene acerca de sí mismo y de su entorno que se conforma a lo largo de la trayectoria de vida, de acuerdo con los discursos social e históricamente instituidos. Pero no sólo actúa con base en las reglas y recursos socialmente estructurados, sino que tiene capacidad de modificar sus condiciones objetivas y simbólicas y resignificar (Boso y Salvia, 2007)

⁵ Trabajo remunerado que se realiza fuera del intervalo de 6am al 10pm (tarde, de noche) y la rotación de turnos.

particulares formas de organización en el ámbito familiar, ya que puede facilitar o dificultar las condiciones de vida, los espacios de comunicación, de convivencia y el ejercicio de roles de género.

En este capítulo se presentan los ejes teórico-analíticos que guían esta investigación; en primer lugar, los dos que se relacionan con el mercado laboral: 1) tiempo de trabajo vinculado con la flexibilidad temporal, la estructura y segregación ocupacional, enmarcado un contexto en donde se requiere mayor adaptación a las necesidades productivas y sociales; y 2) la precariedad y calidad del empleo, enfoques complementarios en el análisis de las condiciones de trabajo. En segundo lugar, respecto al ámbito familiar, el interés de análisis subyace en la dinámica intrafamiliar en dos ámbitos: la división del trabajo y las relaciones familiares en dos dimensiones, la convivencia y la conflictividad. Al explicar las diferencias entre hombres y mujeres, se recurre a la perspectiva de género con la finalidad de visibilizar las formas de organización familiar, las asimetrías en las cargas y participación en la división del trabajo y las repercusiones sobre los roles de género socialmente establecidos que no sólo se relacionan con la división del trabajo sino con la maternidad y paternidad. Además de integrar el concepto de centralidad social para explicar prácticas, resistencias, contradicciones y dificultades del vínculo trabajo- familia, que se vislumbra en la organización de trabajo productivo y reproductivo, de acuerdo también con roles de género. Finalmente, se añaden algunos elementos del enfoque sistémico de la familia desde la psicología para tener elementos analíticos que permitan profundizar la complejidad de la familia como un sistema relacional en donde la convivencia y la existencia o no de conflicto que se establecen alrededor de las interacciones entre los miembros de este sistema.

A continuación, se discuten cada uno de los marcos conceptuales y/o perspectivas y al final del capítulo se presenta un esquema con el objetivo de argumentar cómo se establecerán las relaciones analíticas en la comprensión del impacto del trabajo no diurno en la vida familiar.

1.1 Perspectivas teóricas para analizar el trabajo remunerado en horario no diurno

A medida que la estructura laboral se hace más compleja y que la diversidad de formas de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades para la inserción laboral, aunque también se plantean nuevos riesgos para los trabajadores (OIT, 2011). Si bien estos cambios han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento de condiciones laborales más inciertas y con menor remuneración y protección, lo que ha impactado en el vínculo con otros ámbitos de la vida como es el familiar y personal. En este contexto, se han desarrollado diversas perspectivas para entender el funcionamiento de los mercados de trabajo, a través de privilegiar

ciertas dimensiones e indicadores, que responden no sólo a distintas corrientes teóricas sino también se relacionan con los cambios socioeconómicos y laborales que se van produciendo a lo largo del tiempo (García, 2011).

En este apartado, se realiza una revisión sobre la construcción teórica del tiempo de trabajo, su problematización en el contexto actual y su relación con el horario no diurno. Asimismo, se pone énfasis en la importancia de la flexibilización temporal para entender los cambios en la distribución y modificación de la jornada, así como su relación con el grado de control y disponibilidad. También se destaca la importancia de la estructura y segregación ocupacional para explicar la forma en que la demanda de los horarios está asociada con la flexibilidad del mercado y/o con la propia naturaleza de la propia actividad. Finalmente, se profundiza en las premisas y dimensiones de los enfoques de precariedad y calidad de empleo. Para esta investigación, el enfoque de precariedad permite dar cuenta del deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores no diurnos asociados a cambios en la estructura económica y productiva del país; el enfoque de calidad de empleo es un enfoque multidimensional que permite analizar el efecto del trabajo productivo en el bienestar y su vinculación con otras esferas de la vida.

1.1.1 El tiempo de trabajo remunerado es continuo, flexible y se traslapa

Desde la mirada sociológica procesual y figurativa, Elias (1989) propone que el tiempo no es una dimensión física sino una construcción social que se vincula tanto con transformaciones sociales como individuales. El tiempo es un medio que sirve para orientar y regular la convivencia dentro del mundo social (Elias, 1989).⁶ Se define como un flujo continuo de acontecimientos donde los individuos son participes y donde se generaliza y sintetiza un saber social acumulado inmerso en mediciones de secuencia temporal (Elias, 1989). De acuerdo con la dicotomía “naturaleza y sociedad”, el tiempo juega entre lo físico y lo social. Por un lado, el tiempo físico es una variable inalterable y es medible; por otro, el tiempo social es una institución que funciona como un mecanismo de regulación y donde el reloj es una parte esencial del ordenamiento social (Elias, 1989:134). Específicamente, el tiempo social tiene dos dimensiones: el tiempo cualitativo (significativo) y el cuantitativo (cronológico) que coexisten en el seno de las sociedades como producto de la vida social (Román, 2015). Esta temporalidad cronológica se refiere a la medición

⁶ La propuesta de la sociología procesual y figuracional de Norbet Elias, surge como una crítica a la sociología estructuralista-funcionalista. Este autor propone que los fenómenos sociales deben ser analizados como un entramado de interdependencia y mutuos intercambios entre los individuos y la sociedad (Béjar, 1991).

del tiempo, a través de la creación de relojes y calendarios establecidos.⁷ De esta forma, un calendario cuenta el ritmo de la actividad colectiva y tiene la función de asegurar la regularidad social (Durkheim, 1993a). Por su parte, la temporalidad subjetiva hace referencia al significado de esta medición a nivel individual. Así, el tiempo social impone una forma en que se moldean las diferentes esferas de la vida cotidiana y se convierte en un aspecto desde el cual se entretiene la vida familiar, social y laboral que puede variar histórica y socialmente (Arango, 2007), ya que los mecanismos de regulación también operan de manera distinta según la cultura y las costumbres de cada sociedad (Morón *et al.*, 2008).

El tiempo social es el signo e indicador más evidente en el que se manifiesta y repercute la flexibilidad productiva (Lozares y Verd, 2004). Ahora, en las sociedades llamadas de la información, ya no hay tiempos sino disponibilidad ante una fluctuante demanda del mercado (Callejo, 2007). Desde una perspectiva mercantilista, el tiempo se ha convertido en un elemento esencial en la vida de la sociedad, hay que aprovecharlo al máximo porque significa “dinero” (Martín y Prieto, 2015). En las ciudades, el ritmo de la vida social crece por lo que es necesario hacer las cosas más rápido con planes a corto plazo, ya que la vida se reduce al presente y se vive día a día (Román, 2015). Por ello, es importante hablar de los “tiempos de la ciudad” en donde la movilidad necesita cierta regulación colectiva de los tiempos, que no sólo depende de las exigencias de la producción sino de la vida cotidiana (Torns *et al.*, 2000). Por ejemplo, en los contextos urbanos la escasez de tiempo se ha incrementado debido al aumento en las distancias a los centros de trabajo, las aglomeraciones del tráfico y el elevado uso del transporte privado (Damián, 2014a).

Los conflictos por los tiempos se producen cuando aumenta la interdependencia (lo que podemos hacer depende de las actividades de otros actores y organizaciones), poca libertad temporal (sólo tener acceso a trabajos con los peores horarios) y una condición de subordinación en las relaciones de poder y de género (posibilidad de organizar y decir sobre los propios tiempos) (Martín y Prieto, 2015). El carácter complejo y pluridimensional del tiempo explica porque los conflictos que genera en la vida cotidiana se muestran bajo múltiples caras: inestabilidad laboral, flexibilidad temporal, horarios atípicos, doble presencia-ausencia, estrés, falta de tiempo libre o

⁷ En particular, el reloj tiene la propiedad de determinar el tiempo, pero se ha convertido en un símbolo social móvil, es decir “Al ver el reloj sé qué hora es, no sólo para mí, sino para toda la sociedad a la que pertenezco”. Es decir, el tiempo se ha convertido en una representación de relaciones, donde se dejan ver los procesos a nivel natural, individual y social (Elias, 1989).

aceleración del ritmo de vida (Moreno, 2015). De esta forma, el tiempo parece como un factor de calidad de vida que en situaciones adversas produce malestar, conflicto y desigualdad (Moreno, 2015).

En concreto el tiempo de trabajo es un concepto amplio y polivalente, ya que la incidencia del factor tiempo sobre el trabajo puede ser diversa dependiendo del marco temporal que se adopte y el elemento en el que se quiera subrayar, por eso se puede hablar de diversas dimensiones. De acuerdo con Prieto y Ramos (1999) existen tres: 1) el tiempo de relación contractual (contrato laboral); 2) el tiempo de la actividad laboral (duración y distribución diaria, semanal o anual de la jornada) y 3) el tiempo de vida laboral (trayectoria) desde la perspectiva de curso de vida. En particular, el tiempo de actividad laboral, tiene dos características: la jornada⁸ y el horario⁹ de trabajo los cuales se articulan en la cotidianidad. El tiempo es una dimensión central de la relación salarial: en ella se intercambia dinero por la disposición sobre la fuerza de trabajo del asalariado (Martín y Prieto, 2015). Desde una perspectiva cuantitativa, la jornada ha sido esencial para la medición y remuneración de la prestación laboral, a través de las horas trabajadas (Morón, *et al.*, 2008); siendo su regulación una cuestión social relevante en el derecho laboral, ya que ha permitido situar las relaciones laborales dentro de un marco jurídico. Frecuentemente el horario ha sido una característica que ha quedado fuera de la discusión sobre la regulación y mejoramiento de las condiciones de trabajo en años recientes.

Como ya se discutió anteriormente, el tiempo coordina, sincroniza e integra las actividades individuales y sociales, a través de la creación de marcos de referencia (trabajo, escuela y familia). En particular, los tiempos de trabajo se vinculan con la manera en que se ha entendido y valorado socialmente el trabajo y donde el modo de producción ha sido una estructura orientativa (Standing, 2011). Mientras que, para los cazadores, pastores y agricultores, la medición del tiempo es mínima y el trabajo se adaptaba al ritmo de las estaciones y las condiciones meteorológicas; los procesos de urbanización, comercialización y mercantilización hicieron que las sociedades dependieran más

⁸ Se refiere al tiempo dedicado al trabajo remunerado, usualmente definido en horas (Nogareda *et al.*, 2013). En un principio, la jornada laboral se definía como el tiempo durante el cual el trabajador permanecía a disposición del empleador dentro del centro del trabajo, el cual se definió desde 1926 en Londres (Patiño, 1975). Actualmente, esta definición parece obsoleta dadas las nuevas formas de trabajo (Nogareda *et al.*, 2013) y el aumento de los “cuenta propia”. Bajo este escenario, la Organización Internacional del Trabajo (2015b), propuso un nuevo concepto de jornada laboral, el cual se define como “todo período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyan a la producción de bienes y servicios”.

⁹ Se refiere a la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo (ej. En el día). Además, contempla la ubicación temporal y espacial de la jornada, así como la definición del inicio, proceso, interrupción y finalización del tiempo de trabajo remunerado (Nogareda *et al.*, 2013).

de instrumentos para medir y regular el tiempo y el proletariado fue sometido a la disciplina del reloj (Elías, 1989; Standing, 2011). Precisamente, con el aumento del trabajo asalariado e industrial, se incrementaron también el número de horas, lo cual se convirtió en un problema central entre el capital y el trabajo (Lóyzaga, 2004). Debido a la producción en serie de las empresas manufactureras era necesario una mayor sincronización y racionalización del tiempo de trabajo (Torns *et al.*, 2006), ya que se buscaba incrementar la regularidad del trabajo en las fábricas (Hobsbawn, 1979) y obligar a la fuerza de trabajo a someterse a los ritmos de la industria (Damián, 2014a), por lo que fue necesario definir un tiempo de trabajo. Posteriormente, la reducción de horas de la jornada se convierte en el eje principal de la lucha obrera y uno de los temas centrales en la legislación laboral (OIT, 2015a). Para la regulación de esta condición, se realizó el primer convenio internacional por la Organización Internacional del Trabajo en 1919, en el cual se estipulaba que el límite de la jornada era de ocho horas al día o de cuarenta horas por semana, aunque no se define ninguna medida en relación con el horario. Bajo estos estatutos, la jornada laboral se logra normalizar y se problematiza sólo en el número de horas, aunque hay que reconocer que su regulación parece rebasada por la dinámica actual del mercado.

Son muchos los indicios que nos hablan de la intensidad con la que se está dando la problemática social del tiempo, pero bastantes de ellos se relacionan con la nueva configuración del tiempo de trabajo. En primer lugar, con la transición de las sociedades rurales a los mercados basados en la industria y de estos a un sistema global orientado a servicios, se tiene menor atención con respecto al reloj humano que funciona acorde con la luz del día y la oscuridad, ya que el mercado global es “una máquina que funciona las 24 horas los siete días de la semana, nunca duerme ni se relaja, no respeta la diferencia entre noche y día” (Standing, 2011). Es así como las jornadas laborales no dejan de diversificarse, de hacerse cada vez menos regulares y previsibles para los trabajos asalariados (Prieto *et al.*, 2009). Yáñez (2016) sostiene que, en el caso de América Latina, las estructuras del tiempo de trabajo siguen siendo diseñadas para personas sin responsabilidades familiares, con horas y horario incompatibles con necesidades de cuidar a otras personas y con extensas jornadas laborales.

Un segundo indicio está relacionado con la forma que tratamos al propio tiempo, antes la sociedad y la producción funcionaba en bloques y había una división rígida entre el “lugar de trabajo” y el hogar (trabajar en la fábrica y regresar a la casa), ahora las personas se enfrentan a una traslape de los ámbitos de la vida, que muchas veces están en contante tensión con las normas

de tiempo laboral que todavía impregnan en lo social (Standing, 2011). Además, la frecuente prolongación de las jornadas laboral, así como el incremento de su variabilidad e imprevisibilidad, fijan unas condiciones sociales que tienden a impedir ocuparse del trabajo reproductivo, sobre todo en el caso de las mujeres, ya que se mantiene la tradicional división sexual de trabajo (Prieto *et al.*, 2009). Un tercer indicio se vincula con las condiciones del mercado laboral de la población de estudio. En el caso de México, con las crisis económicas en los años ochenta, la reestructuración capitalista, la expansión de la globalización e intensificación de la flexibilización laboral, se han observado cambios importantes en las formas de trabajo como son: la incorporación de recientes tecnologías, la aparición de nuevas ramas y productos como el tele-trabajo, servicios personales, o bien, los *call-centers*, así como el crecimiento del sector servicios en términos generales (Reygadas, 2011). A la vez, los sectores tradicionalmente relevantes, como el empleo público y la industria sustitutiva, han perdido peso en diversos contextos (Mora, 2009), conjuntamente al deterioro de los sindicatos y el establecimiento de nuevas relaciones entre empleadores, trabajadores y consumidores (Reygadas, 2011). Y con el aumento del empleo a tiempo parcial y la subcontratación, la centralidad del trabajo pareciera no ser tan importante. No obstante, el trabajo continúa siendo un espacio de experiencias que contribuye a la rutina, a la reconstrucción de subjetividades e identidades (De la Garza, 2000).

Ante este nuevo escenario, la fuerza de trabajo adquiere nuevas características: es abundante y barata; no está organizada; puede utilizarse a cualquier hora (producción por turnos, trabajo nocturno, trabajo en días festivos); no se resiste a la introducción de nuevas esquemas productivos y organizacionales; y el perfil de los sujetos se puede emplear según los requerimientos de la actividad (sexo, edad y nivel educativo) (Mora, 2009:24). Empero, es necesario recordar que hay ocupaciones que siempre han requerido horarios distintos al diurno como el trabajo de vigilancia o la enfermería, así como el que se realiza por cuenta propia o el agropecuario que se rigen bajo dinámicas particulares.

En resumen, los nuevos tiempos de trabajo responden a un momento histórico y social particular. Actualmente, estamos ante una gran heterogeneidad de tiempos y dinámicas laborales que se vinculan no sólo con las condiciones laborales sino también con otras esferas de la vida social. Desde esta perspectiva, el tiempo de trabajo subordinado tan sólo es el periodo temporal durante el cual se realiza la actividad, el cual están sometido al control y al poder de la empresa (Morón *et al.*, 2008). Anteriormente, se contaba con una mayor uniformidad, regularidad y

seguridad en los tiempos de trabajo que han ido progresivamente cambiando por un incremento en su fragmentación, diversificación e individualización (Morón *et al.*, 2008).

Además, es importante recalcar la influencia de las transformaciones del tiempo de trabajo en otros aspectos tales como, la salud en el trabajo, la relación de la vida familiar y laboral, la valoración del ocio y del tiempo libre y las políticas del empleo (Tudela y Valdeolivas, 2005). Asimismo, no sólo se debe considerar el tiempo de trabajo como elemento de gestión empresarial y estrategia de flexibilización de las condiciones de trabajo, sino que es necesario un “enfoque integral de adaptación a las transformaciones de la estructura social” en que se desenvuelven las relaciones de trabajo (Tudela y Valdeolivas, 2005). Antes, el ritmo de la fábrica dictaba el ritmo de la ciudad y su vida colectiva; ahora, el tiempo productivo más flexible e individualizado produce un fuerte impacto en los usos sociales del tiempo, subrayando en sus efectos más relevantes, la desincronización,¹⁰ no sólo por los cambios económicos y laborales sino también por las transformaciones en las estructuras familiares, los estilos de vida, la individualización y el uso del tiempo libre (Morón, *et al.*, 2008).

1.1.2 Horarios de trabajo remunerado diurnos y no diurnos

Como se mencionó anteriormente, el horario es una de las dimensiones que forman parte de los tiempos de trabajo, el cual describe las características mensurables relativas a la organización (duración y planificación cronológica) y la programación (estabilidad o flexibilidad) de los períodos en que se trabaja y no se trabaja durante un momento de referencia específico (día, semana, mes, año o incluso más tiempo) (OIT, 2008). En particular, el horario es la “programación de las horas” que se refiere a los periodos del día, semana o mes en que se realiza el trabajo, considerando el inicio, proceso, interrupción y finalización de la actividad (Nogareda, *et al.*, 2013; OIT, 2015b).

Tradicionalmente, en el contexto internacional, se ha definido el “empleo normal” como aquel trabajo asalariado que es la única fuente de ingreso y subsistencia, tiene jornada completa por tiempo indefinido y estandarizada (*standard work*: horario diurno con un número de horas fijas por día y por semana), siendo el prototipo estadounidense el más utilizado (9am a 5pm y de lunes a viernes) (Houseman y Osawa, 2003; Yáñez, 2004). Sin embargo, esta idea de normalidad es un

¹⁰ El progresivo desencuentro temporal de las personas en el ámbito de las relaciones familiares o actividades sociales (Morón *et al.*, 2008).

modelo ideal o norma acordada social, es decir, una aspiración que busca cumplirse y que distingue la concepción de trabajo en las sociedades desarrolladas. A nivel familiar, la idea de “empleo normal” funciona sobre la base de una división sexual de trabajo que asigna al hombre en el trabajo remunerado, es decir, en la esfera pública para asegurar los ingresos, y a las mujeres, en la esfera privada para permitir y facilitar la disponibilidad de los varones en el mercado laboral, constituyendo una forma específica de relaciones de género tradicional (Yáñez, 2004).

Posteriormente, se observa la erosión de la relación laboral normal como forma institucional ligada a la era industrial y un mercado laboral masculinizado que se expresa en el aumento de la heterogeneidad de las formas de empleo (contratos a plazo fijo, temporales y por honorarios, y el surgimiento de trabajos atípicos), la desestandarización (*non-standard work*), diversificación y desestabilización de las trayectorias laborales (etapas más largas de desempleo y poco acceso a sistemas de protección social) y la pérdida de fuerza reguladora y protectora del sistema normativo legal laboral y social (Yáñez, 2004). Al parecer, este contexto ha facilitado el acceso de muchas mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, siempre han existido formas de empleo que se escapan de estas definiciones, como son las de jornaleros, las contrataciones por obra o servicio y el trabajo por cuenta propia.

Particularmente, la definición del trabajo no estandarizado depende del contexto y las fuentes utilizadas. En algunas investigaciones, este concepto se utiliza para caracterizar al trabajo que no es permanente y que no cumple con jornada completa. También se relaciona con las condiciones laborales precarias (no contar con prestaciones, seguridad social, capacitación y posibilidad de ascenso) (Houseman y Osawa, 2003). Aunque también se ha considerado como el trabajo que está fuera del horario normal, es decir, el que se realiza en la tarde, de noche, es rota turno y/o se realiza en fines de semana (Presser, 2003). En general, estos conceptos surgen como producto de los cambios en las condiciones laborales y la organización del tiempo de trabajo, haciendo énfasis en la erosión del histórico trabajo asalariado de tiempo completo y permanente que había sido la norma (Houseman y Osawa, 2003). En consecuencia, dada la dinámica del mercado laboral se ha buscado ampliar los conceptos con el fin de dar cuenta de la diversidad de horarios, ya que el trabajo no estándar ha tomado formas muy variadas. No obstante, esta diversidad de jornadas se puede relacionar con características propias de ciertas actividades, como es la agrícola, ya que se requiere cierta disponibilidad en algunos momentos de día, o los empleados en seguridad que tienen que estar en continua atención para la supervisión.

La flexibilización del mercado laboral busca favorecer una mayor capacidad de adaptación de las necesidades productivas según las transformaciones del mercado, donde el eje básico es el control del tiempo de los trabajadores (Moreno, 2009b). Esta flexibilización se manifiesta en la combinación de jornadas completas con parciales, la contabilidad del tiempo de trabajo por horas, días, semanas y años según contratos, la variación de ritmos y turnos, la intensidad de horario según la exigencia del mercado, las horas extras, la dedicación continua e indefinida (Moreno, 2009b). Bajo esta dimensión, se han definido otros tipos de organización de horarios¹¹ como son: 1) el horario por turno, el cual es una forma de organización del tiempo, donde los trabajadores son reemplazados consecutivamente en el lugar de trabajo, pueden ser fijos (el trabajador siempre está en el mismo turno) o rotativos (OIT, 2008); 2) los horarios variables o flexibles (*flexitime*) que se definen a partir de un “horario central”, donde se elige la hora de inicio y término, y, en ciertos casos, incluso el número de horas que se desea cubrir en una semana (OIT, 2009b). Hay de tres tipos: horas escalonadas, semanas de trabajo comprimidas y banco de horas. El primero, busca que los trabajadores empiecen y concluyan la jornada de trabajo en diferentes horarios; el segundo, se relaciona con las horas correspondientes a la semana normal, pero en menos días (OIT, 2008); y en el tercero, se lleva registro de las horas trabajadas en una “cuenta” individual, esto permite acumular horas o días libres (OIT, 2009c). Sin embargo, en la práctica pueden mezclarse los diferentes tipos de horarios, de ahí que resulta una gran heterogeneidad de los tiempos de trabajo.

En este contexto, la heterogeneidad del horario se debe tanto al incremento de la exigencia de disponibilidad de tiempo por parte de la estructura productiva, el empleador, los clientes y las necesidades sociales, como a los horarios que pueden ser variables dependiendo del tipo de ocupación. Específicamente, dentro de las jornadas variables, los turnos han sido una forma tradicional de organización del tiempo trabajo remunerado donde se requieren un ciclo continuo o semicontinuo, siendo tradicionales los sectores que siempre están disponibles las 24 horas, como es el caso de los servicios de salud y de seguridad (Carrasco *et al.*, 2003). Para esta investigación, la definición del trabajo remunerado con horario no diurno se adscribe a la clasificación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.¹² Es preciso considerar que estas definiciones se basan

¹¹ Para la Organización Internacional del Trabajo el horario está referido a los periodos del día, semana o mes en que se realiza el trabajo, puede ser fijo o variable, y a la vez, definido por el reloj (mañana, tarde, noche, de lunes a viernes o fines de semana, en horas extraordinarias, entre otras) lo cual puede derivar en una amplia forma de ordenar el tiempo de trabajo (OIT, 2015b).

¹² Como se mencionó el trabajo con horario no diurno es aquel que se realiza fuera del intervalo de 6am a 10pm. Es decir, incluye a los horarios de noche, mixtos y rotatorios.

únicamente en el tiempo cronológico limitado por categorías y se pierde la diversidad de horarios en esta dinámica.

1.1.3 Flexibilidad laboral: para entender los cambios en el ámbito productivo y su relación con el ámbito familiar

Para esta investigación, la flexibilidad laboral es un eje analítico que ayuda a dar cuenta de la manera en que se han dado los cambios productivos y en la organización del trabajo, y mostrar dónde se sitúa la dimensión de la flexibilidad temporal. Durante las décadas de los setenta y ochenta, en los países industrializados se incrementaron las tasas de desempleo, situación que se relacionó con la aceleración del cambio tecnológico y la competencia en los mercados por las importaciones procedentes de países donde la mano de obra era abundante y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios bajos, así como con el aumento de los precios del petróleo (Chávez, 2001). Además, con el proceso de globalización se pusieron en práctica políticas macroeconómicas neoliberales con componentes de desregulación y nuevas doctrinas gerenciales que buscaban elevar la productividad. En este contexto, se generó un gran debate sobre la presencia de una excesiva rigidez sobre todo en la legislación laboral que no permitía la generación de empleos y los sindicatos supuestamente mostraban una baja capacidad de adaptación a la dinámica laboral emergente. Con ello, se observó un aumento de incertidumbre estructural y mayor presión en la productividad y calidad, obligando a las empresas a ajustarse constantemente al mercado, situación que se trasladaba a los empleados (De la Garza, 2002; Martínez y Bernardi, 2011).

En América Latina, la presencia de crisis económicas y reajustes de los años ochenta, la intensificación de la globalización durante los años noventa y los intentos para reorientar el mercado laboral en la primera década del siglo XXI han tenido diversas consecuencias. Se han observado nuevas formas de organización e incorporación de nuevas tecnologías en el trabajo, el aumento del empleo informal y atípico, así como la flexibilización del empleo y/o el trabajo y los mecanismos de regulación laboral que han provocado una mayor precarización (Reygadas, 2011). En México, la flexibilización se dio en forma de desregulación en favor de la gerencia y la eliminación de prerrogativas a los sindicatos, ya que eran vistos como una forma de rigidez que había que minimizar. Posteriormente, se intentó reconstruir la unión entre empresas y sindicatos por medio de convenios productivos, pero no se logró del todo (De la Garza, 2000).

Considerando que esta flexibilización se ha presentado en diferentes aspectos de lo laboral: desde lo productivo, pasando por los mercados de trabajo y el uso de la fuerza de trabajo, es

necesario una revisión de la construcción de este concepto en sus múltiples sentidos, ya que parece ambiguo y con diversas acepciones (Regini, 2000; García, 2011). De forma general, la flexibilidad laboral es un concepto que describe la forma en que se comportan y se van adaptando las organizaciones, los procesos productivos, la actividad laboral y las normas legales a nuevas demandas y circunstancias (Arancibia, 2011). No obstante, se ha discutido la construcción artificial de una realidad para justificar ciertas prácticas empresariales con el fin de reducir los costos del trabajo e introducir criterios más ágiles y de fácil control del empleo (Miguélez, 2004).

Ciertamente, algunos mercados requieren bienes y servicios más a la medida de los clientes, pero también es evidente que las empresas han asumido estrategias de flexibilidad para hacer frente a la competitividad (captar nuevos mercados y producir al menor costo) e incertidumbre en el mercado y poder tener mayor control sobre la organización del trabajo (Miguélez, 2004). En cambio, los trabajadores y los sindicatos han luchado contra la flexibilidad del trabajo, ya que muchas veces implica asumir incertidumbre en el salario, en el tiempo de trabajo y en las condiciones laborales que antes no se veían con tanta frecuencia, pero que se pueden relacionar con mayor precariedad. Por ello, la flexibilidad ha sido un mecanismo para transformar a la fuerza de trabajo en trabajo efectivo con diversas estrategias, desde los despidos hasta el trabajo informal o la subcontratación (Miguélez, 2004). De esta manera, la idea de flexibilizar las relaciones laborales (más sensibles a la demanda y la oferta) ha sido la principal causa del aumento del precariado global, ya que se reduce la seguridad en el empleo y aumenta la contratación temporal (Standing, 1999).

También, el aumento del sector terciario (servicios) ha sido un factor que ha promovido la flexibilidad laboral, sentando las bases de una nueva diferenciación de actividades y condiciones laborales (Yáñez, 2004). En particular, este sector se caracteriza por la heterogeneidad y el contexto inestable de muchos procesos de trabajo, ya que el contacto directo entre el cliente y el mercado requieren estructuras flexibles que faciliten la movilidad temporal y espacial (Yáñez, 2004). Además, la terciarización está promoviendo un nuevo sistema de control centrado en el uso individual del tiempo, que implica más trabajo no pagado y mayor superposición entre el lugar de trabajo, el hogar y otros espacios sociales (Standing, 2011).

En general, existen dos posiciones frente a los efectos de la flexibilidad en las personas: una define a la flexibilidad como una oportunidad para compatibilizar el trabajo productivo con el reproductivo, sobre todo en las mujeres y promover los procesos de individualización; y como

segundo discurso se enfatiza el efecto negativo de la flexibilización, en procesos tales como la precarización del empleo, desprotección social, extensión e intensificación de las jornadas laborales y pérdida de control sobre los tiempos de trabajo y tiempo libre (Yáñez, 2004). Aunque algunos estudios consideran que ambos discursos no recuperan las tensiones entre los procesos tecnológicos, económicos, sociales y culturales, así como las profundas desigualdades que imperan en la sociedad. Además, se niega la capacidad de agencia que puede afectar el curso de la flexibilidad, que dependen de las estrategias e implementación de políticas que adopten actores sociales y políticos (Yáñez, 2004).

1.1.4 Flexibilidad temporal: control y disponibilidad continua

En la actualidad, la revolución tecnológica, la globalización y la flexibilidad modifican la inserción laboral y el rol de los individuos en los procesos de la producción de bienes y servicios, generando nuevas exigencias en la reproducción de la fuerza de trabajo: 1) requerimiento de destrezas fundamentales, cualidades personales y competencias laborales, aparte de conocimiento académico especializado; y 2) nuevas formas de desgaste de la fuerza humana asociadas con la intensificación del trabajo, la extensión y la distribución de las jornadas, la “colonización” del tiempo libre con tareas laborales y crecientes niveles de estrés, junto a la inseguridad en el empleo (Yáñez, 2004). Un espacio más visible de la flexibilidad laboral se relaciona con la longitud, distribución y modificación de la jornada laboral (Carrasco *et al.*, 2003). Los efectos que la flexibilidad interna tiene sobre los horarios y la organización del tiempo de trabajo se le llama flexibilidad temporal (Lozares y Verd, 2004).

La flexibilidad temporal tiene que ver con la disposición que tienen las personas a trabajar bajo la demanda que se presente, de la cual surgen el uso de horas extras, semanas comprimidas, horas alternadas o escalonadas, entre otras (Regini, 2000). El eje básico de esta flexibilidad es el control del tiempo de trabajo en cada momento del proceso productivo. Esto implica, la combinación de jornadas completas, la contabilidad del tiempo por horas, días, semanas y años según el contrato, la variación de ritmos y turnos, la intensidad horaria según las exigencias del mercado y la dedicación continua e indefinida en función de la presencia del cliente, lo cual implica romper con pautas de comportamiento y hábitos en diversos ámbitos de la vida (individual, familiar y social) (Lozares y Miguélez, 2007).

La demanda de disponibilidad de tiempo se manifiesta también como una pieza clave de flexibilidad de muchas empresas. En las actuales formas de organización del trabajo centradas en la flexibilidad, la coordinación de las actividades se apoya más que nunca sobre la disponibilidad temporal de los empleados (la garantía dada por los empleados de que el trabajo será realizado, incluso fuera del tiempo de trabajo contractual), ya que la obtención de resultados prevalece sobre el cálculo de horario o en el que el tiempo llega a ser intercambiable y el horario irregular (Martínez, 2015). Aunque en el fondo, el control y reducción del tiempo de trabajo significa, control y reducción de costos de la mano de obra, ya que permite: la modulación del tiempo por el aumento o disminución de la demanda, aprovechar al máximo las interacciones, flujos y presencia de trabajadores, y la eliminación de todo tiempo muerto o vacío temporal en la producción (Lozares y Miguélez, 2007). No obstante, esta flexibilidad no sólo afecta internamente al ámbito del trabajo productivo sino a la vida cotidiana de los/as trabajadores/as: genera inestabilidad en el empleo, desincronización de actividades y espacios, efectos en la salud y claramente en el espacio familiar (Lozares y Verd, 2004), tema de la presente investigación.

En particular, en el contexto latinoamericano, las formas de flexibilización temporal se vinculan principalmente con las nuevas formas de trabajo por turnos, específicamente en turnos rotativos, jornadas con inicio y término móviles, el trabajo en sistema de horas escalonadas (diferentes horarios para un grupo de trabajadores de un mismo lugar) y jornadas sin horario fijo. En general, al actor empresarial se le otorga la libertad para organizar y distribuir el tiempo de trabajo bajo la demanda productiva y las ganancias económicas sin considerar los derechos y necesidades familiares de la población asalariada. Además de que no se ha generado un marco político y programas sólidos para apoyar a las y los trabajadores y sus necesidades, para que se tenga un equilibrio con los requerimientos de los empleadores. Si bien la información sobre la distribución del horario es limitada, se sabe que ha sido una de las dimensiones laborales que se han transformado más profundamente, afectando la vida cotidiana, precisamente en la articulación de la vida laboral con otros ámbitos de la vida, por ellos su relevancia (Yáñez, 2016).

1.1.5 Papel de la estructura y segregación ocupacional en el trabajo remunerado no diurno

La estructura y segregación laboral son elementos analíticos relevantes para analizar los factores relacionados con la distribución diferenciada del trabajo remunerado en horario no diurno a lo largo de las actividades productivas en México. De esta manera, se puede explicar la forma en que la

demanda de estos horarios está asociada con la flexibilidad del mercado y/o con la propia naturaleza de la propia actividad, donde tiene relevancia la segregación ocupacional por sexo.

Conceptualmente, la estructura ocupacional se refiere a la distribución de la población en actividades productivas, que funcionan como un mecanismo para dividir y agrupar diferentes tareas con puestos de trabajo, de forma jerarquizada (Bengt, 2005). De acuerdo con Abbot (1993), la ocupación se define como un grupo particular de personas, en un tipo de trabajo con una estructura organizada y en lugar particular. Pero que también se distinguen habilidades especializadas, experiencias y formas culturales particulares, así como diferencias por género, condición ética y de clase.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la estructura ocupacional se vincula con el contexto histórico y desarrollo económico y social de una población, donde las actividades económicas van cambiando, adaptando o desapareciendo (Jenin, 1974). Particularmente, la estructura productiva se refiere a la participación de las diferentes actividades productivas dentro de la base económica de un territorio y a sus características industriales y tecnológicas. Asimismo, apunta a las relaciones entre sectores y el grado de especialización o diversificación productiva (Pérez, 2015). En el contexto actual, las transformaciones productivas, tecnológicas y de formación de capital humano han producido cambios en la configuración de las ocupaciones (organización y gestión, relaciones laborales y perfiles requeridos), así como en la conformación de nuevos empleos, lo cual complejiza la estructura ocupacional (Atria, 2004).

Tradicionalmente, el acercamiento a la estructura ocupacional ha sido retomada para el análisis de la estratificación social, movilidad social y ocupacional, ya que es un elemento que vincula el ingreso y la escolaridad (Cortés y Escobar, 2003; Blau y Duncan, 2001). Es decir, ha sido una manera de aproximarse a las condiciones de vida y al estatus social de las personas, reflejando las profundas transformaciones en el mercado laboral a nivel individual y generacional (Solís, 2007; Cobo, 2008; Solís y Cortes, 2009). Aunque no se retoma como tal esta perspectiva, si es importante mencionar que, frecuentemente la población en posiciones más bajas en la jerarquía laboral y social es la que suele acceder a los empleos con peores horarios y trabajos. Es una especie de “segunda clase de trabajadores, invisibles que hacen funcionar los estratos superiores” a la que se le dificulta más compatibilizar el trabajo con la vida familiar y no tiene control individual sobre el tiempo laboral (Martin y Prieto, 2015).

Desde el enfoque sociológico, el concepto de división del trabajo ha sido otra manera de dar cuenta del hecho de que las ocupaciones son producto de la organización social. La división del trabajo define la forma en que cada sociedad divide y reparte el trabajo productivo determinando una forma de organización de la actividad social (Uricoechea, 2002).¹³ Bajo esta perspectiva, las ocupaciones son un importante mecanismo de asignación y control de la mano de obra, coordinación del mercado laboral, evaluación y transmisión de competencias y para la formación de identidades y carreras (Kidd, 2006).

Particularmente, México se caracteriza por fuertes contrastes económicos y sociales a lo largo de su territorio, que también se ve reflejado en la gran heterogeneidad productiva y de empleo (CEPAL, 2016). Si bien se puede hacer una exhaustiva revisión del proceso de transformación de las regiones del país, aquí el objetivo es mostrar las disparidades actuales. En general, la frontera norte (Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas) ha experimentado una fuerte integración y dependencia con la economía estadounidense, con un ascenso en las actividades industriales, de transporte y de comunicaciones, así como la permanencia de industria manufacturera como una de las principales actividades (Vilalta, 2010). El centro del país se ha caracterizado por ser la región económicamente más importante y una de las de mayor crecimiento económico, junto con el norte del país; especialmente el caso del Bajío (Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro y Jalisco) experimenta un despegue industrial importante; y en la Península (Quintana Roo y Yucatán), se ha observado crecimiento económico asociado al sector servicios (Vilalta, 2010). Dadas estas diferencias, en México se puede hablar de una configuración económica regional que también se ve reflejada en el tipo de inserción de la población en mercado laboral. Es claro que los empleos con horarios no diurnos van a estar vinculados con la ocupación, el sector y la región del país, lo cual podría mostrar diversidad en su importancia a nivel regional. Se puede distinguir que la demanda de ciertos servicios ha modificado y complejizado la estructura ocupacional, pero a la vez se han mantenido empleos como los servicios médicos, de seguridad y transporte que por su necesidad continua requieren realizarse en

¹³ Como lo menciona Uricoechea (2002), esta cuestión fue retomada por diferentes pensadores como Smith (1994), que hacía énfasis en que la descomposición de las operaciones genera mayor productividad y favorece el desarrollo de destrezas y habilidades individuales; Marx (1960) consideraba que las formas de división del trabajo dependen del momento histórico y el tipo de propiedad (tribal, feudal o privada) y si bien esta división de trabajo genera especialidades, diversas profesiones y los oficios, esta exclusividad, está impuesta por normas ajenas al individuo; y Durkheim (1993b) planteaba que la división de trabajo va más allá de su utilidad económica, ya que ayuda a establecer un orden social y moral mediante la creación de vínculos de solidaridad entre los miembros de un grupo.

horarios no diurnos, aunque puede ser que a nivel regional sean actividades básicas, pero económicamente no principales.

Otro elemento importante es la segregación ocupacional por sexo porque las ocupaciones con horario no diurno se vinculan con una mayor presencia masculina. La segregación ocupacional da cuenta de los factores estructurales, institucionales y sociales que dividen al mercado laboral en sectores con diferentes condiciones laborales, niveles de salario y con desigualdades de oportunidades y desarrollo (Colmenares, 2006). La segregación ocupacional es la tendencia que ubica a hombres y mujeres en ciertos empleos y actividades dentro la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de las personas que por las capacidades y opciones (Pacheco, 2016). Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa *ser* mujer y hombre y su *quehacer* socialmente construido (Guzmán, 2002; Colmenares, 2006). Existen dos tipos de segregación, la horizontal y la vertical. La primera se refiere a la concentración de un sexo en ciertas ocupaciones y ramas de actividad asociadas a las diferencias de género; y la segunda, se refiere a la dificultad para acceder a ocupaciones con mayores recompensas (económicas, de poder, prestigio y/o condiciones laborales) (Ibáñez y Vicente 2017).

De esta forma, la segregación laboral es un elemento a la vez estructurado y estructurante de los mercados laborales (Ibáñez, 2008). Es estructurado si se considera que la segregación horizontal proviene del proceso de asalarización y mercantilización del trabajo; y estructurante si se toma en cuenta las diferencias en las características de los trabajadores y de los puestos entre ocupaciones feminizadas, masculinizadas o neutras (Hakim, 1998; Pacheco, 2016). Por ello, Mata *et al.* (2002) señalan que el fenómeno de la segregación ocupacional por sexo es de suma importancia porque afecta la dinámica del mercado por la rigidez en la movilidad entre ocupaciones y perjudica de forma importante a las mujeres porque reduce sus oportunidades y perciben menos ingreso que los hombres. Asimismo, influye en las decisiones sobre los estudios que se desean realizar y sobre la posible interrupción de la trayectoria profesional para dedicarse a las responsabilidades familiares.

Otro aspecto importante para abordar el estudio de la segregación ocupacional por sexo, es la división sexual del trabajo, ya que tiene que ver con las construcciones culturales o visiones ideales de trabajos masculinos y femeninos (Ibáñez, 2008; Ibáñez y Vicente, 2017). Tradicionalmente, en las posturas teóricas para analizar la división sexual del trabajo se han

definido dos dimensiones: la agencia (capacidad de acción de los individuos) y la estructura (explicaciones basadas en las pautas normalizadas socialmente). Respecto a la primera, desde el enfoque neoclásico, la teoría del capital humano explica la segregación en un contexto de eficiencia del mercado y racionalización individual. Bajo esta línea, se le da un peso importante a la orientación laboral, de formación y preferencia de cada sexo, haciendo uso también de teorías sobre preferencias y socialización diferencial (procesos de construcción de identidad de lo femenino y masculino) (Anker, 1998; Ibáñez, 2017). Aunque, la segregación ocupacional no sólo depende de las preferencias individuales, también importa la estructura y práctica de empleo. Es decir, el horario, los equipos y procesos en el trabajo pueden reflejar las superposiciones sobre el sexo del trabajador (Orozco, 2014). Respecto al elemento estructural, la segmentación del mercado de trabajo se enfoca en las condiciones de empleo y en los procesos de trabajo. Bajo esta perspectiva, los sectores productivos y tipos de empresas están sujetos a pautas tradicionales que mantienen la división entre ocupaciones femeninas (bajo ingreso y a tiempo parcial) y masculinas (mejor ingreso y tiempo completo) (Anker; 1998; Ibáñez, 2017). Sin embargo, en estas teorías no se considera la posición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo causado por la posición de subordinación dentro de un sistema de patriarcado.

De esta manera, la perspectiva de género cuestiona que el discurso se sostenga en características “naturales” asociadas a cada sexo, dado que esto tiene un impacto en la segregación. En el caso de mujeres, se ha llegado a sostener por ejemplo que: son mejores cuidadoras (enfermeras, niñeras y educadoras), tienen mejor destreza manual (maquiladoras), mejor apariencia y presentación (repcionistas y vendedoras). En el caso de los hombres, mayor capacidad física (construcción y minería), mejores capacidades en ciencias y en matemáticas (arquitectos e ingenieros) y mayor capacidad para enfrentar peligros y el uso de la fuerza (policías, bomberos, y guardias de seguridad) (Anker, 1998). Por ello, Ibáñez (2017) propone que, para comprender los mecanismos de la segregación, la división sexual del trabajo y la discriminación femenina es necesario considerar la socialización de género y la discriminación institucional.

Desde la socialización de género se pueden definir tres mecanismos explicativos: interiorización de expectativas y construcción de identidad de género; evaluación de las propias destrezas y valoraciones subjetivas sobre las habilidades para ciertos trabajos de acuerdo con el sexo y, por último, las expectativas de sanciones por no cumplir con el rol asignado, por lo que se eligen caminos que refuerzan las normas y estructuras sociales. Por ello, se puede hablar de una

retroalimentación continua micro-macro, entre el mercado de trabajo y el proceso de socialización de género. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, el componente empresarial no sólo se rige por criterios del mercado, también interioriza estereotipos y visiones de género que se vinculan con su propia organización, contratación y asignación a puestos concretos. De hecho, para disminuir la segregación, es importante considerar el papel del Estado en la implementación de políticas de igualdad y no discriminación laboral, así como en hacer efectivas medidas que favorezcan la conciliación, mayor involucramiento de los hombres en la esfera privada y ayuden a la integración de las mujeres en el mundo laboral.

De forma global, esta revisión teórica muestra que más allá de las características individuales y familiares que puedan particulariza el trabajo no diurno, existen factores estructurantes que se suman, circunscritos en otros niveles de análisis. De alguna manera, la estructura y segregación ocupacional materializa, el vínculo entre la estructura productiva, la demanda de ciertos servicios y la organización propia del trabajo, dentro de un contexto social y económico particular que se caracteriza por su heterogeneidad productiva, tecnológica y de formación de capital humano, como es el mexicano. En resumen, el hecho de trabajar en horario no diurno está relacionado, no sólo con las características sociodemográficas y del hogar de cada individuo, sino, además, con el tipo de ocupación donde se encuentre. Para conocer cómo se interrelacionan el nivel individual y grupal, es necesario incorporar de forma simultánea y jerárquica estos horizontes de análisis por medio de modelos multinivel. Este acercamiento se plantea en el capítulo II.

1.1.6 Enfoque de la precariedad para el análisis del trabajo remunerado con horario no diurno

Como ya se ha mencionado, la flexibilidad también se ha vinculado con condiciones más precarias, en cuánto a los bajos ingresos y la restricción o falta total de protección, así como el desempleo y las formas atípicas de trabajo (Yáñez, 2004). El enfoque de precarización laboral ha sido utilizado para referirse al deterioro de las condiciones laborales como resultado de los procesos de reestructuración económica y productiva, así como la emergencia y expansión de relaciones no formales en sectores donde antes no existían (Mora, 2009). En este sentido, Frade *et al.* (2004) señala que la precariedad busca analizar la realidad laboral a partir de una evaluación más empírica que normativa. De forma acotada, este enfoque sólo incluye al trabajo asalariado, aunque existen

otros autores que proponen una noción más amplia para incluir los otros trabajos (Rodgers, 1989; García, 2011), ya que la precariedad se está dando en múltiples ámbitos del empleo.

De acuerdo con Mora (2009), la precariedad es un rasgo estructural del funcionamiento de los mercados de trabajo y es resultado del proceso de modernización global; sus indicadores permiten dar cuenta de las relaciones laborales que se establecen en el ámbito productivo; subraya la reconfiguración de los derechos laborales, donde las responsabilidades de regulación de las relaciones laborales se han erosionado y los mecanismos de negociación colectiva se han debilitado, haciendo énfasis en que el mercado laboral es un ámbito de constitución de una ciudadanía laboral. También este concepto ayuda a vincular otros procesos sociales relacionados y dar cuenta de la vulnerabilidad social y el bienestar de los hogares.

En general, la precariedad engloba las dimensiones de inestabilidad, inseguridad o falta de protección social, así como la vulnerabilidad económica y social (Mora y Oliveira, 2009; García, 2011). Los indicadores que constituyen el empleo precario son diversos y cambian en su construcción debido a la heterogeneidad de las fuentes de información (Mora, 2009). En general, esta perspectiva ha contribuido significativamente en la explicación de la situación del empleo de las personas, proporcionando una base sólida para evaluar la incidencia de las estructuras económicas en el mercado laboral.

Considerando el concepto multidimensional y las diferentes formas en que se propone analizar la precariedad, Frade *et al.* (2004) definieron cuatro dimensiones de la precariedad, mismas que fueron retomada por Guadarrama *et al.* (2014): dimensión económica (componentes del ingreso; salario, bonos y comisiones), temporal (continuidad y duración en el empleo), organizacional (condiciones laborales, jornada, turno e intensidad) y social del trabajo (protección legal y social, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables), aunque este último aspecto ha sido un enfoque poco abordado (Guadarrama *et al.*, 2014). Particularmente, la dimensión organizativa es en donde se suscribe el tipo de jornada, turnos y calendarios, vinculados al control individual y colectivo de los trabajadores sobre el empleo, sin embargo, en términos generales no se ha profundizado mucho sobre estas dimensiones en las investigaciones sobre la precariedad.

Aunado a las crisis económicas, a medida que avanza el proceso de globalización, la flexibilización y la implementación de políticas neoliberales, tanto en economías ricas como emergentes, se ha dado lugar a una nueva “clase” de trabajadores que afronta una inseguridad sistemática y tiene derechos restringidos: el precariado (Standing, 2011). La discusión sobre el

precariado en realidad sólo significa extender el análisis de la precariedad del trabajo en términos de las características de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.¹⁴

En general, la precariedad es un enfoque que tiene una larga tradición para el análisis de la realidad laboral, pero bajo estándares normativos de cómo deben ser los trabajos, entendiéndola como carencia de seguridad (Prieto *et al.*, 2009), de suerte tal que no profundiza en el vínculo productivo y reproductivo, donde se suscribe la familia. No obstante, es importante hacer referencia a la propuesta de la precariedad social, ya que de alguna manera busca vincular estas dos esferas, pero en relación con las condiciones de vida y sus múltiples implicaciones (Gallie y Paugam, 2002). Respecto a las condiciones de vida (materiales y sociales) son factores cruciales que aumentan la precariedad y las desventajas sociales (pobreza y debilitamiento de redes). En cuanto a la precariedad laboral se considera como un factor que no permite el acceso o la calidad de los servicios de salud, educación, vivienda, no sólo a nivel individual sino también familiar. Además de que las condiciones del empleo se relacionan con aspectos psicosociales vinculados a los niveles de satisfacción, movilidad, grado de iniciativa, equilibrio entre la vida laboral y familiar, y desarrollo personal (Guadarrama *et al.*, 2012).

Sin embargo, el enfoque de la precariedad no considera la relación entre los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, es decir, el vínculo trabajo-familia. De esta forma, la precariedad ganaría en su explicación si pudiera dar cuenta que más allá de la inseguridad laboral y desprotección, la jornada y el horario laboral son condiciones que se han convertido en un elemento que también precariza y que no sólo afectan a los individuos, sino que se relaciona o puede afectar otros aspectos de la vida, como la familia en ámbitos de organización y sincronización de actividades. Es por eso, que se recurrirá al enfoque de calidad del empleo en donde sí se hace hincapié de manera explícita en la manera en que el trabajo remunerado está vinculado a otras esferas de la vida, como son la familiar y la del bienestar individual.

¹⁴ El precariado se refiere a las personas que carecen de algunas de las siete formas de seguridad: en el mercado laboral, (oportunidades para obtener un ingreso decente), en el empleo (protección frente a los despidos y regulaciones sobre la contratación), en el puesto de trabajo (mantener un nicho en el empleo y oportunidad para la movilidad), en el trabajo (protección frente a accidentes y enfermedades con regulaciones para la prevención de riesgos), en la reproducción de las habilidades (oportunidad para mejorar la formación y uso de competencia), en los ingresos (ingreso estable adecuado mediante disposiciones particulares) y en la representación (representación colectiva en el mercado laboral y sindicatos) (Standing, 2011). Aunque también el precariado se puede vincular con la ausencia de una identidad basada en el trabajo, que carece de tradiciones, de memoria social y sin sentirse perteneciente a una comunidad ocupacional (prácticas, códigos éticos y normas comportamentales) (Standing, 2011).

1.1.7 Enfoque de la calidad del empleo para el análisis del trabajo remunerado con horario no diurno

La introducción de la calidad del empleo en el debate sobre políticas en el mercado laboral surge en la Unión Europea en la cumbre de Lisboa del 2000 y pasó a ser parte de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), donde uno de sus objetivos era “mejorar la calidad y productividad del empleo” (Davoine *et al.*, 2008). Ciertamente, surgió como una reacción al proceso de industrialización, donde un mayor control del proceso de trabajo disminuyó la capacidad de las personas en la simplificación de las tareas y la separación del trabajo de otros ámbitos de la vida (Dahl *et al.*, 2009).

De acuerdo con Dalh *et al.* (2009), la construcción del enfoque de calidad del empleo se ha desarrollado desde diferentes perspectivas de forma independiente. Desde la económica, el estudio de la calidad del empleo se ha centrado en las condiciones de: jornada, nivel de salarios, ganancias anuales, acceso a servicios de salud y derecho a jubilación (Dahl *et al.*, 2009). Por su parte, la sociología se ha enfocado en la calificación de los trabajos como un elemento central de la calidad del empleo, ya que se relaciona con el estatus ocupacional y el grado de autonomía dentro de un sistema de estratificación social. Desde la psicología, se ha hecho hincapié en los aspectos no económicos como la satisfacción social, el bienestar, y las relaciones sociales dentro del lugar de trabajo (Dahl *et al.*, 2009), donde se conjugan las expectativas, conocimientos y preferencias (Farné, 2003).

En este sentido, es importante considerar un enfoque multidisciplinario para profundizar en las condiciones del empleo, ya que se parte de la idea que hay un conjunto de factores que están vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores. Esta mirada puede modificar la visión productivista del trabajo, ya que se parte de la idea de que las condiciones laborales pueden afectar la realización de la propia actividad, la capacidad de desarrollo personal y por supuesto, el entorno familiar. Las posibilidades que abre este enfoque multifactorial son: profundizar en las características de la actividad laboral y la forma en que se entrelazan con otros aspectos de la vida. Por ello, con esta reflexión se busca subrayar que es necesario estar conscientes que estudiar la manera en qué el trabajo remunerado puede afectar la vida familiar es complejo, ya que se involucran múltiples factores y explicaciones, por ello son necesarios los aportes de otras disciplinas.

Por otro lado, las transformaciones económicas y de los mercados laborales han generado diversas reflexiones sobre el trabajo y su impacto en otros aspectos de la vida, así el enfoque de calidad del empleo surge y se desarrolla para mejorar los diagnósticos y fortalecer las políticas laborales (García, 2011). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015b), la calidad del empleo permite englobar elementos como: horas de trabajo, seguridad social, salarios justos, salud, oportunidades para desarrollar habilidades, el balance entre vida y trabajo, igualdad de género y satisfacción laboral. Desde esta perspectiva, se han definido tres esferas para analizar la calidad del empleo: la social, la empresarial y la individual.¹⁵ En el caso de esta investigación, se busca profundizar en los individuos, sin embargo, es claro que a través de ellos es posible contar con elementos de la esfera empresarial y social, que ayuden a contextualizar y complejizar estas realidades, sobre todo en el análisis cualitativo.

Como se mencionó anteriormente, el carácter multidimensional de la calidad del empleo ha definido diferentes formas de medirla desde diversas disciplinas, las cuales pueden variar las dimensiones de interés y las fuentes de información (Weller y Roethlisberger, 2011). Se han propuesto distintos ejes analíticos para el estudio de la calidad del empleo. Davoine *et al.* (2008) sugiere que la calidad del empleo se guie por cuatro dimensiones: 1) asegurar la estabilidad y la seguridad socioeconómica en el empleo (salarios y protección); 2) cualificaciones y formación profesional, 3) condiciones de trabajo, y 4) posibilidad de conciliar la vida laboral con la no laboral y el fomento a la igualdad entre sexos, siendo este último aspecto central para esta investigación. Posteriormente, la Comisión Económica Europea (2010)¹⁶ propuso siete dimensiones de la calidad del empleo: 1) seguridad y ética del trabajo, 2) ingreso y beneficios del empleo, 3) horas de trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida, 4) seguridad laboral y protección social, 5) diálogo social, 6) desarrollo de habilidades y capacitación y 7) relaciones en el lugar de trabajo y motivaciones laborales. Este enfoque considera al horario como una dimensión importante de la organización

¹⁵ En el enfoque de calidad del empleo, la esfera de la organización empresarial es un aspecto de interés para entender el efecto del horario no diurno en la vida familiar.

¹⁶ Se realizaron reportes para nueve países (Alemania, Canadá, Finlandia, Francia, Israel, Italia, México, Moldavia, Ucrania) analizando la calidad del empleo utilizando estas dimensiones. Sin embargo, este acercamiento se limita a la construcción de indicadores globales aislados. Para el estudio del balance el trabajo y no-trabajo, se propone indicadores como: horas laborales, arreglos del tiempo laboral (horario), acceso a permisos de maternidad, paternidad o familiares, tiempo dedicado al trabajo doméstico y la participación económica de mujeres con hijos en edad preescolar. Particularmente, en el caso de México, se analizó el periodo de 2006 al 2009. Algunos de sus hallazgos muestran que las condiciones laborales son muy heterogéneas y por ello no se puede decir que el empleo es de buena o mala calidad.

del trabajo y, fundamentalmente, permite vincular el trabajo y la vida familiar, más allá de tomar en cuenta la jornada laboral.

En América Latina, Yáñez (2009), propone el estudio de la calidad del empleo con perspectiva de género, utilizando las siguientes dimensiones: 1) *Organización del tiempo de trabajo*: duración y distribución de las jornadas y semanas de trabajo; 2) *Formas de realizar las tareas*: intensidad del trabajo que se refiere al esfuerzo que se realiza y el número de tareas; el ritmo representa los plazos y las metas que se deben cumplir en cierto tiempo. Además, tiene que ver con el nivel de concentración, la demanda de atención y la presión de trabajo que se relaciona con intensidad; 3) *Relaciones interpersonales en el lugar de trabajo con colegas y superiores*, incluyendo acoso sexual, violencia y discriminación; 4) *Condiciones de trabajo*: nivel y composición de las remuneraciones, percepción de estabilidad en el trabajo, entorno laboral y nivel de satisfacción; 5) *Trabajo doméstico y de cuidado y su articulación con el trabajo remunerado* y 6) *Salud y bienestar*. Esta propuesta considera dos aspectos importantes para esta investigación, la organización del tiempo de trabajo y la relación trabajo-familia.

Como se ha mostrado, el enfoque de calidad del empleo permite vislumbrar que el trabajo es un aspecto de la vida que no está aislado sino que está vinculado con la vida familiar y personal, así como con el hecho de que no sólo son importantes las dimensiones de ingreso y la protección social, sino también lo es la organización del tiempo de trabajo (jornada y horario), la forma de realizar las tareas, la satisfacción y las relaciones laborales, para determinar el deterioro de las condiciones laborales, específicamente las del trabajo no diurno.

En esta investigación se propone un esquema analítico que retome algunos aspectos de la perspectiva de la precariedad y otros de la calidad del empleo. Por un lado, el enfoque de precariedad permite analizar las condiciones del trabajo no diurno que se enfocan principalmente en las relaciones laborales (inseguridad y protección). Por otro, el enfoque multidimensional de la calidad del empleo permite enlazar el tiempo de trabajo no diurno y la forma en que puede afectar a la familia, en ámbitos de organización y sincronización de actividades, englobando elementos de calidad no sólo de empleo sino de vida. Desde esta perspectiva se analiza la complejidad del vínculo productivo y reproductivo y es una manera de indagar sobre el bienestar material y simbólico. Así, el tiempo aparece como un factor que en situaciones adversas produce malestar, conflicto y desigualdad, ya que parece un bien escaso en la sociedad contemporánea. Sin embargo, es importante tener presente la doble dimensión del tiempo: objetiva y subjetiva. Es decir, las horas

dedicadas a las distintas actividades cotidianas y el sentido individual que acompaña el conflicto en la vivencia de los tiempos, ya que son una nueva visión de las desigualdades sociales en la medida que condicionan las oportunidades de acceso a recursos y al bienestar que ofrecen (Moreno, 2015).

1.2 Perspectivas teórico-analítica para analizar el efecto del trabajo remunerado en horario no diurno en la vida familiar

Como ya se mencionó, los tiempos de trabajo se articulan con otros tiempos sociales, como es el familiar (Arango, 2007). Al analizar el espacio familiar es posible conocer parte del desarrollo de la vida privada, donde se pueden tomar decisiones y es un espejo de las condiciones sociales. Además, la familia influye en las oportunidades de acceso a recursos económicos y simbólicos, aprendizaje de roles asignados por género, así como la acumulación de capital social, de acuerdo con sus características socioeconómicas, estructura y ciclo de vida familiar (Cerrutti y Binstock, 2009).

Desde la perspectiva sociodemográfica, los estudios sobre la familia se han interesado en la dinámica familiar, la cual se puede definir como el conjunto de relaciones de cooperación, intercambio, poder y conflicto que hombres y mujeres y generaciones establecen en el interior, en torno a la división de trabajo y el proceso de toma de decisiones (Oliveira *et al.*, 1999). El interés por esta línea de investigación surge como parte de la crítica sobre el hecho de que la familia había sido estudiado como unidad armónica, bajo la perspectiva de estrategias de sobrevivencia. Además, se quiere saber sobre los posibles efectos de la creciente participación femenina en el mercado de trabajo en las relaciones intrafamiliares. Asimismo, nace el interés de lograr una mayor comprensión de la dinámica familiar a través de las representaciones de los individuos de sus propias experiencias (De Barbieri, 1984; Rojas, 2008; Oliveira y García, 2017).

Ahora con el proceso de globalización, la puesta en práctica de políticas macroeconómicas neoliberales con componentes de desregulación y nuevas doctrinas gerenciales, y por ende la flexibilización laboral, han provocado cambios importantes en la organización del trabajo que han trastocado también la vida familiar. Parece que la industrialización respondía a la idea de una organización temporal perfectamente sincronizada con la división sexual del trabajo, donde las mujeres facilitaban la absoluta disponibilidad temporal de la cabeza de la familia que era en su mayoría varón. De este modo, la jornada laboral masculina estaba sustentada en la invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidado femenino (Moreno, 2009a). Se tenía la idea que la familia debe ser

el soporte del sistema productivo mediante la división de actividades y funciones, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual (al no considerar que las y los trabajadores pueden tener responsabilidades familiares), situación que produce fuertes conflictos entre la vida familiar y laboral, en ausencia de una organización social de los cuidados (Arriagada, 2017)

Con el deterioro de las condiciones de vida de los hogares se han detonado diferentes formas de vincular la vida familiar y laboral, entre las que se encuentran una mayor participación económica de otros miembros del hogar además del hombre-proveedor, la doble jornada o carga global de trabajo de las mujeres, un mayor involucramiento de los hombres en el trabajo de los cuidados en algunos contextos, la ampliación del tiempo dedicado a las actividades económicas y sociales, la restricción de disponer de cantidad y calidad de tiempo para convivir entre los miembros de la familia y la búsqueda continua de espacios para combinar sus actividades personales, familiares y laborales (García y Oliveira, 2006; García, 2017). Este nuevo contexto, lleva a examinar nuevas interrogantes desde una aproximación sociodemográfica sobre cómo el tiempo de trabajo está modificando la dinámica familiar de hombres y mujeres que se encuentran laborando en horarios no diurnos, ejemplificando un contexto de condiciones de flexibilidad variada e imprevisible, mayor carga de trabajo remunerado y desincronización con los tiempos familiares.

En este apartado teórico, en primer lugar, se realiza una revisión general de los principales cambios en el ámbito familiar no sólo a nivel estructural sino en la organización del trabajo al interior del hogar en México. Este panorama obliga a entender el contexto en que se encuentra la población mexicana e identificar posibles características particulares de la estructura y organización familiar de población que trabaja en horarios no diurnos. En segundo lugar, se propone incluir el concepto de centralidad del tiempo de trabajo para entender la forma en que el trabajo remunerado no diurno condiciona y hace posible la realización de trabajo reproductivo, identificando patrones de acuerdo con el tiempo de arreglo familiar vinculado al rol, ciclo de vida familiar y sexo. En tercer lugar, se detalla el papel de la perspectiva de género para el análisis de la forma en que el horario no diurno afecta, de forma diferencial a hombres y mujeres, en el ámbito de la división y organización del trabajo al interior del hogar, así como en las relaciones familiares en el ámbito de la convivencia y la conflictividad con las personas con las que se vive. Estos últimos elementos se vinculan en la aproximación de corte cualitativo, realizada en esta tesis. En cuarto

lugar, se profundiza en el ejercicio de la paternidad y maternidad como dos elementos analíticos que resultaron necesarios para entender la forma en que el horario afectaba el *deber-hacer* y el *querer-hacer* como padres, aspectos que surgieron a lo largo de acercamiento cualitativo. Finalmente, se revisa la discusión sobre las dos perspectivas más usuales para el análisis de la relación trabajo-familia, la conciliación y corresponsabilidad. Además de analizar las acciones en política pública que se han implementado para buscar reducir el conflicto trabajo-familia y específicamente, en aquellas que están vinculadas con el horario de trabajo en México.

1.2.1 Dinámica familiar en contexto mexicano actual

La unidad familiar rige la distribución entre el trabajo extradoméstico y doméstico permitiendo la regulación de ambos aspectos (Barrère-Maurisson, 1999), aunque los modos en que se organiza esta distribución y las formas familiares pueden ser diversas (Román *et al.*, 2012). En general, la participación laboral de los miembros del hogar se relaciona no sólo con sus características individuales sino con el contexto familiar, económico y social en el que están inmersos (García y Pacheco, 2000).

En México, debido a las transformaciones demográficas, económicas y sociales, la estructura familiar se ha modificado: las familias nucleares biparentales con jefatura masculina y las familias extensas disminuyeron, y han aumentado los hogares monoparentales con jefatura femenina y hogares no familiares (Arriagada, 2007; Rabell y Gutiérrez, 2014). Estos cambios han impactado en la organización familiar y convivencia entre géneros y generaciones de distintas maneras, considerando la desigualdad dentro de las familias y entre sectores sociales (Ariza y Oliveira, 2001; García y Pacheco, 2000).

La estructura prototípica de la familia se ha fundamentado en una división del trabajo en función del sexo, en la que los hombres desempeñan funciones instrumentales vinculadas a lo público, mientras que a las mujeres se les asignan actividades marginadas y no reconocidas, como aquellas orientadas a la reproducción de la fuerza de trabajo y al cuidado de personas, circunscritas al mundo interno de lo familiar (De Barbieri, 1984; Ribeiro, 2004; Lamas, 2016). Sin embargo, se ha observado una mayor participación de las mujeres en distintas esferas de lo social como es el mercado laboral, pero muchas veces en condiciones de mayor vulnerabilidad, bajos ingreso y subcontratación. Principalmente, la situación de las mujeres se caracteriza por una mayor proporción de mujeres en empleos a tiempo parcial o ejerciendo una actividad económica dentro

del hogar, con el fin de poder compatibilizar su papel reproductivo con el productivo. También se ha mostrado que la actividad económica de las mujeres se caracteriza por su inestabilidad, ya que sus interrupciones están frecuentemente asociadas con modificaciones en su curso de vida. De hecho, la estructura y el ciclo de vida familiar pueden ser un impedimento para el desarrollo laboral de las mujeres y no constituir una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la realización del trabajo doméstico y en la crianza de los hijos (Ribeiro, 2004; Rojas, 2008). Es así que la participación del hombre en el trabajo no remunerado se asume como “ayuda” o “colaboración”, muchas veces esporádica o cuando se presentan una mayor demanda de cuidado dentro del hogar (García y Oliveira, 1994; Rojas y Martínez, 2014; Rivero y Hernández, 2014).

Es importante rescatar tres aspectos diferenciadores en la dinámica familiar: la clase social, el género y la edad, los cuales se entrelazan y dan lugar a diferentes escenarios. La clase es un eje de estratificación social que distingue la manera en que se limitan los recursos y las condiciones materiales de la vida a las que puede acceder una persona o una familia. Respecto al impacto de la clase social sobre la vida familiar, se ha observado que entre sectores bajos se presentan mayores asimetrías en la división sexual del trabajo y con mayor frecuencia entornos de violencia, debido a la asignación de roles más tradicionales y fuertes carencias materiales, que empobrecen la calidad de las relaciones intrafamiliares (Ariza y Oliveira, 2009). Por su parte, el género da cuenta no sólo de la inequidad en la división del trabajo sino en la complejidad de las relaciones intrafamiliares. En la esfera de la afectividad, las mujeres sienten más proximidad hacia las madres y menos hacia los padres, lo cual es también un reflejo de la persistencia de roles tradicionales. Además, es claro que estando más presentes en el hogar vuelcan más trabajo emocional con los hijos, por lo que las mujeres construyen vínculos afectivos más intensos. En el caso de los varones, la ausencia de una mayor proximidad física y emocional, de una presencia real afectiva del padre en el hogar, es una de las carencias que más son resentida por los hijos. La edad es un indicador de la etapa del ciclo vital y determina la variación en el desempeño de los roles familiares y de las transiciones, de acuerdo con la construcción social de los calendarios de la vida (Ariza y Oliveira, 2009).

Dado el contexto familiar donde se suscribe la presente investigación, se puede enmarcar un posible interrogante sobre la forma en que ciertos horarios no diurnos pueden modificar la dinámica y la participación laboral de los miembros de hogar. Particularmente, la carga de trabajo remunerado es mayor y continua; lo que podría contribuir no sólo a un menor involucramiento en

las actividades reproductivas sino la perpetuación de roles tradicionales de género en un contexto laboral flexible y precario.

1.2.2 Centralidad del tiempo remunerado y no remunerado

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral ha puesto en evidencia la incompatibilidad y la desigualdad en el reparto de las responsabilidades, actividades y tiempo dedicado al trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres (Lozares *et al.* 2004; García y Oliveira, 2006; Orozco, 2014). Para abordar esta problemática se ha reconceptualizado la propia idea del trabajo, el cual ya no debe ser entendido como exclusivo del ámbito productivo, sino reconociendo las actividades del hogar como trabajo no remunerado, necesario para la reproducción social (Pedrero, 2004; 2014; García, 2017). Es claro que, en la cotidianidad, los sujetos sociales interactúan en distintos ámbitos de la vida social, como son el productivo y reproductivo; por ello es necesario, tener un marco que exprese los diversos modos de entender las relaciones entre estos espacios y su mutua distribución entre hombres y mujeres (Lozares *et al.*, 2004). Históricamente, el trabajo remunerado, antes llamado productivo, se ha distinguido por su “centralidad” social y cultural, construyendo la sociedad y la vida de los individuos, incluso en un principio sólo era definido como trabajo. Esta construcción conceptual se generó por la conformación de la sociedad industrial que enaltece al trabajo asalariado como la actividad principal (Noguera, 1998). Desde una perspectiva productivista, el trabajo era una actividad que vinculaba la utilidad económica, social e individual. Sin embargo, en el mundo actual, la vida laboral se torna interrumpida, discontinua e inestable (Noguera, 1998; Martín y Prieto, 2015).

Respecto al trabajo no remunerado, considerado como el reproductivo, es importante subrayar también como “trabajo”, ya que se caracteriza por ser obligatorio, necesario y requiere cierta programación y regularidad (Pedrero, 2004; Lozares *et al.*, 2004; Oliveira y García, 2017). A pesar de las diferencias entre el trabajo productivo y reproductivo, ambas comparten ciertas características que tienen que ver con el requerimiento de esfuerzo y desgaste que generan, incluso requieren actitudes, habilidades y competencias específicas que producen un valor social. Así es necesaria la planificación y organización de las actividades, lo que pueden tener rasgos de rigidez y obligatoriedad, pero también de satisfacción (Lozares *et al.*, 2004). En general, se puede englobar el trabajo como “toda aquella práctica social organizada de y entre sujetos, que produce bienes materiales, cognitivos y/o simbólicos, por el uso de energía material, capacidades cognitivas y/o

actividades sociales planificadas para cubrir funciones, exigencias y necesidades” (Lozares *et al.*, 2004).

La centralidad de una persona o un grupo en un ámbito de la vida social consiste en el grado de intensidad con que se “focaliza sus diferentes niveles de personalidad social sobre determinados ámbitos”, en este caso el tiempo y trabajo productivo y reproductivo (Lozares *et al.*, 2004). Se propone analizar conjuntamente ambas actividades para explicar las prácticas, resistencias, contradicciones y dificultades de esta relación desde una perspectiva de género (Lozares *et al.*, 2004). Así, la centralidad social hace referencia a la responsabilidad que una persona asume sobre la organización y planificación de la actividad, las tareas que efectivamente realiza, el grado de conocimiento y experiencia, y el sistema de creencias y valores respecto a ella (Montes, 2014). Por ello, la relevancia de este concepto, ya que hace hincapié en que no sólo es importante quién realiza la actividad, sino en cómo y con qué grado de responsabilidad e interés se realiza. No obstante, es necesario considerar las condiciones contextuales que actúan sobre la posible centralidad, como son: 1) el tipo o intensidad con que se aplica la flexibilidad laboral que producen cambios en las relaciones entre los ámbitos productivos y reproductivos (estrategias, negociaciones, conflictos y arreglos en el hogar); 2) en lo reproductivo, la presencia de personas con necesidad de cuidado, ya que cambian el planteamiento de las relaciones y sus centralidades. Bajo estas premisas, Lozares *et al.* (2004) proponen tres modelos generales para entender la relación entre el trabajo productivo y reproductivo:

- a) *Modelo clásico o de centralidad dual segmentada por género*: se establece una separación total y desigual por género de las actividades, del tiempo y del espacio social, donde se establece una rígida distribución. Es decir, se observan dos centralidades diferenciadas, excluyentes y polarizada entre hombres y mujeres. Este modelo tiene su origen social en las sociedades patriarcales, en donde se atribuye al hombre la responsabilidad del trabajo productivo y la aportación económica; y para la mujer queda el trabajo doméstico, familiar y privado, de manera no visibilizada (Lamas, 2016).
- b) *Modelo alternativo o de centralidad negociada*: en este modelo se redistribuye y se concilian ambos trabajos entre los miembros del hogar, siempre y cuando asuman que son trabajos equivalentes e igualmente valorados. Por ello, tanto hombres como mujeres, en cualquier situación en el hogar o tipo de flexibilidad laboral o temporal del trabajo remunerado, se han de situar en una posición igualitaria.

c) *Modelo realista o de transición*: en este modelo confluyen creencias, actitudes y prácticas del modelo clásico y donde se superponen los cambios que se dan en las formas de vida, las condiciones de los hogares y de las mujeres, así como en el ámbito laboral que atenta contra la rigidez del modelo clásico, bajo esquemas flexibles de trabajo.

La importancia de esta tipología propuesta es su poder de explicar las prácticas, resistencias, contradicciones y dificultades de dicha relación, así como las estrategias y esfuerzos que se despliegan, en particular por las mujeres que se encuentran en condiciones de desigualdad (Lozares et al., 2004). Sin embargo, es necesario entender que esta proposición sólo es un modelo y en la realidad se pueden encontrar una variedad de formas en que se relaciona la vida laboral y familiar con grandes desigualdades como se viven en el contexto mexicano.

En este marco, el horario de trabajo remunerado es una característica de las condiciones laborales que moldea esta relación porque delimita la distribución del tiempo de la jornada y por consiguiente del tiempo familiar y personal. Especialmente, el horario no diurno se caracteriza por una mayor carga de trabajo y jornadas continuas lo que puede detonar tensión en la vida familiar. Sin embargo, las condiciones del hogar, dadas por el tipo de hogar, los miembros que participan en el mercado laboral, el ciclo de vida familiar y las personas externas que apoyan, son factores que hacen variar el desajuste o tensión entre los ámbitos productivo y reproductivo. Además, se pueden observar importantes diferencias en la manera en que afectan a hombres y mujeres. Ellas siguen asumiendo la mayor parte del trabajo reproductivo a pesar del horario y en los hombres no se cuestiona la centralidad productiva, reforzándose las desigualdades de género.

1.2.3 División intrafamiliar del trabajo desde la perspectiva de género

La perspectiva de género hace énfasis en que existe un sistema de género, es decir, una serie de procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que hombres y mujeres sean, actúen y se consideren distintos, y al mismo tiempo determina las áreas donde socialmente deben pertenecer (Astelarra, 2005). Este sistema no es un hecho biológico sino social, que engloba un conjunto de normas y disposiciones que dicta cada sociedad y cultura sobre el comportamiento femenino y masculino que se puede traducir en la división sexual del trabajo y en las relaciones de género (Lamas, 1986; 2016). En este contexto, el sistema de género predominante ha sido el patriarcal, que se ha caracterizado por la desigualdad entre el género femenino y masculino (Astelarra, 2005). En definitiva, esta perspectiva ayuda entender la naturaleza cohesiva y

conflictiva de las relaciones que mantienen las personas en sus diversas formas de organización familiar. De hecho, el trabajo familiar tiene dimensiones económicas culturales y simbólicas, ya que cada persona realiza distintas tareas en donde se reafirma y reproducen las identidades de género (Coltrane, 2000).

De acuerdo con Oliveira y García (2012), el enfoque de género ha permitido visibilizar una serie de aspectos del vínculo trabajo y familia que antes no fueron analizados: 1) la diversidad de arreglos familiares, es decir hablar de distintas formas de organización familiar y de familias (en plural); 2) las relaciones de poder, las tensiones y conflictos que coexisten al interior de las familias, así como las asimetrías existentes; 3) la división del trabajo al interior de las unidades domésticas (participación económica y percepción de ingreso); 4) las asimetrías en la distribución de tareas al interior de las familias; 5) la segregación ocupacional y discriminación salarial de las mujeres; 6) los significados del trabajo extradoméstico, así como de la maternidad y paternidad.

Específicamente, la perspectiva de género ha ayudado a delimitar ámbitos de la dinámica intrafamiliar (Ariza y Oliveira, 2001: 24). Dentro de esta dinámica se definen y analizan dos ámbitos: la división del trabajo y las relaciones familiares en cuanto a la convivencia, conflictividad y la afectividad dentro del hogar. La división del trabajo es un elemento analítico importante porque diferencia las actividades productivas orientadas al mercado y las tareas reproductivas que son necesarias para mantener la fuerza de trabajo (trabajo doméstico y de cuidado). Bajo esta designación de actividades entre los miembros de la unidad doméstica, se establecen asimetrías de poder e inequidad en el acceso a los recursos, en la distribución de las obligaciones y responsabilidades y el ejercicio de los derechos (García y Oliveira, 2006), de acuerdo con diferentes características como son edad, sexo y posición en el hogar. Además, la división del trabajo es esencial para la organización social (Benería, 1984), ya que parte de la especialización y cooperación de tareas, donde se articulan el trabajo extradoméstico y doméstico (Ariza y Oliveira, 2001; García, 2017).

También la perspectiva de género ha servido para redefinir el concepto de trabajo, englobándolo como “un conjunto de tareas o actividades reproductivas que son necesarias para la manutención de la fuerza de trabajo, así como las actividades productivas orientadas hacia el mercado”. El trabajo para el mercado, extradoméstico o remunerado suele ser considerado como “el productivo”, “económico o la fuerza de trabajo” (Pedrero, 2004: 414) que se desarrolla dentro de la esfera pública, donde el hombre ha sido asignado socialmente como el principal protagonista.

El trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado) se refiere a la producción de bienes y servicios destinada al mantenimiento y reproducción de los integrantes de los hogares. También se utiliza el término de trabajo reproductivo para referirse a estas labores domésticas y de cuidado de forma conjunta, con base en la idea de reproducción social (García y Pacheco, 2014). En general, engloba todas aquellas actividades, que se realizan en los hogares para satisfacer las necesidades básicas de la familia como vivienda, salud, educación, nutrición, vestido, cuidados y el trabajo voluntario, de las cuales no se obtiene ingreso y que es necesario para culminar la transformación de los materiales que se van a consumir, el cual fue reconocido conceptualmente como trabajo por Reid en 1934.¹⁷ Es así que el trabajo no remunerado también está plagado de rutina, pero también de imprevistos, de flexibilidad y, al mismo tiempo, de rigidez vinculada a las responsabilidades asumidas e impuestas (Carrasquer *et al.*, 1998).

En concreto, el concepto de trabajo doméstico comprende una variedad de actividades que exigen una realización diaria, que se relacionan con proporcionar alimentación (planificar la comida, prepararla, servirla, lavar trastes, entre otras), proporcionar vestido (lavar ropa, planchar, remendar o confeccionarla) y el mantenimiento de la vivienda (limpiar, hacer reparaciones y mantenimiento). Además de las actividades de gerencia, como las de organización de tareas, administrar el dinero, hacer pagos o trámites y realizar compras (Pedrero, 2014).

Las actividades de cuidado están diferenciadas del trabajo doméstico, porque se refiere a la preocupación y atención, así como a la supervisión por otra persona, principalmente de niños, personas mayores, enfermos y discapacitados (Borderías *et al.*, 1994; Pedrero, 2004: 418). Por su parte Tronto (2013), presenta una propuesta que conceptualiza al cuidado como un proceso que relaciona a quienes tienen necesidades y a aquellos que podrían cumplir con poder satisfacer dichas necesidades, así el *cuidado* tiene cuatro fases: 1) preocuparse *por*: reconocer de las necesidades de otras personas; 2) *encargarse de*: hacerse responsable de las necesidades y realizar acciones dirigidas para involucrarse; 3) *dar cuidado*: realizar el trabajo real de cuidado para cubrir las necesidades del otro u otros; 4) *recibir cuidado* (se recibe respuesta del que recibe cuidado (reciprocidad e interacción), pero pueden surgir nuevas necesidades y por tanto el proceso continúa.¹⁸ Esta discusión sobre el trabajo de cuidados muestra que es difícil de percibir y de delimitar las actividades, ya que su ritmo y su intensidad dependen del número de personas que

¹⁷ En esta tesis se utiliza indistintamente el término trabajo no remunerado o reproductivo.

¹⁸ La traducción de los términos fue realizada por Figueroa y Flores (2012). Los conceptos del texto original de Tronto (1993) son: 1) Caring about, 2) Taking care, 3) Care giving y 4) Care receiving.

conforman el hogar y sus características, así como de las distintas exigencias a lo largo del curso de vida.

En particular, el indicador de uso del tiempo ha servido para vislumbrar la asimetría en la distribución de las cargas de trabajo que existen en el interior de las familias, distinguir la doble jornada de las mujeres y niveles de bienestar de la población, así como para identificar los factores económicos, demográficos y sociales relacionados con una mayor desigualdad (García y Oliveira, 2006; García y Pacheco, 2014). Particularmente, la carga global de trabajo es un indicador que integra el trabajo como un todo, el remunerado y no remunerado. Desde esta perspectiva, se pueden reflejar las condiciones de bienestar en las que se encuentra la población y evidenciar la doble jornada (Florez y Pacheco, 2014).

Con base en encuestas sobre uso del tiempo en México, se han realizado importantes investigaciones en las cuales se ha encontrado que todavía en amplios sectores de la población, la vida de las personas, así como la convivencia familiar y conyugal se establecen bajo normas diferenciadas por género y sobre la división sexual del trabajo (Rojas y Martínez, 2014). La carga de trabajo remunerado y no remunerado sigue siendo bastante desventajosa para el género femenino. En el caso de los hombres, siguen desempeñando trabajo doméstico y de cuidado de manera marginal (García y Pacheco, 2014). No obstante, parece ser que los jóvenes, los más escolarizados y los que tiene una fuerte demanda de cuidado en sus hogares, son los que participan más en las tareas reproductivas (Rivero y Hernández, 2014). En relación con la presente investigación, Damián (2014a) problematiza y enmarca la necesidad de introducir la disponibilidad de tiempo de los hogares para el análisis de bienestar y pobreza en México. Desde esta perspectiva, el tiempo es un recurso para satisfacer necesidades humanas como las relacionadas con el restablecimiento de la fuerza física y las capacidades (comer, dormir, descansar), las asociadas con la reproducción social (trabajo doméstico y de cuidado), las emocionales (convivencia familiar y social) y la autorrealización y el ocio. De esta manera, la pobreza de tiempo se refiere a la escasez que padecen los miembros del hogar, en términos de horas disponibles, para satisfacer estas necesidades. Así, se observa una tendencia creciente a que los hogares estén dispuestos a sacrificar el tiempo libre (tener mayor pobreza de tiempo) a cambio de un mejor nivel de vida (menor pobreza de ingreso) en periodos de crecimiento económico (Damián, 2014a).

Sin embargo, la medición del uso del tiempo tiene sus limitantes. Al ser el tiempo medido en horas y minutos no se visibiliza la complejidad de la gestión, organización y responsabilidad

que implica el trabajo remunerado y no remunerado. También, es importante considerar la subjetividad en la percepción de tiempo al momento de declarar (Damián, 2014b). Además, en la cotidianidad, las actividades se pueden realizar de forma simultánea, conjunta con otros miembros del hogar y el tiempo suele ser sobreestimado o subestimado considerando la valoración o el esfuerzo percibido al efectuar el trabajo, por lo cual complejiza su captación (Carrasco *et al.*, 2011). Asimismo, no es posible reflejar los conflictos específicos derivados de la organización de los tiempos de vida y trabajo, por lo que se requiere la aproximación cualitativa.

En general, la perspectiva de género es un marco conceptual que ayuda a profundizar en dinámica familiar en el que se encuentran los trabajadores no diurnos. Con este enfoque será posible identificar el papel de las personas que trabaja en horario no diurno dentro de su familia, su participación en el trabajo reproductivo con base en el uso del tiempo en el acercamiento cuantitativo a nivel individual y hogar, identificando una dinámica particular de los hogares no diurnos. En el acercamiento cualitativo, será posible entender un poco más la dinámica cotidiana, la interacción entre los miembros del hogar, y la formas en que a las personas les afecta el trabajo no diurno en el desempeño de roles, así como en la convivencia y el tipo de conflictos que se generan. Por último, es claro que la forma en que les afecte el horario dependerá no sólo de ser hombres y mujeres, sino de su edad y el rol que juegan dentro de su familia, así también de las condiciones socioeconómicas.

1.2.4 Relaciones familiares: entre la convivencia y conflictividad

La perspectiva de género ha puesto de manifiesto la complejidad de las relaciones al interior de la familia. Además del análisis de la división del trabajo remunerado y no remunerado, es importante reconocer la coexistencia de formas de relación entre los miembros que puede estar guiadas por el afecto y la solidaridad, pero también por la tensión, el conflicto e incluso la violencia (Camarena, 2013). La familia es un sistema de comunicación de relaciones,¹⁹ que está compuesto por diferentes subsistemas: el individual, conyugal, parental y fraternal, lo cual complejiza su estudio (Amarís *et al.*, 2004). Además de considerar que las experiencias familiares están cargadas de afectos y de vínculos emocionales (Gimeno, 1999; Ariza, 2017).

¹⁹ Refiriéndose al sistema como unidad formada por unos miembros que interactúan ente si, entre los que existen determinados vínculos y se mantienen unas transacciones (Gimero, 1999).

Desde la perspectiva sociodemográfica, la tradición de análisis de la familia ha sido en relación con los aspectos estructurales y de composición de la familia, su vinculación con la reproducción social y su importancia como unidad de consumo y producción (Ariza y Oliveira, 2001). Recientemente, se ha puesto énfasis en el estudio de las dimensiones socio-simbólicas y culturales de los procesos sociales, encaminadas a analizar la dinámica interna de la familia, que tiene que ver con las relaciones de poder, la violencia doméstica y los significados sociales de la maternidad y paternidad, la finalidad es vislumbrar la naturaleza y complejidad de la vida intrafamiliar resaltando sus asimetrías.

La transformación del mercado, el deterioro de las condiciones de trabajo y la intensificación de las jornadas laboral (ampliar turnos, incrementar el tiempo extra y el trabajo en periodo vacacional, seguir trabajando en periodos de descanso o fuera del trabajo), tienen repercusiones profundas en la vida de las personas, en particular en las relaciones familiares y entre géneros (Jiménez y Tena, 2007; Gómez, 2007). Además, se han generado nuevas preocupaciones sociales, se tienen ideales sobre el “tiempo familiar” en la vida que significa pasar tiempo “adecuado y de calidad” con los miembros de la familia, necesario para el bienestar personal y colectivo, convirtiéndose en un aspecto importante en la actualidad, aunque también ha generado muchos conflictos por su idealización (Salguero y Pérez, 2011). Por ello, en esta investigación es de suma importancia el análisis de la dinámica intrafamiliar de las personas que trabajan en horario no diurno desde una visión sociodemográfica en dos ámbitos: la división del trabajo y las relaciones familiares, desde la óptica de la persona que labora. Específicamente, con la metodología cualitativa se abordan en profundidad aspectos emocionales, psicológicos y afectivos del trabajo familiar que difícilmente pueden visibilizarse a través de métodos estadísticos. Además, es posible dar cuenta la manera en que el trabajo no diurno altera la dinámica interna de la familia afectando el ejercicio de los roles familiares y convivencia, así como generando conflictos

Específicamente, las relaciones familiares son interacciones recíprocas entre sus miembros, a partir de las cuales se establecen lazos que les permiten permanecer unidos y enfrentarse a múltiples desafíos (Amarís *et al.*, 2004). Estas relaciones de intercambio y reciprocidad se sustentan en la cotidianidad de la vida familiar (Ariza, 2017). Estas interacciones se manifiestan por medio de la comunicación, lo que permite observar la convivencia, los conflictos, así como las reglas y normas que regulan ese entorno familia (Gimeno, 1999). Es por ello, que es importante distinguir en el análisis de las relaciones familiares las interacciones, por ejemplo: la relación de

pareja, madre-hijos, padre-hijos, abuela-nietos, para poder adentrarse en parte de la dinámica intrafamiliar (Amarís *et al.*, 2004).

No obstante, es relevante considerar la complejidad del análisis de las relaciones ya que son múltiples, pueden implicar a algunos o a todos los miembros de la familia, de hecho, son lazos que se mantienen por largo periodos, y que posiblemente estén entrelazados con el pasado y condicionados con el presente desde donde se miran esos vínculos (Gimeno, 1999). En esta tesis, sólo se acota el análisis a dos dimensiones de las relaciones familiares: convivencia y conflictividad, que pueden ayudar a dilucidar la forma en que el horario no diurno puede afectar a la vida familiar.

El análisis de la dimensión de la convivencia se ha realizado desde diferentes ejes como por ejemplo la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro del hogar, el grado de autonomía femenina y la existencia de violencia doméstica (García y Oliveira, 2006). Pero también se pueden vincular con la realización de actividades básicas dentro y fuera del hogar (por ejemplo: desayunar, comer, cenar, ver televisión y salir de paseo), considerando su frecuencia y la importancia que le dan los miembros. Este acercamiento a la realización de actividades puede vincularse perfectamente con el grado de sincronización o no de las personas que trabajan en horario no diurno con las demás personas con las que vive.

En la familia, los integrantes interactúan alrededor de un conjunto de actividades básicas que hacen posibles el mantenimiento y la reproducción (Ariza y Oliveira, 2009). Es decir, se trata de una experiencia familiar que puede facilitar la comprensión, pero también puede ser negativa y contribuir a un distanciamiento. Esta experiencia compartida incluye una serie de tareas cooperativas, pero a la vez se configuran diferentes puntos de vista en la comprensión de la realidad personal y familiar (Gimeno, 1999).

Respecto a la conflictividad, se puede decir que es una ponderación del tipo de interacción que caracteriza a la vida familiar que se da estable en un continuum, que puede ir de mayor conflicto (violencia) a menor conflicto (armonía). Es una forma en que se quiebra el vínculo o es una falta de reciprocidad entre quien interactúan, lo que genera sentimientos. En particular, el conflicto tiene que ver con cuestiones tales como la división sexual y generacional del trabajo entre los miembros de la familia, con el acceso a las oportunidades de desarrollo y de satisfacción personal, con lo que a cada uno se le prohíbe o permite hacer, aunque depende de otros factores, como el sexo, la edad y la posición dentro de la estructura del hogar (Camarena, 2003). A lo largo del ciclo de vida

familiar se tienen que afrontar diversas demandas individuales y familiares y externas que pueden generar tensión y que ésta varía en función de los recursos económicos, sociales y culturales que tenga en núcleo familiar.

Desde la psicología, el conflicto se refiere a una situación de enfrentamiento interpersonal, en donde cada persona trata de mantener su punto de vista, su comportamiento o sus intereses, ante la oposición de alguno de los otros miembros, lo que puede desencadenar tensión, angustia, sentimientos de impotencia y de no comprensión (Gimeno, 1999). Estos conflictos se pueden potencializar dadas las interacciones tan emotivas y complejas que se dan tanto en la pareja, entre algunos miembros o a nivel de grupo familiar. Para el análisis del conflicto vinculado al horario de trabajo se propone complementar con la propuesta psicológica para la identificación de la situación del conflicto vinculada al horario (qué se hace, qué se dice, dónde y cómo) y las personas implicadas, así como analizar la forma en que el conflicto afecta la vida familiar, considerando su intensidad, frecuencia y duración (temporal y permanente) (Gimeno, 1999). Además, se pueden distinguir tres ejes de la dinámica del trabajador/trabajador(a) que se han observado en otros estudios: 1) Conflicto con la pareja, 2) Conflicto con los hijos y 3) Conflicto con otros miembros del hogar.²⁰ Esta propuesta analítica desde la psicología permitirá analizar los efectos que tiene el horario en la vida familiar en la generación de conflictos, identificar los actores involucrados, los desencadenantes y las formas en que se reacciona, vincularlo con las expectativas y los roles asignados por género.

1.2.5 Paternidad y maternidad y el trabajo remunerado no diurno

Uno de los objetivos del acercamiento cualitativo es profundizar en la forma en que el trabajo remunerado en horarios no diurno puede generar conflictos vinculados al ejercicio de la paternidad y maternidad. De acuerdo con la perspectiva de género, la identidad de género constituye un conjunto de significados, de imágenes sobre sí mismas, que las personas elaboran a lo largo de la

²⁰ Particularmente para el análisis de los conflictos con la pareja es necesario considerar algunos conceptos. La vida conyugal involucra relaciones de intimidad que además de nexos emocionales diversos, implica no sólo solidaridad, sino también conflictos, proyectos compartidos o antagónicos, requiere de organización doméstica (López y Salles, 2006). En el ámbito de la vida conyugal se definen obligaciones, responsabilidades y derechos con arreglos a las normas culturales. En el ámbito familiar, la convivencia de los cónyuges puede ser estudiada mediante a división sexual del trabajo, las condiciones económicas en que vive la pareja y la prole, el tipo y naturaleza de la interacción de sus miembros incluyendo el contenido emocional, el ejercicio del poder, así como la presencia de conflicto y la violencia doméstica (López y Salles, 2006). En las relaciones de pareja, se pueden observar un mayor acercamiento y reflexión entre los cónyuges y al mismo tiempo pueden generar confrontación, rechazo y discusiones cotidianas (Zazueta y Sandoval, 2013).

vida y les permite distinguirse de otros y ser reconocidas (Fuller, 2001). Las identidades femeninas y masculinas se conforman histórica y culturalmente, considerando la construcción social y los comportamientos individuales, las expresiones objetivas y subjetivas, así como entre los discursos y las acciones de las personas (Rojas, 2008). En particular, en el discurso de las personas se entrecruzan el *hacer* y el *ser* como el *deber-hacer* y el *querer-hacer*, lo cual da cuenta del proceso de construcción de la identidad y una lucha con los estereotipos tradicionales asignados de manera dicotómica y excluyente (Salguero y Pérez, 2011). Además, hay que tomar en cuenta que las pautas y los patrones de comportamientos de los individuos en el interior de la familia se encuentran en diferentes ámbitos de la vida social, donde destaca la dimensión cultural, espacio en el que se conforman los valores y creencias y percepciones que se manifiestan en la cotidianidad.

Por su parte, la parentalidad constituye el conjunto de comportamientos, relaciones sociales, sentimiento culturalmente pautado, prácticas, roles y representaciones culturales vinculados a la procreación y crianza, remitiendo tanto a la paternidad como la maternidad (Valdés y Piella, 2016). Las concepciones sobre la maternidad y la paternidad incorporan la representación histórica-social-cultural genérica sobre lo que significa ser mujer/ser hombre, ser madre/ser padre (Salguero y Pérez, 2011), por lo que deben ser analizados como hechos sociales (Rojas, 2008). Tradicionalmente, la maternidad y la reproducción doméstica han constituido rasgos que definen la identidad femenina. Es decir, para las mujeres, la vida se define en el ámbito familiar, el amor, la formación de pareja y el matrimonio (Covarrubias, 2012). La maternidad constituye el eje organizador de la vida de las mujeres y muchas veces es la única manera de obtener legitimidad y reconocimiento social (Rojas, 2008). De acuerdo con el modelo hegemónico de la maternidad, se exaltan la afectividad, la ternura y el amor, como valores naturales y sociales. Se tiene la idea que las madres deben dar atención exclusiva y desinteresada, así como reconocer las necesidades de los demás (Royo, 2011). Además, se establece que el trabajo doméstico “es cosa de mujeres” y se invisibiliza (Ribeiro, 2004).

La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral ha provocado tensiones para coordinar las demandas del rol como madres y amas de casa con la participación económica, ya que la participación masculina en el trabajo no remunerado no se ha dado de la misma manera; es decir, teniendo una mayor carga de trabajo, una doble o triple jornada (García y Oliveira, 2006). Además, las mujeres suelen renunciar a sus deseos personales de desarrollo personal o laboral, por “autosacrificarse” por los hijos para ser congruente con los principios, valores y creencias

tradicionales (Covarrubias, 2012). No obstante, esta incursión de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado ha replanteado la organización de funciones y roles en la familia (Figueroa y Franzoni, 2011).

La cultura atribuye a los hombres las características de fuerza, competencia, destreza, control y racionalidad, aunque se recrean de distintas maneras, según la generación, la posición social y la historia de vida (Figueroa y Franzoni, 2011). La masculinidad es resultado de las normas, valores, significados y códigos de comportamiento que dictan los patrones de socialización para los del sexo masculino (Figueroa y Franzoni, 2011). De acuerdo con el modelo de masculinidad dominante, hay una manera de ser hombre adulto y se caracteriza por trabajar de manera remunerada, formar una familia, tener hijos y ser la autoridad y los proveedores del hogar. Desde la perspectiva de género, la paternidad es la forma en que socialmente es construida la masculinidad y se definen las tareas que los hombres deben asumir su rol como padres (Valladares, 2007). En general, la paternidad y el trabajo son elementos que dan sentido a la existencia vital y cotidiana de los hombres (Rojas, 2008). Es así como ellos participan en las relaciones familiares, a través de la aportación económica (Capella, 2007). Sin embargo, se han observado cambios importantes en esta concepción, ya que parece ser que la paternidad es una vía para que los hombres expresen sus emociones (Figueroa y Franzoni, 2011). La paternidad alternativa, que menciona Rojas (2008) aparece como una forma en que los padres muestran mayor interés por involucrarse en la esfera emocional, educativa y de atención de sus hijos. Si bien se ha observado que los hombres buscan relaciones más igualitarias y reconocen las capacidades de sus esposas para contribuir al ingreso familiar, siguen percibiéndose a sí mismos como proveedores y no asumen la corresponsabilidad del trabajo doméstico de manera equitativa, aludiendo que no tienen tiempo por cuestiones del trabajo (Vivas, 1996; Salguero y Pérez, 2011). Aunque, hay transformaciones sociales, económicas y laborales que tienen consecuencias sobre la familia y otros ámbitos de la vida social, ¿qué sucede cuánto las condiciones de trabajo, específicamente horario con jornadas extensas y continuas modifican el ejercicio y la transformación de la paternidad y maternidad? Puede ser que la mayoría de las tensiones que pueden surgir se relacionen por las expectativas de contacto y proximidad contenida en las definiciones normativas de los roles y las posibilidades objetivas de interacción.

1.2.6 ¿Conciliación o Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar? (Efecto de la esfera laboral en la vida familiar)

En este último apartado se busca contrastar la forma de entender la relación trabajo-familia desde las perspectivas de la conciliación y de la corresponsabilidad. También se hace una revisión de las políticas que se han implementado para buscar solucionar el conflicto entre estos dos ámbitos y el papel de los agentes sociales (familia, mercado y Estado) en el contexto europeo y latinoamericano. En el caso de México, se exploran las acciones de las políticas vinculadas a la conciliación para saber que tanto la dimensión temporal del trabajo remunerado está presente.

La conciliación como propuesta de análisis de esta relación de trabajo-familia surge como un cuestionamiento en que confluyen diversas cuestiones vinculadas con el fomento al empleo y con la desregulación de horario, producidas por la flexibilidad de las empresas (Torns, 2005). Las tensiones que se presentan entre la vida laboral y familiar, sobre todo en las mujeres, han sido visibilizadas por la perspectiva de género y se ha intentado elaborar políticas públicas para buscar “reconciliar” el trabajo con la familia (Oliveira y García, 2012). Conceptualmente, la conciliación se enmarca en el ámbito legislativo haciendo referencia a la mediación sin posición de dos espacios contrarios y que surge como producto de las políticas europeas, pero no como demanda social, para atenuar la baja fecundidad (Torns, 2005; Moreno, 2009b). Sin embargo, estas políticas han sido cuestionadas porque no se garantiza la participación de los hombres en el ámbito doméstico, se subestima el trabajo reproductivo y en general, se tiene un significado equivocado de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Moreno, 2009b). Además, se parte de la idea que, en el ámbito familiar, la armonía y la felicidad suelen ser los imaginarios míticos de referencia, el conflicto producido por la división sexual de trabajo es negado y ocultado, es un asunto privado y es responsabilidad de la mujer llevar la carga de trabajo doméstico y de cuidado a lo largo de todo el ciclo familiar (Torns, 2005).

Es un hecho que el concepto de conciliación va dirigido a las mujeres para superar la idea de “compatibilizar” el trabajo remunerado con el doméstico y de cuidado que socialmente se le ha designado (Oliveira y García, 2012), ya que se supone que el trabajo remunerado cambia el orden de otros comportamientos de la vida cotidiana, como la organización doméstica. En algún momento, la idea de conciliación se presentó como la mejor solución para resolver uno de los principales problemas para las personas que tienen un empleo (Torns, 2011). En este interés por conocer la relación entre el trabajo y el tiempo femenino, se ha observado un creciente aumento de

la tasa de participación femenina con mayor proporción en tiempo parcial, con una persistencia de segregación ocupacional y discriminación incluso en países desarrollados (Torns, 2005). Sin embargo, este planteamiento suele hacer énfasis en que individualmente se soportan algunas actividades y se evitan otras, es decir, no se pone de manifiesto la corresponsabilidad de hombres y mujeres, para afrontar la carga total de trabajo (la suma del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar) que se debe asumir en la vida cotidiana (Torns, 2011). En la relación trabajo-familia se enfrentan diferentes esferas de valor y de interés, así como distintos campos de prácticas y formas, donde todavía no se ha encontrado la forma socialmente satisfactoria de hacer compatible estos dos ámbitos (Rivero *et al.*, 2005).

Desde el ámbito de las políticas públicas, bajo la perspectiva de conciliación se han propuesto diferentes estrategias para lograr la vinculación de trabajo y familia, que se pueden dividir en tres tipos: a) de secuencias: alternar entre hombres y mujeres los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Se pueden incluir estrategias como licencias laborales, promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo; b) derivativa: trasladar tareas reproductivas que comúnmente se realizan en la familia, hacia el mercado y ámbito público como, subsidios para servicios privados de cuidado y prolongación del horario escolar, entre otros; y 3) reorganización de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres, lo que implica cambios culturales desde la escuela y el ambiente familiar, así como con transformaciones en el mercado laboral, por ejemplo las licencias de paternidad (OIT, 2009c). Sin embargo, en general, se han hecho pocos esfuerzos por implementar políticas que tengan como objetivo los cambios de los roles tradicionales de género en la ámbito público y privado, ya que son efectos estructurantes muy fuertes en nuestra sociedad.

Recientemente, la corresponsabilidad surge como una idea transformadora de la división sexual del trabajo, que busca generar un consenso entre lo que se entiende como trabajos reproductivos, de cuidado o no remunerado, y que busca garantizar el derecho de que tanto hombres como mujeres puedan tener un trabajo remunerado sin renunciar a la vida familiar y así poder elegir distintas formas de combinar ambas actividades. La corresponsabilidad ha permitido ampliar la articulación de actores en la relación trabajo y familia, de manera que se incluyan, además de las familias, el papel del Estado, las organizaciones empresariales y sindicales, así como la sociedad civil (OIT, 2009a). Para establecer nuevas formas de conciliación de trabajo y la familia con corresponsabilidad social, la organización del tiempo de trabajo es de suma importancia.

Desde la esfera empresarial, se debe promover la incorporación de estrategias para mejorar la relación entre la vida laboral, familiar y personal. Específicamente, se propone, entre otras muchas acciones, facilitar el control de los trabajadores sobre su horario laboral, apoyar la reorganización de los tiempos laborales en el marco del dialogo social y la negociación colectiva, proporcionando flexibilidad para el cumplimiento de la jornada, así como la planificación con anticipación de los turnos y horarios, con el fin de no intervenir con la vida familiar (OIT, 2009a). Por su parte, el aparato sindical ha tenido poca injerencia en la lucha por la definición y establecimiento de horarios en los contratos.

En el contexto europeo, el interés sobre la dimensión temporal, vinculado al trabajo, la vida cotidiana y a la ciudad como escenarios de interés para el desarrollo de políticas, es reciente. Este tipo de propuestas se desplegaron a partir de una idea global de los tiempos, es decir se trata de desarrollar herramientas e instrumentos que faciliten y ayuden a resolver, de forma conjunta, los conflictos entre los horarios laborales, comerciales, escolares, de transporte, y en general de las ciudades (Torns, 2005). En este sentido, Carrasco *et al.* (2003) proponen que para resolver los problemas ligados al tiempo de trabajo deben pensarse en torno de la vida cotidiana bajo tres ejes, considerando las desigualdades sociales que imperan: 1) redistribución de la carga total de trabajo entre todas las personas no dependientes; 2) promover el cambio de la organización temporal socialmente vigente (jornada laboral, en la ciudad y en conjunto de la sociedad) y 3) impulsar el cambio de pautas socio-culturales tradicionales sobre la familia y la división del trabajo.

En América Latina, los marcos legales se han centrado en demandas conciliadoras muy específicas vinculadas con la protección a la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a hombres y mujeres; así se plantean algunas medidas y beneficios como las licencias de maternidad. Recientemente se ha establecido los permisos por paternidad (México, Uruguay y Venezuela) y extensión a los padres el derecho a las guarderías (Brasil) (OIT, 2009a). Estas licencias son mecanismos que propician el involucramiento de los varones en el periodo posparto y suelen ser periodos cortos (entre 2 y 10 días), sólo en Venezuela se establece un beneficio de 14 días (Rossel, 2013).

Es importante recalcar que la cobertura de las licencias está restringida a la población asalariada, mostrando que el uso del beneficio es relativamente bajo considerando que los niveles de precariedad laboral y población que se encuentra trabajando por cuenta propia, así como la existencia de diferencias entre los beneficios que reciben empleados públicos y privados (Rossel,

2013). Sin embargo, estas políticas están dirigidas principalmente a las mujeres, aun cuando están incluidos ambos sexos, se mantiene la división sexual del trabajo y no se logra la transformación de roles. Además, no se cuestionan la regulación de la intensificación de la jornada laboral y la nueva lógica del mercado laboral para lograr esa corresponsabilidad (Genta y Perrotta, 2015). Por ello, es necesario políticas que transformen la noción del trabajador o trabajadora como permanentes y disponibles, incorporando el ámbito reproductivo de forma central.

Particularmente en México, el Estado se ha enfocado en fortalecer relativamente el marco legal y el institucional, en materia de discriminación y exclusión de las mujeres y grupos sociales específicos. En la Ley Federal de Trabajo se señala la igualdad entre mujeres y hombres trabajadores, la protección de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, el establecimiento de licencia de maternidad y permisos de lactancia y la prestación de guarderías, así como sanciones por incumplimiento.

Por mencionar otras acciones, destacan las realizadas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se ha promovido la *Política para la Igualdad Laboral*, donde las empresas e instituciones públicas incorporan modelos de inclusión y de igualdad en sus procesos y relaciones laborales y son reconocidas con distintivos, pero son de carácter opcional. Entre ellos se encuentra el *Distintivo Empresa Familiarmente Responsable* y el *Modelo de Equidad de Género*, que promueve acciones que favorecen la conciliación vida-trabajo, la equidad de género, el combate a la violencia y discriminación laboral (Espinosa, 2018). También se creó desde 2009, la *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre hombres y mujeres* con modificaciones más recientes en 2015 (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2015). Este es un instrumento jurídico que certifica a las empresas e instituciones por establecer reglas y prácticas de igualdad y no discriminación; cobertura de previsión social, formación y capacitación; corresponsabilidad entre vida personal, familiar y laboral; clima laboral libre de violencia y discriminación; espacios y mobiliarios adecuado para personas con discapacidad; y libertad de asociación y autonomía sindical (Espinosa, 2018).

En general, en los rubros sobre corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, se hace referencia a la implementación de esquemas o mecanismos que permitan que los y las trabajadores negocien horarios, así como definir programas flexibles para lograr compatibilizar las exigencias entre estos espacios. Por ejemplo, en la Norma Mexicana, los aspectos que se califican son: el que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia; la promoción de la

lactancia materna en el centro de trabajo; contar con oferta complementaria de cuidado de menores para ambos padres que es proporcionado por los servicios de seguridad social y no por las empresas generalmente; la existencia de medidas para la flexibilización de los horarios (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas y teletrabajo, así como licencias y permisos con y sin goce de sueldo); las medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, y el otorgamiento de licencias de paternidad por lo menos cinco días laborales (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2015).

En el *Distintivo Empresa Familiarmente Responsable*, se hace referencia a la planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares (compactar jornada laboral, jornadas menores de 8 horas o 40 semanales, adelantar o atrasar hora de entrada y salida, combinar las jornadas u horas de trabajo entre empresa y en el hogar); el disponer de esquemas y mecanismos que fijen cuotas de horas-permisos para atender responsabilidades familiares (deberes de maternidad o paternidad, proveer cuidados familiares a adultos mayores, familiares enfermos o menores de edad, atender responsabilidad escolares); contar con esquemas de apoyo extrasalarial (guardería, seguro médico y de vida, comedor y transporte) y promover la sensibilización sobre la doble presencia (adaptar o incorporar los conceptos en la misión o visión de la empresas, aplicar políticas, programas o acciones para quienes tienen mayor carga de responsabilidades familiares) (STPS, 2018).

De acuerdo con sus objetivos, estos distintivos ayudan a evaluar y diagnosticar la realidad laboral, en relación con la calidad de vida, como condición para incrementar la productividad y competitividad en los centros de trabajo. Sólo en el caso de la *Norma Mexicana*, los beneficios que se promueven se relacionan con la eficiencia del trabajo en equipo y rendimiento laboral, generación de confianza y credibilidad organizacional, de hecho, es un signo de vanguardia y se pueden obtener puntos adicionales en los procesos de licitación pública con el gobierno Federal. Sin embargo, parecer ser que sólo sirven para generar una buena imagen de la empresa y puede ser que la implementación de estas acciones no sea plena y sólo sea para ciertos empleados. Además, las evaluaciones deberían ser obligatorias, con un marco más amplio donde se muestren más elementos de la flexibilidad temporal que afectan la vida personal y laboral.

Para el caso de México, esa propuesta tiene limitantes en su implementación considerando que el mercado laboral se caracteriza por tener altos niveles de precariedad e informalidad, enmarcados por fuertes desigualdades, lo que no permitiría la regulación del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Estado no tiene un papel activo en la regulación de las condiciones de trabajo y el acceso a las prestaciones están muy restringidas a un sector de la población. Además, es necesario contar con un sistema de transporte eficiente para poder disminuir los tiempos de traslado, problema que se ha agravado en las grandes metrópolis, como la Zona Metropolitana del Valle de México. No obstante, esta propuesta puede ser un ejemplo para reflexionar sobre el hecho de que es necesario ir más allá de la lucha por reducción de la jornada laboral, así como problematizar la intensificación y la continuidad de la jornada laboral dentro del marco de globalización y flexibilización temporal.

En esta revisión se muestra que las políticas implementadas no están respondiendo a la realidad laboral y familiar tan heterogénea que se vive. A pesar de que están enfocadas en la población asalariada, las acciones de conciliación no consideran la diversidad en la organización y naturaleza del trabajo remunerado. Además, estas acciones no son una prioridad en el marco de regulación del Estado y no se generan propuestas globales que tengan como objetivo la búsqueda de transformación de los roles de género y de las condiciones laborales. Es necesario una revisión de las problemáticas que se viven en las empresas o instituciones que emplean personas en horarios no diurnos con el fin de regular y organizar de mejor manera el tiempo de trabajo.

1.3 En síntesis: la propuesta del esquema de análisis teórico-analítico

A lo largo de este capítulo se presentaron los distintos aspectos a considerar para el estudio del efecto que tiene el horario no diurno en la vida familiar en el contexto urbano de México. En esta revisión teórico-analítica se mostró que los estudios sociodemográficos han tenido poco interés en el análisis de los horarios de trabajo como condición laboral, aun considerando la importancia que tiene el tiempo en la sociedad actual.

Conceptualmente, el horario es una de las dimensiones que forma parte de los tiempos de trabajo que define el inicio y término de la jornada. Actualmente, existe una diversidad de formas de organización de los tiempos laborales. Pero en México, esta heterogeneidad no ha sido incluida en la Ley General de Trabajo y muchos menos en las fuentes de información, lo que complejiza su análisis y, por ende, la generación de evidencia empírica. Es difícil definir un concepto que englobe los horarios de noche y jornadas extensas incluyendo los esquemas de 12 a 24 horas, ya que la idea de horarios no estandarizados responde a las realidades de países desarrollados. Por ello, se optó por horarios no diurnos con el fin de mostrar que esta dinámica refleja desincronización e irregularidad con la vida social y se pueden identificar en la fuente de información utilizada en el

acercamiento cuantitativo (ENOE). Pero a la vez, nos permite contrastar con lo encontrado en el estudio cualitativo, que muestra, incluso, la heterogeneidad de horarios en una sola ocupación.

Para los fines de la presente investigación, las perspectivas teóricas propuestas se enmarcan en dos ámbitos de la vida: el trabajo remunerado y la vida familiar, estrechamente vinculados (Figura 1.1). En primera instancia, para explicar la tendencia del trabajo no diurno en México fue importante contextualizar sobre los cambios globales y particulares en los tiempos de trabajo remunerado. En general, el tiempo es un elemento esencial, ya que coordina, sincroniza e integra las actividades económicas, sociales, familiares e individuales. Al igual que otros contextos, en el ámbito urbano de México, los tiempos de trabajo remunerado han sufrido importantes transformaciones: se han fragmentado, complejizado, individualizado y diversificado con la globalización, los avances en la tecnología, la intensificación de la flexibilización y el crecimiento del sector servicios. No obstante, nuestro escenario laboral se caracteriza por un deterioro de las condiciones laborales (bajo ingreso y pocas prestaciones), sumado al aumento en el tiempo de traslado como en la Zona Metropolitana de Ciudad de México, así como la importancia del trabajo por cuenta propia y de subsistencia que tienen su propia dinámica temporal. Por ello es importante, tener en cuenta el vínculo entre el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, así como con los tiempos de ciudad (Figura 1.1).

Siendo el horario un elemento de la organización del trabajo remunerado, fue necesario considerar la flexibilización como un elemento analítico para comprender la naturaleza y dinámica de los cambios sobre esta organización y su relación con el trabajo no remunerado (Figura 1.1). Los cambios tecnológicos y organizativos y las presiones sobre la competitividad requieren nuevas capacidades de la fuerza de trabajo, que no sólo tiene que ver con la formación sino con nuevas habilidades para una mayor adaptabilidad a los cambios. Contradictoriamente, la flexibilidad de la jornada presenta mucha rigidez para otros tiempos de la vida, ya que no da espacio para responder a las necesidades reproductivas, tanto las de cuidado de la familia y de la propia salud, como la de formación laboral y personal (Todaro, 2004). Además, los cambios en la distribución al interior de la familia son más lentos, en comparación con los cambios en el ámbito laboral, y los servicios externos a la familia (por ejemplo, guarderías y escuelas de tiempo completo) no están disponibles en costos y calidad ante las necesidades actuales; lo que afecta la participación económica femenina, la doble o triple jornada de las mujeres y el menor involucramiento de los padres en el cuidado, acentuando una mayor desigualdad de género y social (Todaro, 2004).

En México, la flexibilidad se dio en forma de desregularización en favor de la gerencia y la eliminación de prerrogativas a los sindicatos, pero también promovida por el aumento de terciarización. Esta situación ha provocado un mayor deterioro de las condiciones de seguridad en el empleo y la contratación temporal. La flexibilidad temporal es el campo más visible de la flexibilidad laboral que se relaciona con la distribución y modificación de la jornada. Nos encontramos ante un contexto donde se demanda disponibilidad de tiempo para obtener un trabajo y no se tienen marcos normativos y políticas que respondan no sólo a las necesidades temporales del mercado sino también de la población. Además, se requiere tiempo para realizar el trabajo reproductivo que es inflexible, complejo y tiene una carga social y obligación moral importante en nuestro contexto, sobre todo para las mujeres.

Particularmente, la flexibilización de horarios puede generar pautas de disponibilidad en momentos no propicios para la ejecución de ciertas labores que pueden empeorar las condiciones de trabajo (horarios nocturnos, jornadas continuas, requerimiento de horas extras, rotación de turno o de fines de semana) y que pueden suponer un cambio en la regulación temporal y quizás una “des-programación” de la vida del/a trabajador/a en relación a sus necesidades biológicas, familiares, personales o sociales (Arias, 2005; Lozares y Miguélez, 2007). No obstante, para ciertos trabajadores tener poca flexibilidad puede significar más estabilidad en condiciones de vida y más posibilidades de tener tiempo para el resto de sus actividades, aunque esto no se puede generalizar. Paralelamente, se requiere tiempo para realizar trabajo doméstico y de cuidado que, a veces son obligatorios, necesarios y otros optativos, pero que tiene una fuerte carga social, obligación moral, sentido de responsabilidad y se vincula con condiciones de subordinación, sobre todo para las mujeres. Por ello, se puede hablar de la inflexibilidad y complejidad del tiempo de trabajo reproductivo, ya que requiere disponibilidad diaria, implica pensar, organizar y gestionar las actividades, dependen de horarios establecidos (la asistencia a la escuela, la alimentación y los cuidados) e involucra lazos emocionales (Lozares y Miguélez, 2007).

Además, el trabajo reproductivo depende del escenario de las necesidades particulares de las distintas unidades familiares que van cambiando con el tiempo y las condiciones de clase y generación que modifican la manera en que hombres y mujeres se involucran o asumen como su responsabilidad (Moreno, 2015). También, hay actividades situadas entre lo necesario y lo opcional, que puede describirse como autocuidado, aficiones o ideales, muchas de ellas vinculadas al ocio, pero que están fuertemente asociadas con ciertos espacios sociales y ciertos momentos del

día, como el tiempo dedicado a la convivencia con amigos y familiares en lugares de esparcimiento (Lozares y Míguélez, 2007). Esta reflexión sobre la flexibilidad permite comprender los diversos elementos del mercado laboral y del proceso productivo que pueden estar vinculados con la manera en que el horario no diurno puede afectar las condiciones laborales y de vida.

Si bien es cierto que la diversificación de los horarios responde en parte a la globalización, a los cambios tecnológicos, a las nuevas exigencias y necesidades, y a las demandas en el proceso productivo, coexisten ocupaciones que por su naturaleza se requieren en la noche o de forma continua, como son los servicios médicos y vigilancia. Para explicar el comportamiento de trabajo no diurno a través de la heterogeneidad productiva en México, es necesario considerar la estructura y segregación ocupacional (Figura 1.1). Estos elementos analíticos permiten aproximarse al horario no diurno desde otro nivel de análisis como es la ocupación desde la perspectiva de división de trabajo y transformaciones estructurales, económicas y productivas. Para explicar la segregación por sexo en el trabajo no diurno, se parte de una perspectiva de género, considerando una mayor presencia masculina, y el acercamiento a la ocupación de los servicios de vigilancia en la aproximación cualitativa.

Para conocer las condiciones laborales del trabajo no diurno se recurre a la complementariedad del enfoque de precariedad y calidad del empleo (Figura 1.1). Específicamente, la perspectiva de precariedad ha tenido gran tradición en los estudios sociodemográficos y labores en México para analizar el deterioro de las condiciones de trabajo como resultado de los procesos de reestructuración económica y productiva. Desde esta perspectiva se puede conocer las características sociales y laborales del trabajo no diurno desde la dimensión económica, temporal, organizacional y social, y sus posibles efectos más allá de lo laboral como son las condiciones de vida y de vulnerabilidad. Además de poder profundizar en las valoraciones de estas condiciones desde la perspectiva de los sujetos.

De forma complementaria, el enfoque de calidad del empleo plantea que el trabajo no sólo es un factor de producción, sino que es un medio clave de identidad, satisfacción, bienestar y de integración social. Por ello, es necesario analizar de forma más amplia su papel y las formas en que las características laborales contribuyen, entre otras cosas, al bienestar económico, desarrollo personal y balance con la vida familiar. De esta manera, se analizan las particularidades de las condiciones del trabajo no diurno y la manera en que éstas se entrelazan con otros aspectos de la

vida como es la familia, objeto de estudio de la presente investigación, tanto en el acercamiento cuantitativo como en el cualitativo.

Ahora los elementos analíticos-teóricos para profundizar en las formas en que el horario no diurno afecta la organización familiar se enmarcan en la centralidad y perspectiva de género (Figura 1.1). En primer lugar, es necesario, al igual que en la parte laboral, situar el contexto de la dinámica familiar actual en México para diferenciar los efectos de otros factores y mostrar la manera en que estos horarios puedan definir arreglos familiares particulares. En general, los hogares nucleares biparentales siguen tendiendo el mayor peso a nivel nacional, aunque los monoparentales con jefatura femenina y no familiares han aumentado. Si bien se ha observado una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, ésta ha sido bajo condiciones de vulnerabilidad, poco ingreso y subcontratación. En cuanto a la carga de trabajo al interior del hogar, si bien existe un incremento en la participación de los hombres en el trabajo doméstico, ésta no se refleja en un aumento en el tiempo dedicado respecto al que dedican las mujeres, para ellas, el trabajo doméstico sigue siendo una de sus principales responsabilidades.

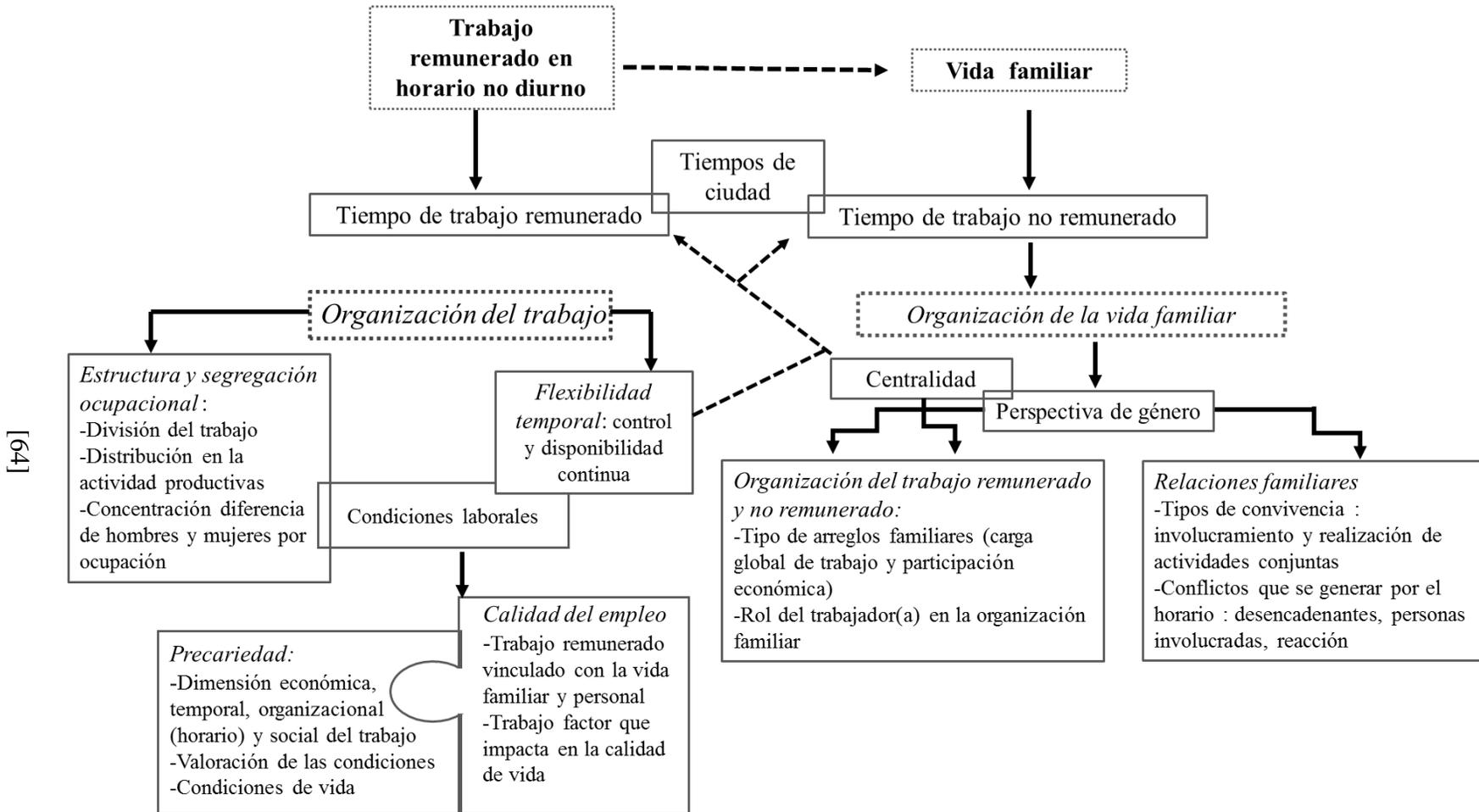
Dado el contexto familiar donde se suscribe la presente investigación, se puede enmarcar una posible interrogante sobre la forma en que los horarios no diurnos pueden modificar la organización de la vida familiar, considerando el sexo y el rol de las personas que trabajan en estos horarios. Para ello, se recurre al análisis a nivel hogar con el fin de tener un panorama general de las características sociodemográficas y de participación económica de los hogares no diurnos e identificar particularidades, complementado con el análisis de la carga global de trabajo en el acercamiento cuantitativo (Figura 1.1).

No obstante, para profundizar en la forma en que a las personas viven cotidianamente en esta dinámica temporal, se recurre a un acercamiento cualitativo a la ocupación con el mayor peso porcentual de horario no diurno, los servicios de vigilancia. Principalmente, el interés se suscribe en conocer las formas en que hombres y mujeres que tienen demanda de cuidado por hijos en hogares diversos en estructura y ciclo de vida familiar, viven estos efectos del horario. Para ello, se recurre al concepto de centralidad que ayuda a construir en primera instancia una tipología sobre el papel de la persona en la organización familiar a partir de la participación, rol de género y composición del hogar.

La perspectiva de género es una herramienta analítica necesaria para la comprensión del vínculo trabajo-familiar, en tres ámbitos, pero acotados en ciertas dimensiones: división del trabajo

(tipo de arreglos familiares y rol de trabajador(a) en la organización familiar), relaciones familiares (tipo de convivencia y conflictos generados por el horario) y ejercicio de maternidad y paternidad (roles y percepciones y sentimientos relacionados con el cuidado de los hijos) (Figura 1.1). El estudio de dinámica familiar desde esta perspectiva ha sido muy fructífero para evidenciar las desigualdades de género y sociales. Pero, no se ha hecho una investigación que añada el ámbito temporal del trabajo remunerado. Este tipo de acercamiento permite adentrarse en la complejidad de la dinámica familiar, ya que lo que podemos hacer depende de las actividades y distribución de tiempos de las personas con las vivimos y viceversa, así que cada vez es más difícil sincronizar las temporalidades familiares.

Figura 1.1 Esquema analítico



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y DEL MERCADO DEL TRABAJO NO DIURNO EN EL MÉXICO URBANO, 2005-2017

Como se mencionó en el marco teórico, el horario forma parte de la organización del tiempo de trabajo remunerado, ya que describe las características mensurables relativas a la organización y a la programación de los períodos en que se labora y en los que no (OIT, 2008). Con la expansión de la globalización e intensificación de la flexibilización han aparecido nuevas ramas y formas de empleo, en las que el tiempo de trabajo ha perdido regularidad industrial, ya que busca atender las demandas del mercado, convirtiendo al trabajo en una actividad más flexible y fraccionada (De la Garza, 2000; Ariza y Oliveira, 2001; Reygadas, 2011).

Además, se ha mostrado un incremento de la demanda y cambios en las preferencias de los consumidores, reflejándose en la expansión gradual del horario de apertura y cierre de lugares de venta, así como el aumento de turnos de trabajo. Sin embargo, trabajar por turnos o de noche ha sido una forma tradicional de organización del tiempo de trabajo en ciertas actividades económicas. Este tipo de requerimiento ha sido común en los servicios de protección, transporte y de salud. Por ello, para esta aproximación es necesario considerar que la caracterización del trabajo remunerado en horario no diurno no sólo responde al contexto de flexibilización laboral y demanda del mercado sino también depende de los requerimientos propios de ciertas ocupaciones que siempre han tenido esta dinámica.

En particular, en países industrializados, se ha considerado que son tres los factores macroestructurales que se relacionan con el incremento de la demanda de horarios no estandarizados: el cambio económico (incremento del sector servicios y de participación femenina), la dinámica demográfica (población joven que requiere servicios de entretenimiento y población adulta mayor para la que se presenta un incremento de servicios médicos) y el cambio tecnológico (sincronización de tiempo donde desaparecen las distancias) (Presser, 2003). En general, en estos contextos, el tiempo de trabajo está fuertemente regulado y el empleo a tiempo parcial no es aceptado como una alternativa al de tiempo completo (Lee *et al.*, 2007). Además, los convenios colectivos desempeñan un papel importante en el establecimiento de los límites de la jornada y, en algunos casos, se ha llegado a establecer un estándar universal de horas laborales, como es el caso de Dinamarca y Suecia (estos acuerdos ejercen influencia sobre la reglamentación del tiempo de trabajo en una categoría industrial, sectorial y profesional) (Lee *et al.*, 2007). Es importante tomar en cuenta que, a diferencia del contexto norteamericano, la regulación de los

horarios en los establecimientos y la fuerza de los sindicatos son mayores en Europa, lo cual se ve reflejado en una menor proporción de trabajo no estandarizado y con mejores prestaciones (Mills y Täht, 2010).

En América Latina, se han observado cambios en el tipo y duración de la jornada en ocupaciones relacionadas con el deterioro de las condiciones de trabajo, la flexibilización y el crecimiento de actividades atípicas (OIT, 2013). En esta región, la regulación fija un límite de 48 horas laborales mientras que, en la mayoría de los países de la Unión Europea, estipulan un límite obligatorio de 40 horas semanales (OIT, 2011). Hay que considerar que la frecuencia de la práctica que representan las horas extraordinarias o jornadas extensas se relaciona con la compensación en salario sobre todo en países como México (OIT, 2011).

En América Latina, las estructuras del tiempo de trabajo remunerado se caracterizan, principalmente, por extensas jornadas y horarios de trabajo altamente incompatibles con las responsabilidades familiares. No obstante, las formas más recientes de flexibilización de la jornada laboral han complejizado esta situación.²¹ Precisamente, estas modalidades se están implementando con mayor facilidad en el mercado laboral, debido a que la regulación de la jornada y el horario es laxa y otorga una amplia libertad empresarial para organizar y distribuir el tiempo de trabajo (Lee *et al.*, 2007; OIT, 2016). Si bien, es muy limitada la información disponible sobre la medida en que estos sistemas son usados por las empresas, se sabe que estas prácticas se están generalizando cada vez más. Sin embargo, hay que considerar la presencia histórica de horarios flexibles en sectores como el agropecuario, entre los “cuenta propia” y en las ocupaciones que por su naturaleza se requieren este tipo de horarios, como es el caso de los servicios de vigilancia, transporte, elaboración de alimentos y salud.

Es importante tomar en cuenta que no existe información comparable sobre el horario de trabajo a nivel internacional y mucho menos a nivel regional, ya que cada país ha formulado sus propias formas de preguntar y acotar categorías. Específicamente, el trabajo de Lee *et al.* (2007) es una de las escasas investigaciones que indaga sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo, incluyendo comparaciones entre contextos desarrollados y en desarrollo, a partir de estudios

²¹ Entre las más recientes formas de flexibilización horaria destacan: las nuevas formas de trabajo en turnos, especialmente en turnos rotativos; el trabajo en jornadas con inicio y término móviles; el trabajo en sistemas de horas escalonados de inicio y término del trabajo para diferentes grupos de trabajadores del mismo establecimiento; jornadas sin horario fijo; jornadas sin limitación alguna; sistema de semana o mes de trabajo comprimidos y nuevas formas de trabajo a tiempo parcial, fuera del horario normal diurno, y concentrado, en fines de semana o días festivos (OIT, 2016).

nacionales. Algunos de sus hallazgos muestran que, en la primera década del siglo XXI, los países desarrollados buscan preservar las normas para limitar las jornadas y horarios de trabajo como parte de mejorar las condiciones de empleo. En cambio, en países en desarrollo, la regulación del tiempo de trabajo es muy limitada, por lo que la flexibilidad de los horarios y la extensión de la jornada solo responden a la productividad, al mercado y al propio deterioro general de las condiciones laborales (Lee *et al.*, 2007).

Ante este escenario, en la presente investigación se busca dar cuenta de la importancia del estudio del horario como una de las condiciones laborales que está transformando el mercado laboral y tiene importantes efectos en la vida de las personas. Además de poner énfasis en que el perfil de la población ocupada con horario no diurno está ligado no sólo con la flexibilización productiva y laboral, sino también se relaciona con características sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo, posición en el hogar, entre otras), profesionales (formación, experiencia y capacitación) y laborales (ingreso, posición, contrato y prestaciones) particulares.

En general, dada la revisión de la literatura se espera un aumento en la proporción de población ocupada en horario no diurno entre 2005 y 2017. En particular se mostrará un aumento significativo en el sector terciario en un contexto de mayor flexibilización y demanda del mercado. Sin embargo, más allá de la estructura laboral, y dada la revisión de la literatura se espera que el horario se relacione con características sociodemográficas y del mercado particulares como son: ser hombre, joven, unidos o casados, de menor escolaridad, ubicarse dentro de hogares con mayor demanda de cuidado y estar ligados a condiciones laborales más flexibles y con ello estar expuestos a mayor precariedad y baja calidad en el empleo.

Desde un enfoque cuantitativo, el objetivo de este capítulo es identificar y analizar las características sociodemográficas y laborales particulares de la población ocupada en horario no diurno entre 2005 y 2017 con la finalidad de conocer el tipo de heterogeneidad en su perfil. En particular, se busca responder a las preguntas sobre ¿cuál ha sido la tendencia del trabajo no diurno en México entre 2005 y 2017?, ¿cómo se posiciona el trabajo no diurno a lo largo de la heterogeneidad productiva del país? y ¿cuáles son las características sociodemográficas y laborales que se relacionan con el trabajo no diurno? Además, de complementar con el acercamiento a las ocupaciones como nivel de análisis con el fin de dar cuenta de la existencia de actividades que por su naturaleza requieren horario no diurno y para las que tanto la flexibilización productiva como la

interna tienen un peso importante. Específicamente, se indaga sobre ¿qué papel juega la estructura ocupacional en el perfil de la población ocupada en horario no diurno?

Este capítulo está organizado de la siguiente manera. Primero se realiza una breve revisión de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo como fuente para estudiar el horario de trabajo y la estrategia metodológica propuesta para su análisis. En segundo lugar, se caracteriza al trabajo no diurno en relación con el peso porcentual dentro de la población ocupada mexicana entre 2005 y 2017, con el fin de analizar la tendencia en relación con indicadores macroeconómicos (Producto Interno Bruto aportado por la industria manufacturera y el comercio) y de flexibilización (subempleo urbano y población que labora menos de 35 horas y más de 45 horas por semana). Asimismo, se busca atender el tema de la heterogeneidad productiva asociada con el horario a través del análisis del comportamiento por entidad federativa y entre las ciudades con representatividad en la encuesta para dar cuenta de la variabilidad del trabajo con horario no diurno al interior del país asociada a los mercados locales. Como tercer punto, se indaga sobre las características sociodemográficas de la población ocupada en horarios no diurnos en relación con las variables de sexo, edad y escolaridad; así como con las características de los hogares donde están inmersos.

En cuarto lugar, se examinan las características del mercado laboral: condiciones laborales y estructura ocupacional. Con el análisis de las condiciones es posible mostrar el tipo de relaciones establecidas en el mercado. Se recurre al enfoque de precariedad para visibilizar el grado de inestabilidad e inseguridad del trabajo no diurno; y el enfoque de calidad del empleo para profundizar en la relación trabajo-familia. Respecto a la estructura ocupacional es importante subrayar que es la unidad esencial que enfatiza la división, jerarquización y especialización del trabajo; en este caso las ocupaciones se utilizan para profundizar en las características del trabajo no diurno que van más allá del individuo y que se relacionan con la naturaleza de la actividad o son producto de la flexibilización.

Como quinto punto, se presentan las estimaciones de modelos multinivel con el fin de considerar que tanto las características individuales se relacionan con laborar en horario no diurno como otro nivel contextual y fuertemente jerarquizado como es la estructura ocupacional existente que define, de cierta manera, las formas en que se organiza el tiempo de trabajo. En estudios previos, se ha dado cuenta de la importancia de las ocupaciones en la caracterización del trabajo remunerado con horario no diurno. Precisamente, existen actividades que tradicionalmente

requieren este tipo de ordenamiento temporal (servicios de protección y de salud) y otras que son producto de la flexibilización temporal (Presser, 1995; 2003; Lee *et al.*, 2007). Además de agregar el componente de la segregación ocupacional por sexo, que ubica a hombres y mujeres en ciertos empleos y actividades, independientemente de sus capacidades y opciones (Pacheco, 2016). Sin embargo, estas aproximaciones se han limitado a un análisis descriptivo o a la estimación de modelos lineales ordinarios, éstos últimos suponen independencia entre observaciones, siendo que, para este caso, si hay una relación, ya que las personas están agrupadas en ocupaciones (Andréu, 2011; Dierdoff y Morgeson, 2013). En este sentido, los modelos multinivel o jerárquicos permiten estimar reconocer, analizar y diferenciar, en este caso, los efectos de las características sociodemográficas y ocupacionales en la inserción en el trabajo no diurno, enfatizando que en este fenómeno atraviesan no sólo elementos individuales sino también los estructurales. A continuación, se muestran los resultados encontrados.

2.1 Acercamiento al horario de trabajo remunerado a través de la ENOE

A nivel nacional, las fuentes de información para estudiar y analizar el horario de trabajo son pocas. En general, en las encuestas aplicadas en hogares se captan características laborales tales como condición de actividad, posición, ocupación, ingreso y prestaciones. De forma particular, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es una de las principales fuentes que capta el horario de trabajo remunerado.²² La ENOE es una encuesta continua que se aplica en el país, cuyo objetivo es captar información trimestral acerca de las características ocupacionales y sociodemográficas de la población mexicana; ampliando el conocimiento sobre sus condiciones, modalidades de inserción laboral y para formular políticas laborales (INEGI, 2007).

Esta encuesta se concentra en la población de 12 años y más, tiene representatividad a nivel nacional, estatal, para 32 ciudades y por cuatro tamaños de localidad. Una de las características laborales que se capta en la encuesta es el horario que se define como jornada laboral y se categoriza en cuatro tipos de acuerdo a Ley General del Trabajo: horario de día (6:00 am a 8:00pm), de noche (8:00pm a 6:00am), mixto (comprende tanto jornada diurna como nocturna siempre y cuando el periodo nocturno sea menor o igual a 3 horas y media) y rota turno (turno que no es fijo debido a

²²También la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) capta el horario de trabajo, pero no utiliza categorías como lo hace la ENOE.

las necesidades de la unidad económica) (INEGI, 2009).²³ La ENOE es una fuente de información con una gran riqueza porque se puede saber la tendencia del trabajo no diurno cada año de forma continua desde 2005 hasta el año en curso, permite analizar de manera detallada las características sociodemográficas de la población ocupada y profundizar en sus características laborales.

Esta investigación se centra en la población ocupada en localidades con más de 2,500 habitantes (urbanas), la cual se clasificó en dos grupos: población que trabaja en horario no diurno y diurno. Se definió a la población que trabaja en horario no diurno como aquellas personas de 12 años y más que en la semana de referencia realizó alguna actividad económica al menos una hora y cuyo horario era de noche, mixto o rota turnos; para la población que trabaja en horario diurno se hace referencia a aquellas con horario de día. Para el análisis de tendencias se calculó el porcentaje de población que trabaja en horario no diurno para cada año del periodo de análisis (2005-2017), según el trimestre correspondiente a la aplicación del cuestionario ampliado en la ENOE.²⁴ Además se calculó el porcentaje de la aportación de la industria manufacturera²⁵ y el comercio, este último como parte importante del sector terciario²⁶ del Producto Interno Bruto anual²⁷, de la población subempleada en áreas urbanas²⁸ y la población que labora menos de 35 horas y más de 48 horas a la semana con el fin de vincular los cambios en el trabajo no diurno con las variaciones en flexibilidad y duración de jornada en el mercado laboral mexicano.

Para examinar la heterogeneidad del trabajo no diurno, se comparó el porcentaje de población con horario no diurno a nivel de entidad federativa y de ciudades auto representadas para

²³ De acuerdo con el marco conceptual de la ENOE, la jornada de trabajo: es el “tiempo durante el cual un trabajador subordinado está a disposición de su patrón para desempeñar el trabajo por el que fueron contratados sus servicios o el tiempo que el propio trabajador independiente decide dedica a su negocio o empresa” (INEGI, 2009).

²⁴ La ENOE contempla un cuestionario ampliado y uno básico. Sólo en el ampliado se capta el horario de la jornada laboral. La aplicación del cuestionario ampliado se ha modificado, para 2005 y 2006 se realizó en el primer trimestre, para el 2007 y 2008 en el segundo trimestre y a partir del 2009 se mantuvo este cuestionario en el primer trimestre de cada año.

²⁵ La industria manufacturera es un sector que comprende unidades económicas dedicadas a la transformación mecánica, física o química de materiales con el fin de obtener nuevos productos; al ensamble en serie de parte y componentes fabricados; a la reconstrucción en serie de maquinaria, y al acabado de productos manufacturados. El trabajo de transformación se puede realizar en sitios como plantas, fábricas, talleres, maquiladoras y hogares, (INEGI, 2018).

²⁶ En el sector terciario de la economía no se producen bienes materiales se reciben los productos elaborados en el sector secundario para su venta, se incluyen los servicios, así como las actividades relacionadas con las comunicaciones y los transportes. El comercio es la actividad mediante la cual se intercambian, venden o compran productos. (INEGI, 2016a).

²⁷ Para el cálculo del porcentaje del PIB que corresponde a las actividades terciarias se utilizó el precio corriente, el cual se deflactó para su comparación en el tiempo utilizando como base el año 2008.

²⁸ La población subocupada se refiere a aquella que manifestó tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas que las que su ocupación actual le permite.

2005 y 2017. Posteriormente, el análisis se enfocó en el año 2017 con la idea de profundizar en las características del trabajo no diurno por entidad, en cuanto a la composición por sexo, posición en el trabajo (asalariados, empleadores, cuenta propia y trabajadores sin pagos) y sector de actividad (construcción, industria manufacturera, comercio y servicios).

Para el análisis descriptivo de las características sociodemográficas se definieron las siguientes variables a nivel individual: a) *Tamaño de localidad de residencia* (Más de 1000, 000 hab., de 15,000 a 99,999 hab., de 2,500 a 14,999 hab.); b) *Grupo de edad* (12 a 29 años, 30 a 49 años, 50 a 64 años y 65 años y más); c) *Escolaridad* (Hasta primaria, Al menos un año de secundaria, al menos un año de bachillerato, al menos un año de licenciatura y más) y d) *Situación Conyugal* (Soltero (a), Casado (a) o Unido (a) y Alguna vez unido(a). Para el acercamiento de las características del hogar de la población que trabaja en horario no diurno, se delimitaron como variables a nivel individual la *relación de parentesco* (jefe(a) de hogar, cónyuge, hijo(a) y otro parentesco). Además se atribuyeron aspectos de la composición y estructura de los hogares a los individuos para definir las siguientes variables:²⁹ a) *presencia de menores de 15 años en el hogar* (no hay menores, 1 a 2, 3 a 4 y 5 o más); b) *Tipo de hogar*: (unipersonal, biparental sin hijos, biparental con hijos, monoparental con hijos, extenso o compuesto y hogar de corresidentes) y c) *Ciclo de vida familiar* (formación, inicio, expansión, consolidación, salida y nido vacío).³⁰

Para analizar las condiciones laborales se seleccionó un conjunto de indicadores con base en diversas dimensiones (Cuadro 2.1). Así, para analizar las condiciones laborales del trabajo no diurno desde el enfoque de precariedad se utilizaron cuatro dimensiones propuestas por Guadarrama *et al.* (2014), las cuales se definen a continuación:

- a) *Dimensión temporal*: permite tener una idea sobre la estabilidad del empleo, a través del análisis del tipo de contratación en la población asalariada (temporal, de base, contratación no definida y sin contrato escrito).

²⁹El hogar se define como un conjunto de personas que pueden ser o no familiares, que comparten la misma vivienda y se sostienen de un gasto común (INEGI, 2016b). En la investigación sociodemográfica se ha utilizado la clasificación de hogares familiares y no familiares (Echarri, 2010:80).

³⁰El ciclo de vida familiar es una tipología exclusiva de hogares con núcleo conyugal y biparental tomando como referencia al hijo mayor, menor y la edad de la madre. La tipología se define de la siguiente manera: Formación: donde la pareja joven sin hijos en la que la mujer tiene menos de 40 años; Etapa de inicio: corresponde a la familiar que sólo tiene uno o más hijos de 5 años o menos; Etapa de expansión: corresponde a la familia cuyos hijos mayores tienen entre 6 a 12 años independientemente de la edad del hijo mejor; Etapa de consolidación: corresponde a la familia cuyos hijos tienen entre 13 y 18 de edad o a aquellas en las que la diferencias de edad entre los hijos mayores y menores es generalmente de 12 a 15 años; Etapa Salida: familia cuyos hijos tienen al menos un hijo con más de 19 años; Nido vacío donde sólo se encuentra la pareja y la mujer es mayor a los 40 años (Arriagada,2004).

- b) *Dimensión organizacional*: incluye la posición en el trabajo (asalariados o subordinados, empleadores, cuenta propia y trabajadores sin pago) y jornada laboral (trabajar menos de 35 horas, de 35 a 48 hrs. y más de 48 hrs. a la semana). También se comparó el promedio y la mediana de las horas trabajadas entre la población con horario no diurno y diurno.
- c) *Dimensión económica*: contiene el ingreso obtenido. En este caso se utilizó el ingreso promedio y su mediana por hora sin considerar a la población que declaró no haber recibido ingreso.³¹ Además se comparó el ingreso promedio entre la población con horario no diurno y diurno.
- d) *Dimensión social*: se examinan las prestaciones con las que cuentan los trabajadores. En general se consideró el acceso a instituciones de salud (incluyendo a los que no son asalariados). También, se calculó sólo para la población asalariada: la pertenencia a un sindicato, derecho a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, utilidades, crédito de vivienda, guardería, tiempo para cuidado maternos y paternos, fondo para el retiro, seguro de vida, seguro privado para gastos médicos y préstamos personales y/o caja de ahorro.

Ante la diversidad de propuestas para analizar la calidad de empleo, en esta investigación se utilizó la desarrollada por Farné *et al.* (2014), ya que engloba de forma sencilla los elementos principales de la calidad del empleo y su operacionalización en indicadores. De acuerdo con estos autores son ocho las dimensiones, de las cuales se utilizaron cuatro que complementan el enfoque de precariedad y que son disponibles con la información de la ENOE:

- a) *Oportunidades de empleo*: se busca reflejar la diversidad de opciones de trabajos no diurno existentes a través del cálculo del porcentaje de población ocupada en unidades económicas dentro del sector informal³² y la movilidad por oportunidades de empleo, esta última con el porcentaje de población con horario no diurno que cambió residencia para poder laborar.
- b) *Estabilidad laboral*: se relaciona con la flexibilidad contractual y la seguridad laboral. En este caso se consideró el subempleo general, el porcentaje de trabajos estables³³ y la media de la antigüedad en el empleo actual en años.

³¹ Ingreso deflactado tomando como año base 2010 y sin considerar a lo que no recibieron ingreso.

³² De acuerdo con la definición Negrete (2011), en la ENOE, el sector informal conforma a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación identificables e independiente de esos hogares.

³³ El trabajo estable se refiere al hecho de que se lleva laborando más de 5 años en el mismo empleo (Farné *et al.*, 2014).

- d) *Condiciones de trabajo*: se enfoca en el análisis del lugar donde se realiza la actividad laboral, sobre todo si se trata de ocupaciones que se realizan a la intemperie y su vinculación con condiciones de riesgo en términos generales. Para ello se definió la variable: lugar de trabajo desglosando la población que labora en instituciones, establecimiento y oficinas, ambulantes, puestos (fijos o semifijos), vehículo sin motor y motorizados, domicilio propio, empresa privada y unidades domésticas (laborar en otros hogares que no son los propios). También se consideró el tamaño de unidad económica en relación al número de personas que laboran con el fin de dar cuenta en parte de la organización dentro instituciones, empresas o negocios.³⁴
- e) *Vida laboral y familiar*: esta dimensión pretende dar cuenta del tiempo disponible para otras actividades de integración social y familiar. Para esta dimensión se consideraron los indicadores de carga global de trabajo y su desagregación con el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado (quehaceres de hogar, cuidado y gestión).

Con el enfoque de calidad del empleo se puede profundizar el análisis de las condiciones de trabajo no diurno porque incorpora las oportunidades de empleo más allá de la permanencia laboral. Además, se enriquece el estudio de la estabilidad con la incorporación del subempleo y los años de antigüedad para dar cuenta de la subutilización y la estabilidad laboral. También se añade el lugar físico donde se labora como un aspecto relevante en el tema de la seguridad y exposición a diferentes ambientes de trabajo. No obstante, la relevancia de este enfoque para esta investigación radica en la integración del ámbito familiar como parte esencial en el análisis de las condiciones laborales.³⁵

³⁴ Esta variable se construyó con base en la pregunta de la ENOE: *¿aproximadamente cuántas personas, incluyendo el dueño, laboran donde trabaja?*.

³⁵ De acuerdo con la definición y la operacionalización de estas dimensiones en la ENOE y en general no es posible analizar el nivel de desempleo en la dimensión de oportunidades laborales, ya que la población de análisis está ocupada, así como tampoco se puede atender el tema del estudio de la satisfacción laboral (pues no se pregunta en el cuestionario).

Cuadro 2.1 Dimensiones e indicadores a considerar de las dos perspectivas para analizar las condiciones laborales del trabajo no diurno (variables disponibles en la ENOE)

PRECARIEDAD		CALIDAD DEL EMPLEO	
Dimensiones	Indicadores	Dimensiones	Indicadores
		<i>Oportunidades de empleo</i>	Ocupados en Sector informal Cambio de residencia por oportunidad de empleo
<i>Temporal</i>	Tipo de Contrato (Asalariados)	<i>Estabilidad laboral</i>	Posición en el trabajo % Subempleo Subempleo por razones de mercado (Total) Subempleo por razones de mercado (Asalariados) Tipo de Contrato (asalariados) Trabajos estables Duración en el trabajo (años)
<i>Organizacional</i>	Horas trabajadas	<i>Jornada laboral</i>	Horas trabajadas
<i>Económica</i>	Ingreso por hora	<i>Ingresos</i>	Ingreso por hora
		<i>Condiciones de trabajo</i>	Lugar de trabajo
<i>Social</i>	Prestaciones (salud, jubilación, aguinaldo, entre otras)	<i>Seguridad social</i>	Prestaciones (salud, jubilación, aguinaldo, entre otras)
		<i>Dialogo social</i>	Pertenecer a un sindicato
		<i>Satisfacción laboral</i>	No están disponibles en esta encuesta
		<i>Vida laboral y familiar (no laboral)</i>	Jornadas más 48 horas Carga global de trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en Guadarrama *et al.*, (2014) y Farné *et al.*, (2014)

En relación con las características de las ocupaciones,³⁶ el objetivo es analizar si la flexibilización interna asociada con la capacidad de los trabajadores para moverse entre puestos, jornada y lugar de trabajo tiene relación con el hecho de trabajar en horario no diurno. Para ello se

³⁶ La ocupación se refiere al conjunto de trabajos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por tener un alto grado de similitud, independientemente del lugar donde se desarrollen y de las relaciones que se establezcan en el mercado laboral (INEGI, 2011).

cambia el nivel de análisis a las ocupaciones, construyendo una clasificación de 39 grupos³⁷ con base en las actividades y el nivel de responsabilidad (sobre todo en las ocupaciones relacionadas con las tareas administrativas y de control de fabricación), así como con el hecho de contar con un número de casos suficientes (más de 50 casos) para lograr la representatividad estadística.³⁸

Para explicar la forma en que las características individuales y la rigidez de las ocupaciones (definición explicada después) se relacionan con el trabajo no diurno se realizaron modelos logísticos multinivel, ya que permiten la estimación simultánea de la variación de la probabilidad de trabajar en horario no diurno a nivel de los individuos y de las ocupaciones, partiendo de la idea de que existe una estructura ocupacional que atraviesa a la inserción laboral. La propuesta general del modelo se definió como nivel I a los individuos y como nivel II a las ocupaciones (39 grupos).³⁹ Como variables de nivel I se consideraron las características sociodemográficas y de los hogares a nivel individual: *sexo*, *edad agrupada* (15-29, 30-49 y 50 y más), *situación conyugal* (casados o unidos, solteros y alguna vez unidos), *nivel de escolaridad* (hasta secundaria y preparatoria y más), *relación de parentesco* (jefe, cónyuge, hijo y otro pariente) y *presencia de menores de 15 años en el hogar*, esta última con el fin de captar la demanda de cuidado dentro del hogar (Presser, 2003).

Como variables de nivel II se utilizó un índice de rigidez de las ocupaciones⁴⁰ que resume en una variable cuantitativa el grado de control de las condiciones de trabajo por parte de los individuos, lo cual se expresa en que entre mayor sea su valor expresa mayor rigidez. Este índice sintetiza tres aspectos: la extensión de la jornada (porcentaje de población que trabaja más de 48 horas a la semana), unidad económica (porcentaje que labora en empresas o negocios) y posición en el trabajo (porcentaje de población asalariada); y fue construido con la técnica de componentes principales.⁴¹ Con el fin de dar cuenta de la segregación ocupacional por sexo se utilizó la variable

³⁷ La clasificación de las ocupaciones se realizó con base en la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) la cual se utilizó desde la aplicación de la ENOE en 2005 al segundo trimestre de 2012 y el Sistema Nacional de Clasificación de las Ocupaciones (SINCO) desde tercer trimestre de 2012 hasta la aplicación de la ENOE más reciente.

³⁸ No se realizaron precisiones estadísticas, pero se tiene evidencia empírica de que con más de 50 casos se puede tener representatividad.

³⁹ El nivel de hogar no se pudo agregar como otro nivel del modelo jerárquico por el tamaño de muestra y diseño del modelo que requiere por lo menos 30 grupos en cada nivel.

⁴⁰ El concepto de rigidez busca dar cuenta de que las condiciones de trabajo están impuestas por el empleador, mostrando un mayor control sobre los trabajadores.

⁴¹ El índice corresponde al primer componente que explica el 53% de la variabilidad y que de acuerdo con los pesos factoriales de cada variable se puede decir que a un mayor valor del índice se observa mayor rigidez en las ocupaciones (Anexo B). En un principio, se construyó un Índice de flexibilización por la misma técnica para dar cuenta de los elementos inversos de control de tiempos, con base en la proporción que trabaja por cuenta propia, menos de 35 horas y en su domicilio por ocupación. Sin embargo, el análisis exploratorio mostró que en realidad las ocupaciones no diurnas respondían a una mayor rigidez de control de tiempos.

composición por género que se categorizó según la proporción de mujeres por ocupación: 1) Composición masculina: menos 15% son mujeres 2) Composición mixta: 15% al 65% son mujeres y 3) Composición femenina: mas 65% son mujeres (Ruijter y Huffman, 2003). También se creó una variable de escolaridad para cada ocupación para mostrar el grado de calificación.

En síntesis, la ENOE cuenta con información que puede vincular las características sociodemográficas de la población ocupada en horario no diurno con la de sus hogares, así como con los aspectos laborales correspondientes a las condiciones y la estructura ocupacional. Sin embargo, algunas de las limitaciones de la ENOE se relacionan con la pregunta cerrada con la cual se capta el horario, lo cual no permite mostrar y clasificar a detalle la heterogeneidad de la organización de los tiempos laborales. Para el análisis de las condiciones laborales desde la perspectiva de la calidad del empleo, no es posible analizar dimensiones como la satisfacción laboral y profundizar en el vínculo laboral y familiar. Asimismo, es importante destacar el análisis a nivel ocupaciones que se puede realizar para dar cuenta de las actividades vinculadas con el horario no diurno.

2.2 Tendencias generales del trabajo remunerado no diurno urbano

En la actualidad, México se sitúa en un escenario demográfico caracterizado por el aumento de la población en edad productiva. A pesar de una participación económica y el incremento del nivel educativo, no se reflejan mejores condiciones laborales. Al contrario, se observa una mayor inestabilidad e incertidumbre económica vinculada con mayor precariedad (menor seguridad social y salarios más bajos). A pesar de la presencia histórica de horarios flexibles en sectores como el agropecuario y en actividades que por su naturaleza tienen este tipo de organización como son los servicios de protección, transporte, elaboración de alimentos y en salud, así en los “cuenta propia” en América Latina se habla de un incremento de los horarios por turnos y rotativos dado el contexto de flexibilización laboral (OIT, 2013).

Uno de los cambios macroestructurales que se han relacionado con las modificaciones en el tiempo de trabajo es la expansión notable en el tamaño y la importancia del sector servicios, donde se requiere mayor disponibilidad y extensión de horarios para la atención de los clientes (Lee *et al.*, 2007: 86). Otro aspecto estructural que ayuda a esclarecer los cambios en la estructura del tiempo de trabajo es la flexibilidad que explica los cambios en las relaciones laborales. En general, se puede definir la flexibilidad como la capacidad de ajustar el empleo, el uso de la fuerza

de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción (De la Garza, 2000).

Ante un contexto globalizado que se caracteriza por la transnacionalización de mercado, el aumento de la competencia global, el desarrollo de la tecnología de la información y la incertidumbre estructural, las unidades económicas están obligadas a ajustarse contantemente (Martínez y Bernardi, 2011). De esta manera se aplican diversas medidas de flexibilidad que puede ser numérica (contratación temporal o despidos), externa (outsourcing),⁴² funcional (actividades y puestos), salarial o temporal dependiendo del contexto (De la Garza, 2000). Específicamente, la flexibilidad temporal se refiere a la capacidad de ajustar la cantidad de horas dedicadas y/o distribuir la jornada, es decir, el horario. No obstante, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (1989) propone considerar las distinciones de flexibilización interna y externa. La primera se refiere al grado de estabilidad en el empleo que ofrecen las unidades productivas y la segunda se relaciona con la capacidad de adaptación y de movilidad de los empleados.

2.2.1 Presencia del trabajo remunerado no diurno en el México urbano: 2005-2017

Al analizar la tendencia del trabajo no diurno en México se observa un crecimiento incipiente del entre 2005 y 2017 (representando un incremento de 15.3%), (Gráfica 2.1).⁴³ Para el año 2017, se estimó que el 10.7% de la población ocupada tiene este tipo de horario, representando un estimado de 4,226,158 de personas. Al comparar con otros contextos, se muestra que, al igual que México, la proporción de personas empleadas bajo este tipo de ordenamiento temporal es menor que la de jornada de día y regular (OIT, 2011). Por ejemplo, en Estados Unidos, más de 80% siguen trabajando en horario diurno regular de seis a seis, en Japón, el 69% tienen horas fijas de trabajo diurno y en conjunto en la Unión Europea, el 67% trabaja el mismo número de horas a la semana de día. Para países de América Latina no se encontraron referencias.

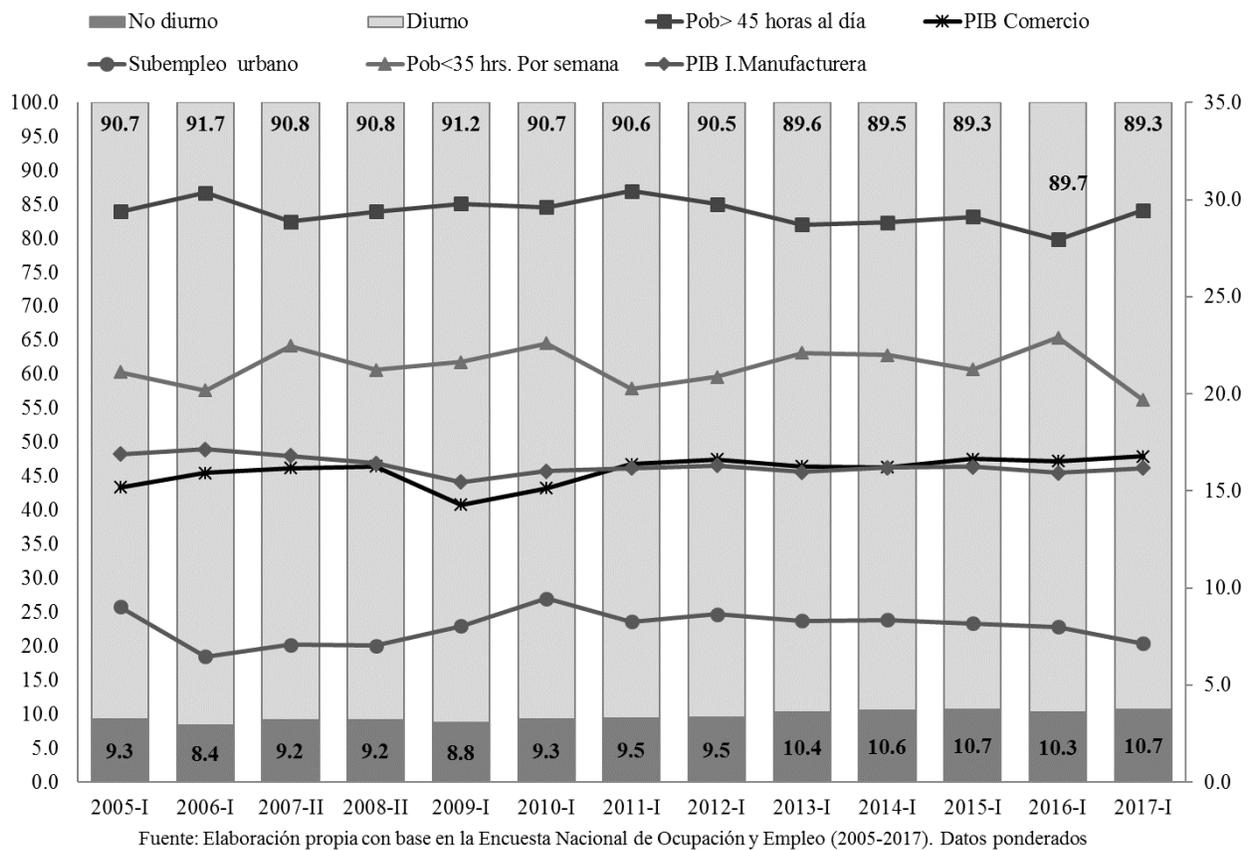
Para el periodo de estudio en conjunto no se muestra una relación directa con el subempleo urbano ni con la población urbana que labora menos de 35 horas por semana en los últimos 10 años, indicadores vinculados con el proceso de flexibilización laboral. Sin embargo, sí se observan

⁴² Se define como la externalización de determinadas áreas funcionales de las empresas, cediendo su gestión a otras empresas (Del Peso, 2003).

⁴³ Este cálculo se realizó aparte con el porcentaje de 2005 y 2017. La razón de cambio o incremento porcentual se calcula como: $(\% \text{ 2017} - \% \text{ en 2005}) / \% \text{ 2005}$.

similitudes con el comportamiento de la aportación del comercio y de la industria manufacturera al PIB, reflejando la especificidad de la organización laboral no diurna en estos sectores. En particular, en 2009 se observa una disminución del trabajo en horario no diurno, posiblemente relacionado con la crisis económica del periodo 2008-2009 que atravesó a todo el país, disminuyendo el poder adquisitivo de los ingresos y aumentando el desempleo (Montoya, 2014). Al parecer el comportamiento del horario no diurno está vinculado con sectores particulares donde la propia organización productiva requiere este tipo de jornadas y no con la flexibilidad vinculada al subempleo y a las jornadas de tiempo parcial (Gráfica 2.1).

Gráfica 2.1 Tendencia anual de la distribución de la población ocupada por horario en relación con la PIB en actividades económicas, subempleo urbano y extensión de la jornada



Comparando con países industrializados, México cuenta con una proporción menor de población que labora en horarios no diurnos, incluso en contextos donde el peso de estos horarios es reducido como por ejemplo en Bélgica, donde en el año de 1998, el 12.6% de la población

ocupada trabajaba en la tarde (*evening*), el 5.2% en horario nocturno y 16.5% en turnos que se rotaban (Glorieux *et al.*, 2008). Respecto a países donde esta dinámica de horario es muy frecuente, como Finlandia, cerca del 26.8% trabajan en la tarde (que podría ser comparable con el horario mixto) y de noche 9.8% y en Estados Unidos, país que es considerado como la sociedad 24 horas por excelencia, cerca de una tercera parte de la población ocupada trabaja en este tipo de horarios (Glorieux *et al.*, 2008).⁴⁴

Al parecer el peso que tiene el horario no diurno en países industrializados responde a una mayor flexibilización temporal asociada a los cambios en la tecnología y al mercado global. La expansión de la tecnología de la información y comunicación ha generado que las empresas internacionales funcionen las 24 horas del día con el fin de responder a la demanda en diferentes usos horarios (Glorieux *et al.*, 2008). Además, la competencia internacional en el mercado exige que las empresas adopten arreglos flexibles en el tiempo de trabajo principalmente en contexto con mayor industrialización y desarrollo económico para la población asalariada. Es posible que estas explicaciones macroeconómicas no respondan a la dinámica productiva laboral de México, donde no se observa a escala general de la población ocupada la misma magnitud e intensidad de la flexibilización horaria como en otros países.

Al desagregar la población ocupada por tipo de horario no diurno (noche, mixtos y rota turnos),⁴⁵ respecto al total de ocupados, se observa que la población que trabaja en horario nocturno es reducida y relativamente constante en su comportamiento en el periodo de estudio, aunque está tendiendo a disminuir, ya que pasó de 2.5% (777,539 personas) en 2005 a 1.8% (710,130 personas) para 2017, representando una disminución porcentual de cerca del 30% (Gráfica 2.2).⁴⁶ Para el caso de los horarios mixtos y rota turnos, se observa un incremento contante al pasar de 4.4% en 2005 a 5.1% en 2017, y de 2.4% a 3.8% respectivamente, mostrándose un aumento porcentual de casi un 20% y 60% respectivamente (Gráfica 2.2).

Este comportamiento da cuenta de la proliferación de la flexibilidad temporal que está trastocando a toda la estructura ocupacional. No obstante, es importante rescatar que la diversidad de los horarios no está siendo captada en la encuesta. Precisamente, no es posible diferenciar el

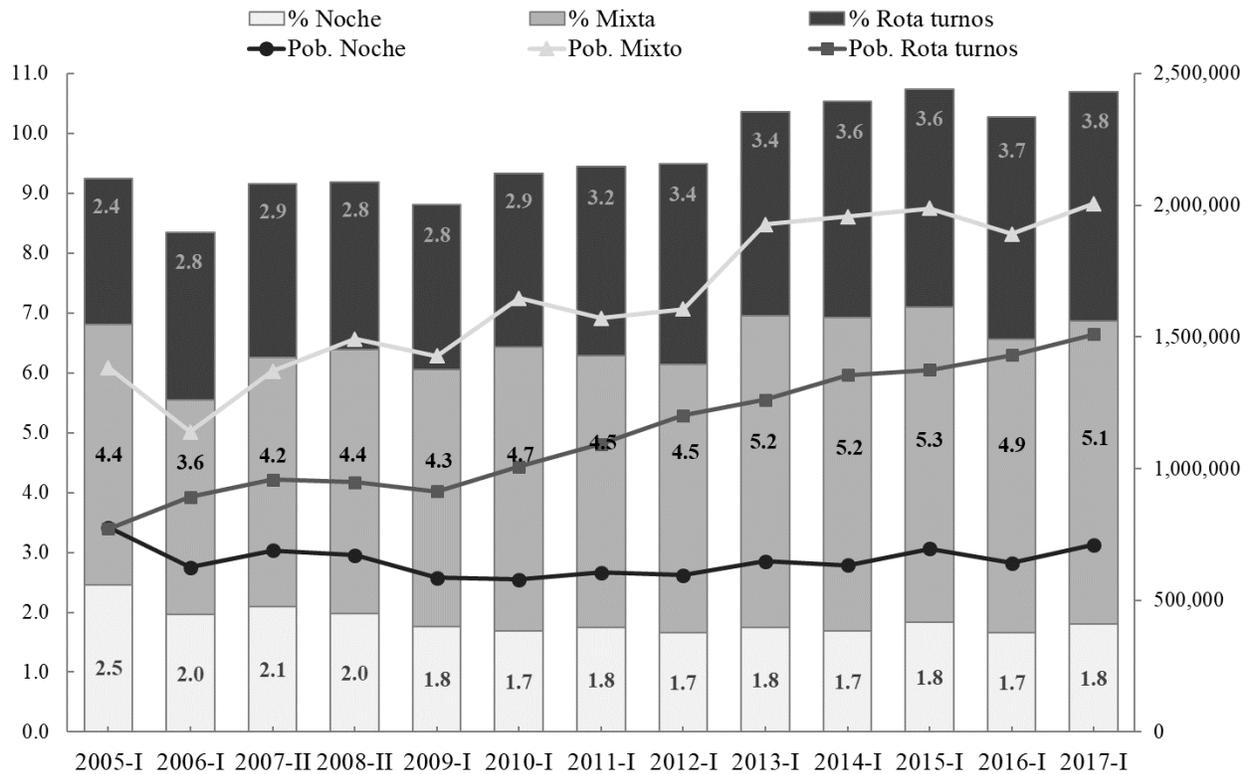
⁴⁴ La comparación entre países es difícil de realizar debido a la forma en que se capta el horario en las encuestas de trabajo, la temporalidad de los indicadores y las distintas definiciones de los horarios.

⁴⁵ En esta gráfica no se incluyó el porcentaje que labora en el horario diurno que corresponde al porcentaje que resta, sumando en 100 % por año.

⁴⁶ El incremento porcentual se calcula como: $(\% \text{ 2017} - \% \text{ en 2005}) / \% \text{ 2005}$ tanto para la gráfica 2.2, 2.3 y 2.4.

sistema de turnos fijos. Como propuesta, es necesario ampliar este rubro en la encuesta para dar cuenta de la duración del turno y la frecuencia de cambios en horario, así como las razones de las modificaciones en la jornada (voluntarias o no).

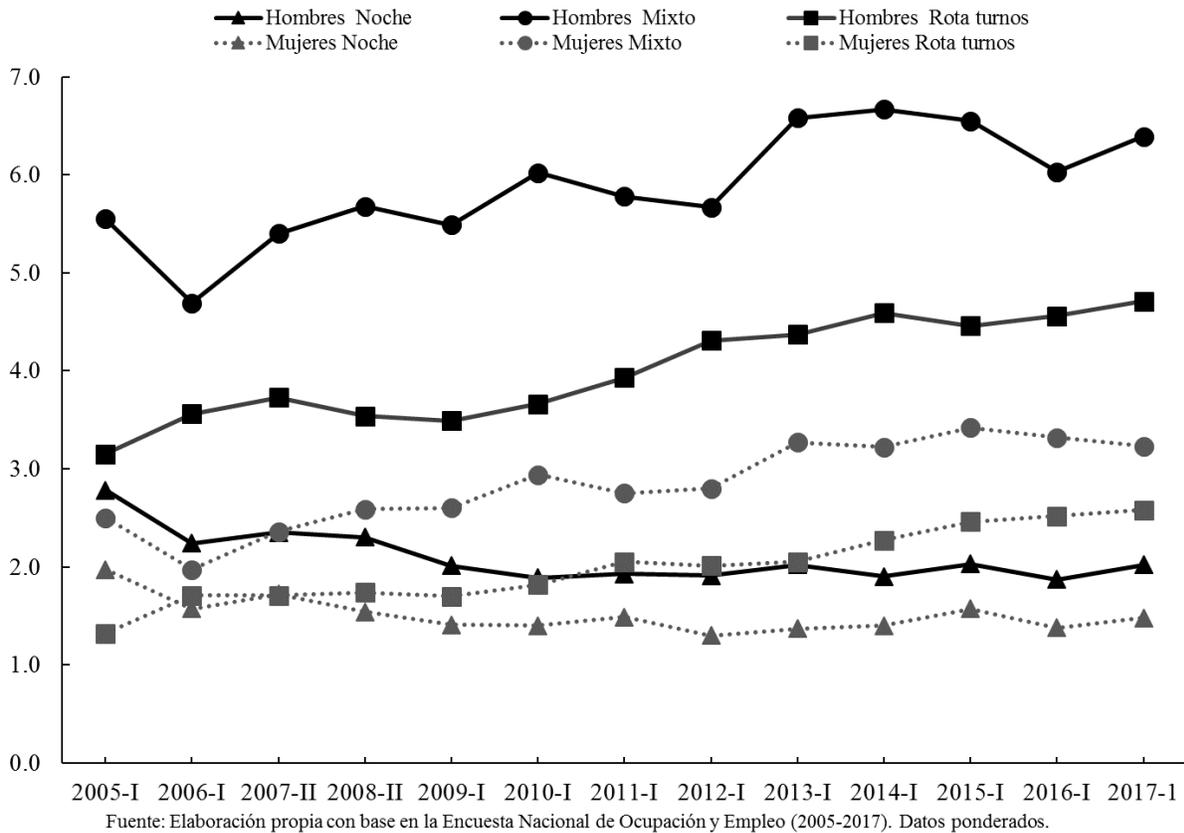
Gráfica 2.2 Población ocupada por tipos de horario no diurno (México, 2005-2017)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2005-2017). Datos ponderados.

Considerando el sexo de las personas, en primera instancia, se muestra un mayor peso porcentual de la población masculina en las tres modalidades de horario no diurno, sobre todo en la jornada mixta (Gráfica 2.3). Este caracteriza es común en otros contextos como en Estados Unidos en donde los hombres son más propensos a trabajar por la noche y rotando turnos (Presser, 1995). No obstante, el aumento más significativo se observa entre la población femenina que rota turnos, pasando de 1.3% en 2005 a 2.6% en 2017, duplicándose la población; seguido por la población de hombres en la misma jornada con un incremento de casi el 50% (de 3.2% en 2005 a 4.7% en 2017); pasando por la población de mujeres en horario mixto con un incremento de cerca del 30% (de 2.5% en 2005 a 3.2% en 2017) y entre los hombres del 15% (de 5.6% en 2005 a 6.4% en 2017). Para el horario nocturno, la tendencia para ambos sexos es a la baja en cerca del 25% en mujeres y 30% en los hombres.

Gráfica 2.3 Porcentaje de población ocupada por tipos de horario no diurno según sexo (México urbano, 2005-2017)



2.2.2 Horario no diurno en un contexto de heterogeneidad productiva de México

A nivel nacional, el peso que tiene el horario no diurno en la dinámica laboral es reducido. Sin embargo, por entidad federativa, en el Mapa 2.1 se puede observar que mientras existen entidades donde el horario no diurno tiene una mayor relevancia (Coahuila, San Luis Potosí y Quintana Roo), hay otras en las que no es tan importante (Guerrero y Chiapas), lo que refleja la heterogeneidad productiva a lo largo del territorio nacional. Sin embargo, el trabajo en horario no diurno tiende a localizarse espacialmente en el norte del país.

Al analizar las diferencias porcentuales en el horario no diurno entre 2005 y 2017 (Gráfica 2.4), en Guerrero se observó la disminución más fuerte de cerca del 35%, pasando de 6.3% a 4.4%, asociada con la baja en el sector de servicios de alojamiento, restaurantes y comercio.⁴⁷ En cambio, San Luis Potosí y Baja California son las entidades donde se muestra un mayor incremento de la

⁴⁷Los datos referentes al sector no están presentados en el cuadro.

población ocupada en horario no diurno, vinculado con la industria manufacturera (un incremento porcentual de 78.4% y 72.5% respectivamente) (Gráfica 2.4). En el año 2005 en San Luis Potosí cerca del 38% de esta población se encuentra dentro de este sector y para 2017 aumentó a cerca de 64%; en Baja California aumentó de 29% en 2005 al 33.2% en 2017. En el caso de la Ciudad de México, se observa una disminución de cerca del 10%, en cambio para el Estado de México aumentó en un 35% (Gráfica 2.4).

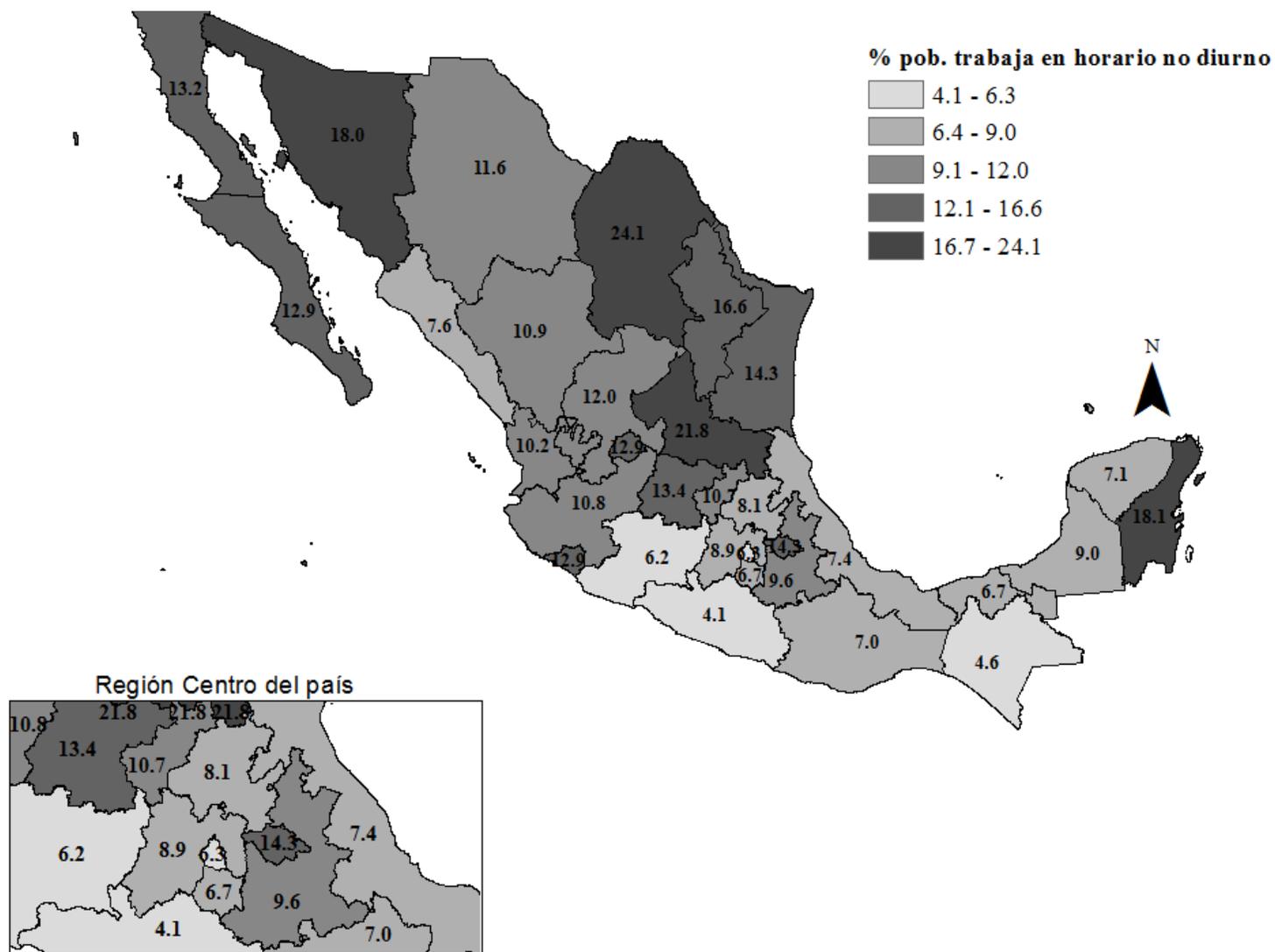
Al analizar en conjunto el Área Metropolitana de la Ciudad de México (AMCDMX)⁴⁸ se concentra una menor proporción de trabajo no diurno comparando con el porcentaje nacional, aunque ha aumentado de 6.4 % a 7.8% en los últimos 10 años (Véase Anexo C).⁴⁹ En particular, a pesar de la concentración económica y demográfica en la Ciudad de México (AMCDMX), en los últimos años se ha observado una disminución en la participación dentro del sector terciario en el PIB nacional. Sin embargo, esta gran metrópoli sigue constituyendo un punto de suma importancia para este sector (Garza, 2011). Ante este escenario, en la Ciudad de México se concentra gran parte del trabajo no diurno asociado al peso del sector terciario.

Por entidad, existe una relación entre el trabajo no diurno y los mercados locales específicamente con el sector manufacturero y de servicios a lo largo de país. Principalmente, Coahuila se encuentra dentro del patrón con desconcentración terciaria especializada, es decir, con mayor importancia de la industria maquiladora (Garza, 2011). Además de San Luis Potosí, Tlaxcala y Aguascalientes, donde resalta también el trabajo no diurno. Paralelamente, otro grupo importante de población se ubica en el sector servicios de especializados en turismo como es el caso específico de Quintana Roo. En las entidades donde se observa un peso importante de trabajo no diurno tanto en industria manufacturera como en servicios es San Luis Potosí, Nuevo León, Tamaulipas, Guanajuato y Aguascalientes.

⁴⁸ De acuerdo con delimitación de AMCDMX como ciudad autorrepresentada,

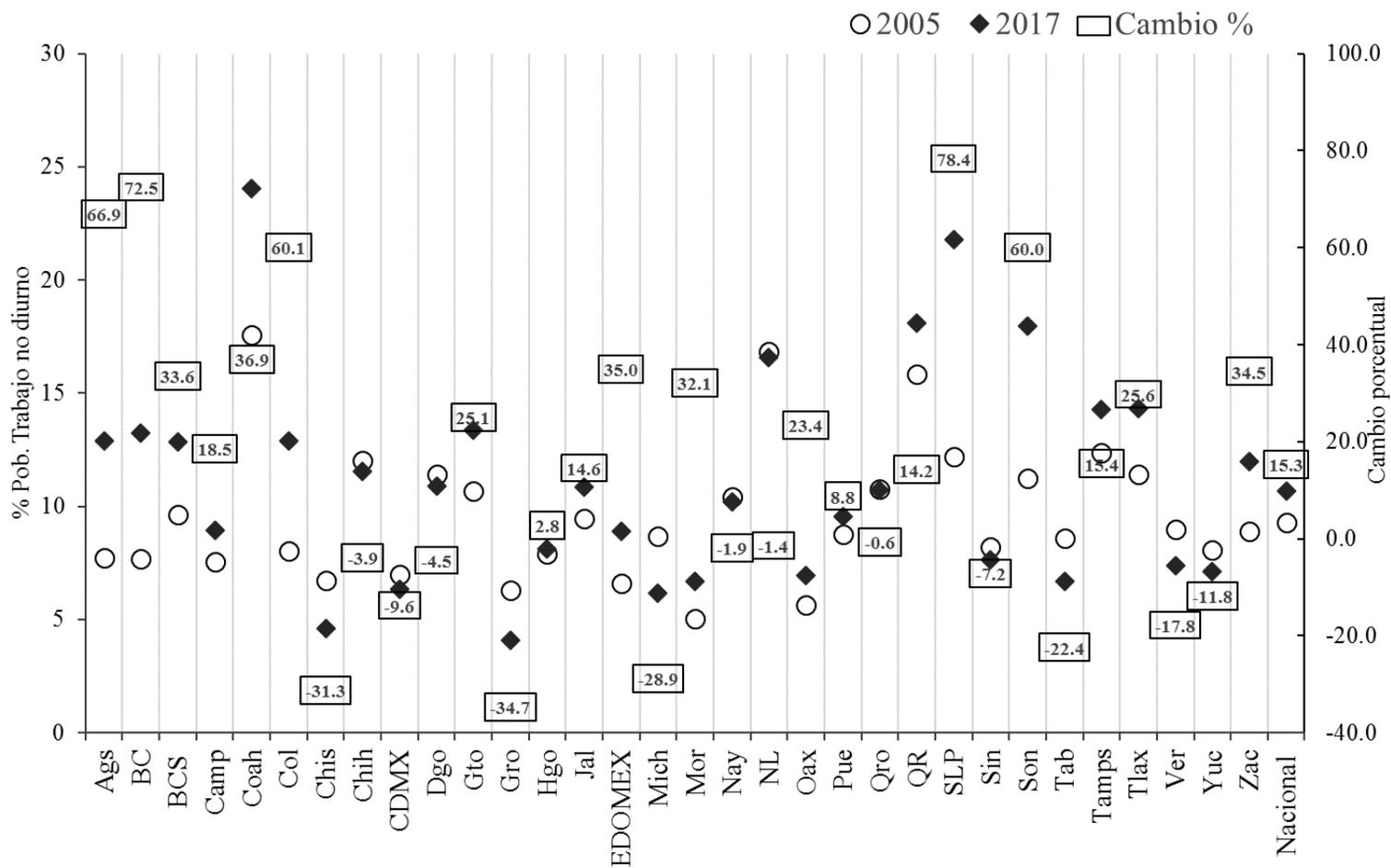
⁴⁹ El resultado del análisis descriptivo por ciudades se encuentra en el Anexo C (Gráfica A y Cuadro E)

Mapa 2.1 Distribución espacial del porcentaje de población ocupada en horario no diurno por entidad (México urbano, 2017)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2005 y 2017). Datos ponderados

Gráfica 2.4 Distribución porcentual de la población ocupada en horario no diurno por entidad federativa entre 2005 y 2017 y cambio porcentual (México urbano)



[84]

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2005-2017). Datos ponderados

Al analizar las características de la población que trabaja en horario no diurno en 2017 por entidad se observan particularidades en su perfil (Cuadro 2.2).⁵⁰ En general, la población que se encuentra laborando en horario no diurno está principalmente conformado por hombres y la estructura por posición en el trabajo está definida fundamentalmente por asalariados. En la Ciudad de México, de la población ocupada en horario no diurno, cerca del 80% son hombres, siendo el mayor porcentaje incluso respecto al nacional. Mientras que en Chihuahua (39.5%), Oaxaca (37.1%) y Nayarit (36.4%), se observa una mayor presencia de mujeres en horarios no diurnos (Cuadro 2.2). Al analizar la posición de trabajo, las ciudades con mayor peso de población asalariada con horario no diurno se encuentran Querétaro (95.2%), Chiapas, Aguascalientes, Coahuila (93.2%) y Chihuahua (90.9%). En cuanto a los trabajadores que realizan actividades por cuenta propia destacan los casos de Oaxaca (26.1%), CDMX (18.9%) y Baja California (15.9%). Al analizar la concentración del trabajo no diurno por sector de actividad, resalta Campeche en el sector de la construcción (8.8%), aunque es menor el porcentaje respecto al nacional. Respecto a la industria manufacturera sobresale Coahuila (60.3%), Querétaro (56.8%) y Chihuahua (53.5%). En el comercio, aunque están por debajo de la nacional, resaltan Campeche (18.5%), Yucatán (17.7%) y Sonora (17.2%). Finalmente, en el sector servicios, las entidades que se encuentran por arriba de la media nacional son Chiapas (80.2%), Quintana Roo (79.4%) y Ciudad de México (78.5%).

⁵⁰ Los indicadores presentados son de cierta manera tasas, ya que se está controlando por la población expuesta al riesgo en cada ciudad.

Cuadro 2.2 Estructura por sexo, posición en el trabajo y sector de la actividad del trabajo no diurno por entidad (México urbano, 2017)

Entidad	% en horario no diurno	Sexo		Posición en el trabajo ¹				Sector de actividad económica ²			
		H	M	As	Em	CP	TSP	CON	IMAQ	COM	SERV
Coahuila	24.1	75.8	24.2	93.2	0.6	5.9	0.3	1.6	60.3	8.5	28.0
San Luis Potosí	21.8	65.4	34.6	80.8	3.6	13.8	1.8	1.3	42.8	11.2	43.5
Quintana Roo	18.1	72.0	28.0	87.9	1.9	9.3	0.8	1.6	1.5	16.7	79.4
Sonora	18.0	67.7	32.3	83.8	3.0	11.9	1.4	1.5	28.3	17.2	49.1
Nuevo León	16.6	72.0	28.0	84.1	2.1	11.9	1.8	0.9	41.7	14.3	43.0
Tlaxcala	14.3	71.5	28.5	83.2	3.7	9.0	4.0	0.3	48.5	13.9	36.5
Tamaulipas	14.3	66.7	33.3	85.6	1.8	10.6	2.1	2.2	38.4	14.7	42.0
Guanajuato	13.4	69.8	30.2	88.2	3.4	6.9	1.5	0.7	38.7	16.2	43.8
Baja California	13.2	64.8	35.2	80.3	1.8	15.9	2.0	1.4	33.2	14.9	49.7
Aguascalientes	12.9	76.7	23.4	93.2	1.9	4.3	0.6	0.2	49.2	8.3	41.1
Colima	12.9	68.5	31.5	86.8	4.5	6.6	2.2	2.5	8.9	13.8	70.4
Baja California Sur	12.9	76.3	23.7	86.7	6.3	6.8	0.3	1.7	2.3	15.0	74.2
Zacatecas	12.0	71.7	28.3	83.2	2.9	10.8	3.1	2.9	24.1	15.9	49.5
Chihuahua	11.6	60.6	39.5	90.6	1.6	7.4	0.4	0.5	53.5	12.3	31.0
Durango	10.9	73.4	26.6	90.4	2.0	6.7	0.8	1.6	33.6	10.6	48.9
Jalisco	10.8	68.3	31.7	78.2	4.0	14.2	3.6	2.8	19.3	15.2	62.3
Querétaro	10.7	68.7	31.3	95.2	0.8	3.8	0.2	1.0	56.8	8.6	33.2
No diurno	10.7	71.6	28.4	84.4	2.5	11.3	1.8	1.7	30.4	12.8	53.5
Nayarit	10.2	63.7	36.4	73.4	5.2	15.3	6.1	1.7	7.2	10.3	77.4
Puebla	9.6	72.2	27.9	84.1	1.8	11.0	3.1	2.1	36.9	14.9	45.5
Campeche	9.0	74.6	25.4	80.8	3.3	14.1	1.8	8.8	5.5	18.5	57.5
Estado de México	8.9	76.3	23.7	84.0	1.7	11.8	2.5	1.5	29.1	8.9	60.3
Hidalgo	8.1	76.2	23.9	86.1	2.2	11.5	0.3	2.1	27.8	15.8	54.3
Sinaloa	7.6	76.1	23.9	79.2	6.2	13.9	0.7	2.4	10.5	13.1	71.9
Veracruz	7.4	75.4	24.6	85.6	0.6	12.2	1.6	2.4	14.2	16.5	61.6
Yucatán	7.1	74.9	25.1	89.0	2.4	7.4	1.3	0.9	19.6	17.7	59.2
Oaxaca	7.0	62.9	37.1	66.3	3.2	26.1	4.5	1.5	13.0	8.4	64.0
Morelos	6.7	73.9	26.1	89.8	1.4	8.5	0.3	1.1	26.3	6.7	65.9
Tabasco	6.7	71.8	28.2	88.4	3.2	4.8	3.7	2.0	3.4	13.1	75.3
CDMX	6.3	78.1	21.9	77.1	3.7	18.9	0.3	2.9	8.8	9.4	78.5
Michoacán	6.2	73.6	26.4	81.4	4.7	9.6	4.3	1.3	13.7	12.0	72.0
Chiapas	4.6	75.7	24.3	93.2	1.1	5.2	0.6	0.7	5.9	12.8	80.2
Guerrero	4.1	70.4	29.6	81.7	5.3	11.4	1.6	1.9	7.9	13.5	74.8
Diurno	89.3	56.7	43.3	71.5	4.8	20.3	3.4	9.3	16.8	22.5	50.2

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2017). Datos ponderados
¹ AS (Asalariados), EM(Empleadores), CP (Cuenta Propia) y TSP (Trabajadores sin pago) ² CON (Construcción), IMAQ (Industria Manufacturera) , COM (Comercio) y SERV (Servicios). No se presentaron los resultados de sector agropecuario, otros sectores de actividad y no especificados. Las filas sombreadas se refieren al porcentaje nacional

2.3 Características sociodemográficas de la población que trabaja en horario no diurno en zonas urbanas

Como observamos en el análisis anterior, la demanda de trabajadores en horario no diurno depende de los requerimientos del mercado y de las características y organización de la propia actividad económica. Sin embargo, más allá de la estructura laboral, es posible que el horario no diurno se relacione con características individuales específicas. A nivel individual, la edad y el nivel de escolaridad son reflejo del capital humano vinculado con la experiencia, las oportunidades y las condiciones dentro del mercado laboral. En la revisión de la literatura de otros países, se ha mostrado que las principales ocupaciones relacionadas con horarios no estandarizados en países como Estados Unidos son las de cajeros, conductores de transporte, vendedores, camareros, cocineros, trabajadores de limpieza y enfermeras (Presser, 2003).⁵¹

Los principales hallazgos sugieren que, controlando por las características laborales, las características sociodemográficas y familiares asociadas con la inserción en el trabajo no diurno son: ser joven, soltero y con menor escolaridad e ingresos. Al analizar sólo a los casados y alguna vez unidos, se encontró que las mujeres con hijos en edad preescolar tienen mayores posibilidades de trabajar en horario no diurno, lo que quizás les permite responder a las demandas familiares (Presser, 2003). También, Wight *et al.* (2008) muestran que tanto hombres como mujeres que laboran en estos horarios tienen baja escolaridad y un mayor número de hijos en edad preescolar. Sin embargo, hay que considerar que la dinámica del mercado laboral en México es distinta, ya que además del sector de servicios, la industria manufacturera tiene un papel importante en el trabajo no diurno en algunos contextos, lo cual puede modificar los perfiles sociodemográficos.

Para el estudio de las características sociodemográficas de la población ocupada,⁵² se obtuvo el porcentaje que trabaja en horario no diurno en cada categoría de las variables seleccionadas (Cuadro 2.3); esta manera de presentar los resultados permite controlar el efecto de la estructura por lugar de residencia, edad, sexo y escolaridad de la población ocupada. En 2005 observamos que del total de hombres que trabajan de manera remunerada, el 11.5% tienen horario no diurno, siendo mayor la proporción respecto a la población femenina (5.8%); diferencia que se mantiene a lo largo del periodo.

⁵¹ Se refiere al trabajo extradoméstico fuera del horario de día normal de 8 am a 5 pm. Es decir, turno en la tarde, noche y rotación de turnos (Presser, 2003).

⁵² En otro caso, se refleja el patrón de la población trabajadora en general.

Entre la población ocupada que se localiza en contextos más urbanizados (de 15,000 hab. a más de 100,000 hab.), el horario no diurno es más frecuente, ya que son lugares donde se demandan más servicios y donde se establecen industrias específicas. Entre los grupos de edad, se observa mayor proporción de población ocupada en edades menores de 50 años y específicamente una mayor presencia de mujeres jóvenes (12 a 29 años) (Cuadro 2.3). Como medida resumen, si analizamos la edad se muestra que, en promedio, es más joven la población que labora en horario no diurno respecto a la de horario diurno, mostrándose mayores diferencias en las mujeres.

Por nivel de escolaridad se observa mayor presencia de población en horario no diurno entre los que tienen al menos un año de secundaria y preparatoria, lo cual probablemente esté relacionado con el sector de actividad, las oportunidades de empleo y capital social, poniéndolos en situaciones económicas más desventajosas (Presser, 2003). Al analizar la escolaridad en México, se muestra un promedio menor de años de estudio en la población con horario no diurno que en aquella que labora de día. Sin embargo, al final del periodo de estudio se observa un aumento de la escolaridad relacionado con la mayor cobertura educativa en las cohortes más recientes (Cuadro 2.3). Por situación conyugal, para población ocupada casada se observa una mayor presencia con horario no diurno en particular entre los hombres entre 2005 y 2017, aunque para el 2017 se eleva la proporción de solteros y alguna vez unidos que trabajan en horario no diurno. En cambio, en las mujeres se muestra menor presencia de casadas o unidas. Este resultado refleja en parte los roles de género vinculados con la participación económica y la carga doméstica dentro del hogar influyendo en la inserción laboral en horario no diurno, aspecto que se busca estudiar en el capítulo siguiente

**Cuadro 2.3 Población que labora en horario no diurno por características sociodemográficas y sexo
(México urbano, 2005, 2010 y 2017)**

Características	2005			2010			2017			
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	
N	2,932,848	2,206,590	726,258	3,232,665	2,348,231	884,434	4,226,158	3,024,977	1,201,181	
Total	9.3	11.5	5.8	9.3	11.5	6.1	10.7	13.1	7.3	
Tamaño de localidad de residencia										
Más 100,000 hab.	9.6	11.8	6.1	9.4	11.6	6.3	11.0	13.4	7.6	
De 15,000 a 99,999 hab.	9.4	11.9	5.5	10.1	12.5	6.6	10.2	12.8	6.6	
De 2,500 y 14,999 hab.	7.8	9.7	5.2	7.7	9.8	5.0	9.9	12.3	6.7	
Grupo de edad										
12-29	9.6	11.5	6.5	10.0	11.8	7.4	12.0	13.8	9.3	
30-49	9.6	12.1	5.8	9.5	12.2	5.9	11.3	14.3	7.5	
50-64	8.2	10.2	4.8	8.2	10.3	4.9	8.0	10.4	4.6	
65 y más	6.8	9.1	2.6	6.3	7.7	3.9	6.6	8.5	3.5	
Edad promedio¹	ND	35.5	35.9	34.2	36.6	37.0	35.5	36.9	37.2	36.1
	D	36.6	36.7	36.4	37.8	37.8	37.7	39.2	39.1	39.3
Escolaridad										
Hasta primaria	7.9	9.4	5.7	7.6	9.3	5.2	8.0	9.8	5.5	
Secundaria	12.0	14.4	7.6	11.6	13.7	8.1	13.6	16.0	10.0	
Preparatoria	10.7	14.0	6.0	11.5	14.7	7.2	13.6	16.8	9.0	
Lic. y más	6.1	7.8	3.6	6.4	8.1	4.2	6.76	8.5	4.5	
Años de escolaridad¹	ND	9.5	9.5	9.6	10.0	10.0	10.1	10.6	10.5	10.6
	D	9.8	9.7	9.9	10.3	10.2	10.4	10.9	10.7	11.0
Situación conyugal										
Soltero	8.0	9.7	5.9	8.2	10.0	6.2	10.1	11.9	7.9	
Casado o Unido	10.0	12.2	5.4	10.1	12.3	5.9	11.2	13.6	6.8	
Alguna vez unidos	8.2	11.4	6.9	8.1	10.8	6.9	9.5	13.7	7.4	

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2005-2017). Datos ponderados

¹Se realizó la prueba estadística de diferencias de medias para la edad y escolaridad en donde se encontraron diferencias significativas (p<0.000) por tipo de horario y a su vez por sexo. ND (No Diurno) D (Diurno)

Uno de los objetivos de esta investigación es profundizar en el contexto familiar, además de las características individuales relacionadas con el horario no diurno.⁵³ En 2005, del conjunto de población masculina ocupada que era jefe de hogar, el 12.2% trabajan en horario no diurno, siendo mayor que el de mujeres (7.1%) (Cuadro 2.4). A pesar de que las mujeres tienen menor presencia en este tipo de horarios, todavía entre las cónyuges es más bajo. En general, la posición en el hogar permite vislumbrar la participación diferenciada entre hombres y mujeres en el trabajo no diurno.

Respecto a las variables del contexto familiar: la presencia de menores, la participación económica y la ocupación de sus miembros, permiten una aproximación a las restricciones en la incorporación al mercado laboral en horarios no diurnos asociado a una mayor demanda de cuidado (García y Pacheco, 2000). En el caso de la población ocupada que se encuentra en hogares donde no hay menores de 15 años, tiene menor presencia el trabajo no diurno en los tres momentos de análisis (Cuadro 2.4). Por tipo de hogar, cabe resaltar la relevancia de personas que se encuentran en hogares unipersonales y de corresidentes en la intensidad del trabajo en horario no diurno. Entre los hombres, para aquellos que se encuentran en hogares biparentales con hijos, se observa un mayor peso del trabajo no diurno. En cambio, en las mujeres, en aquellas que se encuentran en hogares biparentales con hijos disminuye la frecuencia de trabajar en estos horarios debido a la demanda de cuidado, comparando con el resto de los hogares.

Con el fin de profundizar en el vínculo de las demandas de cuidado y el trabajo no diurno, se analizaron las etapas del ciclo de vida familiar en los hogares biparentales. En particular, la población ocupada que se encuentra en etapas de inicio y expansión tiende a trabajar más en horario no diurno. De la población femenina ocupada que se encuentran en las etapas de formación y salida del ciclo de vida familiar, el 6.2% y 6.0% trabaja en horario no diurno respectivamente en 2005, comportamiento que cambia para el 2017 donde se observa un incremento importante a 8.3% en ambas situaciones, mostrando diferencias en la inserción laboral en el trabajo no diurno por sexo (Cuadro 2.4).

En general, estas jornadas laborales no parecen ser las más flexibles con la vida familiar debido a la extensión y la dinámica horaria por lo que pudiera no reflejar, en un primer momento, una estrategia para combinar el trabajo remunerado y la demanda de cuidado como se muestra en

⁵³ Temática en la que se profundizará en el capítulo III.

estudios previos en el contexto industrializado y con mejores condiciones laborales (Presser, 2003; Mills y Täht, 2010). Para ejemplificar esta situación, en el caso europeo, se muestra que cuando la provisión de cuidado infantil formal (por parte del Estado o del empleo) es deficiente es más probable trabajar en horarios no estandarizados (de noche y de fines de semana) para responder a las necesidades de cuidado en el hogar, sobre todo entre las mujeres (Bünning y Pollmann-Schult, 2016). No obstante, es claro que la mayoría de las personas que tienen esta dinámica no deciden su horario sino dependen de los requerimientos de la propia ocupación, por su propia naturaleza o demanda productiva.

Cuadro 2.4 Población ocupada en horario no diurno por características del hogar y sexo (México urbano, 2005, 2010 y 2017)

Variables	2005			2010			2017		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Posición en el hogar									
Jefe (a) de hogar	11.4	12.2	7.1	11.1	12.3	6.4	12.2	13.6	7.5
Cónyuge	5.5	11.0	5.1	6.3	11.8	5.7	7.6	13.8	6.6
Hijos (as)	8.2	9.8	6.1	8.3	9.6	6.6	10.1	11.7	8.0
Otro parentesco	9.1	12.2	5.0	9.0	11.3	6.0	11.3	13.8	7.8
Presencia de <15 años									
No hay < 15 años	8.4	10.6	5.1	8.6	10.6	5.7	9.6	11.9	6.2
1-2 menores	9.8	12.2	6.0	9.7	12.1	6.3	11.4	14.1	7.7
3-4 menores	10.3	12.1	7.1	10.2	12.5	6.8	12.6	14.3	9.9
5 o más menores	7.2	7.9	6.1	10.1	9.4	11.0	12.8	12.3	13.5
Tipo de hogar									
Unipersonal	10.5	13.3	6.4	10.1	13.0	5.9	11.4	14.7	6.2
Biparental sin hijos	8.2	9.8	5.2	9.1	10.7	6.5	9.7	11.8	6.3
Biparental con hijos	9.5	11.7	5.2	9.5	11.8	5.2	11.1	13.3	6.9
Monoparental con hijos	8.0	10.6	6.4	7.8	10.4	6.4	9.5	12.3	7.8
Extenso o compuesto	9.4	11.6	6.4	9.2	11.1	6.9	10.5	12.9	7.7
Corresidentes	11.1	16.1	2.4	13.5	13.3	13.8	17.6	22.1	10.0
Ciclo de vida familiar									
Formación	8.8	10.2	6.2	10.8	12.4	8.3	12.1	14.7	8.3
Inicio	12.2	14.5	5.8	11.7	14.2	5.6	12.2	14.3	7.3
Expansión	11.2	13.5	5.5	11.3	14.0	5.3	13.5	15.7	8.6
Consolidación	10.3	12.6	5.4	11.1	13.4	6.6	13.3	15.5	9.1
Salida	8.9	10.5	6.0	8.7	10.2	6.1	12.6	14.6	8.3
Nido vacío	7.8	9.5	4.6	8.1	9.7	5.5	8.6	10.5	5.4

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2005-2017).

Datos ponderados

2.4 Características del mercado laboral no diurno en contextos urbanos: condiciones laborales y estructura ocupacional

A medida que la estructura laboral se hace más compleja y que la diversidad de formas de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos para los trabajadores (OIT, 2011). Si bien estos cambios han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento de condiciones laborales más inciertas y con menor remuneración y protección, que ha impactado en el vínculo con otros ámbitos de la vida como son el personal y familiar (OIT, 2009a). En este contexto, esta investigación analiza dos características del mercado: las condiciones laborales y la estructura ocupacional.

En primer lugar, para el estudio de las condiciones laborales se han desarrollado distintas perspectivas para entender el funcionamiento de los mercados de trabajo, a través de privilegiar distintas dimensiones e indicadores, que responden no sólo a distintas corrientes teóricas sino también se relacionan con los cambios socioeconómicos y laborales que se van produciendo a lo largo del tiempo (García, 2011). Para esta investigación, el enfoque de precariedad permite caracterizar y contextualizar a los trabajadores no diurnos y dar cuenta de sus condiciones laborales; y el enfoque de calidad de empleo permitirá profundizar en la dinámica de trabajo y su vinculación con otras esferas de la vida.

En segundo lugar, un elemento importante que se relaciona con el trabajo no diurno es la estructura ocupacional porque coexisten actividades que por su naturaleza y tradición siempre han tenido esta dinámica como es el caso de los servicios de protección, transporte, elaboración de alimentos y salud; y nuevos trabajos que son producto de la flexibilización más reciente del mercado como son los operadores telefónicos, y en algunos grupos de operadores y ensambladores industriales. Ante esta heterogeneidad se ha considerado que una manera de aproximarse a la discusión es incorporar las características de las ocupaciones que se relacionan con la flexibilidad interna en cuanto al control de tiempo de los trabajadores dentro del horario no diurno.

2.4.1 Condiciones laborales del trabajo no diurno con base en los enfoques de la precariedad y la calidad del empleo (2005-2017)

El estudio de las condiciones laborales es un tópico importante para el análisis del mercado de trabajo porque permite dar cuenta del tipo de relaciones establecidas en él. En particular, la precariedad es una perspectiva que ayuda a vincular el horario de trabajo con las condiciones de inseguridad, inestabilidad y jornadas largas de trabajo. En esta investigación, el enfoque de calidad

del empleo hace posible la inclusión de otras dimensiones que complementan la forma de analizar las condiciones laborales, haciendo visible la esfera familiar a través del análisis del tiempo dedicado al trabajo no remunerado y otros elementos como las oportunidades de empleo y el lugar físico donde se realiza la actividad. Aunque las propuestas teóricas-metodológicas de los enfoques de precariedad y calidad entienden el trabajo de formas distintas, en cierta medida hay aspectos que coinciden o pueden ser complementarios (García, 2006). A continuación, se muestran los resultados.

2.4.1.1 Precariedad en el trabajo no diurno (inseguridad, inestabilidad y jornadas largas de trabajo)

El enfoque de precariedad se ha interesado en indagar sobre el efecto de los procesos de reestructuración económica y productiva en las relaciones de trabajo asalariado (Mora, 2011). En particular, se busca analizar el aumento de la inestabilidad laboral, la falta de protección social y la reducción de los salarios (Oliveira, 2011). Actualmente existe un gran debate acerca de la forma en que el enfoque de la precariedad puede explicar las condiciones del trabajo no asalariado dentro de una gran heterogeneidad productiva asociada a las diversas formas en que se organiza la producción de bienes y servicios económicos (Pacheco, 2011).

En general, desde hace mucho tiempo, el trabajo por cuenta propia se ha concebido como una respuesta frente a la escasez de empleo y los elevados niveles de pobreza, la ausencia de seguro de desempleo y el no poder ingresar a actividades asalariadas. Sin embargo, en algunos casos se puede ver como una mejor opción, ya que el trabajo asalariado puede ya no ser garantía de contar con contrato de trabajo, tener acceso a prestaciones sociales y/o percibir salarios adecuados (Pacheco, 1994; 2004; Oliveira, 2011). Como ya se mencionó en el apartado de aspectos metodológicos, para el análisis de la precariedad del trabajo no diurno se utiliza la propuesta de Guadarrama *et al.* (2014), la cual define cuatro dimensiones: temporal, organizacional, económica y social.

La dimensión temporal se vincula con la estabilidad laboral en cuanto a la relación que se establece entre empleador y asalariados. En 2005, de la población asalariada con contrato temporal y de planta, el 13.6% y el 13.2% trabaja en horario no diurno respectivamente, lo cual muestra diferencias importantes con los que no tienen contrato escrito (7.2%). Sin embargo, para 2017, entre la población que tiene un contrato no especificado, la población con horario no diurno

aumenta (23.2%) (Cuadro 2.5). Estos resultados sugieren que la población asalariada con horario no diurno se encuentra en un escenario de mayor estabilidad al final del periodo de estudio.

En relación con la dimensión organizacional, se observa que la población con horario no diurno tiene un mayor peso en el trabajo asalariado tanto en hombres como en mujeres (Cuadro 2.5). Además, tiende a tener jornadas laborales más largas, que la población que trabaja de día (Gráfica 2.5). Paralelamente con el estudio de la dimensión económica a través del ingreso se puede vislumbrar que el ingreso promedio por hora es menor en aquellos que trabajan en horario no diurno. Es claro, que a pesar de que trabajan más horas, esto no se ve reflejado en un mayor ingreso, aunado a que el horario no diurno se vincula con ocupaciones menos calificadas como se analiza más adelante (Gráfica 2.5). En particular, se pueden observar gran variabilidad en los niveles de ingreso al observar las diferencias entre la media y el valor mediano lo que permite evidenciar los valores extremos (nivel muy alto y muy bajo en las remuneraciones).

Al examinar las prestaciones como parte de la dimensión social de la precariedad se puede identificar que, de la población con acceso a la salud, el 13.3% trabaja en horario no diurno para 2005, incluso aumenta la proporción para 2017 (15.8%). Sin embargo, no es posible captar la calidad del servicio del cual tienen derecho. En particular, de las prestaciones consideradas, recibir utilidades, tener derecho a préstamos personales y acceder a seguro privado para gastos médicos son las de mayor peso de trabajo no diurno con un 17.4%, 14.7% y 14.6% respectivamente en 2005. Los principales cambios observados para 2017 se presentan en orden de importancia, ya que tener acceso a seguro de vida se convirtió en la tercera prestación con mayor peso para el trabajo asalariado con horario no diurno. Cabe resaltar que el acceso a guarderías y tiempos para cuidados maternos o paternos son las presentaciones a las que se tienen menor acceso.

Estos resultados muestran que en general, el trabajo en horario no diurno se vincula con cierta estabilidad y acceso a prestaciones, pero sin saber en qué condiciones se dan y la calidad de estos servicios (como también puede pasar en el trabajo diurno). No obstante, se observa una mayor carga en la jornada laboral sin un aumento del ingreso en la misma proporción, lo cual podría suponer que el trabajo no diurno es relativamente estable, con prestaciones mínimas para la población asalariada, lo cual no es exclusivo de este tipo de horario, con jornadas extenuantes que pueden afectar en mayor medida la vida familiar.

Cuadro 2.5 Población ocupada en horario no diurno por dimensiones de la precariedad según sexo, México urbano (2005, 2010 y 2017)

Dimensiones	Variables	2005			2010			2017		
		T	H	M	T	H	M	T	H	M
Dimensión temporal	Tipo de contrato (asalariados)									
	Temporal	13.6	16.7	8.8	13.9	16.9	9.8	15.6	18.5	11.7
	De base, planta o por	13.2	16.8	7.4	13.3	16.8	8.1	15.6	18.9	10.6
	Contrato de tipo no NE	12.1	13.4	9.5	21.8	25.9	15.3	23.2	27.3	17.0
	Sin contrato escrito	7.2	9.2	4.1	7.3	9.2	4.4	7.5	9.6	4.4
Dimensión organizacional	Posición en la ocupación									
	Trabajadores subordinados	10.9	13.6	6.1	11.6	13.6	6.7	12.4	15.3	8.2
	Empleadores	6.7	6.5	5.3	7.2	5.9	6.0	5.9	5.6	6.9
	Cuenta propia	6.0	6.7	5.1	6.3	6.6	4.7	6.2	7.8	4.3
	Trabajadores sin pago	5.1	4.5	5.2	5.8	4.9	5.2	6.0	5.7	6.2
	Jornada laboral									
	Menos de 35 horas	6.3	8.9	4.2	6.1	8.9	4.1	5.9	9.4	3.8
	35 a 48hrs.	8.8	10.4	6.4	9.2	10.8	6.9	10.7	12.2	8.5
	Más de 48 hrs.	12.7	14.4	7.8	12.6	13.9	8.8	13.7	15.1	9.8
		Horas trabaja promedio¹	51.1	53.7	45.0	50.9	53.7	44.7	51.1	53.2
	Horas trabaja mediana	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0
Dimensión económica	Ingreso medio por hora²	35.1	36.4	30.6	31.4	32.2	29.3	36.5	37.6	33.9
	Ingreso mediano por hora	21.9	22.5	20.3	21.3	22.0	22.0	26.7	27.6	25.0
Dimensión social	Acceso a instituciones de salud									
	Sin acceso	6.2	7.4	4.5	6.3	7.5	4.5	6.7	8.3	4.5
	Con acceso	13.3	16.8	7.7	13.6	16.9	8.6	15.8	18.9	11.1
	Prestaciones³									
	Pertenece a un sindicato	14.0	18.7	7.8	13.9	18.9	7.9	17.8	23.4	11.1
	Aguinaldo	12.5	16.2	7.0	12.8	16.3	7.9	14.8	18.1	10.1
	Vacaciones con goce de sueldo	12.6	16.3	7.1	13.1	16.6	8.1	15.4	18.7	10.7
	Utilidades	17.4	20.1	12.0	19.3	21.6	14.8	23.7	25.4	20.6
	Crédito de vivienda	13.1	16.7	7.5	13.5	16.8	8.7	16.2	19.5	11.3
	Guardería	9.5	13.7	6.4	10.4	14.0	8.0	13.1	13.1	10.5
	Tiempo para cuidados ⁴	10.1	15.2	6.9	11.4	16.1	8.0	13.6	19.1	9.7
	Fondo para el retiro	13.1	16.6	7.5	13.7	17.1	8.6	15.9	19.1	11.1
	Seguro de vida	14.5	18.5	7.6	14.8	19.1	8.1	18.8	23.4	11.5
	Seguro privado para gastos médicos	14.6	18.7	6.2	16.1	18.6	11.6	15.8	19.2	10.1
	Préstamos y/ o caja de ahorro	14.7	19.0	7.9	13.7	17.4	8.3	16.5	19.8	11.8

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2005-2017). Datos ponderados sin no especificados

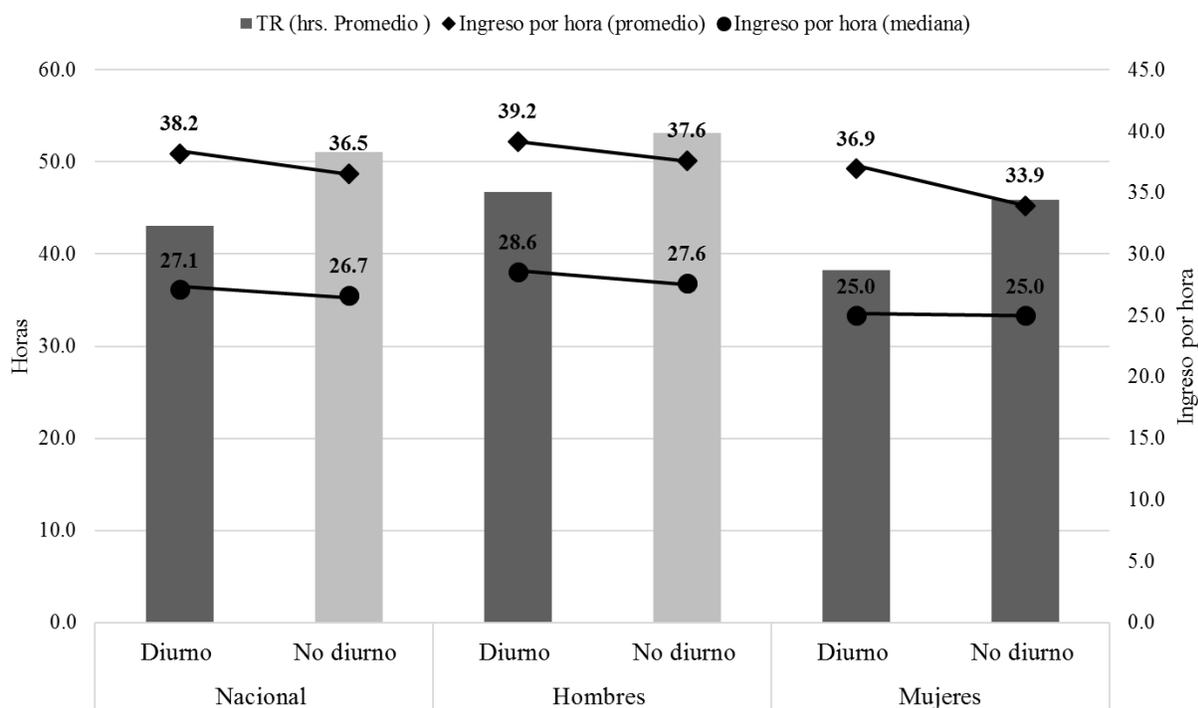
¹ Cálculo sin considerar a las personas que declararon 0 horas de trabajo remunerado.

² Cálculo sin considerar a lo que no recibieron ingreso.

³ Prestaciones sólo a asalariados sin considerar acceso a salud

⁴ Cuidados materno o paternos

Gráfica 2.5 Promedio de horas trabajadas e ingreso de la población ocupada por tipo de horario y sexo (México urbano, 2017)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017. Datos ponderados

2.4.1.2 Calidad del trabajo no diurno

Una de las aristas del enfoque de calidad del empleo es analizar las condiciones de trabajo desde una visión relacional entre las esferas de la vida, como son la personal (satisfacción y salud) y lo familiar. Este planteamiento evoca a pensar en el trabajo como una actividad que va más allá de su valor económico. Las dimensiones que complementan el análisis de las condiciones laborales desde el enfoque de precariedad son las oportunidades de empleo, el lugar de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. La estabilidad y jornada laboral, ingreso, seguridad y dialogo social son las dimensiones que se asemejan a las que propone el enfoque de precariedad. No obstante, la medición de la estabilidad desde este enfoque se complejiza al utilizar el subempleo, posición en el trabajo y la antigüedad como elementos que van más allá del tipo de contrato. Al utilizar estos indicadores es posible profundizar en la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada y en las situaciones alternativas de empleo que dependen de las situaciones de mercado (OIT, 1998).

De acuerdo con los indicadores propuestos por el enfoque de calidad de trabajo (Cuadro 2.6), la dimensión de oportunidades de empleo busca dar cuenta de posibilidades dentro del mercado formal. De esta forma, respecto a la población que está en el sector informal, sólo 6.1% trabaja en horario no diurno, lo cual confirma que este tipo de horario se relaciona con unidades económicas constituidas y registradas.⁵⁴ En relación con la búsqueda de trabajos, de las personas que cambiaron de residencia, el 16.1% trabajan en horario no diurno. Este indicador manifiesta, en parte, la falta de oportunidades en el lugar de origen, observándose mayor movilidad en la población masculina, situación que se agrava para el 2017.

A través de la dimensión de estabilidad laboral, es posible dar cuenta de las formas de contrataciones atípicas, diferentes al trabajo asalariado contratado a término indefinido y de tiempo completo (Farné *et al.*, 2014). El subempleo se relaciona con tres dimensiones: estructura de oportunidad, ingreso insuficiente y productividad en relación con las horas trabajadas. El subempleo es un indicador de subutilización de recursos humanos complementaria con el desempleo, ya que la población experimenta una falta de oportunidades adecuadas del trabajo (Brown y Pintaldi, 2006:43). Desde el enfoque de calidad del empleo, se analiza el trabajo que se realiza por menos de 35 horas por razones de mercado. En general, resalta que el trabajo no diurno no se relaciona con la subutilización, aunque ha aumentado entre los hombres para el año 2017, lo cual podría mostrar disminución de la calidad del trabajo no diurno a futuro.

En el caso de los que tienen trabajo por al menos 5 años, sólo el 8.9% trabaja en horario no diurno en 2005, mostrando mayor estabilidad entre los hombres que en las mujeres (Cuadro 2.6). En cuanto a las condiciones físicas del lugar de trabajo en 2005, se rescata el hecho de que entre los que trabajan en vehículo, el 16.5% trabaja en horario no diurno, seguido por aquellos que trabaja en empresa privada (15.2%), situación que va en aumento para 2017. Esto podría estar vinculado con el tipo de ocupación (Cuadro 2.6). También es clara la tendencia a ubicar el trabajo remunerado no diurno con unidades económicas grandes asociadas al sector servicios y manufactura.

⁵⁴ La población ocupada en el sector informal es aquella que, ya sea como trabajador independiente o dependiente, realiza sus actividades en unidades económicas no incorporadas. Es decir, en actividades no constituidas como empresas, instituciones o fuentes de trabajo con personalidad jurídica y económica propia y además no registradas, lo cual se detecta porque la unidad económica no es operada bajo las convenciones contables que supongan un registro ante Hacienda (INEGI, 2014a).

Cuadro 2.6 Población ocupada en horario no diurno de acuerdo con las dimensiones de la calidad del empleo, México urbano (2005, 2010 y 2017)

Dimensiones	Variables	2005			2010			2017		
		T	H	M	T	H	M	T	H	M
Oportunidades de empleo	% Sector informal	6.1	7.3	4.3	5.7	6.2	5.0	6.6	8.4	4.4
	Cambio de residencia por empleo ¹									
	Si	16.1	21.1	6.3	18.5	21.7	11.3	20.9	26.2	11.0
	No	10.5	13.3	6.1	10.7	13.4	6.6	12.2	15.0	8.2
Estabilidad laboral	% Población Subempleada ²	9.3	9.9	8.0	9.9	11.3	7.2	10.6	12.4	7.6
	% Trabajos estables ³	8.9	11.1	5.1	8.8	10.9	5.3	9.6	11.9	5.7
	Duración promedio ⁴	7.1	7.5	5.7	7.1	7.5	6.1	6.9	7.6	5.3
	Mediana de la duración ⁴	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0
Condiciones de trabajo	Lugar de trabajo									
	Institución	9.4	14.0	4.5	8.8	12.6	5.0	8.2	12.0	4.6
	Establecimiento y oficinas	6.4	7.1	5.4	6.2	7.2	4.9	6.4	7.4	4.9
	Ambulante	3.0	3.3	2.4	2.4	3.2	1.5	3.9	4.9	2.8
	Puesto (fijo y semifijo)	8.8	8.3	9.3	6.4	6.2	6.5	6.9	7.4	6.4
	Vehículo sin motor y motorizado	16.5	16.3	19.5	17.9	18.4	10.0	22.2	22.3	21.4
	Domicilio propio	4.4	4.6	3.9	4.9	4.7	5.3	4.5	4.5	4.3
	Empresa privada	15.2	17.9	9.5	16.6	18.8	12.2	19.4	21.4	15.7
	Unidad doméstica	2.6	9.1	1.7	1.9	8.1	1.2	2.3	8.3	1.6
	Tamaño de unidad económica									
	Una persona	4.5	5.8	3.2	4.3	5.8	2.9	4.8	7.1	2.7
	2 a 10 personas	6.8	7.6	5.4	6.8	7.8	5.2	7.3	8.3	5.8
	11 a 15 personas	9.6	12.0	6.0	10.4	14.4	5.3	12	16.0	5.9
	16 a 50 personas	9.6	12.6	4.7	9.0	11.6	5.3	10.0	12.5	6.5
51 personas y más	16.0	19.9	9.3	16.4	19.2	11.7	19.3	22.0	14.8	
Relación entre vida laboral y familiar	Carga global de trabajo (hrs.) ⁵	63.6	60.6	72.5	62.4	59.4	70.4	61.6	59.1	67.7
	Trabajo no remunerado(hrs.)	12.7	7.4	28.8	11.6	6.1	26.4	10.4	5.9	21.9
	Quehaceres del hogar (hrs.)	9.4	5.1	22.4	8.2	3.9	19.6	7.3	3.8	16.3
	Trabajo de cuidado (hrs.)	3.3	2.3	6.5	3.5	2.3	6.8	3.2	2.2	5.9
	Trabajo de gestión (hrs.)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1.6	1.3	2.3

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2005-2017). Datos ponderados sin considerar no especificados

¹ Sólo para población asalariada

² Definición de subempleo de acuerdo con la ENOE.

³ Trabajadores que llevan laborando más de 5 años considerando el valor de la media y mediana

⁴ Duración en años en el empleo

⁵ Horas promedio. Se consideró sólo a la población ocupada que declaró más de 0 horas trabajadas en trabajo remunerado

Para analizar la relación de la vida laboral y familiar, se propuso utilizar como indicador la carga global de trabajo,⁵⁵ ya que permite cuantificar el desbalance entre el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado que revelen inequidades entre horarios y por sexo. Al comparar la situación en la que se encuentran hombres y mujeres que laboran en horario no diurno, es importante destacar que las diferencias de género persisten, pero en una situación de mayor carga global de trabajo vinculada a la extensión de la jornada laboral (Cuadro 2.6).

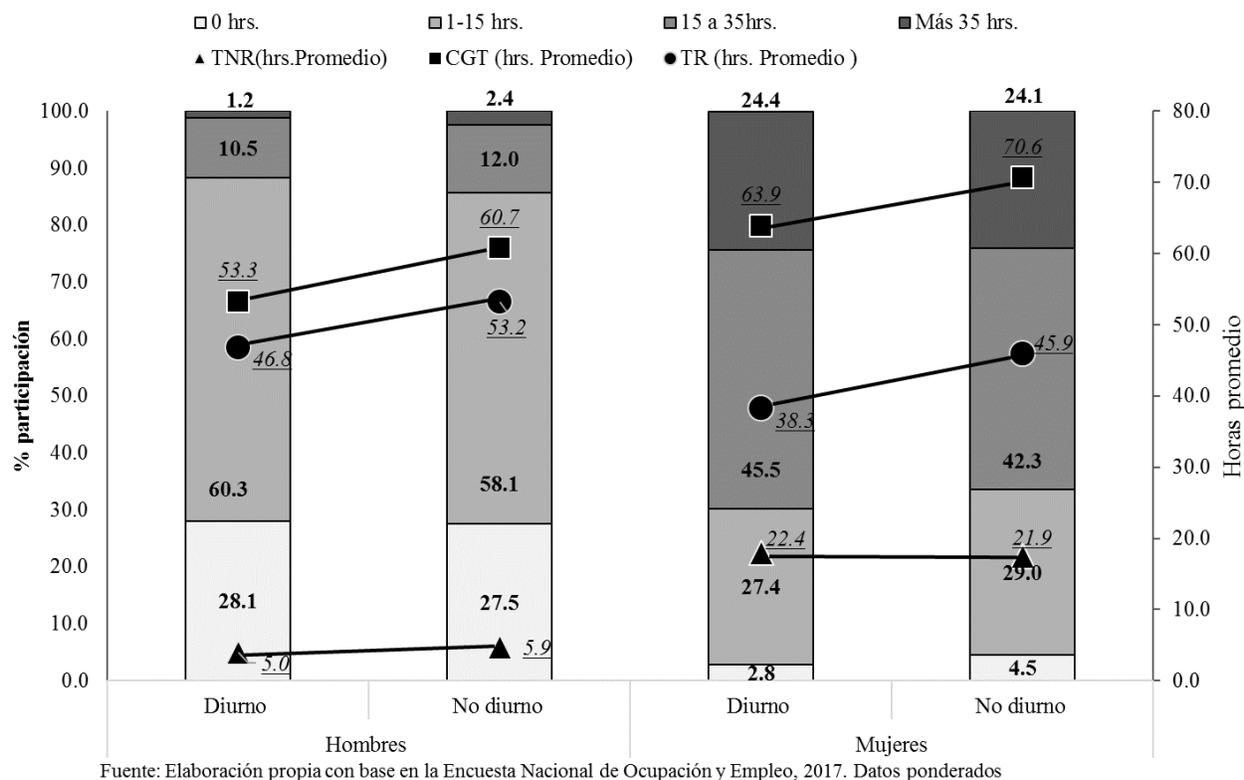
Comparando con la población que trabaja en horario diurno, se observa que tanto hombres como mujeres que trabajan en horario no diurno tienen mayor carga de trabajo por una aportación mayor del trabajo remunerado, como ya habíamos observado. Sin embargo, resalta el hecho que entre los hombres con horario no diurno, el tiempo promedio dedicado al trabajo no remunerado (quehaceres y cuidado) aumenta en casi una hora (5.9 hrs.) y en el caso de las mujeres disminuye en cerca de dos horas (21.9hrs).⁵⁶

Además, se muestra un incipiente aumento en la participación de los hombres en el trabajo no remunerado siendo menor el porcentaje de no participación (27.5%) y mayor en aquellos que se involucran con jornadas entre 15 a 35 hrs. (12.0%) y más de 35 hrs. (2.4%) respecto a lo que tienen horario diurno. Este resultado coincide con los resultados de otros estudios, donde se ha observado una mayor participación de los hombres en el trabajo no remunerado con horarios no estandarizados sobre todo en el cuidado de los hijos (Gráfica 2.6). Sin embargo, la carga es mayor en las mujeres que en los hombres independientemente de su horario.

⁵⁵ Se refiere a la suma de las horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado.

⁵⁶ Para el trabajo no remunerado sólo se consideraron los quehaceres del hogar, y las actividades vinculadas al cuidado o atención sin pago a niños, ancianos, enfermos o discapacitados. No se incluyeron para la comparación entre 2005, 2010 y 2017 las actividades de llevar a algún miembro del hogar a la escuela, cita médica u otra actividad; y la realización de compras, llevar cuentas o hacer trámites para el hogar o encargarse de la seguridad, ya que estas preguntas se incluyeron hasta 2013. Tampoco se consideraron las actividades vinculadas a reparar o dar mantenimiento a su vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos, ya que son actividades que no se realizan cotidianamente.

Gráfica 2.6 Distribución porcentual de la participación en trabajo no remunerado (TNR) y tiempo promedio de CGT, TR y TNR por tipo de horario y sexo (México urbano, 2017)



En resumen, las condiciones laborales del trabajo no diurno se pueden analizar desde los enfoques de precariedad y calidad del empleo de forma complementaria. En primer lugar, la perspectiva de precariedad permitió caracterizar al trabajo no diurno como estable en relación con el peso de la población asalariada en empresas constituidas y la existencia de un contrato. Sin embargo, se observa que son trabajos con mayor demanda de horas dedicadas y con un ingreso que no es proporcional con esa carga. Aunque se observa que tienen prestaciones asociadas al trabajo asalariado no es posible profundizar en las condiciones y calidad de estos servicios disponibles.

En general, se aprecia una tendencia al deterioro del ingreso y de las condiciones de contratación. Por sexo, se muestran diferencias importantes en las prestaciones a las cuales se tienen acceso. De forma complementaria, con el enfoque de calidad fue posible profundizar en la esfera familiar, a pesar de que se hable de que son horarios más flexibles, la población con horario no diurno tiene mayor carga de trabajo, lo cual tendrá efecto sobre otras esferas de la vida. Además, esta dinámica agrava las condiciones de desigualdad, generalmente más desfavorable para las

mujeres. Sin embargo, comparando con la población con horario diurno, los hombres dedican más tiempo al trabajo no remunerado, lo cual muestra que a pesar de dedicar más horas al trabajo extradoméstico, la naturaleza del horario no diurno permita mayor involucramiento en el trabajo doméstico y de cuidado, al menos a nivel agregado.

2.4.2 El papel de la estructura ocupacional en el trabajo no diurno

El concepto de estructura ocupacional alude a tres esquemas de clasificación: categorías ocupacionales como medida descriptiva, escala de subjetividad de prestigio socio-ocupacional y esquema de clases (Atria, 2004). En este trabajo, el interés subyace en el enfoque descriptivo con el fin de dar cuenta de la heterogeneidad del trabajo no diurno en relación con una categorización de actividades con cierta jerarquización, especialización y profesionalización. La estructura ocupacional se refiere a la distribución de la población en actividades productivas, que funciona como un mecanismo para dividir y agrupar diferentes tareas con diferentes puestos de trabajo (Bengt, 2005).

En el contexto actual, las transformaciones productivas, tecnológicas y de formación de capital humano han producido cambios en la configuración de las ocupaciones (organización y gestión, relaciones laborales y perfiles requeridos), así como en la conformación de nuevos empleos, lo cual complejizada su clasificación (Atria, 2004). De esta forma, la ocupación es una unidad de análisis importante para entender las diferencias en las características laborales y sociodemográficas de la población, ya que es una actividad que se lleva a cabo en distintos entornos, tiene una organización específica y requiere personas con ciertas habilidades y capacitación. A su vez, se relaciona con factores como la edad y el sexo que influyen no sólo en la composición de las ocupaciones, sino en términos de remuneración, prestaciones y organización del tiempo de trabajo (jornada y horario).

Específicamente, la segregación ocupacional por sexo sirve para analizar la desigualdad en la participación de la población en el mercado laboral asociada a la distribución de hombres y mujeres entre las ocupaciones (Sollova y Salgado, 2010), ya que se asignan actividades de acuerdo a características socialmente atribuidas, por ejemplo se solicitan a hombres para actividades que tienen que ver con mayor desgaste físico y para la protección, así como en puestos de dirección y supervisión de procesos (Presser, 2003). En cambio, el empleo femenino es más requerido en los

servicios personales, así como en ciertos sectores industriales donde se requiere mayor precisión en los procesos (Colmenares, 2006).

Otra característica importante de las ocupaciones se relaciona con la flexibilización interna que se ve reflejada, en parte, en el control de tiempos de los trabajadores. En este sentido, la población femenina y la juvenil son los grupos más susceptibles de hallarse en mercados más flexibles, ya que se superpone tanto la vida familiar en las mujeres como la falta de experiencia en el caso de los jóvenes (Ovando y Rodríguez, 2013). Es posible que la segregación ocupacional en el trabajo no diurno se relacione con el nivel de flexibilidad de las ocupaciones, la cual se puede expresar con el número de horas trabajadas, lugar de trabajo y control de tiempos asociado a la posición. Entre los hombres, el tiempo de trabajo remunerado puede ser predominante sobre los otros tiempos reflejándose en ocupaciones con menor flexibilización que las mujeres.

Es importante rescatar que, al menos en los contextos industrializados, una parte importante del trabajo no diurno no es atribuible a los cambios tecnológicos y la economía global sino a la propia naturaleza de las ocupaciones (Beers, 2000; Presser, 2003). Además, de que este tipo de trabajos se relacionan con bajos salarios y baja escolaridad respecto a los que trabajan en horario de día, a excepción de las ocupaciones relacionadas con salud que tienen mejores condiciones de trabajo y se presenta una mayor profesionalización. También se muestra que en horarios no estandarizados existe mayor presencia de hombres, principalmente en los servicios de protección, operación de transporte y maquinaria. Por el contrario, en los servicios de salud y de alimentos predominan las mujeres (Beers, 2000).

En este estudio, la estructura ocupacional es elemento importante porque permite dar cuenta de la distribución diferenciada del trabajo no diurno a lo largo de las actividades productivas, su vinculación con trabajos más flexibles, así como su relación con el perfil sociodemográfico y laboral de la población con horario no diurno. En estudios previos, se ha observado que estos tipos de horario laborales no son elegidos voluntariamente, sino que están vinculados estrechamente con la forma preestablecida de organización o requerimiento de la ocupación (Presser, 1995). Sin embargo, entre las personas que si tienen la posibilidad de elegir los horarios buscan mayor flexibilidad para el cuidado de hijos pequeños sobre todo entre las mujeres (Presser, 1995). El objetivo de este apartado es analizar la estructura y segregación ocupacional del trabajo no diurno entre 2005 y 2017 con el fin de dar cuenta de la rigidez en cuanto al control de tiempo de los trabajadores, así como mostrar la heterogeneidad del trabajo no diurno dentro de las ocupaciones

y el peso de la población femenina dentro de esta dinámica tan masculinizada. En general, se observa una gran heterogeneidad del trabajo en horario no diurno entre las ocupaciones y pocos cambios en el periodo observado (Cuadro 2.7). La proporción de población que labora en horario no diurno en 2005 es mayor en los servicios de protección, en los dedicados a las artes (músicos principalmente), en los operadores de maquinaria para la elaboración de alimentos,⁵⁷ en los que se dedican a la preparación de alimentos (cocineros, cantineros y meseros) y en los operadores de transporte, ensambladores y auxiliares en salud.⁵⁸ Entre los hombres resaltan los profesionistas en las artes, en servicios de protección, en la preparación de alimentos (cocineros, cantineros y meseros) y operadores en el área de alimentos y bebidas. En la población femenina, sobresale también el trabajo no diurno en los servicios de protección, actividades de preparación de alimentos, auxiliares en salud y en el ensamble. Específicamente, los servicios de protección y vigilancia han tenido mayor presencia de trabajo no diurno a nivel nacional en los tres años aquí presentados. No obstante, por sexo, se convirtió en la principal ocupación entre los hombres sólo 2010 y 2017 y entre las mujeres, se mantuvo de 2005 como la principal, dejó de serlo en 2010 y volvió a ser la principal para 2017.

Para el año de 2017, aumentó la población de ensambladores en horario no diurno, de 19.9% en 2005 a un 35.7% en 2017, pasando a ser la segunda ocupación con mayor presencia con este tipo de jornada y los operadores en la elaboración de alimentos se mantuvo como la tercera ocupación con mayor porcentaje. También aumentaron los operadores en extracción y construcción de 17.6% en 2005 a 31.9% en 2017, situación que se observa en ambos sexos (Cuadro 2.7). Para 2017, tanto en hombres como mujeres, los auxiliares de salud disminuyeron de 23.2% y 18.5% en 2005 a 19.7% y 16.7% en 2017 respectivamente, dejando de ser una las primeras cinco ocupaciones con mayor presencia de trabajo no diurno a nivel nacional para 2017.

Estos resultados muestran que la heterogeneidad en el trabajo no diurno se relaciona con las propias características de organización de las ocupaciones. Es decir, hay un grupo de actividades que por su naturaleza se requiere en ese horario como son los servicios de protección, el transporte, la elaboración de alimentos y el sector salud; y otro grupo que se vincula con la flexibilización de la producción como es el caso de los ensambladores y operadores dentro de la industria.

⁵⁷Se incluyen las ocupaciones relacionadas: Operadores de máquinas en la preparación de la carne, leche, pan, frutas y legumbres, azúcar, café, productos de tabaco, bebidas alcohólicas, aceite, grasas, sal y especias.

⁵⁸ Se incluyen los técnicos de medicina humana: enfermeros, técnicos en odontología, optometría, dietistas y otros.

**Cuadro 2.7 Población que trabaja en horario no diurno por ocupación según sexo
(México 2005-2017)**

No. Grupo	Ocupaciones	2005			2010			2017		
		T	H	M	T	H	M	T	H	M
25	Trabajadores en servicios de protección	54.0	54.9	40.5	50.6	52.3	32.9	53.5	56.3	35.6
30	Ensambladores	19.9	22.1	18.1	25.7	24.8	26.4	37.6	39.0	36.4
29	Operadores en elaboración de alimentos	26.2	30.3	16.0	29.8	30.6	25.9	34.6	35.8	31.8
4	Artes	52.2	57.4	25.5	39.6	43.9	25.1	33.5	37.8	21.1
32	Otros operadores ¹	17.6	19.8	13.0	22.6	26.1	15.2	31.9	34.5	26.9
31	Transporte	21.2	21.2	12.3	22.3	22.3	12.1	23.2	23.3	16.5
3	Coord.jefes y supervisores de fabricación	14.9	14.3	17.3	14.9	13.9	18.1	21.3	20.4	23.8
22	Trabaj. artesanales en la preparación de alimentos	26.1	33.3	19.1	22.9	29.4	17.7	18.5	28.3	11.2
12	Auxiliares en salud	19.7	23.2	18.5	18.4	12.0	20.8	17.8	19.7	16.7
15	Auxiliares en actividades administrativas	8.2	9.0	7.1	8.1	7.9	8.3	14.5	14.2	15.0
18	Encargados y supervisores	5.5	4.7	6.4	10.4	13.2	6.8	13.2	13.2	13.1
35	Ayudantes en Preparación de alimentos	12.1	14.6	10.2	8.8	10.1	7.7	12.1	11.6	12.4
6	Salud	13.8	12.1	15.5	14.2	12.5	15.7	11.7	10.5	12.4
34	Cargadores	9.7	9.8	0.0	10.1	10.2	0.0	11.5	11.5	0.0
11	Técnicos en mantenimiento	7.7	7.6	10.0	8.4	8.3	11.7	10.9	10.7	14.1
39	Otras actividades elementales ²	9.1	8.5	10.4	10.5	9.2	13.6	10.2	11.7	5.2
16	Tec. En manejo de información	8.7	18.2	5.8	10.0	16.5	7.8	9.5	14.2	6.9
19	Otros empleados en ventas	4.7	6.1	3.3	6.0	7.4	4.7	9.1	7.3	16.1
21	Otros comerciantes (promoción y alquiler)	4.3	4.8	3.8	8.0	11.9	5.1	8.4	7.5	8.9
2	Coord., jefes y supervisores de servicios admin.	8.2	9.5	5.6	9.0	10.4	6.7	8.3	9.1	6.8
10	Técnicos en ciencias exactas	11.2	11.1	11.8	11.3	12.0	6.3	8.2	7.9	9.3
9	Arte, Diseño y otros	4.1	4.9	2.0	5.1	4.7	5.6	8.0	9.8	5.1
38	Trabajadores de limpieza	7.0	8.2	5.2	8.2	9.1	7.0	7.4	8.9	6.1
33	Trabajadores en apoyo ³	4.5	3.5	14.0	5.0	3.9	14.1	7.4	5.3	16.8
36	Vendedores ambulantes	4.9	4.3	5.5	3.9	4.7	3.2	7.3	7.3	7.2
23	Cuidado de personas	12.3	18.2	12.3	9.6	8.0	9.7	6.8	9.4	6.7
17	Comerciante en establecimiento y ventas	5.0	5.3	4.7	4.9	5.2	4.7	6.2	7.4	5.3
28	Trabajadores en la elaboración de alimentos	10.1	13.5	7.2	9.2	11.9	7.0	6.2	9.5	3.2
1	Funcionarios y directivos	6.9	8.8	2.1	5.7	6.0	4.9	5.7	6.1	4.8
5	Ciencias exactas, ingeniería e informática	5.7	6.2	3.9	5.3	5.8	3.0	5.6	6.4	2.2
8	Auxiliares administración y contaduría	2.2	3.8	0.9	2.5	3.0	2.0	3.9	6.7	1.2
27	Trabajadores en diversos materiales	3.0	3.2	2.6	3.1	3.4	2.2	3.3	3.7	2.2
24	Otros servicios personales	4.2	9.6	2.8	3.8	11.6	2.3	3.2	3.2	3.3
13	Otros auxiliares (Ciencias sociales y docencia)	5.3	7.8	3.3	5.9	10.8	2.0	2.8	3.1	2.5
20	Agentes y representantes de ventas	3.1	3.7	2.6	4.8	5.2	4.1	2.6	4.1	1.7
14	Tec. Administración y secretarías	2.0	5.4	1.5	1.3	4.2	0.9	2.3	3.7	1.8
26	Trabajadores en la extracción y construcción	1.5	1.5	0.0	1.9	1.9	0.0	2.0	1.9	7.8
7	Otras profesionistas ⁴	1.2	2.3	0.4	1.1	1.8	0.6	1.7	2.7	0.9
37	Superv. trabajadores domésticos y de limpieza	1.0	3.2	0.9	0.6	1.3	0.5	0.9	5.5	0.7

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2005, 2010 y 2017)).

Datos ponderados sin considerar los no especificados y las ocupaciones relacionadas con actividades agropecuarias

Las celdas sombreadas indican los porcentajes con menos 50 casos sin ponderar.

¹Operadores en Extracción y construcción, diversos materiales, ²(paquetería, repartidores, transporte)

³De apoyo en minería, construcción e industria, ⁴(Administración, Ciencias sociales y docencia)

Al analizar las características sociodemográficas de las principales ocupaciones entre la población que trabaja en horario diurno y no diurno en el año más reciente, es posible dar cuenta que incluso dentro de cada grupo el tipo de horario es un aspecto que establece diferencias (Cuadro 2.8). En general, el trabajo no diurno está muy masculinizado, sobre todo en los servicios de protección y vigilancia, y en el transporte. No obstante, entre los ensambladores y auxiliares en salud se incrementa la proporción de mujeres (Cuadro 2.8). A pesar de encontrarse en la misma ocupación, los que trabajan en horario no diurno tienden a ser más jóvenes como es el caso de los ensambladores, en las artes, operadores en la extracción y construcción, coordinadores y supervisores de control de fabricación, así como en la preparación de alimentos y auxiliares de salud. Aunque entre los servicios de protección y vigilancia se observan pocas diferencias por edad, entre horario diurno y no diurno, es un grupo ocupacional que se caracteriza por concentrar una población trabajadora no tan joven a diferencia de los técnicos en la elaboración de alimentos y los ensambladores (Cuadro 2.8).

Al dividir a la población por horarios en la misma ocupación, es posible dar cuenta de menor escolaridad entre los que tienen horario no diurno, por ejemplo: en los servicios de protección, profesionistas en las artes, en la coordinación y supervisión de control de fabricación, así como en los profesionistas de salud. No obstante, estas diferencias son menores que el análisis por edad (Cuadro 2.8). En suma, este breve análisis mostró la heterogeneidad al interior de cada ocupación, de tal forma que tener menor escolaridad y edad son características asociadas al horario no diurno, vinculadas posiblemente con las oportunidades dentro del mercado, jerarquía, antigüedad y capacitación. Aunque se observa que independiente del horario, hay ocupaciones muy segregadas por la calificación por lo que no se observan diferencias como son los trabajadores en servicios de protección y vigilancia, ensambladores y técnicos en la elaboración de alimentos. También se muestra que hay actividades que, a pesar de tener un mayor nivel de escolaridad, se requieren en horarios continuos como son auxiliares de salud y actividades vinculadas con el arte, así como en la supervisión de control de fabricación.

Cuadro 2.8 Características sociodemográficas por ocupaciones según horario (México urbano, 2017)

No. Grupo	Ocupaciones	Diurno (D)				No diurno (ND)			
		% D	% M	ED	ESC	% ND	% M	ED	ESC
25	Trabajadores en servicios de protección	46.5	18.8	40.9	10.2	53.5	9.0	41.7	9.5
30	Ensambladores	62.4	53.1	34.0	9.7	37.6	50.3	32.7	9.8
29	Operadores en elaboración de alimentos	65.5	32.4	33.2	9.7	34.6	28.6	35.9	9.8
4	Artes	66.6	31.0	36.6	13.6	33.5	16.5	35.1	11.3
32	Otros operadores ¹	68.2	37.0	35.6	9.2	31.9	29.1	35.1	9.7
31	Transporte	76.8	1.3	40.4	9.4	23.2	0.9	40.3	9.5
3	Coord. , jefes y supervisores de fabricación	78.7	25.1	38.6	12.7	21.3	28.9	35.0	11.8
22	Trabaj. artesanales en la preparación de alimentos	81.5	62.6	39.5	8.9	18.5	34.9	34.6	9.7
12	Auxiliares en salud	82.2	63.8	37.9	12.6	17.8	59.0	36.3	12.0
15	Auxiliares en actividades administrativas	85.5	42.8	33.7	11.4	14.5	44.4	32.8	11.0
18	Encargados y supervisores	86.9	46.1	37.2	12.0	13.2	45.9	35.7	11.4
35	Ayudantes en Preparación de alimentos	87.9	63.0	34.6	9.2	12.1	64.7	31.6	9.3
6	Salud	88.4	60.1	40.0	17.0	11.7	64.6	35.0	16.8
34	Cargadores	88.5	0.5	34.0	8.3	11.5	0.0	33.1	8.8
11	Técnicos en mantenimiento	89.1	5.2	39.8	11.0	10.9	7.0	37.9	11.9
39	Otras actividades elementales ²	89.8	25.0	38.2	9.3	10.2	12.2	36.3	9.5
16	Tec. En manejo de información	90.6	67.3	34.5	12.4	9.5	47.9	34.2	12.5
19	Otros empleados en ventas	91.7	58.3	35.4	11.2	8.4	62.7	31.9	11.0
21	Otros comerciantes (promoción y alquiler)	91.8	38.6	40.5	14.5	8.3	31.5	39.0	12.6
2	Coord., jefes y supervisores de servicios admin.	91.8	21.1	37.0	12.8	8.2	24.4	36.9	12.0
10	Técnicos en ciencias exactas	92.0	39.8	34.0	13.0	8.0	24.8	28.4	13.5
9	Arte, Diseño y otros	92.3	54.0	33.2	10.2	7.7	42.9	33.6	10.1
38	Trabajadores de limpieza	92.6	52.6	41.2	8.1	7.4	42.5	39.5	8.1
33	Trabajadores en apoyo ³	92.6	16.7	32.4	8.2	7.4	42.2	34.0	9.7
36	Vendedores ambulantes	92.7	52.5	43.1	8.1	7.3	52.0	38.8	9.0
23	Cuidado de personas	93.2	96.8	37.9	10.1	6.8	95.5	41.3	9.9
17	Comerciante en establecimiento y ventas	93.8	55.0	39.6	9.8	6.2	46.1	38.2	9.9
28	Trabajadores en la elaboración de alimentos	93.8	53.7	42.9	8.1	6.2	26.5	37.3	8.2
1	Funcionarios y directivos	94.3	34.8	43.3	15.2	5.7	29.5	40.0	13.9
5	Ciencias exactas, ingeniería e informática	94.4	19.8	38.2	16.7	5.6	7.6	35.7	16.6
8	Auxiliares administración y contaduría	96.1	53.5	36.5	14.1	3.9	16.8	37.4	13.8
27	Trabajadores en diversos materiales	96.7	27.8	42.3	8.4	3.3	18.5	37.6	9.6
24	Otros servicios personales	96.8	54.8	39.0	9.4	3.2	55.6	37.0	10.9
13	Otros auxiliares (Ciencias sociales y docencia)	97.2	54.3	37.9	13.6	2.8	49.4	35.5	11.9
20	Agentes y representantes de ventas	97.5	65.6	41.3	11.8	2.6	44.3	44.2	12.4
14	Tec. Administración y secretarías	97.7	71.3	38.6	13.4	2.3	54.4	34.1	12.8
26	Trabajadores en la extracción y construcción	98.1	0.3	43.5	7.2	2.0	1.1	38.2	8.4
7	Otras profesionistas ⁴	98.3	57.3	40.4	16.4	1.7	30.7	42.7	16.6
37	Superv. trabajadores domésticos y de limpieza	99.1	95.8	42.8	7.0	0.9	71.9	43.5	7.6

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2017). Datos ponderados
 Datos sin considerar los NE y las ocupaciones relacionadas con las actividades agropecuarias

Las celdas sombreadas indican los porcentajes que no son representativos para hacer inferencia, ya que tiene
 menos 50 casos sin ponderar. **M (Mujeres) ED (Edad) ESC (Años de escolaridad)**

¹Operadores en Extracción y construcción, diversos materiales, ² (paquetería, repartidores, transporte)

³De apoyo en minería, construcción e industria, ⁴(Administración, Ciencias sociales y docencia)

Para analizar las características laborales de cada ocupación se consideró: el porcentaje de asalariados, el porcentaje que se encuentra laborando en instituciones, empresas o establecimientos y el porcentaje de población que labora más de 48 horas a la semana (Cuadro 2.9). La idea de tomar estas variables fue visibilizar que tanto los horarios no diurnos son resultados de una organización impuesta por empleadores y/o por la misma naturaleza de la ocupación. En general, se observa que independientemente del horario, la organización dentro de la ocupación se impone, ya que la proporción de asalariados no cambia de manera significativa por horario, salvo en artes y transporte (Cuadro 2.9). En estos dos casos, entre los que tiene horario no diurno, se observa menor proporción de asalariados (56.1% y 79.0%), respecto a lo que trabajan de día (62.4% y 81.6%) respectivamente, lo que podría estar relacionado con la multiactividad como es el caso de las artes, o bien, con el manejo más flexible los tiempos laborales por parte de los trabajadores.

En general, se observa que existe una relación directa entre un mayor porcentaje de población que trabaja en instituciones, empresas o establecimientos con nivel de porcentaje de población asalariada independiente del horario. (Cuadro 2.9). Pero al añadir las jornadas con más de 48 horas si se observa una mayor heterogeneidad entre ocupaciones. Para el caso de los servicios de protección y vigilancia, el porcentaje de personas que laboran más de 48 horas a la semana es mayor que el resto de las ocupaciones, aunque entre aquellos que tienen horario no diurno se tiende a incrementar la jornada. Para el caso de ensambladores y técnicos en la elaboración de alimentos, la proporción de jornadas más extensas es menor posiblemente por la frecuencia de rotación de turnos cortos. No obstante, entre los transportistas, se incrementa el porcentaje de jornada con más de 48 horas (Cuadro 2.9).

Para resumir el grado de control de las condición laborales por parte de los individuos, se consideró construir un índice general de rigidez de las ocupaciones⁵⁹ con base en la extensión de la jornada (porcentaje de población que trabaja más de 48 horas a la semana), unidad económica (porcentaje que labora en empresas o negocios) y posición en el trabajo (porcentaje de población asalariada), construido con la técnica de componentes principales (si el valor del índice es mayor y positivo, más rígida es la ocupación). Se observa que conforme aumenta el porcentaje de trabajo no diurno entre las ocupaciones aumenta la rigidez de las ocupaciones, a excepción de las personas ocupadas en las artes y en la preparación de alimentos (Cuadro 2.9). En particular, entre los

⁵⁹ El concepto de rigidez busca dar cuenta de que las condiciones de trabajo están impuestas por el empleador, mostrando un mayor control sobre los trabajadores.

trabajadores relacionados con las artes y los trabajadores en la preparación de alimentos se observan características distintas, mayor proporción que trabaja menos de 35 horas a la semana, ser cuenta propia y presentar una menor proporción que trabaja en empresas o establecimientos, siendo estas formas más flexibles que el resto de las ocupaciones con mayor proporción de horario no diurno (Cuadro 2.9).⁶⁰

En resumen, se observa que al analizar a nivel de las ocupaciones es posible mostrar la heterogeneidad del trabajo no diurno a lo largo de las actividades económicas. Se identifica una estrecha relación de este tipo de ordenamiento temporal con los requerimientos de la propia estructura laboral. Este mismo comportamiento se ha observado en otros contextos, en donde se hace énfasis en el peso de los servicios de salud y asistencia social, industria hotelera y restaurantera, así como la manufacturera, el transporte, el almacenamiento y la comunicaciones en donde requieren un trabajo continuo y exige, por su propia naturaleza, que al menos algunos empleados trabajen de noche o en fines de semana (Presser, 1995; Lee *et al.*, 2007).⁶¹ No obstante, en otros países, es interesante dar cuenta que los servicios de protección y vigilancia no son mencionados como los de mayor peso, como si lo es en México; aunque sí se subraya en los antecedentes que es el sector con jornadas extremadamente largas por excelencia y por ello su importancia dentro esta dinámica horaria (Lee *et al.*, 2007; OIT, 2011). Finalmente, los horarios no diurnos o no estandarizados son comunes en todas las regiones del mundo y con ciertas similitudes en las ocupaciones; sin embargo, la proporción varían en función de la estructura ocupacional particular, las necesidades y demandas económicas, los sectores económicos más importantes y la fortaleza de la legislación sobre las condiciones laborales.

⁶⁰La flexibilización del mercado laboral busca favorecer una mayor capacidad de adaptación de las necesidades productivas según las transformaciones del mercado, donde el eje básico es el control del tiempo de los trabajadores (Moreno, 2009a).

⁶¹ Por ejemplo, en el trabajo por turnos destaca China, donde representa una tercera parte en el sector manufacturero, en comercio, así como en hoteles y restaurantes. En Corea de Sur, sobresale más en el sector ventas (*wholesale and retail*) (Lee *et al.*, 2007).

Cuadro 2.9 Características laborales de flexibilidad interna por ocupaciones según horario e índice de rigidez (México urbano, 2017)

No. Grupo	Ocupaciones	Diurno (D)			No Diurno (ND)				IR
		% asal	% Est	% Jor 48+	% ND	% asal	% Est	% Jor 48+	
25	Trabajadores en servicios de protección	99.9	97.3	60.4	53.5	99.6	97.6	69.1	1.9
30	Ensambladores	100.0	100.0	14.7	37.6	100.0	100.0	17.7	1.3
29	Operadores en elaboración de alimentos	99.3	99.9	23.9	34.6	100.0	100.0	30.3	1.8
4	Artes	62.4	51.6	19.3	33.5	56.1	32.5	8.3	-1.6
32	Otros operadores ¹	98.9	93.2	29.5	30.5	99.9	97.3	16.1	1.2
31	Transporte	81.6	51.0	58.9	23.2	79.0	51.1	64.2	0.2
3	Coord. jefes y supervisores de fabricación	88.3	93.4	34.1	21.3	98.1	99.7	28.8	1.1
22	Trabajadores artesanales en la preparación de alimentos	57.5	72.7	31.6	18.5	68.8	73.1	29.4	-0.2
12	Auxiliares en salud	85.5	91.4	15.5	17.8	93.6	93.3	24.7	0.4
15	Auxiliares en actividades administrativas	97.2	97.5	27.2	14.5	98.5	97.2	26.0	1.5
18	Encargados y supervisores	97.6	99.4	48.6	13.2	100.0	100.0	41.4	1.8
35	Ayudantes en Preparación de alimentos	67.6	68.2	22.0	12.1	75.8	64.4	23.3	-0.2
6	Salud	74.2	98.0	12.5	11.7	92.1	94.9	19.4	0.1
34	Cargadores	86.5	74.2	44.1	11.5	94.3	88.8	44.7	0.5
11	Técnicos en mantenimiento	64.8	76.9	32.3	10.9	82.8	83.7	26.3	-0.1
39	Otras actividades elementales ²	91.1	86.2	20.0	10.2	86.2	88.2	21.7	0.4
16	Tec. En manejo de información	94.6	94.7	18.4	9.5	97.3	98.2	18.0	1.0
19	Otros empleados en ventas	81.5	91.4	23.6	8.4	72.1	83.0	18.2	0.6
21	Otros comerciantes (promoción y alquiler)	95.3	98.8	28.1	8.3	88.8	96.9	36.7	1.1
2	Coord., jefes y supervisores de servicios admin.	84.4	90.5	33.9	8.2	91.9	91.9	5.5	0.5
10	Técnicos en ciencias exactas	55.5	65.4	11.1	8.0	51.5	41.5	18.6	-0.9
9	Arte, Diseño y otros	98.8	90.3	48.2	7.7	100.0	98.1	32.5	0.9
38	Trabajadores de limpieza	83.0	80.5	18.5	7.4	95.2	96.1	27.5	0.4
33	Trabajadores en apoyo ³	93.2	50.7	35.7	7.4	98.2	94.7	23.8	0.0
36	Vendedores ambulantes	11.9	0.6	24.6	7.3	17.2	0.0	21.3	-3.9
23	Cuidado de personas	87.7	35.0	15.8	6.8	91.0	6.8	44.3	-1.2
17	Comerciante en establecimiento y ventas	36.3	49.9	35.1	6.2	57.8	63.4	44.7	-1.6
28	Trabajadores en la elaboración de alimentos	70.4	97.2	35.9	5.7	72.7	97.2	48.9	0.5
1	Funcionarios y directivos	77.3	88.2	27.8	5.6	73.0	74.7	30.9	0.2
5	Ciencias exactas, ingeniería e informativa	43.9	58.2	41.5	4.6	61.3	80.0	48.4	-2.1
8	Auxiliares administración y contaduría	94.2	97.1	22.8	3.9	96.6	99.3	39.3	0.9
27	Trabajadores en diversos materiales	50.0	60.3	32.1	3.3	70.7	76.6	39.9	-1.0
24	Otros servicios personales	44.4	61.9	20.3	3.2	38.2	54.8	33.8	-1.3
13	Otros auxiliares (Ciencias sociales y docencia)	75.4	84.4	9.5	2.8	90.4	95.6	26.7	-0.1
20	Agentes y representantes de ventas	53.6	54.3	17.4	2.6	69.5	70.9	26.7	-1.4
14	Tec. Administración y secretarías	96.1	98.6	11.8	2.3	97.5	99.5	32.0	0.7
26	Trabajadores en la extracción y construcción	47.2	18.4	39.2	2.0	76.2	50.8	24.0	-2.0
7	Otras profesionistas ⁴	88.2	95.2	10.2	1.7	75.1	91.1	34.1	0.2
37	Superv. trabajadores domésticos y de limpieza	99.5	2.7	10.9	0.9	93.4	49.0	56.5	-1.7

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2017). Datos ponderados

Las celdas sombreadas indican los porcentajes que calcularon menos 50 casos sin ponderar.

Abreviaturas: Asal (asalariados) Est (Establecimientos, instituciones o comercios) Jor 48+ (Jornadas laborales de 48 hrs a la semana y más IR (Índice de Rigidez Total)

¹Operadores en Extracción y construcción, diversos materiales, ² (paquetería, repartidores, transporte)

³ De apoyo en minería, construcción e industria, ⁴(Administración, Ciencias sociales y docencia)

2.5 Trabajar en horario no diurno dentro y entre ocupaciones: principales efectos

Considerando que la estructura ocupacional es un aspecto importante que influye en la conformación de los horarios de trabajo, es pertinente el análisis en conjunto de la forma en que las ocupaciones y las características sociodemográficas, laborales y familiares de los individuos influyen en la probabilidad de trabajar en horario no diurno, a través de modelos multinivel.⁶² Con este tipo de modelos se puede mostrar la importancia tanto de las características de las ocupaciones como de los individuos que se vinculan con el trabajo no diurno, para dar cuenta de la estructura del mercado laboral.

En un principio, se estimó un modelo donde sólo se presenta la variación entre ocupaciones sin considerar el efecto de ninguna variable (Modelo1) (Cuadro 2.10).⁶³ Con este modelo es posible descomponer la variación dentro y entre ocupaciones, lo cual muestra que la probabilidad de trabajar en horario no diurno si varía significativamente entre ocupaciones. Este resultado sugiere que es necesario un modelo multinivel porque se observan diferencias en las posibilidades de trabajar en horario no diurno entre las ocupaciones. Además, en la correlación intraclase se muestra que el 25% de la variación de la probabilidad de trabajar en horario no diurno ocurre a nivel de las ocupaciones.⁶⁴

En el modelo 2,⁶⁵ se analizan los efectos de las características sociodemográficas (nivel I) y de las ocupaciones (nivel II), los cuales se asumen que son constantes a lo largo de las ocupaciones. Las posibilidades de trabajar en horario no diurno disminuyen significativamente en 29% en las mujeres respecto a los hombres. En relación con los más jóvenes, los momios⁶⁶ de trabajar en horario no diurno disminuye significativamente en 13% entre los 30 y 49 años y en 40% entre los de mayor edad. En relación con la escolaridad, respecto a los de menor nivel de instrucción

⁶² La interpretación de los coeficientes del modelo logístico multinivel es similar al modelo de regresión logístico.

⁶³ Se pretende mostrar la importancia de la estructura ocupacional en el trabajo con horario no diurno y dar cuenta de su demanda en ciertos espacios laborales. Para ello se estima la proporción de variación de la razón de momios de trabajar en horario no diurno entre las ocupaciones (modelo vacío), donde ϕ_{ij} es la probabilidad de trabajar en horario no diurno para cada individuo i en cada ocupación j , γ_{00} es el promedio en los chances de trabajar en horario no diurno entre las ocupaciones y U_{0j} es la variación no explicada a través de las ocupaciones. Ecuación: $\log(\phi_{ij}/(1 - \phi_{ij})) = \gamma_{00} + U_{0j}$

⁶⁴ La correlación intraclase es el porcentaje de variación que ocurre a nivel de las ocupaciones y no a nivel de los individuos.

⁶⁵ Se analiza la variación de las posibilidades de insertarse en horario no diurno entre las ocupaciones, controlando por las características individuales, del hogar y de las ocupaciones (Efectos fijos). Ecuación: $\log(\phi_{ij}/(1 - \phi_{ij})) = \gamma_{0j} + \gamma_{1j} \text{ sexo} + \gamma_{2j} \text{ edad} + \gamma_{3j} \text{ sit. conyugal} + \gamma_{4j} \text{ escolaridad} + \gamma_{5j} \text{ posición en el hogar} + \gamma_{6j} \text{ menores de 15 años} + \gamma_{01} \text{ I. Rigidez} + \gamma_{02} \text{ Composición por Género} + \gamma_{03} \text{ Escolaridad}_{ocup} + U_{0j}$

⁶⁶ El momio es una razón de probabilidad que se puede expresar como posibilidad o chance de que ocurra algo. Si su valor es menor a uno se reducen la posibilidad y si es mayor a uno es que aumenta.

aumentan los momios en 4% entre los de mayor escolaridad en la probabilidad de trabajar en horario no diurno.⁶⁷ Con base en estos resultados se puede confirmar que los chances de trabajar en horario no diurno están determinados tanto por factores individuales como por el tipo de ocupación.

Respecto a la población ocupada que es soltera, la casada tiene 10% menos posibilidades de trabajar en horario no diurno. En cuanto a la posición en el hogar, en relación con el jefe, los momios de trabajar en horario no diurno disminuyen significativamente entre los cónyuges en 11%, 27% en los hijos y 14% en otros parientes. En presencia de menores de 15 años en los hogares, los momios de laborar en horario no diurno aumentan significativamente en 7%. A nivel de las ocupaciones, por cada unidad que aumente la rigidez en las ocupaciones, los momios de laborar en horario no diurno aumentan significativamente en 48%, lo cual podría estar relacionado con las características propias de las ocupaciones que demandan este tipo de horario.⁶⁸ Respecto al modelo anterior, se observa que al controlar por las variables de nivel I y II se reduce el coeficiente intraclase y la varianza a nivel de las ocupaciones (U_{0j}) por lo que se muestra que al introducir estas características se puede explicar parte de la variación entre las ocupaciones. Con este modelo se puede observar que más allá de las características individuales y de las ocupaciones, el efecto de trabajar en una determinada ocupación influye en las probabilidades de trabajar en horario no diurno.

En el modelo 3 se busca profundizar en la segregación ocupacional por género, ya que se quiere probar si el impacto negativo de ser mujer sobre los chances de trabajar en horario varía entre ocupaciones: mientras que en algunas actividades solo tienen un efecto menor, en otros su impacto es mayúsculo.⁶⁹ Los datos sugieren que el efecto negativo de ser mujer sobre los momios de trabajar en horario no diurno varía significativamente en promedio en .43 (U_{1j}) entre ocupaciones. Es decir, a pesar de que, en general, hay menor presencia de mujeres en el trabajo no

⁶⁷ Al introducir la escolaridad a nivel de ocupaciones deja de ser significativa la escolaridad a nivel de los individuos.

⁶⁸ El índice de rigidez resume en una variable cuantitativa el grado de control de las condiciones de trabajo por parte de los individuos, lo cual se expresa en que entre mayor sea su valor expresa mayor rigidez. Este índice sintetiza tres aspectos: la extensión de la jornada (porcentaje de población que trabaja más de 48 horas a la semana), unidad económica (porcentaje que labora en empresas o negocios) y posición en el trabajo (porcentaje de población asalariada); y fue construido con la técnica de componentes principales.

⁶⁹ Se analiza si el efecto de ser mujer sobre las posibilidades de trabajar en horario no diurno varía entre las ocupaciones (Efectos aleatorios). $\log(\varphi_{ij}/(1 - \varphi_{ij})) = \gamma_0j + \gamma_1j \text{ sexo} + \gamma_2j \text{ edad} + \gamma_3j \text{ sit. conyugal} + \gamma_4j \text{ escolaridad} + \gamma(5j) \text{ posición en el hogar} + \gamma_6j \text{ menores de 15 años} + \gamma_01 \text{ I. Rigidez} + \gamma_02 \text{ Composición por Género} + \gamma_03 \text{ Escolaridad}_{ocup} + U_{1j} \text{ Sexo} + U_{0j}$

diurno, hay ocupaciones en donde esta situación puede invertirse como es el caso de las auxiliares en salud y ensambladoras. También se muestra que cuando los chances de trabajar en horario no diurno son más altos, los efectos negativos de ser mujer son más pequeños y que cuando los chances de trabajar en horario no diurno son bajos, el efecto negativo de ser mujer es más alto.⁷⁰

Finalmente, en el modelo 4 se busca probar si el nivel de rigidez⁷¹ de las ocupaciones explica la variación en el impacto negativo de ser mujer sobre los momios de trabajar en horario no diurno.⁷² En general, no se observan cambios en el sentido de los coeficientes ni en la significancia cuando se hace variar la pendiente y se incluye la interacción transnivel. Sin embargo, se observa que el efecto de ser mujer no varía significativamente según el nivel de rigidez de las ocupaciones en los momios de trabajar en horario no diurno. Se observa que conforme aumenta el nivel de rigidez de las ocupaciones el efecto negativo de ser mujer aumenta, aunque no es significativo. La correlación entre la intercepción y la pendiente muestra que cuando los chances de trabajar en horario no diurno son más altos los efectos negativos de ser mujer son más bajos y que cuando los momios de trabajar en horario no diurno son bajos, el efecto negativo de ser mujer es más alto. De acuerdo con los resultados, la introducción de la interacción no ayuda a explicar el efecto negativo de ser mujer sobre el horario no diurno, ya que el coeficiente asociado no es significativo. Se necesitan buscar otras variables que nos ayuden a explicar cuál es el mecanismo por el cual opera la variación del efecto de ser mujer entre ocupaciones. Cuando se realiza la prueba de bondad de ajuste, comparando con el modelo sin interacción, la prueba de razón de verosimilitud muestra que el modelo anterior resulta una mejor estimación. Al igual que al realizar la prueba AIC, el modelo sin interacción (AIC=81214) muestra mejor ajuste que el modelo con interacción (AIC= 82639).

⁷⁰ Comparando con el modelo de efectos fijos, la prueba de razón de verosimilitud muestra que el modelo con efectos aleatorios es una mejor estimación ($p < 0.00$). También al realizar la prueba AIC, con pendientes fijas (AIC=81722) y con pendientes aleatorios (AIC=81214), muestra un valor más pequeño que el segundo modelo.

⁷¹ Este índice sintetiza tres aspectos: la extensión de la jornada (porcentaje de población que trabaja más de 48 horas a la semana), unidad económica (porcentaje que labora en empresas o negocios) y posición en el trabajo (porcentaje de población asalariada) y construido con la técnica de componentes principales. Cuando el índice tiene valores positivos muestra mayor rigidez, es decir, se refiere a contextos ocupacionales donde los trabajadores no tienen control sobre sus propias condiciones laborales.

⁷² Se analiza si el efecto de ser mujer está condicionado por el nivel de rigidez de las ocupaciones (Interacción transnivel). Ecuación: $\log(\phi_{ij}/(1 - \phi_{ij})) = \gamma_0j + \gamma_1j \text{ sexo} + \gamma_2j \text{ edad} + \gamma_3j \text{ sit. conyugal} + \gamma_4j \text{ escolaridad} + \gamma_5j \text{ posición en el hoga} + \gamma_6j \text{ menores de 15 años} + \gamma_{01} \text{ I. Rigidez} + \gamma_{02} \text{ Composición por Género} + \gamma_{03} \text{ Escolaridad}_{ocup} + \gamma_{11} \text{ Sexo} \times \text{I. Rigidez} + U_{1j} \text{ Sexo} + U_{0j}$

En síntesis, se estimaron modelos logísticos multinivel para analizar la probabilidad de trabajar en horario no diurno con el fin de examinar tanto la influencia de las características individuales y de las ocupaciones. Controlando por características de la estructura ocupacional, se encontró que las variables sexo, edad, estado conyugal, posición en el hogar y la presencia de hijos en el hogar a nivel individual están asociados con el trabajo no diurno. Los resultados son congruentes con estudios previos donde se asocia el trabajo no diurno con mano de obra menos calificada, con alta presencia masculina y de jóvenes.

Otro hallazgo importante se relaciona con las características de las ocupaciones como predictores de las posibilidades de trabajar en horario no diurno mostrando una mayor relación con la rigidez en los empleos y menor escolaridad. Estos resultados reflejan que la población con horario no diurno se relaciona con jornadas más extensas, dependen de la demanda de los empleadores y del mercado y no tienen control individual sobre el tiempo laboral. Por otra parte, los momios de trabajar en horario no diurno en las mujeres se reducen. Sin embargo, existe variación entre ocupaciones mostrando la heterogeneidad del trabajo no diurno. Los resultados sugieren que el efecto negativo de ser mujer es menor en ocupaciones como comercio, salud y en ciertos sectores de la industria, donde las mujeres juegan un rol importante, resultado que concuerda con el análisis descriptivo. No obstante, no hay elementos suficientes para saber si la segregación ocupacional por sexo es un factor que tenga impacto en el trabajo no diurno.

Finalmente, los modelos multinivel permitieron dar cuenta de la estructura jerárquica de las ocupaciones para explicar la inserción en el trabajo no diurno y al mismo tiempo considerar las características individuales. Esta metodología es de suma importancia para el estudio del mercado laboral, ya que teóricamente se considera el peso de la estructura ocupacional para la explicación de diferentes procesos y fenómenos, pero muchas veces no se hace uso de este tipo de modelos que permiten empíricamente dar cuenta de este efecto.

Cuadro 2.10 Resultados de las estimaciones de los modelos multinivel

Estimación	Modelo 1 (Modelo vacío)		Modelo 2 (Efectos fijos)		Modelo 3 (Efectos aleatorios)		Modelo 4 (Interacción transnivel)	
	RR	Sig.	RR	Sig.	RR	Sig.	RR	Sig.
Constante	0.11	0.000	0.14	0.000	0.15	0.148	0.15	0.000
Variables nivel I								
Sexo								
Hombres (ref.)								
Mujeres			0.71	0.000	0.69	0.001	0.68	0.001
Grupos de edad								
15-29 (ref.)								
30-49			0.87	0.000	0.88	0.000	0.88	0.000
50+			0.60	0.000	0.61	0.000	0.61	0.000
Nivel de escolaridad								
Hasta secundaria (ref.)								
Preparatoria y más			1.04	0.041	1.03	0.112	1.03	0.111
Situación conyugal								
Solteros (ref.)								
Casados			0.90	0.001	0.90	0.001	0.90	0.001
Alguna vez unidos			1.07	0.063	1.09	0.001	1.09	0.024
Posición en el hogar								
Jefes (ref.)								
Cónyuges			0.89	0.001	0.90	0.002	0.90	0.002
Hijo			0.73	0.000	0.73	0.000	0.73	0.000
Otros parientes			0.86	0.000	0.85	0.000	0.85	0.000
Presencia de menores 15 años								
No hay (Ref.)								
Presencia de menores 15 años			1.07	0.001	1.07	0.002	1.07	0.002
Sexo x Índice de Rigidez							1.12	0.168
Variables nivel II								
Índice de Rigidez			1.48	0.001	1.46	0.001	1.41	0.003
Años de escolaridad			0.93	0.177	0.91	0.066	0.91	0.067
Composición de las ocupaciones								
Composición masculina (Ref.)								
Composición mixta			1.43	0.381	1.35	0.440	1.37	0.422
Composición femenina			1.00	0.992	0.99	0.983	1.01	0.974
Componente de la varianza								
Nivel de las ocupaciones (U0j)	1.09	0.000	0.75	0.000	0.68	0.000	0.68	0.000
Coefficiente intraclase								
Varianza (Sexo) U1j	24.8		18.6		0.43	0.000	0.40	0.000
cov(pendiente, intercepto)					-0.14		-0.13	
Bondad de ajuste								
Ln verosimilitud	-41391		-40845		-40589		-40588	
Devianza	82782		81690		81178		81176	
AIC	82786		81722		81214		81214	
BIC	82806		81879		81390		81400	

Estimaciones realizadas con aproximación Laplace

2.6 En suma, ¿Qué se puede decir del trabajo no diurno en el México urbano?

Al analizar la tendencia del trabajo no diurno entre 2005 y 2017 se observan pocos cambios en el perfil sociodemográfico y laboral. Si bien se muestra un aumento porcentual incipiente del trabajo no diurno a nivel nacional, no se puede explicar con los indicadores macroeconómicos seleccionados. Al desagregar los tipos de horario no diurno, se presenta un incremento importante de los horarios mixtos y rota turnos, lo cual puede reflejar la fragmentación del tiempo de trabajo. Al analizar la heterogeneidad dentro de las principales ciudades, se muestra un mayor peso porcentual en ciudades como Saltillo y San Luis Potosí asociado a la industria manufacturera, lo cual se contrasta con la asociación entre el aumento del sector servicios y los cambios en los tiempos de trabajo. Además, es relevante destacar las diferencias por sexo entre las ciudades, donde predominantemente las mujeres se ubican en la industria y en la preparación de alimentos.

Como se ha encontrado en estudios previos (Presser, 1995; 2000), la población que trabaja en horario no diurno en México se caracteriza por ser en mayor medida masculina, unida y joven respecto a aquella con dinámica diurna; se encuentra en contextos familiares con mayor demanda de cuidado, donde hay menores de edad; y en general tiene menor escolaridad, aunque en las artes y auxiliares de salud se observa mayor profesionalización. En el caso de la población femenina, se observa una mayor participación de solteras y alguna vez unidas, ya que las mujeres casadas buscan trabajos “compatibles” que presenten flexibilidad de horario para responder a las responsabilidades familiares como parte de su rol de género. Es por ello, que este tipo de ocupación puede no ser una opción para estas mujeres.

En relación con las condiciones laborales resalta el peso del trabajo asalariado dentro de empresas constituidas lo cual convierte al trabajo no diurno en una actividad con cierta estabilidad y con más prestaciones. No obstante, con mayor carga en la jornada laboral sin que esto se refleje en un mayor ingreso comparando con los de horario diurno, lo que podría suponer que el trabajo no diurno es precario. Al complementar con el enfoque de calidad, se observa que las oportunidades en su inserción requieren en cierta medida movilidad del lugar de origen, situación que podría estar asociada con los mercados locales, como es el caso del sector industrial y turístico. Además, el trabajo no diurno no se relaciona con condiciones atípicas de contratación en términos generales, aunque si se muestra una mayor proporción de subempleo en el caso de las mujeres. Respecto al lugar de trabajo se observa un grupo importante que trabaja en establecimientos y otro en vehículos, siendo este último el que podría disminuir su calidad, asociado a los riesgos a los cuales están

expuestos sobre todo por el tipo de horario y la exposición como es el caso de los transportistas y vigilantes.

Como se ha observado en estudios previos, las características de las ocupaciones son una fuente importante de variación en el peso del trabajo no diurno (Presser, 1995). Sin embargo, para el caso de México, la heterogeneidad de la estructura ocupacional del trabajo no diurno se relaciona con dos fenómenos. Por un lado, con la propia naturaleza de la actividad donde se requieren personas en estos horarios, como es el caso de los servicios de protección, transporte, en la preparación de alimentos y auxiliares de salud. Por otro, se ubican actividades relacionadas con la flexibilidad productiva en el sector industrial, por ejemplo, en la operación de maquinaria y ensamble, siendo esta última la que aumentó más en el periodo de estudio, lo cual responde a la propia demanda de producción y el establecimiento de nuevas compañías en nuestro país. Por ello, se puede decir que el horario no diurno es un reflejo de la flexibilización laboral pero no vinculado con mayor control individual del tiempo, ya que son condiciones que generalmente son impuestas por los empleadores y la demanda del mercado.

Si bien, se observa una fuerte segregación ocupacional por sexo en el trabajo remunerado no diurno, hay servicios e industrias que requieren personas con ciertos horarios lo cual está afectando la inserción laboral de hombres y mujeres por igual como es el caso de los ensambladores. Con el análisis multinivel se muestra que el hecho de pertenecer a ciertas ocupaciones influye en la inserción en horario no diurno, lo que refleja el peso de la estructura del mercado laboral. Estos resultados se relacionan con resultados previos donde hacen énfasis en importancia de la estructura ocupacional para dar cuenta de la caracterización del trabajo remunerado en horario no diurno (Presser, 1995). Finalmente, la ENOE es una fuente continua muy importante para analizar el horario de trabajo a pesar de la forma limitada de captación, ya que permitió conocer la tendencia anual. Además, cuenta con información sobre las características sociodemográficas, laborales y de los hogares muy específicos y completos que sirvieron para definir el perfil del trabajo no diurno. Asimismo, permite profundizar en las condiciones de trabajo desde los enfoques de precariedad y calidad del empleo, de forma complementaria. También fue factible la clasificación de las ocupaciones. Sin embargo, una de las limitaciones de esta fuente se relaciona con el número de casos de la muestra, ya que son pocos para analizar el trabajo no diurno y al desagregarlos por ocupación, se presentaron ciertos problemas de representatividad que pudieron resolverse en el análisis realizado en este capítulo.

CAPÍTULO III. RELACIÓN ENTRE EL HORARIO LABORAL Y DIVISIÓN DEL TRABAJO EN LOS HOGARES URBANOS

Como ya se mencionó en el capítulo I, los tiempos de trabajo se articulan con otros tiempos sociales, como es el familiar (Arango, 2007). La familia es una unidad que rige la distribución entre el trabajo remunerado y no remunerado (Román *et al.*, 2012). En particular, este contexto influye en las oportunidades de acceso a recursos económicos y simbólicos, en el aprendizaje de roles asignados por género, así como en la acumulación de capital social (Cerrutti y Binstock, 2009). En esta investigación se parte del hecho de que los individuos están inmersos en dos principales esferas de acción: la familia y el trabajo, por lo que se realiza un análisis que integra ambos aspectos.

Al interior de las familias se ha observado un incremento en la participación económica de las mujeres casadas y de los jóvenes solteros, asociado con mayor escolaridad, el descenso de la fecundidad y el aumento de hogares con jefatura femenina, así como con importantes transformaciones culturales en cuanto a la importancia del modelo familiar donde el hombre es el único proveedor (Rendón, 2004). Respecto a la carga global de trabajo al interior del hogar, si bien se ha observado un incremento en la participación de los hombres en el trabajo no remunerado (sobre todo entre los de mayor escolaridad y principalmente en las actividades lúdicas de los hijos) ha sido marginal respecto a las mujeres; para ellas, el trabajo doméstico sigue siendo una de sus principales responsabilidades (Orozco, 2014). Las demandas familiares continúan siendo una limitante para la participación de las mujeres en el mercado laboral y en condiciones desfavorables (actividades precarias, ocupaciones segregadas y empleos a tiempo parcial) (Orozco, 2014). Sin embargo, no se ha analizado a profundidad la forma en que el horario de trabajo remunerado puede influir no sólo en la organización familiar sino en la participación económica de los miembros del hogar.

Como ya se ha mencionado, en el contexto actual, con la expansión de la globalización e intensificación de la flexibilización productiva han aparecido nuevas ramas y formas de empleo, en las que el tiempo de trabajo ha perdido regularidad industrial, ya que busca atender las demandas del mercado, convirtiendo al trabajo en una actividad más flexible y fraccionada (De la Garza, 2000; Ariza y Oliveira, 2001; Reygadas, 2011). Para algunos autores, la flexibilidad productiva se relaciona con una mayor extensión, distribución, irregularidad e incertidumbre temporal del trabajo remunerado (Lozares y Miguélez, 2007). Sin embargo, esta situación se traduce en una adaptación continua de la vida ante las demandas del mercado, por lo que el trabajo remunerado se puede

convertir en el eje central sobre el que gira toda la vida familiar y no sólo la individual (Lozares y Miguélez, 2007). Paralelamente, coexiste la rigidez y complejidad del trabajo no remunerado el cual varía dependiendo del tipo de arreglo y el número de personas que estén dentro del mercado laboral. Se ha discutido sobre la contradicción existente de que una mayor flexibilización laboral no necesariamente se relaciona con una mayor flexibilidad en la organización y división intrafamiliar del trabajo remunerado y no remunerado (Rendón, 2004).

De acuerdo con los resultados obtenidos en el capítulo anterior, el horario no diurno es un reflejo de la flexibilidad productiva pero que no se vincula con un mayor control de tiempo por parte de los individuos, ya que son condiciones que imponen los empleadores y la propia demanda del mercado. Además, se vincula con mayor presencia de población masculina, casada o unida y joven; con menor escolaridad, aunque en las ocupaciones relacionadas con las artes y auxiliares de salud se muestra una mayor profesionalización, y en hogares con una importante carga de trabajo de cuidado.

Desde el enfoque sociodemográfico, el análisis a nivel hogar permite profundizar en el contexto en el que se encuentran los trabajadores no diurnos, en cuanto a sus características socio demográficas, de participación económica y su organización a partir del estudio de la carga global de trabajo (remunerado y no remunerado) a nivel hogar e individual. Esta perspectiva de análisis parte del supuesto de que la familia es una instancia mediadora entre las características macroestructurales y los individuos, en la cual es importante profundizar cuando se realizan estudios donde se entrelazan la vida laboral y familiar.

En investigaciones previas se ha mostrado que las características de los hogares y de sus miembros ayudan a dar cuenta de la forma en que se condiciona el número y las características de las personas disponibles para participar en las actividades económicas (García *et al.*, 1982). En esta investigación, se parte de la premisa de que no sólo el contexto familiar puede condicionar la participación en el mercado laboral sino también el momento que se trabaja y no se trabaja durante el día, es decir, el horario de trabajo remunerado, así como el hecho de que el hogar es una instancia mediadora que puede redefinir la exigencia de mano de obra que impone la demanda en el mercado laboral (García *et al.*, 1982).

El objetivo de este capítulo es identificar aspectos que comparten los hogares donde alguno de sus integrantes trabaja en horario no diurno, en cuanto a las características sociodemográficas, participación familiar en las actividades económicas y la división de trabajo (trabajo remunerado

y no remunerado) a través de la ENOE. Se presenta un panorama descriptivo de las características sociodemográficas y de participación económica de los hogares de acuerdo con el horario del trabajo remunerado de sus miembros (*diurnos, no diurnos y combinados*). También se analiza la carga global de trabajo, la participación y horas dedicadas en el trabajo no remunerado entre los hogares de acuerdo con la dinámica horaria. Finalmente, se propone una tipología de arreglos familiares (tradicional, tradicional con doble jornada y no tradicional) y se presentan los resultados del análisis de correspondencias múltiple para mostrar la relación entre la dinámica horaria y la división del trabajo remunerado y no remunerado.

3.1 Acercamiento al horario de trabajo remunerado a nivel de los hogares en la ENOE

Metodológicamente se utilizó al hogar como unidad de análisis con base en la identificación de individuos unidos o no por lazos de parentesco que comparten una residencia y organizan su reproducción cotidiana en forma conjunta, siendo la forma de acercamiento más utilizada en las encuestas de hogares en México (Oliveira y García, 2017). Es decir, se cambia el nivel de análisis, de individuos a hogares. Al igual que en el capítulo anterior, este estudio se limitó al contexto urbano, considerando a los hogares ubicados en localidades con más de 2,500 habitantes y donde al menos una persona esté ocupada dentro del mercado laboral para el primer trimestre de 2017.⁷³

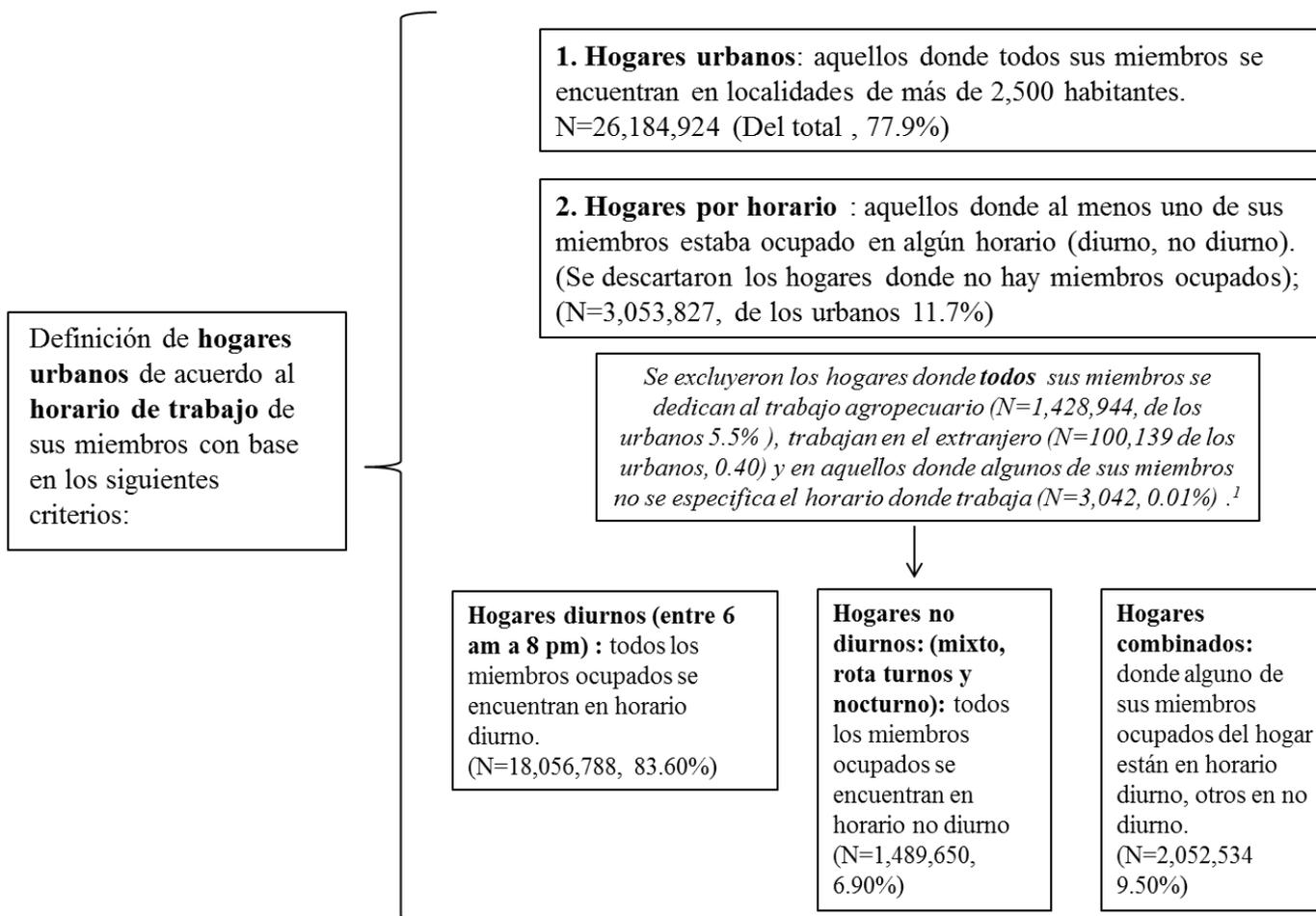
Los hogares se clasificaron de acuerdo al horario de trabajo remunerado de sus miembros y se definieron tres tipos: hogares diurnos, no diurnos y combinados. Los hogares diurnos se definen cuando sus miembros ocupados se encuentran en horario de día; los hogares no diurnos con miembros empleados en horario de noche, rota turnos o jornada mixta; y los hogares combinados donde cohabitan tanto personas con horario diurno con otras en no diurno. Con base en la muestra seleccionada, aplicando el factor de ponderación se tiene que 83.6% de los hogares urbanos en México corresponden a diurnos, 6.9% no diurnos y 9.5% combinados (Figura 3.1).

A continuación, se presenta la caracterización sociodemográfica, de participación económica y división del trabajo de los hogares de acuerdo al horario de sus miembros ocupados.

⁷³ Se excluyeron los hogares donde los miembros no estuvieran ocupados, los miembros ocupados estuvieran en el ámbito agropecuario y en el extranjero de forma exclusiva, ya que estas últimas categorías son filtros de la pregunta sobre el horario de trabajo en la ENOE.

Figura 3.1 Construcción de la clasificación de hogares de acuerdo con el horario de trabajo (México, 2017)

[120]



¹ El horario de trabajo no se pregunta a la población que se dedica al trabajo agropecuario ni a los que trabajan en el extranjero
² El horario mixto comprende los periodos comprenden la jornada diurna y nocturna, como se define en ENOE.

3.2 Características sociodemográficas de los hogares urbanos de acuerdo con el horario de trabajo remunerado de los miembros del hogar

El estudio de la participación laboral se enriquece cuando ubicamos a los individuos en el contexto familiar en el que están inmersos (García y Pacheco, 2000). En México, existen numerosos estudios que han permitido analizar la relación entre las características sociodemográficas, laborales y cargas de trabajo de los hogares con los diferentes tipos de trabajo que desempeñan los integrantes del hogar (García *et al.*, 1982; Oliveira y García, 1994; García y Pacheco, 2000; García y Pacheco, 2014; Orozco, 2014; Najera *et al.*, 2017). Desde la perspectiva sociodemográfica, existen importantes aportaciones sobre las formas en que las variables sexo, edad, escolaridad, estado conyugal y posición en el hogar influyen en la participación económica de todos sus miembros, ya que están asociadas al curso de vida, responsabilidades familiares, aumento de la carga doméstica y de cuidado, superación personal, búsqueda de independencia y requisitos para insertarse en el mercado laboral (García y Pacheco, 2000). Sin embargo, en México, los estudios sociodemográficos recientes no se han enfocado en la forma en que el horario laboral tiene efecto en la división de trabajo y la participación económica dentro de los hogares.

Desde esta perspectiva, los estudios que analizan la forma en que el horario de trabajo y el contexto familiar se relacionan son escasos y se enfocan en ocupaciones específicas. En cambio, en contextos industrializados, algunos estudios apuntan a que la flexibilidad laboral en sí no es adecuada para acomodar las demandas familiares y establecer patrones regulares en la vida (Wharton, 1994; Presser, 2003). Se ha mostrado que los horarios no estandarizados pueden perjudicar las relaciones maritales y la salud de los trabajadores, ya que reducen el tiempo de ocio y de sueño (Presser, 2000). Mientras que, en otras investigaciones, se sugiere que este tipo de trabajo puede ayudar a ampliar el tiempo dedicado al cuidado de los hijos (Presser, 2003; Strazdins *et al.*, 2006).

Los estudios cuantitativos con muestras nacionales que se han enfocado en analizar la relación entre los horarios y la vida familiar son mínimos y lo que se existen se han limitado principalmente al estudio de parejas de doble ingreso en contextos industrializados (Presser, 1994; Barnett *et al.*, 2008; James y Clay, 2015). Algunos de sus hallazgos sugieren que el trabajo doméstico (cocinar, lavar y limpieza en cada) a menudo recaen en el miembro de la pareja que se encuentra más tiempo en casa o no está trabajando porque son actividades que son necesarias para el hogar. Si las mujeres suelen tener un horario no estándar sus esposos asumen las

responsabilidades en el trabajo no remunerado. Por el contrario, cuando los hombres están bajo esta dinámica horaria, las mujeres tienden a dedicar más tiempo a las actividades domésticas y de cuidado, lo cual refuerza los roles tradicionales de género, y muchas veces, limitando la participación económica de las mujeres (Presser, 1994; Craig y Powell; 2011; James y Clay, 2015). Además, se observa que las mujeres suelen cambiar más su rutina para adaptarse a las horas de trabajo remunerado de su cónyuge varón. Esta situación apoya la idea de que en las mujeres recae más la responsabilidad del tiempo familiar independientemente del tipo de empleo.

Considerando estos resultados, es importante distinguir las particularidades de contextos como el nuestro. En México, se han observado cambios demográficos relevantes relacionados con el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la fecundidad que han modificado la estructura, organización y convivencia familiar, así como el calendario y la intensidad de los diferentes eventos de la vida como son la inserción laboral, el matrimonio, el nacimiento de los hijos en algunos sectores sociales en México (Ariza y de Oliveira, 2011). Además de lo que se ha mostrado en la estructura familiar donde se han reducido las familias nucleares biparentales y ha aumentado la jefatura femenina en todos los tipos de hogar, con la excepción de los unipersonales (Rabell y Gutiérrez, 2014).

Para el análisis descriptivo de las características sociodemográficas de los hogares se utilizaron las siguientes variables: *tamaño promedio del hogar*; *edad del jefe del hogar* (15-24, 25-34, 35-44, 45 y más); *tipo de jefatura* (femenina y masculina); *presencia de menores de 6 y 12 años en el hogar* (no hay menores, 1 a 2, 3 y más); *tipo de hogar*: (unipersonal, biparental sin hijos, biparental con hijos, monoparental con hijos, extenso o compuesto y de corresidentes) y *ciclo de vida familiar de los hogares biparentales* (formación, inicio, expansión, consolidación, salida y nido vacío).

De acuerdo con la distribución general de los hogares urbanos (Cuadro 3.1), aquellos encabezados por mujeres representan poco más de una cuarta parte del total (27.4%), predominando las unidades nucleares biparentales con hijos (45.0%), donde todavía un grupo importante se encuentra en etapa de expansión (27.9%). Al contrastar por horario de trabajo, se observa que los hogares no diurnos son de menor tamaño, con mayor presencia de jefaturas jóvenes y masculinas, de arreglos residenciales unipersonales y de corresidentes.

Entre los biparentales, se incrementa el porcentaje de hogares no diurnos en aquellas etapas con hijos pequeños (inicio, expansión y consolidación) relacionado también con una mayor

presencia de menores de 6 y 12 años. Principalmente, el hecho de que una proporción importante de hogares biparentales en estas etapas del ciclo de vida familiar pueden significar una fuerte responsabilidad económica para mantener a sus miembros que son dependientes del ingreso. Estas características muestran que los hogares no diurnos pueden tener mayor demanda de cuidado y de dependencia económica repartida en pocos miembros, lo que podría explicar, de alguna manera, la inserción en empleos con estas dinámicas horarias. Estos resultados coinciden con investigaciones previas en contextos industrializados donde la presencia de preescolares está asociada con trabajar en horarios no estandarizados (Presser, 2003; Wight *et al.*, 2008).

En cambio, los hogares combinados (donde hay miembros trabajando en ambos horarios) se relacionan con arreglos de mayor tamaño, encabezados por personas de más 35 años, menores diferencias entre la jefatura femenina y masculina, mayor presencia de menores de 12 años respecto a los no diurnos y con un peso importante de arreglos extensos o compuestos. Para este caso, estos resultados podrían significar mayor mano de obra disponible no sólo para el mercado sino también para el apoyo en el trabajo no remunerado, lo que podría reflejarse en una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral, e incluso en horario no diurno.

En general, al analizar de las características sociodemográficas de los hogares por horario laboral de sus miembros se muestran diferencias importantes en la estructura y composición. Principalmente, se resalta que los hogares no diurnos presentan menor tamaño promedio, lo cual coincide con mayor presencia de hogares unipersonales y de corresidentes. Las unidades domésticas con horarios combinados son las que tienen mayor tamaño relacionado con hogares ampliados, lo que podría dar mayor flexibilidad para dedicarse a diferentes actividades y horarios como estrategia ante dificultades económicas (García y Oliveira, 2011; Montoya, 2014). Sin embargo, estos resultados muestran una serie de relaciones complejas que tiene la inserción laboral y las características sociodemográficas de los hogares en donde es muy difícil dar cuenta de los mecanismos por los cuales el horario laboral se ancla en esta dinámica.

Cuadro 3.1 Características sociodemográficas de los hogares por tipo de horario de sus miembros ocupados y distribución nacional (México urbano, 2017)

Características	Distribución Nacional	Diurnos	No diurnos	Combinados
N	1,594,007	14,515,724	1,128,243	1,594,007
Tamaño promedio por hogar	3.8	3.7	3.4	4.7
Edad del jefe				
15-24	3.3	78.9	13.0	8.1
25-34	16.2	82.3	10.4	7.2
35-44	24.7	82.1	8.2	9.8
45 y más	55.7	84.9	4.9	10.1
Tipo de jefatura				
Masculina	72.6	82.7	7.4	9.9
Femenina	27.4	85.9	5.5	8.5
Presencia de menores de 12 años				
No hay menores de 12 años	52.8	85.4	6.1	8.5
1-2 menores	41.3	81.8	7.7	10.5
3 y más	5.8	80.1	8.0	11.9
Presencia de menores de 6 años				
No hay menores de 6 años	71.8	84.6	6.6	8.8
1-2 menores	27.4	81.1	7.8	11.1
3 y más	0.8	77.6	5.7	16.7
Tipo de hogar				
Unipersonal	7.0	88.6	11.4	-
Biparental sin hijos	8.7	87.4	7.5	5.1
Biparental con hijos	45.0	82.9	7.7	9.5
Monoparental con hijos	11.9	87.5	6.4	6.2
Extenso o Compuesto	26.7	80.7	4.4	14.9
Corresidentes	0.7	77.2	11.6	11.2
Ciclo de vida familiar (Hogares biparentales)				
Formación	7.6	83.6	8.2	8.3
Inicio	18.5	84.0	10.5	5.6
Expansión	28.0	82.3	10.7	7.0
Consolidación	19.8	81.0	10.2	8.8
Salida	7.6	79.4	5.7	14.9
Nido vacío	18.6	88.9	7.2	3.9

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017-I. Datos ponderados

3.3 Participación económica y características ocupacionales de los hogares de acuerdo con el horario laboral de sus miembros

En diversos estudios se ha observado que el deterioro de las condiciones de vida de los hogares ha influido en una mayor participación económica de otros miembros del hogar además del hombre-proveedor. Asimismo, se ha mostrado un mayor involucramiento de los hombres en el trabajo doméstico, se ha ampliado el tiempo dedicado a las actividades económicas y sociales, y que no se dispone de cantidad y calidad de tiempo para convivir entre los miembros de la familia, lo cual ha dificultado ajustar las actividades personales, familiares y laborales (García y Pacheco, 2000; García y Oliveira, 2006; Montoya, 2014). Sin embargo, todo indica que los horarios no diurnos aparentan ser más flexibles, pero no se relacionan de igual manera en los arreglos familiares, ya que parecen ser más tradicionales donde sólo el jefe, casi siempre varón, trabaja de manera remunerada y otra persona, casi siempre la mujer cónyuge se limitan al ámbito doméstico.

Para el análisis de la participación en el trabajo remunerado de los hogares y de las condiciones laborales de sus miembros se utilizaron indicadores agregando la información a nivel hogar como se muestran a continuación; *ocupados en el hogar*: miembros del hogar que declararon haber trabajado de manera remunerada la semana de referencia de la encuesta (una persona, dos personas y tres y más personas); *miembros ocupados por posición en hogar*: miembros del hogar que declararon haber trabajado de manera remunerada la semana de referencia por posición que ocupan en el hogar (sólo jefe o jefa; jefe(a) y cónyuge, jefe(a); cónyuge y otros miembros del hogar; jefe(a) y otras miembros; otros miembros menos el jefe); *tasas de participación total por hogar*: número de ocupados por hogar entre el total de miembros en edad laboral (12 años y más) y por sexo;⁷⁴ *porcentaje de inactividad total por hogar*: número de miembros en el hogar que son económicamente inactivos entre el total de miembros en edad laboral (12 años y más).⁷⁵

Como un primer acercamiento el número de miembros ocupados de 12 años y más dentro de los hogares nos permite dar una idea de la participación económica. Respecto a esta característica, en hogares no diurnos lo más frecuente es encontrarse una sola persona ocupada

⁷⁴ Este indicador también se calculó por sexo. *Tasa de participación masculina por hogar*: número de hombres ocupados por hogar entre el total de hombres en edad laboral (12 años y más). *Tasa de participación femenina por hogar*: número de mujeres ocupadas por hogar entre el total de mujeres en edad laboral (12 años y más).

⁷⁵ También este indicador se calculó por sexo: *Porcentaje de inactividad de hombres por hogar*: número de hombres en el hogar que son económicamente inactivos entre el total de hombres en edad laboral (12 años y más) y *Porcentaje de inactividad de mujeres por hogar*: número de mujeres en el hogar que son económicamente inactivos entre el total de mujeres en edad laboral (12 años y más).

(12.0%), asociado a su menor tamaño, pero también a la demanda de cuidado que debe ser cubierta. En cambio, el incremento de la participación de más miembros del hogar se relaciona con hogares combinados, considerando que son arreglos de mayor tamaño y poseen una mayor flexibilidad para aumentar la participación económica de otros miembros (Cuadro 3.2).

Con la posición en el hogar de los miembros ocupados es posible acercarse al reparto del trabajo remunerado. En general, a los jefes y jefas se les considera como los principales responsables de la manutención y se espera que sean económicamente activos; en cambio, los y las cónyuges, hijos (as) y otros miembros pueden ser mano de obra mal llamada secundaria (García y Pacheco, 2000). En el cuadro 3.2 se muestra que los hogares no diurnos se caracterizan por tener un arreglo más restringido en las personas que laboran, ya que es mayor el porcentaje donde sólo se ocupa un individuo en el trabajo remunerado, aspecto que se vincula con el mayor peso porcentual cuando los jefes son los únicos dentro el mercado laboral. También sobresale la participación de otros miembros sin considerar al jefe o jefa (6.8%). En el caso de los hogares combinados, se muestra una mayor participación de más miembros adicionales al jefe asociado con los hogares extensos o compuestos, siendo que hay más personas disponibles (18.5%).

Estos resultados sugieren que los contextos familiares no diurnos se encuentran en una situación no sólo rígida en el ámbito laboral, sino también en el trabajo para la reproducción, ya que la información sugiere que se establecen roles más tradicionales, aunado con la poca disponibilidad de miembros y una mayor demanda de cuidado en el hogar, lo cual limita la inserción laboral de otros miembros. Mientras que en los hogares donde los miembros tienen horarios más establecidos (diurnos) y no tan absorbentes se facilita la participación de otros integrantes del hogar.

Por otro lado, la razón de dependencia demográfica controla la estructura de los hogares de acuerdo con la edad laboral, suponiendo que entre mayor sea su valor, aumenta la carga para las personas en edad productiva (15 a 64).⁷⁶ En los hogares urbanos donde hay población ocupada, por cada persona entre 15 y 64 años presentes, existen en promedio 0.70 personas de 65 años o/y menores de 15 años. Al observar las diferencias entre los hogares por tipo de horario son los no diurnos los que tienen un mayor valor (.79). Es decir, hay una mayor presión sobre las personas en edad productiva, lo que podría estar asociado incluso a la búsqueda de empleos adicionales. En

⁷⁶*Razón de dependencia demográfica*: número de miembros dependientes (0 a 14 años y 65 años y más), entre el número de miembros en edad productiva (15 a 64 años).

cambio, los hogares combinados tienen en promedio una menor cantidad de miembros en edades dependientes en comparación con el resto. No obstante, este indicador no muestra la relación entre la condición de trabajo de los miembros del hogar.

De tal forma que se optó por calcular la relación entre consumidores-proveedores que expresa de manera más precisa el número de personas que dependen del ingreso laboral generado por cada ocupado dentro del hogar (Montoya, 2014).⁷⁷ Se estimó que por cada persona que tiene trabajo remunerado en el hogar, en promedio hay 2.4 consumidores, lo que muestra una gran presión económica sobre los miembros ocupados, situación que se agrava en los hogares no diurnos (3.1). En el caso de los hogares combinados, los resultados indican que esta relación es baja, vinculado con un mayor número de personas ocupadas. En los hogares no diurnos se observa un incremento en la relación consumidores-proveedores asociado a un mayor número de dependientes. No obstante, para identificar los contextos familiares que propician la participación económica y los que la inhiben es necesario analizar efectivamente cuantas personas están ocupadas respecto al número de personas que están en edad de trabajar dentro del hogar (12 años y más) (García *et al.*, 1982).

En el Cuadro 3.2, se muestra que la participación económica diferenciada por tipo de horario, en este resalta una menor tasa en los hogares no diurnos (54.6), ya que un poco más de la mitad de la mano de obra disponible está ocupada, promedio que está por debajo del nivel nacional. En los hogares combinados, esta situación es distinta, observándose una mayor ocupación (74.4). No obstante, el promedio de la tasa de participación masculina es mayor en los hogares no diurnos (79.0), lo cual refuerza la idea de una dinámica familiar más tradicional, ya que es importante el peso de tener un sólo proveedor generalmente masculino y con mujeres en quienes recae el trabajo para la reproducción. Añadiendo que la tasa de participación femenina en los hogares no diurnos es muy baja, a diferencia de los combinados, donde las mujeres tienen mayor participación en el trabajo remunerado. De manera complementaria, el porcentaje de no actividad económica muestra el número de personas que no se dedican al trabajo remunerado respecto del total de los miembros del hogar disponibles para trabajar. Estos resultados vislumbran que los empleos en el horario no diurno al tener mayor presencia masculina se relacionan con arreglos tradicionales donde, aunque

⁷⁷Relación consumidores-proveedores: tamaño del hogar entre el número de personas ocupadas dentro del hogar.

las mujeres estén disponibles para el mercado laboral, se encuentran inactivas inclusive más que en los hogares combinados (Cuadro 3.2).

También se definió una clasificación de hogares por posición y condición laboral de sus miembros ocupados. Si bien esta propuesta se basó en una investigación previa (Montoya, 2014) no corresponde exactamente, ya que la que autora considera el aseguramiento del 75% de los miembros del hogar dependiendo del tipo de prestación de salud.⁷⁸ En este trabajo sólo se clasifican a los hogares de acuerdo con las condiciones laborales de sus miembros sin incluir a los familiares beneficiados. En los hogares no diurnos se muestra mayor presencia de miembros asalariados con contrato y seguridad social (Cuadro 3.2). Al contrario, en los hogares combinados existe una mayor diversidad en las condiciones laborales de sus miembros con mayor presencia de trabajo no asalariado. Al analizar las horas de trabajo remunerado por hogar, en las unidades no diurnas se dedica más tiempo que los hogares combinados, a pesar de que, en promedio, tienen una tasa de participación más baja.⁷⁹ El ingreso no se refleja del mismo modo, ya que los hogares no diurnos tienen menor ingreso considerando el tamaño del hogar y las personas que aportan económicamente (Cuadro 3.2). Estos resultados reiteran que las personas con horario no diurno se pueden encontrar en hogares con mayor carga de trabajo asociada a requerimientos de los empleadores y con menor ingreso por hogar debido a las condiciones laborales existentes, aunado a una menor disponibilidad de participación económica de otros miembros y un mayor número de dependientes, lo cual puede estar asociado con condiciones de vida más vulnerables.

⁷⁸ Esta variable se definió con cinco categorías: **asalariados protegidos** (hogar donde sus miembros ocupados son asalariados y cuentan con acceso a servicios de salud y contrato); **asalariados sin protección social y laboral** (hogar donde sus miembros ocupados son asalariados pero no tienen acceso a servicios de salud ni contrato); **no asalariados** (hogar donde sus miembros ocupados trabajan por cuenta propia); **combinados** (hogares donde algunos de sus miembros puede ser asalariados o cuenta propia); y **empleadores** (hogares donde al menos uno de sus miembros es empleador) (Montoya, 2014).

⁷⁹*Promedio de horas de trabajo remunerado por hogar*: valor medio que resulta de la suma de horas trabajadas por todos los miembros del hogar entre número de miembros por hogar.

Promedio de horas dedicadas al trabajo remunerado de las personas que laboran por hogar: valor medio que resulta de la suma de horas trabajadas por todos los miembros del hogar entre número de miembros que dedicaron al menos una hora al trabajo remunerado.

Promedio del ingreso por miembros del hogar: suma del ingreso de todos los miembros del hogar entre número de miembros.

Cuadro 3.2 Participación económica de los hogares por tipo de horario de sus miembros ocupados (México urbano, 2017)

Participación por hogar	Distribución Nacional	Diurnos	No diurnos	Combinados
Ocupados en el hogar (porcentajes)				
Una persona	47.2	88.0	12.0	-
Dos personas	36.0	82.5	2.8	14.6
Tres o más personas	16.8	75.6	1.0	23.3
Miembros ocupados por posición en hogar				
Sólo jefe o jefa	36.9	87.4	12.6	-
Jefe (a) y cónyuge	19.2	83.2	3.0	13.8
Jefe (a), cónyuge y otros miembros del hogar	19.0	79.2	2.3	18.5
Jefe (a) y otros miembros del hogar	8.5	75.5	1.0	23.5
Otros miembros menos el jefe o jefa	16.4	86.9	6.8	6.3
Razón de dependencia demográfica^a	0.71	0.72	0.79	0.56
Relación consumidores-proveedores^b	2.4	2.5	3.1	1.8
Tasa de participación por hogar¹ (promedio)				
Total	63.7	63.2	54.6	74.4
Masculina	78.4	77.6	79.0	84.6
Femenina	48.5	48.3	24.0	66.0
Porcentaje de inactividad por hogar² (promedio)				
Total	34.8	35.3	43.1	24.5
Hombres	19.7	20.5	18.9	14.1
Mujeres	50.2	50.4	73.5	33.1
Hogares por condiciones laborales de sus miembros ocupados				
Asalariados protegidos	31.9	79.6	13.2	7.2
Asalariados sin protección social y laboral	31.5	83.9	5.1	11.0
No asalariados	14.0	92.7	5.6	1.8
Mixtos	15.0	80.5	0.6	18.9
Empleadores	7.7	88.6	2.8	8.6
Promedio de horas de trabajo remunerado semanales por hogar³	77.2	73.8	62.3	117.1
Promedio de horas de trabajo remunerado semanales por persona en el hogar⁴	43.9	43.2	51.9	44.4
Ingreso promedio por hora entre los miembros del hogar⁵	19.1	19.4	16.6	18.4

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017-I.

¹Tasa de participación: número de ocupados por hogar dividido entre el total de miembros en edad laboral (12 años y más).

²Número de miembros económicamente inactiva por hogar dividido entre el total de miembros en edad laboral (12 años y más).

^a Se excluyeron los hogares donde la tasa de dependencia demográfica fue 0 o indefinida

^b Relación consumidores-proveedores=tamaño de hogar/ proveedores laborales

^c En este cálculo se incluyeron los hogares donde la tasa fue 0.

³ Promedio sin considerar los hogares donde se declaró 0 horas trabajadas.

⁴ Horas trabajadas por hogar entre la población ocupada dentro del hogar.

⁵Ingreso total por hogar dividido entre el número de miembros

En general, estos indicadores de participación muestran que en hogares no diurnos existen pocos miembros disponibles para trabajar de manera remunerada. Dado que el mercado demanda una mayor participación de hombres en este tipo de horarios, esto se ve reflejando en arreglos tradicionales, donde la pareja se dedica al trabajo no remunerado. Al parecer estos horarios impactan en la división sexual del trabajo porque impiden la inserción laboral de la pareja, ya que se tiene que dedicar al trabajo no remunerado, lo que podría detonar mayor desigualdad entre hombres y mujeres. En el caso de los hogares combinados, donde hay más personas disponibles para trabajar tanto en horario diurno como no diurno, las dinámicas parecen ser distintas, se observa una mayor participación de sus miembros en el mercado laboral, donde las mujeres tienen una mayor oportunidad de ocuparse incluso en horarios no diurnos.

3.4 Relación entre la división del trabajo de los hogares y el horario laboral de sus miembros

Un concepto importante que ayuda a entender las formas de organización familiar y participación desigual de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado es la división sexual de trabajo (Arriagada, 2007). Desde el enfoque de género, existe una distribución diferenciada de trabajo para la producción y reproducción social entre hombres y mujeres, como resultado de una construcción social acerca de las actividades que cada sexo debe hacer (Camarena 2004:90), producto de un proceso histórico y sociocultural particular (Anzorena, 2008).

Conceptualmente, la división de trabajo permite redefinir la idea de trabajo, ya que no sólo se reduce a un concepto que engloba las actividades productivas orientadas al mercado, sino considera a las actividades domésticas y de cuidado, como trabajo para la reproducción. Bajo esta designación de actividades entre los miembros de la unidad doméstica, se establecen asimetrías de poder e inequidad en el acceso a los recursos, en la distribución de las obligaciones y responsabilidades, y el ejercicio de los derechos de acuerdo con diferentes características como son edad, sexo y posición en el hogar (García y Oliveira, 2006). De esta forma, la división del trabajo hace posible la aproximación a la organización familiar, ya que se pueden identificar la participación y la carga en el trabajo remunerado y no remunerado que realiza cada miembro del hogar.

Ahora bien, el enfoque del uso del tiempo permite conocer la distribución y organización del tiempo para visibilizar las actividades que social y económicamente tienen poco

reconocimiento como el trabajo doméstico (García y Pacheco, 2014) y evidenciar las desigualdades sociales y de género (Moreno, 2009a:194). El trabajo para el mercado suele ser considerado como “el productivo”, “económico o la fuerza de trabajo” (Pedrero, 2004: 414) que se desarrolla dentro de la esfera pública, donde el hombre ha sido asignado socialmente como el principal protagonista. En cambio, el trabajo no remunerado engloba todas aquellas actividades que se realizan en los hogares para satisfacer las necesidades básicas de la familia como son nutrición, vestido, cuidados y el trabajo voluntario de los cuales no se obtiene ingreso, pero es necesario para culminar la transformación de los materiales que se van a consumir. Las actividades de cuidado están diferenciadas del trabajo doméstico porque se relacionan con la atención, supervisión o preocupación por otra persona, principalmente niños, personas mayores, enfermos y discapacitados (Pedrero, 2004:418). Desde este enfoque se ha mostrado que las mujeres tienen mayor carga de trabajo en el ámbito doméstico, a pesar de su inserción laboral y la presencia de hijos o no, lo cual muestra la persistencia de desigualdades de género y de dobles o triples jornadas de trabajo (Arriagada, 2007).

La carga global de trabajo (CGT) se relaciona con el trabajo realizado por hombres y mujeres sin hacer ninguna distinción entre el trabajo para las actividades del mercado y del ámbito doméstico (Pacheco y Florez, 2014). Bajo esta perspectiva, se define al trabajo como un todo que incluye tanto las actividades remuneradas como las no remuneradas y su interrelación (Legarreta, 2010). Al utilizar como unidad de análisis al hogar es posible conocer la carga de trabajo remunerado y no remunerado a nivel agregado y poder mostrar cómo el horario de trabajo de algunos miembros del hogar, a pesar de ser una característica individual, tiene efectos sobre la división del trabajo. Como un primer acercamiento se analizaron las cargas globales de trabajo por persona dentro de los hogares y su desagregación en trabajo remunerado y no remunerado (actividades domésticas y de cuidado), para tener un panorama más preciso de las demandas domésticas y extradoméstica dentro del hogar (Orozco, 2014).

Se definieron las siguientes variables para dar cuenta de la carga global por hogar entre los miembros de 12 años y más para controlar el tamaño de hogar y poder comparar entre tipos de hogares (diurnos, no diurnos y combinados):⁸⁰ *carga global de trabajo por hogar*: total de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado en el hogar entre el número de los miembros que

⁸⁰En estos cálculos se excluyeron los hogares donde algún miembro que si estaba ocupado pero la semana pasada no declaró horas trabajadas.

realizaron al menos una hora de trabajo de alguna de las dos actividades; *trabajo remunerado por hogar*: total de horas dedicadas al trabajo remunerado en el hogar entre el número de miembros que realizaron al menos una hora de trabajo remunerado, y *trabajo no remunerado por hogar*: total de horas dedicadas al trabajo no remunerado en el hogar entre el número de miembros que realizaron al menos una hora de trabajo no remunerado. Para el trabajo no remunerado sólo se consideró el tiempo dedicado a los quehaceres del hogar (lavar, planchar, barrer, limpiar, preparar y servir alimentos), a las actividades de cuidado (cuidar o atender sin pago de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados), llevar a algún miembro del hogar a la escuela cita médica u otra actividad y el trabajo de gestión (realizar compras, llevar cuentas, realizar trámites para el hogar o encargarse de la seguridad) como ya se indicó en el capítulo anterior. Se excluyó el tiempo dedicado a la reparación y construcción de vivienda debido a que son actividades que suelen no realizarse cotidianamente.

El hogar constituye un espacio donde se establece la reproducción cotidiana y generacional de los individuos. En él, se llevan a cabo funciones relacionadas con la procreación, crianza y socialización de los hijos, así como la reproducción de la fuerza de trabajo (Santoyo y Pacheco, 2014). En particular, la carga de trabajo se condiciona por el tamaño, ciclo de vida familiar y más aún, por el tipo de arreglo familiar. Las desigualdades entre hombres y mujeres están en función de las condiciones que establece la división sexual del trabajo, la cual se hace visible en el reparto de tiempo de las distintas actividades. Si bien las mujeres continúan dedicando, en promedio, más del doble del tiempo que los varones al trabajo doméstico, en los hogares nucleares es más intensiva su participación (Santoyo y Pacheco, 2014). En contraste, las mujeres en hogares monoparentales se ven limitadas en dedicar tiempo en actividades de recreación, cuidados personales o educación, dada su carga de trabajo remunerado. En los hogares ampliados y compuestos, se sugiere que la presencia de otras mujeres puede reducir el tiempo de trabajo doméstico, aunque la carga total de trabajo remunerado es mayor que el resto de los hogares (Santoyo y Pacheco, 2014).

Considerando que la CGT está influenciada por la composición y estructura del arreglo familiar, la participación económica desigual de hombres y mujeres y la demanda de trabajo no remunerado, se optó por definir una medida resumen de cómo se participa en la división del trabajo en cada tipo de hogar por horario de trabajo remunerado de sus miembros (hogares diurnos, no diurnos y combinados). Se dividió el número total de horas de trabajo remunerado y no remunerado

de cada hogar entre el número de miembros que dedicaron al menos una hora de estas actividades, independientemente de las horas efectivas que realiza cada individuo (Cuadro 3.3).

En general, se observa que independientemente del tipo de arreglo (unipersonal biparental, monoparental, extenso o compuesto y de corresidentes), en los hogares donde los miembros trabajan en horario no diurno, en promedio el tiempo de trabajo remunerado por integrante es mayor. También el tiempo destinado al trabajo no remunerado por persona se incrementa en los hogares no diurnos, a excepción de los hogares diurnos de corresidentes (Cuadro 3.3). Este comportamiento reitera que en los hogares donde hay personas que trabajan en horario no diurno se establece generalmente una mayor segregación en el reparto de actividades entre los miembros. Es decir, generalmente los hombres realizan trabajo remunerado exclusivamente y las mujeres trabajo no remunerado exclusivamente por ello se eleva la carga por persona en estos contextos (Cuadro 3.3).

En cambio, la carga global de trabajo por persona es mayor en los hogares combinados, a excepción de los hogares extensos o compuestos. Este resultado se puede deber a que, en los hogares combinados, la participación de hombres y mujeres tanto en el trabajo remunerado y no remunerado es mayor por lo que se suman muchísimas más horas efectivas a nivel agregado, y aunque se dividan entre un mayor número de miembros, el promedio de horas se eleva. No obstante, el tiempo de trabajo no remunerado en este tipo de hogares es menor, en promedio, por persona, ya que posiblemente haya más miembros que participan. Estos resultados sugieren que en los hogares donde hay miembros que trabajan de manera remunerada tanto en horario diurnos como no diurno se muestra mayor involucramiento en ambas actividades y por ello se reduzca la carga por persona (Cuadro 3.3).

Cuadro 3.3 Carga de trabajo remunerado y no remunerado promedio por persona dentro de los hogares por tipo de horario de sus miembros ocupados (México urbano, 2017)

Tipo de arreglo familiar	Promedio por persona	Total	Diurnos	No diurnos	Combinados
Hogar unipersonal 7.0%	CGT ¹	56.6	55.8	63.0	-
	TR ²	42.9	41.9	50.8	-
	TNR ³	14.0	14.2	12.5	-
Hogares biparentales 8.7%	CGT	62.6	48.1	48.9	62.6
	TR	44.0	43.1	52.5	47.3
	TNR	19.9	19.8	21.6	17.3
Hogares biparentales con hijos 45.0%	CGT	48.1	47.4	49.6	52.6
	TR	45.6	44.9	53.7	45.2
	TNR	24.3	24.3	28.6	20.6
Monoparental con hijos 11.9%	CGT	46.5	45.9	51.2	51.1
	TR	41.2	40.5	48.6	44.7
	TNR	19.8	19.9	22.0	15.6
Extenso o compuesto 26.7%	CGT	47.0	46.1	44.8	52.2
	TR	44.7	44.0	50.9	46.7
	TNR	23.0	23.0	23.7	23.3
Corresidentes 0.7%	CGT	49.4	48.7	50.0	53.9
	TR	44.0	42.8	49.2	46.8
	TNR	11.6	12.0	10.7	9.7

Fuente : Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017-I. Datos ponderados

¹ La carga global de trabajo por hogar (CGT)= total horas dedicadas al trabajo extradoméstico y doméstico en el hogar / número de miembros que realizaron al menos una hora de trabajo extradoméstico y/o doméstico en el hogar.

² Trabajo remunerado por hogar (TR)= total de horas dedicadas al trabajo extradoméstico en el hogar/ número de miembros que realizaron al menos una hora de trabajo extradoméstico en el hogar.

³ Trabajo no remunerado por hogar (TNR)= total de horas dedicadas al trabajo doméstico en el hogar/ número de miembros que realizaron al menos una hora de trabajo doméstico en el hogar.

En este cálculo se excluyeron los hogares donde algún miembro que si estaba ocupado pero la semana pasada no declaró horas trabajadas.

Ahora, es necesario dar cuenta de las desigualdades de género en el trabajo no remunerado dentro de los hogares diurnos, no diurnos y combinados, profundizando en la participación y horas promedio dedicadas al trabajo no remunerado de hombres y mujeres por hogar (Cuadro 3.4).⁸¹ Para este acercamiento, al igual que el análisis anterior, fue necesario controlar por el tipo de hogar.

Para este análisis se calcularon *tasas de participación en trabajo no remunerado por hogar* (total de personas que dedican al menos una hora al trabajo no remunerado entre el total de personas)⁸² y *promedio de horas efectivas* (suma de las horas dedicadas al trabajo no remunerado por hogar)⁸³ con el fin de dar cuenta en quién recae principalmente esta actividad entre los miembros disponibles (12 años y más) y de las posibles diferencias entre hogares (diurnos, no diurnos y combinados).

En general, no se observan claras diferencias en la tasa de participación en el trabajo no remunerado (trabajo doméstico y de cuidado) entre los hogares diurnos, no diurnos y combinados. No obstante, sólo entre los hogares biparentales, la tasa de participación total y por sexo disminuye en hogares no diurnos. Al analizar las horas efectivas que realizan los miembros ocupados en hogar, en las unidades no diurnas, se observa un decremento importante de las horas promedio que dedican las mujeres al trabajo no remunerado (40.8 hrs.), diferencia que no se muestra entre los hombres (9.7 hrs.) (Cuadro 3.4).

Por tipo de arreglo familiar, entre los unipersonales y de corresidentes, se eleva el promedio de horas entre los hombres que se encuentran en hogares no diurnos. En cambio, entre las mujeres, el tiempo disminuye en los hogares unipersonales, extenso o compuestos y de corresidentes, bajo esta misma dinámica horaria. En los arreglos monoparentales no se muestran diferencias claras en las horas entre los hogares diurnos, no diurnos y combinados. Esto podría ser preocupante considerando que, a pesar de que la carga de trabajo remunerado es mayor en hogares no diurnos se mantenga la misma intensidad en el trabajo doméstico y de cuidado. En particular, en los arreglos

⁸¹ La tasa de participación en trabajo no remunerado por hogar se calculó a partir total de personas que dedican al menos una hora al trabajo no remunerado entre el total de personas de 12 años y más por hogar. Para las horas efectivas se sumaron las horas dedicadas al trabajo no remunerado por hogar.

⁸² Esta variable se desagregó por sexo. *Tasa de participación masculina en trabajo no remunerado por hogar*: total de hombres que dedican al menos una hora al trabajo no remunerado entre el total de hombres de 12 años y más por hogar. *Tasa de participación femenina en trabajo no remunerado por hogar*: total de personas que dedican al menos una hora al trabajo no remunerado entre el total de personas de 12 años y más por hogar.

⁸³ También esta variable se desagregó por sexo. *Horas efectivas entre los hombres* suma de las horas de trabajo no remunerado realizado por hombres en el hogar. *Horas efectivas entre las mujeres*: suma de las horas de trabajo no remunerado realizado por mujeres en el hogar.

biparentales donde es posible que se observen mayores desigualdades de género, en los hogares no diurnos, en promedio, se observa que los miembros de 12 años y más dedican más horas. No obstante, al desagregar por sexo, las mujeres que se encuentran en hogares no diurnos dedican, en promedio, más horas que en los hogares diurnos y combinados, lo cual podría estar vinculado con arreglos más tradicionales, donde hay una mayor presencia de mujeres que se dedican exclusivamente a esta actividad. En cambio, entre los hombres no se observan diferencias, lo cual podría suponer que en general, la dinámica horaria donde se encuentran no es un factor para que realice más o menos horas de trabajo no remunerado (Cuadro 3.4).

Cuadro 3.4 Participación y horas promedio dedicadas al trabajo no remunerado por hombres y mujeres en los hogares (México, 2017)

Tipo de arreglo familiar	Total		Diurnos		No diurnos		Combinados		
	TP ¹	HE ²	TP	HE	TP	HE	TP	HE	
General	Total	87.2	53.0	87.4	52.3	87.7	50.5	84.4	61.6
	Hombres	75.2	9.3	75.4	9.1	77.1	9.7	72.5	11.6
	Mujeres	96.8	43.6	97.0	43.2	96.5	40.8	95.9	50.0
Unipersonales 7.0 %	Total	97.4	13.6	97.4	13.8	97.4	12.2	NA	NA
	Hombres	96.3	6.3	96.1	6.1	97.1	8.6	NA	NA
	Mujeres	99.2	7.3	99.2	7.8	99.3	3.6	NA	NA
Biparental sin hijos 8.7%	Total	75.1	32.6	86.9	32.6	84.7	33.8	90.3	30.5
	Hombres	86.9	6.4	75.0	6.4	71.7	6.3	81.9	6.9
	Mujeres	98.5	26.2	98.7	26.2	97.7	27.5	98.5	23.7
Biparental con hijos 45.0%	Total	85.8	55.7	86.0	55.7	85.5	60.2	84.3	51.8
	Hombres	75.0	10.8	75.2	10.5	74.6	10.8	73.8	12.2
	Mujeres	97.1	45.0	97.2	45.2	96.3	49.4	96.3	39.6
Monoparental con hijos 11.9%	Total	91.2	38.2	91.4	38.1	91.4	38.1	89.0	39.1
	Hombres	80.1	6.5	80.0	6.3	79.9	7.1	81.4	9.4
	Mujeres	96.2	31.6	96.9	31.8	96.4	31.0	96.2	29.7
Extenso o compuesto 26.7%	Total	95.5	73.0	95.6	71.9	96.3	67.7	95.1	80.5
	Hombres	69.8	10.0	69.9	9.7	74.8	10.4	68.1	11.8
	Mujeres	95.1	62.9	95.6	62.2	96.3	57.3	95.1	68.7
Corresidentes 0.7%	Total	93.5	24.9	94.7	25.4	87.6	20.9	91.5	26.2
	Hombres	90.3	10.9	91.0	10.6	86.5	12.3	90.0	11.7
	Mujeres	96.1	14.0	97.1	14.7	95.6	8.6	89.1	14.5

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017-I. Datos ponderados

¹Tasa de participación en trabajo no remunerado por hogar (TP) = total de personas que dedican al menos una hora al trabajo no remunerado entre el total de personas de 12 años y más por hogar.

²Promedio de horas efectivas por hogar (HE)= para este cálculo primero se sumaron las horas dedicadas al trabajo no remunerado por hogar y luego se obtuvo el promedio por tipo de hogar. Por sexo, horas dedicadas por hombres y mujeres

Con la aproximación a nivel hogar es posible dar cuenta de la forma en que los horarios laborales establecen ciertas particularidades en la organización del trabajo remunerado y no remunerado. Sin embargo, no se visibiliza y relativiza el peso de la participación individual de quienes laboran estos horarios respecto al hogar. Con las siguientes variables es posible identificar la participación individual dentro de los hogares diurnos, no diurnos o combinados y analizar las diferencias por sexo, posición en el hogar y tipo de arreglo familiar más relevantes en relación con la división sexual del trabajo: *porcentaje de participación individual en la carga global de trabajo a nivel hogar* (carga global de trabajo individual entre la carga global del hogar por cien); *porcentaje de participación individual en la carga de trabajo remunerado a nivel hogar* (total de horas dedicadas al trabajo remunerado a individual entre la suma de horas dedicadas a nivel hogar por cien) y *porcentaje de participación individual en la carga de trabajo no remunerado a nivel hogar* (total de horas dedicadas al trabajo no remunerado a individual entre la suma de horas dedicadas a nivel hogar por cien).

En el Cuadro 3.5 se muestra el porcentaje de horas que las personas ocupadas aportan respecto al total de la carga global de trabajo del hogar, así como del total de horas de trabajo remunerado y no remunerado, controlando por sexo, posición en el hogar y tipo de arreglo familiar. Es importante mencionar que fue necesario identificar adicionalmente el horario en que laboraban las personas dentro de los hogares combinados (diurno y no diurno), para dar cuenta si existen diferencias en su participación.

Los hombres que laboran en horario no diurno, en promedio, aportan el 57% de carga global de trabajo del hogar. En cambio, en las mujeres, es mayor el porcentaje de participación (64.1%) asociado a la doble jornada, lo que podría ser más perjudicial considerando la carga en el trabajo remunerado y la dinámica de horario. Al analizar, a las personas que trabajan de manera remunerada en horario no diurno pero que viven en hogares combinados, se muestra menor porcentaje de contribución en horas respecto al total del hogar e incluso entre las mujeres. Estas diferencias se deben a que estos arreglos se caracterizan por tener más miembros disponibles tanto para el trabajo remunerado como el no remunerado por lo que esas horas se están repartiendo entre más personas. Este mismo comportamiento se presenta por posición en el hogar y tipo de arreglo familiar. Bajo estas circunstancias, se amortigua de alguna manera el trabajo no remunerado de las mujeres que tienen estos horarios no diurnos considerado la doble jornada que se intensifica.

Al enfocarse en la aportación al trabajo no remunerado (actividades de cuidado, quehaceres domésticos, posibilidad de llevar a alguien y hacer trabajo de gestión), es importante mostrar que tanto hombres y mujeres que viven en hogares no diurnos (23.9% y 59.8% respectivamente), contribuyen en mayor porcentaje a estas actividades que los que laboran en los mismos horarios, pero viven en hogares combinados (12.6% y 45.4% respectivamente) y entre aquellos que tienen horario de día, sugiriendo que estos horarios de cierta manera permiten mayor participación en el trabajo no remunerado.

Por posición en el hogar, en general, se muestra una mayor participación de aquellos que trabajan en horario no diurno tanto hombres como mujeres, a excepción de las cónyuges que laboran en horario no diurno y viven bajo esta misma dinámica donde disminuye respecto a las que se encuentran trabajando de día (65.8% a 63.7%). Al parecer estos resultados muestran que el hecho de trabajar y vivir bajo esta dinámica se relaciona con mayor participación en el trabajo no remunerado. No obstante, en el análisis anterior de horas efectivas se observa que no es mayor respecto a otras dinámicas horarias (Cuadro 3.4).

No obstante, al controlar por el tipo de arreglo familiar, se sostiene que los hombres que laboran en horario no diurno y viven en hogares biparentales o monoparentales contribuyen en mayor medida al trabajo no remunerado. No obstante, entre los que se encuentran en hogares extensos o compuestos no se observan diferencias entre aquellos con horario de día, aunque si es mayor su participación respecto a los que se encuentran en hogares combinados. Entre las mujeres, se observa otro comportamiento, aquellas que trabajan en horario no diurno y viven sólo con la pareja o con la pareja e hijos no se observan diferencias en el porcentaje de la contribución en el trabajo no remunerado de todo el hogar con sus similares que trabajan y viven bajo dinámica diurnas; caso contrario para las que viven solas con sus hijos o en hogares extensos donde el porcentaje es mayor.

Entonces, se puede decir que los hombres que laboran en horario no diurno, pero viven en hogares donde hay pocos miembros disponibles para el trabajo no remunerado y posiblemente con mayor demanda de cuidado, participan más sobre todo en las actividades de cuidado. Para las mujeres, se observa que independientemente del horario, la carga de trabajo no remunerado es el mismo, potencializando la desigualdad de género y pobreza de tiempo.

Cuadro 3.5 Porcentaje de participación de los miembros ocupados de la carga global de trabajo, trabajo remunerado y no remunerado total del hogar según sexo, posición y arreglo (México urbano, 2017)

Variables	Carga global de trabajo (%)					Trabajo remunerado (%)					Trabajo no remunerado (%)				
	Total	Diurno	No diurno	Combinado D ND		Total	Diurno	No diurno	Combinado D ND		Total	Diurno	No diurno	Combinado D ND	
Sexo															
Hombres	42.1	42.7	57.0	27.3	34.6	62.1	63.7	86.7	36.0	46.0	16.2	16.4	23.9	10.1	12.6
Mujeres	48.8	50.3	64.1	35.4	40.8	49.1	51.0	71.5	31.3	39.7	53.2	54.4	59.8	45.6	45.4
Posición en el hogar															
Hombres															
Jefe de hogar	47.8	48.1	59.9	30.8	39.1	71.3	72.4	90.9	40.8	40.8	19.5	19.6	26.3	11.5	15.4
Cónyuge	41.7	42.1	54.1	29.6	37.9	62.6	64.0	82.9	38.5	50.0	13.4	13.5	16.1	9.6	13.6
Hijo	31.6	32.4	44.5	24.5	28.6	44.9	46.5	69.0	32.0	38.2	9.8	9.9	12.7	8.8	8.8
Mujeres															
Jefa de hogar	65.8	67.6	80.1	39.03	47.0	68.4	70.6	87.5	34.7	45.4	67.3	68.6	72.1	51.7	53.4
Cónyuge	48.6	49.6	54.5	41.2	47.3	34.4	42.5	53.9	32.4	40.4	65.1	65.8	63.7	60.7	63.4
Hija	36.2	37.4	51.4	26.8	32.5	44.1	45.9	71.8	29.0	36.4	28.1	28.6	33.1	24.2	26.8
Tipo de arreglo															
Hombres															
Sólo pareja	41.6	41.7	52.0	30.1	38.0	66.2	67.3	89.6	38.8	49.4	12.0	11.8	13.0	10.6	14.3
Pareja con hijos	48.8	49.9	61.6	34.5	37.0	62.6	64.4	81.9	39.6	45.0	24.1	24.3	31.7	21.0	17.5
Sólo con hijos	30.4	31.0	43.3	23.5	28.7	47.0	48.6	72.9	32.8	40.9	9.1	9.2	13.0	7.4	8.8
Extensos y compuestos	44.6	44.7	48.1	38.9	41.5	46.9	47.1	50.5	39.5	43.0	39.0	39.4	39.3	37.9	35.7
Mujeres															
Sólo pareja	45.4	46.0	54.2	39.7	43.8	40.6	41.3	56.0	32.8	39.5	57.0	57.4	57.8	54.8	54.0
Pareja con hijos	65.5	66.7	78.3	41.5	49.2	71.2	72.9	87.6	38.2	49.2	62.1	62.8	62.8	51.9	50.1
Sólo con hijos	38.3	39.5	53.1	29.4	35.2	42.2	44.1	69.9	28.1	36.7	37.2	37.9	39.8	33.5	35.4
Extensos y compuestos	50.0	50.8	60.8	37.2	44.5	52.5	53.6	63.6	35.7	45.6	48.0	47.9	63.3	39.9	46.1

[139]

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Primer trimestre del 2017. Resultados ponderados

A lo largo del proceso de análisis a nivel hogar de la participación en el trabajo remunerado y no remunerado se vislumbró la posibilidad de construir tipos de arreglos de acuerdo a la división de trabajo al interior y así, poderlos relacionar con los horarios laborales de los miembros de hogar (diurnos, no diurnos y combinados). En primer lugar, se identificó la participación o no en el trabajo remunerado y no remunerado con el tiempo dedicado de todos los miembros del hogar de 12 años y más, siendo la edad a partir de la cual se pregunta sobre estas actividades. Después, se definió si esta participación se realizaba de manera exclusiva o no, y posteriormente, los arreglos posibles considerando las actividades que realizaban estos miembros. Se encontraron seis patrones que después fueron reclasificados en cuatro con el fin de simplificar las categorías:

- i) Remunerado exclusivo:* lo integran los hogares donde sólo se encuentran personas que realizan trabajo remunerado sin dedicar tiempo a las actividades no remuneradas.
- ii) No tradicional:* hogares donde únicamente hay personas con doble jornada TR+ TNR o los hogares donde hay personas con doble jornada TR+TNR y otros miembros con trabajo no remunerado exclusivo.
- iii) Tradicional:* hogares donde hay personas que realizan trabajo remunerado exclusivamente y otras personas realizan trabajo no remunerado también de manera exclusiva.
- iv) Tradicional + doble jornada:* hogares donde hay personas que realizan trabajo remunerado exclusivamente, personas que realizan doble jornada (TR y TNR) y personas que realizan trabajo no remunerado exclusivamente.

De acuerdo con esta clasificación, a nivel nacional, los arreglos más comunes en México son los no tradicionales, específicamente, siendo aquellos donde hay individuos con doble jornada y personas que se dedican exclusivamente al trabajo no remunerado (59.3%) asociado con los hogares biparentales con hijos que tienen un peso importante en el país (Cuadro 3.6). Comparando entre la dinámica de horarios de los hogares, se encuentran ciertas particularidades entre los no diurnos, se eleva un poco más el porcentaje de los arreglos tradicionales. En cambio, los tradicionales con doble jornada tienen mayor peso entre los combinados asociado también con la disponibilidad de más personas. Caso contrario de los hogares diurnos, con mayor presencia de arreglos no tradicionales. Un factor en común en estos arreglos es que hay miembros que se dedican al trabajo no remunerado de manera exclusiva, generalmente mujeres. En suma, se observa una relación entre el horario de trabajo no diurno y la conformación de arreglos donde la división de trabajo se establece bajo roles de género muy rígidos.

Cuadro 3.6 Hogares de acuerdo con la división del trabajo remunerado (TR) y no remunerado (TNR) de los miembros de 12 años y más, según tipo de hogar (México urbano, 2017)

Clasificación de arreglos	División del trabajo remunerado (TR) y no remunerado (TNR)	Distribución nacional	Tipo de horario		
			Diurnos	No diurnos	Combinados
Remunerado exclusivo	Únicamente personas que realizan TR exclusivamente	0.4	85.7	8.8	5.5
No tradicional	Únicamente personas con doble jornada (TR+TNR)	16.0	85.9	6.7	7.4
	Personas con doble jornada (TR+TNR) y TNR exclusivamente	59.3	84.7	7.2	8.2
Tradicional	Personas que realizan TR exclusivamente y hay personas que realizan TNR exclusivamente	10.0	84.4	12.0	3.7
Tradicional+ doble jornada	Personas que realizan TR exclusivamente y hay personas que realizan doble jornada (TR y TNR)	2.8	80.8	2.1	17.1
	Personas que realizan TR exclusivamente, personas que realizan doble jornada (TR y TNR) y personas que realizan TNR exclusivamente	11.5	77.9	2.1	20.1

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017-I

Las celdas sombreadas indican que los porcentajes no son representativos para hacer inferencia, que tiene menos de 50 casos sin ponderar.

Finalmente, no era claro establecer una relación explicativa causal para la forma en que la dinámica horaria influye en la división de trabajo por lo que se aplicó la técnica de análisis de correspondencias múltiples con el fin de detectar sólo las relaciones existentes entre los hogares diurnos, no diurnos y combinados; los arreglos tradicionales, no tradicionales o arreglos tradicionales-doble jornada y las características sociodemográficas y de participación económica de los hogares, explorando el comportamiento de estas variables de manera simultánea. Esta técnica

estadística, a través de una proyección en dos dimensiones permite establecer la cercanía de las categorías de las variables consideradas.⁸⁴

En la gráfica 3.1 se aprecia el plano cartesiano de la proyección resultante en dos dimensiones de la relación entre las categorías que se examinan. Estas puntuaciones son medidas representativas de la varianza asignada a cada objeto dentro de una variable. Si estas tienden a valer cero, no ejercen ningún papel claro en ninguna dirección. A medida que el valor es más alto hay mayor tendencia a estar representado y discriminar más. El eje horizontal y vertical de este gráfico corresponde a la primera y segunda dimensión respectivamente y sirve para ver si por encima o por debajo, o izquierda o derecha, hay alguna agrupación de objetos homogéneos tales que el eje los discrimine en mayor medida (Pérez, 2001).

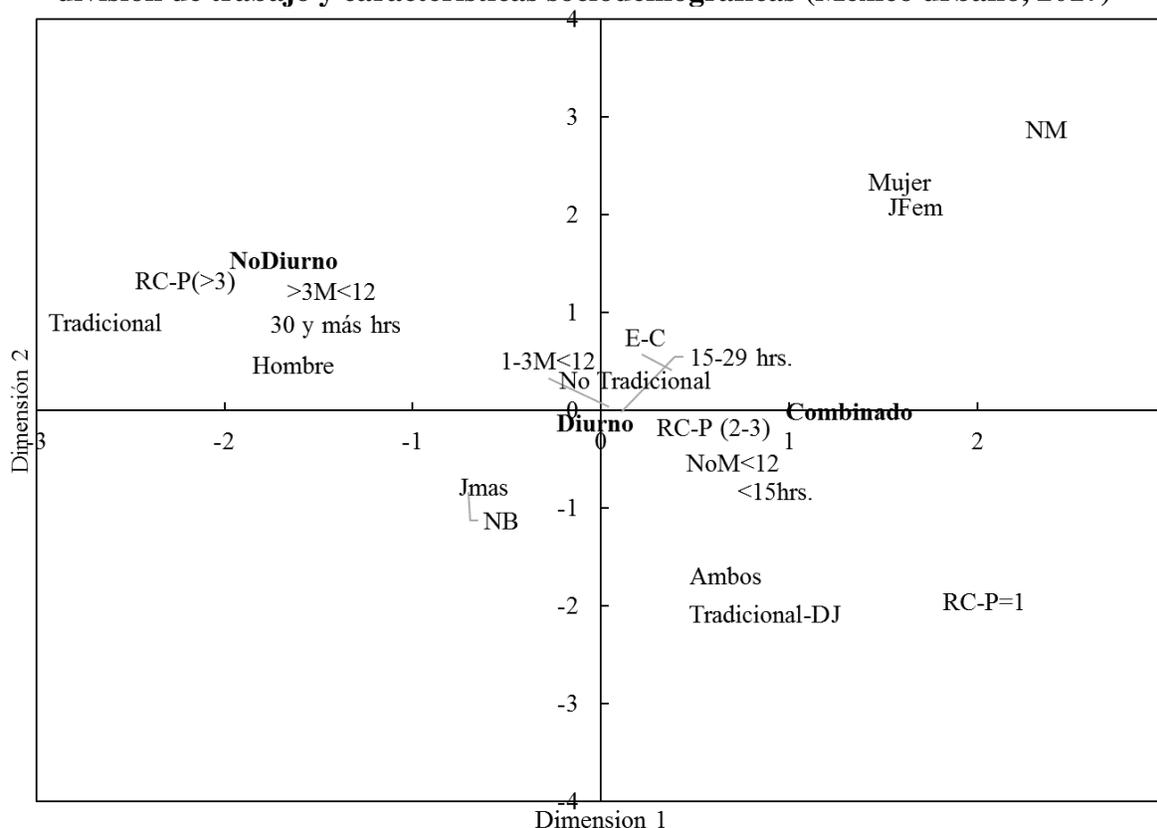
En la gráfica 3.1 se pueden observar cuatro patrones de comportamiento: 1) Un patrón en el cuadrante superior derecho, feminizado, de hogares con jefatura femenina, donde las mujeres son las que laboran y se relacionan con arreglos monoparentales pero que no se relacionan con horarios específicos (NM); 2) un patrón, del lado izquierdo y superior representado por hogares que se caracterizan por ser no diurnos, mayor dependencia respecto a los proveedores (RC-P(<3)), más número de menores de 12 años (>3M<12), con mayor carga doméstica promedio por persona, aunque el arreglo tradicional es la categoría que más discrimina; 3) en el cuadrante derecho de abajo se relacionan los hogares tradiciones con doble jornada, aquellos que tienen una relación consumidores-proveedores equilibrada uno a uno (RC-P=1) y donde tanto hombres como mujeres realizan alguna actividad remunerada (Ambos) pero no parece relacionarse con hogares combinados, y 4) se define otra agrupación del lado izquierdo, donde se relacionan los hogares nucleares biparentales y jefatura masculina. Las categorías que no parecen relacionarse con ninguna otra se encuentran los arreglos no tradicional, los hogares diurnos, la carga doméstica de 15 a 29 horas por persona, uno a 2 menores de 12 años presentes, dependencia moderada de consumidores respecto a proveedores (RC-P(2-3)) y los hogares extensos o compuestos (E-C).

Con base en estos patrones se puede hacer constar que existe una fuerte relación entre los arreglos tradicionales y la dinámica de los hogares no diurnos. Es decir, donde hay principalmente hombres que realizan exclusivamente trabajo remunerado y mujeres, que se dedica únicamente al trabajo no remunerado. Aunque, los resultados a nivel individual ya mostraban la masculinización

⁸⁴ Para este análisis no se incluyeron los hogares unipersonales ni de corresidentes porque en estos arreglos se han observado que las desigualdades en la división de trabajo entre hombres y mujeres desaparecen.

del trabajo no diurno, este análisis permitió dar cuenta de la rigidez en la división sexual del trabajo en cuanto al establecimiento de roles tradicionales de género muy marcados. Estos resultados a su vez reflejan parte de la propia segregación por sexo en el trabajo no diurno y el peso que tiene la baja escolaridad en este grupo poblacional. Finalmente, con esta aproximación fue posible vislumbrar que más allá del horario laboral, existen otras características no sólo sociodemográficas sino ocupacionales que se vinculan con la división del trabajo dentro de los hogares.

Gráfica 3.1 Análisis de correspondencia múltiple de características de hogares por horario, división de trabajo y características sociodemográficas (México urbano, 2017)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2017-I).

3.5 Desde la perspectiva sociodemográfica, ¿Qué se puede decir de la organización del trabajo remunerado y no remunerado de los hogares donde se encuentran personas con horario no diurno?

Los resultados descritos en este capítulo, basados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo a nivel hogar mostraron que los hogares donde se encuentran las personas que trabajan en horario no diurno tienen una conformación distinta y que se caracteriza por ser arreglos más tradicionales, donde el jefe hombre es el que trabaja y la mujer cónyuge es la que se queda en casa, lo cual refleja que el horario de trabajo puede tener efecto en la división del trabajo interior de los hogares.

Algunas características relacionadas con estos hogares son: biparentales en etapa de expansión con una mayor demanda de cuidado por la presencia de menores, la cual recae principalmente en la pareja y a la poca disponibilidad de tiempo del trabajador no diurno, aspectos que se confirman por lo encontrado por otros autores (Presser, 2003; Strazdins *et al.*, 2006).

Al analizar la participación económica, se mostró que en los hogares no diurnos hay un menor número de miembros que trabaja de manera remunerada y una mayor tasa de dependencia asociado con el número de menores. Este contexto refleja que son hogares donde hay presión económica; es decir, menor número de personas que laboran en relación con las personas que dependen de su ingreso. Estos resultados pueden ser ampliados y contrastados en la indagación cualitativa, para identificar si los trabajadores perciben esta presión que recae sobre todo en los hombres y cuáles son las estrategias para solventar esta situación.

Estos hallazgos dan indicios de la relación que hay entre el tipo de arreglo familiar donde se encuentran las personas que trabajan en horario no diurno y el tipo de ocupación, ya que son actividades masculinizadas relacionadas con arreglos más tradicionales, donde la mujer tiene un papel importante en la reproducción. Sin embargo, se pueden presentar otras realidades como es el caso donde la pareja también realice alguna actividad remunerada, lo que define a los hogares combinados. Estos resultados dan pie a profundizar en los efectos de las cargas de trabajo remunerado en la vida familiar y la doble jornada de la mujer que trabaja en estos horarios y la incipiente participación de los hombres en el trabajo no remunerado.

No obstante, este acercamiento cuantitativo no permite profundizar en la manera en que el horario no diurno se convierte en un eje que regula la vida familiar, más allá de las cargas de trabajo y la participación económica de sus miembros. Por ello, el trabajo cualitativo permitirá profundizar en las formas en que los trabajadores no diurnos se enfrentan a las exigencias que provienen de condiciones familiares específicas, que se vinculan con las preocupaciones y responsabilidades, así como con la convivencia cotidiana. Además de profundizar en las posibles estrategias que se siguen y dificultades que se presentan ante estos requerimientos familiares.

CAPÍTULO IV. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: ¿CÓMO PROFUNDIZAR EN LA COMPLEJA RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN CONTEXTOS NO DIURNOS?

A pesar de la importancia de los hallazgos encontrados con el enfoque cuantitativo, no es posible comprender las formas en que los individuos conectan la vida laboral y familiar más allá del análisis de las horas dedicadas y la participación en el trabajo remunerado y no remunerado, por lo que es necesario un acercamiento de corte cualitativo que pueda dar cuenta de la complejidad del trascorrir entre estos dos ámbitos de la vida: la familia y el trabajo. La metodología cualitativa permite ahondar en los significados e interpretaciones que le otorgan los propios actores a la relación entre estos dos entornos de la vida cotidiana.

En el capítulo II, se definió el perfil sociodemográfico y ocupacional de la población que labora en horario no diurno con base en la aproximación de corte cuantitativo. Se eligió como unidad de análisis a las personas empleadas en los servicios de protección o vigilancia para profundizar en las particularidades del fenómeno de estudio en el acercamiento cualitativo; siendo la ocupación con mayor peso del trabajo no diurno a nivel nacional. En este capítulo se presenta la metodológica que orientó el acercamiento cualitativo, el cual está organizado de la siguiente manera. En primer lugar, se expone la importancia de la metodología cualitativa para el estudio de la relación trabajo-familia en los estudios sociodemográficos. Enseguida, se muestran los principales hallazgos en investigaciones previas de tipo cualitativo sobre las implicaciones del horario en la vida familiar y los estudios realizado en el grupo de interés (policías y vigilantes) con el fin de contar con elementos analíticos de contraste. En tercer lugar, se presenta el estudio de caso como estrategia metodológica que comprende la unidad de análisis de los servicios de protección y vigilancia, la selección y pertinencia de los casos, los ejes temáticos y dimensiones que guiaron las entrevistas, el proceso de análisis e interpretación, así como las características sociodemográficas de las personas entrevistadas.

4.1 Investigación cualitativa para el análisis de la relación trabajo-familia desde la perspectiva sociodemográfica

Los estudios de población buscan la comprensión y explicación de los fenómenos demográficos, más allá de su cuantificación, a la luz de los procesos sociales, económicos y culturales que están relacionados con ellos (Lerner, 1994). Desde la investigación social, existe la preocupación de analizar la vinculación entre individuos y sociedad, en particular en lo que sucede entre las

experiencias personales y los procesos macroestructurales (Pacheco y Blanco, 2015). Ante estas inquietudes, se ha buscado incorporar, combinar e integrar distintas dimensiones y perspectivas de análisis (Lerner, 1994; Miranda y Pacheco, 2013).

Es necesario esclarecer las divergencias históricas, relaciones de poder, jerarquías y crisis de confiabilidad entre el enfoque cuantitativo y cualitativo, sabiendo que el primero se ha legitimado por su nivel de generalización, comparabilidad y mirada de resumen dentro de las ciencias sociales (Guba y Lincoln, 1994). Ahora, la investigación cualitativa se ha posicionado, ya que permite un acercamiento particular al comportamiento humano que considera el contexto, los significados, la comprensión desde el “otro” y la heterogeneidad de realidades (Martínez, 2012). Desde este enfoque, la generalización y la rigurosidad está definida a través de la delimitación de los sujetos de estudio, la aplicación de instrumentos y la forma en que los resultados pueden explicar otras realidades o contextos (*transferibilidad*) (Martínez, 2012). Además, en el campo sociodemográfico desde hace ya varias décadas se reconoce que la subjetividad de los sujetos y del interlocutor no son sesgos sino es parte de la riqueza para explicar la realidad social (Lerner y Quesnel, 1986; Jelin *et al.*, 1986; Bertaux, 1993)

Los métodos cuantitativos y cualitativos trabajan bajo lógicas distintas y ponen de manifiesto aspectos diferentes. Por un lado, el acercamiento cuantitativo tiene como objetivo medir, describir, explicar y predecir fenómenos, así como buscar regularidades y establecer patrones de comportamiento para generar y/o probar teorías. Los datos son producto de mediciones y se analizan a través de métodos estadísticos, siguiendo un procedimiento con posibilidad de réplica y generalización (Cortés, 2008; Hernández *et al.*, 2010).

Por otra parte, la investigación cualitativa se caracteriza por profundizar en los significados que los individuos les dan a sus propias acciones, considerando el contexto, la comprensión desde el “otro” y la diversidad. Así como también poner énfasis en las representaciones, percepciones, actitudes, valores, expectativas y prácticas como construcciones sociales, culturales y subjetivas que son parte de la configuración del comportamiento de la población. Se recoge la información, observada o discursiva, en situación, y se analiza e interpreta en un proceso de retroalimentación, incorporando el papel activo de la subjetividad del investigador (Lerner, 1994; Martínez, 1996; Verd y Lozares, 2016). No obstante, es necesario tomar en cuenta que en cada investigación se escoge el camino a seguir, en función del paradigma, pregunta de investigación, objetivos y

formación del investigador, así como el marco institucional y de comunicación en el que esté uno socializado (Creswell, 2003).⁸⁵

Tradicionalmente, las investigaciones sociodemográficas han privilegiado el análisis cuantitativo. Sin embargo, los avances en la reflexión teórico-metodológica sobre la complejidad de los procesos sociodemográficos han llevado al diseño de investigaciones con diferentes fuentes de información y niveles de análisis (García *et al.*, 1982; García y Oliveira, 2006; Rosas, 2008; Gandini, 2012; Mancini, 2017). En el campo de la demografía y en los estudios de población se han impulsado el desarrollo de estudios con metodología mixta combinando las aproximaciones cuantitativas y cualitativas, ya que existe una preocupación por ir más allá de la cuantificación de los fenómenos demográficos y la explicación a partir de variables económicas y sociales (Castrejón, 2010). Si bien existen trabajos pioneros desde la década de los años setenta (Balán *et al.*, 1977) y principios de los años ochenta (García *et al.*; 1982) no es hasta la década de los noventa que adquieren visibilidad (García y Oliveira, 1994), principalmente en los temas de fecundidad y salud productiva, hogares y formación de familia, así como de fuerza de trabajo (Pacheco y Blanco, 2015).

La metodología mixta combina los enfoques cuantitativo y cualitativo dentro de las diferentes fases del proceso de indagación cuando la pregunta de investigación no se puede responder con uno sólo método (Creswell, 2003; Morse y Niehaus, 2009). Estos métodos pueden tener diferentes propósitos: a) triangular o buscar convergencia, b) complementar o sobreponer diferentes facetas del fenómeno; c) descubrir contradicciones o paradojas; d) desarrollar o usar los métodos secuenciales para dar diferentes resultados y e) expandir o mezclar métodos para agregar alcance a un proyecto (Tashakkori y Teddlie, 2010). Sin embargo, el diseño depende del objetivo de la investigación, las características de las fuentes y métodos, el estatus de cada uno de los enfoques y del campo donde se desarrolla la investigación (Tashakkori y Teddlie, 2010).

En el caso de esta investigación, se realizó una aproximación mixta secuencial con mayor énfasis en el enfoque cuantitativo. En primer lugar, se realizó un análisis a nivel macro sobre las tendencias del trabajo no diurno y se identificaron las características laborales y sociodemográficas asociadas a la población que labora en este tipo de horarios a nivel nacional. En segundo lugar, se realizó una explicación meso a través del cambio de nivel de análisis de individuos a hogares con

⁸⁵ El paradigma se refiere a la manera en que concibe el mundo, a la forma de entender la relación entre sujeto y objeto, así como al conjunto de normas y valores que guían la investigación (Cortés, 2008).

una forma de acercarse a la manera en que el horario puede afectar la carga y participación de los miembros del hogar, aspectos que quedaron plasmados en los capítulos precedentes.

En cuanto al acercamiento cuantitativo, uno de los principales hallazgos fue la importancia de la estructura ocupacional que atraviesa a la explicación de la inserción laboral en horarios no diurnos, de suerte tal que los servicios de seguridad se caracterizan por tener un mayor peso porcentual y es una ocupación con horarios “rota turnos” que va en aumento a nivel nacional. Estos resultados pueden estar relacionados con el hecho de que algunos mercados requieren bienes y servicios más a la medida de los clientes, pero también es evidente que las empresas han asumido estrategias de flexibilidad para hacer frente a la competitividad (captar nuevos mercados y producir al menor costo) e incertidumbre en el mercado y poder tener mayor control sobre la organización del trabajo (Migueléz,2004). Por ello, para el acercamiento cualitativo se realizó una selección intencional de los informantes idóneos con la finalidad de conocer las implicaciones que tiene el horario no diurno en la vida familiar en el caso de los y las trabajadores en los servicios de vigilancia en diferentes entornos.

Para ello se consideró el tipo de hogar, el ciclo de vida familiar y la posición en el hogar del trabajador y la existencia o no de trabajo remunerado por la pareja. Cabe mencionar que, aunque es una ocupación masculinizada, a partir del grupo entrevistado, es posible dar cuenta del papel de la mujer dentro de estos entornos y de sus contextos familiares que están relacionados con el tipo de horario.

4.2 Antecedentes sobre las implicaciones del horario no diurno en la vida familiar, desde la aproximación cualitativa

Desde el enfoque cualitativo, se plantea que el trabajo está experimentando importantes transformaciones no sólo en términos económicos y sociales, sino también en el significado para los propios actores. Los individuos se sitúan en un nuevo contexto de mayor flexibilización (Boltanski y Chiapello 2002), donde ponen en juego sus capacidades socioeconómicas y culturales dentro de los límites impuestos por las nuevas condiciones de trabajo (De la O y Guadarrama, 2006). En este nuevo escenario, los estudios cualitativos sobre trabajo se han enfocado en el análisis de las consecuencias que trae consigo el contexto actual, considerando que el trabajo es un dispositivo creador de subjetividad (Bauman, 2000). En general, se ha puesto mayor énfasis en los

elementos de identidad y representaciones asociadas a las nuevas condiciones, relaciones y organización del trabajo (Schvarstein y Leopold, 2005).⁸⁶

Con base en una estrategia cualitativa, se han realizado diversos acercamientos para profundizar en la forma en que los horarios no diurnos afectan la vida familiar. Cabe resaltar que los estudios aquí presentados se relacionan principalmente con contextos diferentes al de México, pero dan indicios sobre las características de las problemáticas a las que se enfrentan las personas con estas dinámicas y los aspectos relevantes a considerar para su estudio. Las investigaciones sobre este tema, generalmente, versan sobre ocupaciones específicas donde se exacerban las problemáticas asociadas a la organización y flexibilidad temporal que afectan principalmente a población asalariada en la enfermería, en los servicios de limpieza, en la venta dentro de establecimientos y en los servicios de protección y vigilancia, así como en la industria.⁸⁷

Esta revisión no sigue una organización cronológica sino temática y contextual. En primer lugar, se presentan los estudios más relevantes en el contexto internacional que dan cuenta que, más allá del tipo de ocupación, las diferencias de género, de edad, de posición en el empleo y de visión de los empleadores frente al control y disponibilidad del tiempo, matizan la organización temporal del empleo asalariado en horario no diurno. En segundo lugar, se hace énfasis en los hallazgos sobre las implicaciones que tiene el horario nocturno y rotativo en diferentes aspectos de la vida personal y familiar en el entorno internacional y mexicano. En particular, se hace referencia al impacto de esta dinámica laboral en la relevancia del tiempo en la organización de la vida, en la participación en el trabajo no remunerado, en la convivencia y comunicación con la pareja e hijos, así como en el sueño y descanso, enfatizando las diferencias entre hombres y mujeres. Además, se rescataron los pocos estudios cualitativos realizados en México enfocados en la vida laboral y familiar de los policías con el fin de tener elementos de contraste con el estudio de caso.⁸⁸

4.2.1 Más allá de las ocupaciones, las desigualdades que imperan en la organización temporal del trabajo remunerado en el contexto internacional

Siguiendo la propuesta de Martín y Prieto (2015) para abordar los conflictos del tiempo es necesario considerar no sólo la ocupación sino las diferencias de poder (entre empleadores y

⁸⁶ Es un proceso a través del cual los individuos se reconocen a sí mismos como parte de grupos más amplios, pero a la vez debe ser reconocido por otros (Tarrés, 2007).

⁸⁷ La enfermería ha sido una de las ocupaciones más estudiadas en México.

⁸⁸ Se inició la búsqueda de investigaciones sobre los servicios de protección y vigilancia en México. Sin embargo, no se encontraron estudios específicos de corte cualitativo sobre los servicios de vigilancia privada.

asalariados, clases sociales y de género), la desigualdad y polarización social que atraviesan esta problemática. En este sentido, Martínez (2015) comparando directivos y técnicos del sector bancario, enfermeras en hospital y trabajadoras de limpieza en Bélgica, pone en evidencia la estratificación social en la disponibilidad temporal. Es decir, los efectos de esta disponibilidad varían en función de la posición ocupada en la empresa y en la división social del trabajo.

En los servicios bancarios, los horarios varían en función de la carga de trabajo y se suman las horas realizadas a posteriori. La disponibilidad temporal es valorizada positivamente para seguir en la carrera profesional y a la hora de ascender, siendo el resultado de un compromiso tácito más que la consecuencia de un acuerdo. Además, dicha disponibilidad resulta compensada por una mayor flexibilidad sobre la gestión personal del tiempo de trabajo. En el caso de las mujeres con hijos, el hecho de trabajar a tiempo parcial resulta una opción para seguir en la carrera profesional, aunque se limita su acceso a las posiciones superiores.

De acuerdo con Martínez (2015) entre las enfermeras y el personal de limpieza, los horarios son fuente de tensión para la gestión del tiempo de la vida cotidiana. Sus jornadas se ubican en periodo situados al margen de las temporalidades sociales dominantes y difícilmente compatibles con las responsabilidades familiares. Sin embargo, se observan diferencias importantes en la manera de vivir dichas tensiones por las condiciones laborales. Entre las enfermeras, se tienen empleos estables con horarios programados y descansos compensados.

En cambio, en los servicios de limpieza, el cliente puede tener una mayor influencia en la organización temporal, ya que consigue intervenir en el momento y forma de realización del trabajo. Si bien existe también el tiempo parcial en los servicios hospitalarios son resultado de la elección individual, más que como una exigencia de la organización como el caso de los servicios de limpieza. En general, se concluye que los tiempos de trabajo como objeto de negociación colectiva, plantean grandes desafíos en un contexto donde los acuerdos temporales implícitos se apartan de los marcos formales y la organización del trabajo parece imponerse por exigencias del mercado (Martínez, 2015).

Por otro lado, en el caso de una planta industrial del sector químico en España (Callejo *et al.*, 2008), la dimensión temporal reside en que el proceso de producción que es directo y continuo (24 horas al día, durante los 365 días al año). En este estudio se resalta que la heterogeneidad de horarios en una sola empresa puede estar separada por la posición y tipo de actividad, los trabajadores de gestión y administración con jornada ordinaria y los de producción por turnos,

aunque también influye la antigüedad en la modificación del horario.⁸⁹ Sólo en los empleados en producción, el trabajo por turnos y su regulación impiden el abandono del puesto de trabajo, hasta que no llega la sustitución, complejizando la disponibilidad temporal (Callejo *et al.*, 2008).⁹⁰

En otros estudios se han analizado la forma en que algunas actividades productivas influyen en la organización temporal de otras ocupaciones, así como en la relación entre los trabajos desvalorizados y las condiciones de vulnerabilidad de las personas que se emplean en ellas. En este caso, Bretin (2015) profundiza en los servicios de limpieza de Montreal y París analizando la organización temporal de la actividad y sus posibles efectos. La particularidad de los horarios de esta actividad se vincula con el hecho de que la limpieza se realiza a menudo en tiempos distintos a los de la actividad central de los lugares donde se efectúan (antes y después principalmente) para no interferir. Por ello, existe una diversidad de horarios que pueden situarse de noche, durante el día, a las primeras horas de la mañana y/o al final de la jornada. En estos países desarrollados, la población inserta en estas actividades suele ser con poca o nula calificación, femenina e inmigrante. En general, las personas suelen ser explotadas por la necesidad o cuando más precaria es su situación legal, empujándolas a forzar los límites de la tolerancia y fatiga.

4.2.2 Efectos del horario no diurno en la vida personal y familiar en el contexto internacional y mexicano

Las investigaciones que se enfocan en las problemáticas personales y familiares que surgen por el horario no diurno (nocturno y rotación) y las formas en que las personas intentan acomodar las temporalidades que imponen los empleadores, ponen de manifiesto las diferencias de género y generación. Además de poder evidenciar las maneras en que las condiciones y relaciones laborales se suman o no a la corresponsabilidad familiar. En esta revisión se hace énfasis en ocupaciones que comúnmente son analizadas en esta temática. Son aquellas que representan la disponibilidad temporal y continuidad en las actividades por excelencia como son las cajeras, enfermeras y policías, siendo esta última parte del universo de estudio de la presente investigación.

⁸⁹ La jornada ordinaria puede ser: jornada partida (de 8a.m a 1:15 del mediodía y de 3 a 6 de la tarde), dependiendo de la antigüedad en la empresa y/o del puesto: con o sin tarde de viernes libre. La jornada a turnos puede ser: rotativa de mañana, tarde y noche; rotativa de mañana y tarde, de lunes a domingo, rotativa de mañana y tarde, de lunes a viernes. La flexibilidad se compensa con descanso de idéntica duración al exceso diario sobre la jornada y con dinero.

⁹⁰ Se encuentra similitud con las regulaciones del tiempo ocupan un lugar central como los talleres fabriles, los servicios de protección, así como hospitales y escuelas.

En un estudio sobre cajeras de supermercado en España (Lago, 2008), se observó que la flexibilidad y disponibilidad temporal (rotación y cambios de turno y el aumento de horarios en función de la actividad productiva) convierten al horario de trabajo inestable y constante. Esta dinámica no permite la sincronización del trabajo asalariado con el trabajo no remunerado, ya que no hay tiempo para el cuidado y la educación de los hijos, así como para comunicarse con el marido. Sin embargo, los efectos del horario son distintos por edad, contexto familiar y tipo de proyecto profesional y familiar que se tenga. En las mujeres jóvenes y solteras, aunque no suelen tener una fuerte carga doméstica, surgen problemas para compaginar su trabajo con sus amistades, estudios, otros proyectos laborales y hacer vida en pareja. En cambio, entre las mujeres con hijos se generan sentimientos de culpa, sensación de pérdida de coherencia y sentido de la vida familiar, pero con una clara imposibilidad de abandonar el empleo. Cabe resaltar que, en este estudio, se enmarca la importancia de la empresa y los sindicatos en la conformación de la centralidad de las dimensiones temporales-laborales. Las empresas aspiran al funcionamiento continuo y automático, buscando establecer normas y prácticas para obtener una elevada disponibilidad y flexibilidad de la fuerza de trabajo pero que no solo es resultado de una agresiva política empresarial sino de profundas transformaciones en la estructura social, por ejemplo: mujeres que buscan la entrada en el mercado laboral o jóvenes estudiantes que necesitan ingresos extras (Lago, 2008).

Entre las enfermeras que trabajan de noche en Reino Unido, Lawson y Alber (2014) mostraron que la organización temporal de esta ocupación está definida en tres periodos de actividad intensa: preparación, trabajo y recuperación, mostrando cómo influye el trabajo remunerado en otros aspectos de la vida. La fase de preparación se refiere al tiempo que dedican las mujeres para planear la organización de los cuidados y los quehaceres domésticos cuando ellas están trabajando, ya sea con la pareja o los hijos dependiendo de la edad. La fase del trabajo remunerado parece ser la menos tensa, ya que las tareas domésticas podrían completarse antes o después de que fueran planificadas entre las otras dos fases (Lawson y Alber, 2014). En la fase de recuperación, las mujeres realizan todas las tareas pendientes y se ponen al día de las cosas que se hicieron cuando no estaban. Estos patrones de responsabilidad que asumen las mujeres ponen en evidencia los roles tradicionales de género que se siguen construyendo y la forma en que se perpetua la idea de que las mujeres deben asumir la responsabilidad del cuidado como parte importante del bienestar de los hijos. En este estudio se muestra la complejidad de la temporalidad y las expectativas de género que se tienen cuando se trabaja en este tipo de horarios. Además de

profundizar, en la forma en que el trabajo nocturno, es gestionado, organizado y experimentado por las mujeres (Lowson y Alber, 2014).

En otro contexto, se profundiza en las percepciones de las enfermeras iraníes sobre el trabajo nocturno y sus principales efectos negativos que se relacionan con una imagen negativa sobre el horario de noche y el impacto en la salud (desordenes de sueño, problemas gastrointestinales, baja tolerancia al estrés y dificultades para mantener el funcionamiento físico, mental y social). No obstante, en este estudio se encontró que la noche parece ser una oportunidad para tener mayor experiencia y conocimiento clínico, ya que se establece una relación y un mayor grado de responsabilidad con los pacientes (Nasrabadi *et.al.*, 2009).

En el caso de mujeres en servicios de limpieza en Francia y Bélgica, Martínez (2015) encontró que el hecho de trabajar por la noche genera condiciones de vulnerabilidad y aislamiento, principalmente para las mujeres no sólo al salir sino también dentro de los edificios, ya que pueden sufrir algún ataque y/o acoso por parte de compañeros o empleados. En el caso de Francia, más de la mitad de las asalariadas en servicios de limpieza trabajan menos de 30 horas semanales por la parcelación horaria (por ejemplo, horarios de 4 a 6 horas al día), siendo la mejor opción para dejar tiempo para las labores domésticas y de crianza. Sin embargo, los horarios muy tempranos o tardíos implican enormes dificultades para quienes no viven cerca de los centros de trabajo: la menor frecuencia de autobuses y trenes en estos horarios, perjudican el sueño, obligan a dejar a los hijos solos, modifican los horarios de sus familiares para acercarlos o, incluso, vivir con parientes que residen más cerca. En general, en esta ocupación se refleja el efecto de las necesidades actuales y demandas de los clientes en la organización temporal.

Respecto a las jornadas por turnos, Callejo *et al.* (2008) también analizan los efectos de las condiciones temporales de trabajar por turnos en una planta industrial del sector químico de España. Para los varones, no hay rutinas sino una adaptación flexible a las circunstancias, que llega a proyectarse en la imprescindible ayuda externa de la familia para responder a la demanda de cuidado de los hijos si su pareja también labora. Parece ser que la ayuda también debe estar dispuesta a tales condiciones de ajuste. De esta manera se planifica la vida familiar en función de la previsibilidad de la jornada laboral impuesta por el cuadrante (asignación de turno por un periodo determinado).⁹¹ Este cuadrante es una “jaula de hierro temporal” que marca de manera rígida los

⁹¹ El cuadrante en este contexto industrial se refiere a la asignación de un trabajador o equipo de trabajo a un día y turno (mañana, tarde o noche) determinado por periodo (semana o mes) (Callejo *et al.*, 2008).

tiempos ocupados y disponibles. Los problemas surgen cuando, por necesidades personales y familiares, se requiere mayor flexibilidad (por accidentes, enfermedades infantiles, celebraciones y reuniones en la escuela). Entre las mujeres, siempre se asocia el tiempo de trabajo con su situación familiar, donde el trabajo por turnos adquiere carácter angustioso y su planificación es una fuente de problemas de adecuación. En estas circunstancias, la solidaridad de las compañeras de trabajo constituye el principal respaldo para cambiar turnos sobre todo cuando no hay soporte familiar, considerando que la empresa no se opone al intercambio de turnos entre compañeros. Además, se observa que habiendo rigidez en el tiempo de trabajo remunerado se flexibiliza la distribución de las tareas domésticas, situación que suele ocasionar conflictos. Parece ser que en estas circunstancias reaparecen con fuerza el modelo tradicional de pareja, los trabajadores varones ven la posibilidad de que su esposa deje su empleo. Por ello, esta pauta tradicional-industrial que exige disponibilidad de tiempo parece ser incapaz de integrar los cambios en la forma de organización familiar: parejas de doble ingreso y hogares monoparentales.

También West *et al.* (2009) analizaron el efecto de la rotación de turnos en enfermeras australianas entre 45 a 60 años, con el fin de profundizar en esta etapa de la vida. Particularmente, se busca dar cuenta que la organización del tiempo individual puede estar en función de normas sociales que pueden ir más allá del individuo. Al parecer, estas mujeres describen con resignación su destino, ya que se encuentran atrapadas en circunstancias que van más allá de ellas. No obstante, intentan organizar y establecer con cierta regularidad su vida alrededor del trabajo remunerado y poder minimizar los efectos sobre los otros aspectos de su existencia. Consideran a la flexibilidad del horario, como una oportunidad para realizar trabajo doméstico y en las mujeres de mayor edad, apoyar en el cuidado de los nietos (West *et al.*, 2009).

Igualmente, Agocs *et al.* (2015) profundizan en las formas en que las características organizacionales, culturales y operacionales de la policía canadiense generan desafíos importantes en la organización familiar de las mujeres. Los principales resultados muestran que la vida de las policías está afectada tanto por la naturaleza de la actuación policial como por las obligaciones de género y emocionales que intensifican el ejercicio de la maternidad. En este contexto, las mujeres deben “sacrificar el sueño”, de hecho, el cansancio es una forma de vida y los sentimientos de culpa surgen cotidianamente con la actividad (“Podría ser mejor madre si no fuera policía”). Además, se mostró que programar y organizar el trabajo doméstico y de cuidado es difícil por lo que es necesario el apoyo de la familia extensa o de niñeras como última opción. En general, debido a que

trabajar en la policía es una actividad por turnos y con horas extras inesperadas, requiere que las madres estén lejos de casa por mucho tiempo y por ello tratan de maximizar la calidad, en lugar de la cantidad, del tiempo con los hijos.

De manera global, Torns *et al.* (2000) en su proyecto sobre “Tiempo y Ciudad” en Barcelona, analizan la forma en que el tiempo es una dimensión presente en la vida de las personas y si se tiene la conciencia sobre la desincronización creciente de los horarios bajo los cuales se trabaja y vive. Para ello se configuraron cinco grupos de discusión de acuerdo con la diversidad de horarios, considerando el sexo y la edad como características diferenciadoras en el ámbito laboral y familiar.⁹² Algunos de sus resultados muestran que el horario laboral atípico (nocturno o rotativo), específicamente en los jefes o jefas de hogar, se convierte en el eje alrededor del cual gira la distribución de los tiempos de la unidad familiar. Tanto en hombres como en mujeres se percibe que el trabajo doméstico es flexible y residual, así como el tiempo de ocio va ligado, generalmente, a la recuperación y descanso. Considerando estos resultados, se concluye que la conciencia del tiempo o la falta de este es mayor cuando se trabaja en horarios menos sincronizados con los tiempos sociales. En el caso particular de las mujeres, son ellas quienes piden menor rigidez horaria y menor presencia en el mundo productivo, motivado por la doble jornada y por sentirse exclusivamente responsables del trabajo reproductivo. Además, se observan contraposiciones, por un lado, quienes piden ampliación de horarios para los servicios de la ciudad y por otro, los trabajadores potencialmente afectados por estas ampliaciones que exigen jornadas más restringidas.

En el contexto mexicano, se encontraron estudios de corte cualitativo donde el horario no es la temática central, pero es un aspecto que resalta en el análisis de ciertas ocupaciones con dinámicas temporales particulares como la enfermería, la policía, la confección, los *call centers* y en los músicos. En este caso, López (2007) se enfoca en el estudio de enfermeras y enfermeros nocturnos de un hospital del ISSSTE en la Ciudad de México. El objetivo de este trabajo fue profundizar en la percepción de su ocupación y horario laboral, así como la forma en que esta situación influye en la construcción de su identidad ocupacional y de género. Entre sus hallazgos

⁹² El primer grupo formado por jóvenes universitarios con experiencia laboral; el segundo grupo formado por hombres y mujeres con horarios atípicos (por turnos: comercio y hostelería); tercer grupo formado por hombres y mujeres con horario típicos (ocho horas: banca, transporte y administración); cuarto grupo formado por mujeres con dedicación laboral completa y cargas domésticas y un tercer grupo formado por hombres con horario atípicos (turnos fijos y rotativos) (Torns, 2000).

muestra que existe una estructura rígida al interior de los hospitales en donde se resalta la regulación de las actividades del hospital no solo del espacio, conformando el tiempo institucional; se impone un modelo global homogeneizador de la práctica médica y se establecen diversas formas identitarias de grupos sociales. En relación con las personas, se destacan las diferencias encontradas en el significado de la profesión para hombres y mujeres. Para las enfermeras, el trabajo les permite tener una posición más destacada en la toma de decisiones dentro del hogar e independencia y para los enfermeros, esta ocupación constituye un escalafón respecto a sus empleos previos.

También se subraya en que a pesar de existir cierta cohesión entre las y los enfermeros de noche, predomina cierta segmentación por la categoría laboral, la especialidad, la generación, el esquema de trabajo y el sexo. En cuanto a la percepción sobre el turno nocturno, las mujeres se encuentran ante una situación de transgresión simbólica por el horario en que trabajan, ya que la noche es un momento vinculado culturalmente con la prostitución. Sin embargo, también tiene connotación positiva porque les permite atender a sus hijos y realizar los quehaceres de la casa. En cambio, para los hombres, el horario nocturno es un factor instrumental que les permite tener un trabajo secundario. Además, vinculan al hospital y el ambiente laboral como campo de guerra o estar en el ejército, evitan utilizar el color rosa en los uniformes como un intento por reafirmar su masculinidad en un contexto feminizado.

En el trabajo de Guadarrama *et al.* (2014) se analizaron los significados del trabajo y su precarización desde la experiencia de trabajadores en tres ocupaciones (confección, call-centers y músicos). En particular, se encontró que los tiempos de los operarios de la confección están estructurados por las intensas jornadas y horas extras, situación que deja poco tiempo para la familia, sobre todo para las mujeres. En el caso de los músicos se identificó que la multiactividad se expresa como una acumulación de empleos temporales que responde a la necesidad económica y a la realización profesional, aunque también es vista como una modalidad “creativa” de trabajo. No obstante, esta dinámica parece generar una sensación de que su trabajo “no tiene un principio ni un fin” y exige mucho tiempo invisible (ensayos y preparación). En el caso de las mujeres que son madres se aprecia que sus tiempos libres y días de descanso son casi inexistentes; y en los hombres, aunque participan en algunas tareas domésticas y de cuidado, describen jornadas menos fragmentadas que las mujeres.

En el caso particular de los policías en México, el estudio de Ramírez (2015) tiene como objetivo analizar las formas en que las mujeres policías sobrellevan su vida laboral y doméstica, en

una institución masculinizada y en un contexto de violencia extrema como es Ciudad Juárez. Algunos de sus resultados mostraron que las mujeres, como en muchos otros contextos ocupacionales, tienen doble jornada, pero en particular en ellas no existe la planeación de la cotidianidad a corto plazo porque están limitadas por el tipo de horario, manifestando que tienen poco tiempo libre para descansar y convivir con su familia.

Por su parte, Reyes (2015) analiza los desafíos y oportunidades que tiene el gobierno federal para implementar una política que mejore las condiciones laborales y dignifique este trabajo. En particular, se menciona que las jornadas extenuantes no permiten descansar ni convivir con la familia. En este estudio, se sugiere que es necesario reducir las jornadas y que los policías no sean obligados a doblar turno. Asimismo, en el trabajo de Díaz (2016) se analizan las estrategias que las mujeres utilizan para adaptarse al trabajo de policía en la Ciudad de México y la forma en que el género se moldea en la individualidad, en las prácticas cotidianas y en situaciones de conflicto. En particular, en los relatos se rescató la inconformidad sobre las jornadas extensas, por ello muchas de ellas deciden trabajar en lo administrativo porque los horarios son más flexibles y pueden estar con los hijos.

En esta revisión se puede dar cuenta del nivel de discusión y problematización sobre la dimensión temporal del trabajo remunerado en otros contextos y se ha presentado un reducido número de investigaciones realizadas en el contexto mexicano. De manera general, esta exploración de antecedentes permite dar cuenta de aspectos relevantes para el análisis del horario laboral y su vínculo con otros ámbitos de la vida como es la familia. Para el caso específico de los servicios de protección y vigilancia en México, la intensificación de las jornadas laborales, un menor control del tiempo laboral por parte de los trabajadores y el incremento de variabilidad e imprevisibilidad de los horarios puede tener efectos muy adversos en la vida familiar aunado a las condiciones laborales precarias. Estas afectaciones pueden ser mayores en las mujeres, ya que estos horarios pueden generar un contexto de mayor estrés y presión, con la misma doble jornada laboral. Es posible que el tiempo de trabajo productivo condicione el resto del tiempo y actividades de la vida no sólo individual sino familiar. También, el tiempo de ocio estará ligado a la recuperación y no será considerado como prioritario en la estructura de la vida de las personas. La desincronización de tiempos individuales, familiares y sociales puede llevar a diversos conflictos que tienen ver con la falta de convivencia por cansancio extremo y falta de planeación cotidiana que podrían generar sentimientos de culpa y mayor distanciamiento.

4.3 Estrategia metodológica: estudio de caso

El horario es una condición o característica de la vida laboral que puede detonar distintas y particulares maneras de organización familiar, facilitando o dificultando los espacios de comunicación y convivencia, así como el ejercicio de roles. Sin embargo, es necesario considerar el tiempo de trabajo desde una “perspectiva integral y societal”, es decir, poniendo en relación las múltiples facetas del tiempo de trabajo con el resto de los tiempos sociales (Prieto y Ramos, 1999). Desde el enfoque cualitativo, a partir de mirar la subjetividad de quienes viven esta realidad, se buscó profundizar en las implicaciones que tiene el horario en hombres y mujeres en contextos familiares particulares.

El objetivo de este acercamiento es profundizar en las formas en que el horario no diurno influye en la carga y participación del trabajador(a) en el trabajo doméstico y de cuidado, en sus relaciones familiares (convivencia y conflicto) y en su vida personal. Sin embargo, es claro que para profundizar en este tema se debe considerar que diversos factores se interrelacionan tanto del ámbito laboral como familiar, resultando en una diversidad de realidades. Considerando la complejidad para definir un diseño metodológico viable a corto plazo para los objetivos propuestos fue necesario optar por el “estudio de caso” como estrategia de investigación cualitativa. Es útil para entender y profundizar en un fenómeno con condiciones contextuales específicas, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes y existe una gran heterogeneidad de realidades y aspectos a considerar para delimitar el grupo de interés (Yin, 2009).

4.3.1 Unidad de análisis: personas empleadas en los servicios de protección y vigilancia

Considerando que se conoce con antelación el perfil sociodemográfico y ocupacional de la población que labora en horario no diurno a partir de la primera fase del estudio de corte cuantitativo, se eligió como unidad de análisis a las personas empleadas en los servicios de protección o vigilancia para profundizar en las particularidades del fenómeno de estudio; siendo la ocupación con mayor peso del trabajo no diurno a nivel nacional (Cuadro 4.1). En un principio, sólo se consideró delimitar el estudio en personas que trabajaran en la Ciudad de México, ya que es un centro privilegiado del acelerado desarrollo económico y urbano. Sin embargo, en el proceso de búsqueda de casos, se encontraron personas que viven o trabajan en Estado de México o en la Ciudad de México. Considerando esta dinámica fue necesario englobar a los servicios de vigilancia

dentro de un área más agregada como es la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM) (Cuadro 4.1). La ZMVM se caracteriza por ser uno de los centros económicos más importantes del país y con una fuerte asimetría entre la Ciudad de México y la mayoría de los municipios conurbanos del Estado de México e Hidalgo.⁹³ En la primera se concentran las fuentes de empleo y educación, pero no de vivienda accesible a toda la población, generando desplazamientos cotidianos generalmente largos (Suarez y Delgado, 2007; Schteingart, 2010; Salazar y Sobrino, 2010).

Si bien los servicios de protección y vigilancia como agregado ocupacional se caracterizan por una fuerte segregación por sexo, flexibilidad sobre la disponibilidad temporal e intensidad en los tiempos de trabajo, es necesario tomar en cuenta la variedad de ocupaciones dentro del grupo.⁹⁴ En general, este conjunto se distingue por representar un actividad fuertemente masculinizada con horarios extensos y rotativos, resultando una difícil sincronización de los diferentes tiempos que estructuran las vidas de estas personas. Es, por tanto, un grupo socio ocupacional interesante de analizar para entender su comportamiento en un reciente proceso de flexibilización temporal que se caracteriza con el control y disponibilidad continua.

Específicamente, la selección de policías y vigilantes en establecimientos o en condominios se realizó por: la facilidad en el acceso, la posibilidad de profundizar en la vivencia de quien realmente se enfrenta a esta dinámica cotidianamente y para poder contrastar distintos entornos laborales entrelazados con dos nociones de seguridad: pública y/o privada (Cuadro 4.1).⁹⁵ Hay que subrayar que se entrevistaron a personas que se encuentran en la más baja jerarquía, en el caso del sector público como policías y en privada como vigilantes, reflejando una realidad asociada con

¹⁰La zona metropolitana del Valle de México está conformada por las 16 delegaciones y 59 municipios conurbados del Estado de México. Antes se le llamaba Zona Metropolitana de la Ciudad de México conformada por las 16 delegaciones del Distrito Federal y 35 municipios conurbados del Estado de México (INEGI, 2014b).

⁹⁴ En el acercamiento cuantitativo, se les denominó, en general, servicios de protección y vigilancia aunque se unieron dos grupos de ocupaciones comprendidos por: trabajadores en servicios de protección y vigilancia (supervisores en servicios de protección y vigilancia, bomberos, policías y agentes de tránsito, vigilantes y guardias en establecimientos, y vigilantes y porteros en casas particulares) y trabajadores de las fuerzas armadas (supervisores de las fuerzas armadas, trabajadores de la fuerza armada aérea, marítima y terrestre); esta reagrupación fue importante para tener mayor consistencia en el número de casos para el análisis multinivel.

⁹⁵ La seguridad pública es la función a cargo del Estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública. Una de sus funciones es la prevención y vigilancia, la cual está a cargo de los cuerpos policiacos (González, 2002). La seguridad privada es la actividad a cargo de particulares, autorizada por el órgano competente, con el objetivo de desempeñar acciones relacionadas con la seguridad en materia de protección, vigilancia, custodia de personas, información, bienes inmuebles, muebles o valores, incluidos su traslados; instalación, operación de sistemas y equipos de seguridad; aportar datos para la investigación de delitos y apoyar en caso de siniestros o desastres, en su carácter de auxiliares a la función de Seguridad Pública (Ley Federal de Seguridad Privada, 2011).

un bajo nivel socioeconómico.⁹⁶ Las implicaciones que tuvo esta decisión se relacionan con condiciones laborales posiblemente más precarizadas y de un contexto de mayor subordinación frente a otros rangos dentro de la policía, reflejando un grupo con mayor vulnerabilidad social.

Además, se buscó dar cuenta de la heterogeneidad dentro de una misma actividad productiva, profundizando en las motivaciones y valoraciones de las condiciones laborales. Se consideraron las diferencias en la inserción, la segregación ocupacional y los efectos familiares del horario no diurno en hombres y mujeres (Cuadro 4.1), era necesario contar con la experiencia de ambos sexos para mostrar cómo se relacionan las diferencias de género ya existentes en el mercado laboral y en el entorno familiar con la manera y el grado en que este tipo de horario de trabajo puede impactar en sus vidas.

En cuanto a las características del contexto familiar, se consideró como criterio fijo optar por contextos familiares con presencia de hijos tanto para hombres como para mujeres. En un principio se había acordado que para profundizar en la organización familiar se seleccionaran personas que vivieran en hogares biparentales con hijos, ya que son contextos donde se intensifican los roles de género, existe una mayor presión sobre los recursos familiares y se puede observar mayor rigidez en los tiempos laborales y familiares, sobre todo en el caso de las mujeres.⁹⁷ Sin embargo, en el trabajo de campo se identificaron otros arreglos que dan cuenta de diferentes formas en que el horario puede afectar las estrategias que se siguen para responder a la demanda de trabajo doméstico y de cuidado, no sólo en el momento actual sino a lo largo del curso de vida. Para ello, se obtuvo información de personas que viven o vivieron en hogares que tenían demanda de cuidado (de hijo o nietos) independientemente del tipo de hogar (Cuadro 4.1).

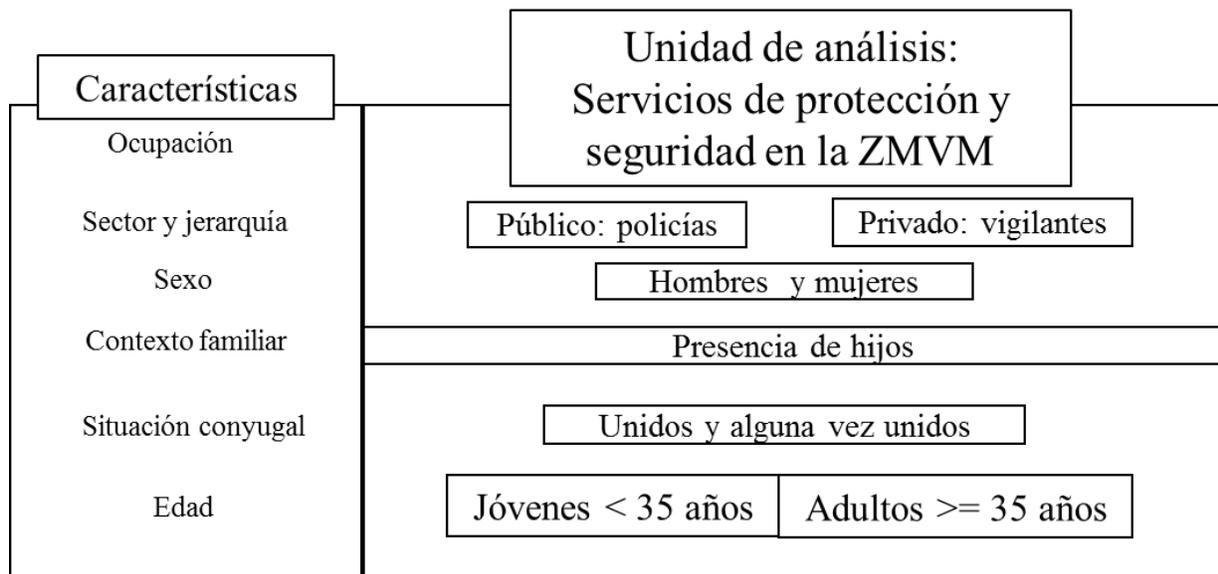
Además, un aspecto importante vinculado con el anterior fue la situación conyugal por lo que se buscó a personas en unión o alguna vez unidas que trabajaran en los servicios de seguridad para profundizar en la dinámica con la pareja y con otros miembros del hogar, además de los hijos

⁹⁶ En la policía de la ciudad de México, se definen categorías y grado del personal, de forma ascendente se encuentran: policía, oficial, inspector y superintendente. En el caso de la seguridad privada, se encontró una jerarquía no tan definida, en el caso de los vigilantes de condominio pueden estar al mando de la administración del condominio o el comandante de la empresa de seguridad.

⁹⁷ En relación con la situación conyugal, en el grupo entrevistado se observa una mayor proporción de hombres casados que trabajan en horario no diurno. Entre las mujeres, destacan las solteras y alguna vez unidas (Véase en cuadro 2.3 del capítulo II). De acuerdo con la posición que se ocupa en el hogar, en los hombres se muestra una mayor concentración en jefes de hogar. En las mujeres, se presenta mayor dispersión, pero con una presencia importante de jefas e hijas comparando con las ocupadas en horario diurno. Respecto a los hogares, los trabajadores con horario no diurno se concentran en los hogares biparentales con hijos en ambos sexos, aunque hay un grupo importante de mujeres en hogares monoparentales (Véase en cuadro 2.4 del capítulo II).

(Cuadro 4.1). Sin embargo, en el trabajo de campo se dificultó la localización de mujeres que vivieran aun en pareja. Posiblemente, esto se deba a la selectividad en la situación conyugal de la población ocupada en horario no diurno también observada en el análisis cuantitativo, donde los hombres tienen mayor propensión a estar casados o unidos y con hijos, y las mujeres a ser solteras o alguna vez unidas. Finalmente, era interesante también incluir a la edad como otro criterio de selección que variara (jóvenes y adultos). Con ello no sólo se analizar el efecto generacional en el ámbito laboral sino también en el familiar que se vincula con la etapa del ciclo de vida y posiblemente con indicios de cambios en roles de género en los más jóvenes, buscando mostrar diferentes visiones y perspectivas ante las condiciones laborales que viven y los efectos del horario en la vida familiar.

Cuadro 4.1 Características de selección para el estudio de caso



Fuente: Elaboración propia

4.3.2 Entrevista cualitativa: Ejes temáticos y dimensiones

Para el acercamiento a la vida familiar y laboral de los policías y vigilantes se decidió hacer uso de la entrevista cualitativa porque es el método que permite obtener mayor profundidad y detalle de información desde la experiencia de los actores que viven esta realidad. Específicamente, su uso se justifica porque los efectos que tiene el horario en la vida familiar no son hechos directamente observables sin tomar en cuenta la interpretación y sentido que para estas personas tiene esta dinámica de vida. Además de contar con un guion de entrevista diseñado específicamente para

personas que son protagonistas en el fenómeno de estudio (la relevancia de información que pueden propiciar y su particular perspectiva sobre lo vivido en relación con la vida laboral y familiar).⁹⁸

La entrevista cualitativa es una interlocución basada en la lógica de pregunta-respuesta con el objetivo de obtener información, considerando el efecto de las características sociales y culturales del informante, así como del entrevistador en esta interacción (Verd y Lozares, 2016). Es necesario tomar en cuenta que la persona entrevistada nos da una versión de la realidad que le rodea, por lo tanto, una construcción basada en su interpretación y vivencia de los hechos (Construcción de primer orden). A la vez, el investigador interpreta la información basándose en las preguntas, el marco teórico o la teoría que vaya emergiendo a partir de su análisis y de su formación académica (Construcción de segundo orden) (Verd y Lozares, 2016). Específicamente, se realizaron entrevistas semiestructuradas, elaboradas a partir de un guion de preguntas elaborado previamente, pero con flexibilidad durante la interlocución. Esto implica cambiar el orden de las preguntas previamente establecidas, la formulación específica de preguntas e ir incorporando nuevas, tomando en cuenta el tipo de informante y el momento propicio para realizarlas.

Los ejes temáticos que guían esta investigación están suscritos a la vida laboral y familiar, y atienden aspectos sobre las implicaciones del horario en la vida familiar y personal del trabajador no diurno. Con ayuda del marco teórico-metodológico propuesto en el capítulo I, fue posible definir los ejes de análisis y dimensiones relevantes para estructurar el guion de la entrevista y generar un esquema preliminar de categorías para el posterior análisis de la información obtenida, el cual se explica más adelante en el apartado 4.3.4. En la investigación cualitativa, se exige un análisis distinto en donde es necesario seguir un proceso de codificación detallado de tipo inductivo para arribar a la construcción de categorías más generales.

Se definieron tres ejes temáticos que ordenan la guía de entrevista (Cuadro 4.2). El primer eje tiene como fin profundizar en la vida laboral en tres aspectos analíticos con sus respectivas dimensiones: 1) indagar sobre las características que constituyen e identifican a la ocupación, a través de las actividades que realizan y algunos aspectos vinculados a las relaciones laborales; 2) sobre las motivaciones para su inserción laboral a partir de la reconstrucción parcial de su trayectoria laboral (primer trabajo, otros trabajos no diurnos en la trayectoria laboral y proceso de inserción en el trabajo actual) y 3) explorar en las valoraciones de las condiciones laborales del trabajo no diurno actual.

⁹⁸ La guía de entrevista se presenta en el Anexo C.

El segundo eje tiene como objetivo indagar en el contexto familiar de las personas entrevistadas a partir de su perspectiva, respecto a: 1) la dinámica cotidiana en días de descanso (considerando que son jornadas muy largas y descansos largos que pueden ser de 24 o 48 horas) y su nexos evidente con la dinámica laboral y 2) la división del trabajo remunerado y no remunerado dentro de la familia y el papel de la persona entrevistada en esa dinámica.

En el tercer eje temático se buscó profundizar precisamente en las formas en qué el horario de trabajo productivo influye en la organización del trabajo doméstico y de cuidado, así como en las relaciones familiares en cuanto a la forma de convivencia y tipos de conflictos que se generan, así como en los efectos en la vida personal, enfatizando en la salud y las actividades personales.⁹⁹ Finalmente se preguntó sobre las expectativas para poder tener una idea de la percepción sobre cómo se ven en un futuro estos trabajadores, la importancia que le dan a la actividad que realizan como trabajo remunerado y para el desarrollo personal.

Cuadro 4.2 Relación de ejes temáticos

Ejes temáticos	Dimensiones
Vida laboral	Primer trabajo
	Otros trabajos no diurnos en la trayectoria laboral
	Trabajo no diurno actual
	Valoraciones de las condiciones del trabajo no diurno actual
	Cambios en el horario
	Relación con usuarios, supervisores y compañeros de trabajo
	Cotidianidad en una jornada laboral
Vida familiar	Cotidianidad en día de descanso
	División del trabajo: trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidado
Implicaciones de horario en la vida familiar y personal	Organización del trabajo doméstico
	Trabajo de cuidado
	Convivencia y relaciones familiares
	Pareja
	Vida personal
Expectativas sobre el horario y trabajo	

Fuente: Elaboración propia

⁹⁹ Respecto a las formas de convivencia es evidente que en los estudios previos no se profundiza en este ámbito. En los antecedentes sólo se describen las problemáticas que se presentan cuando se trabaja en horarios no diurnos, relacionadas con roles de género y las demandas familiares. Considerando estos antecedentes, esta investigación ahonda en la manera en que el horario modifica y define convivencias específicas.

4.3.3 Proceso de análisis e interpretación en el acercamiento cualitativo

El trabajo cualitativo requiere que cada investigador de sentido a una amplia y rica información, identificando patrones, temas, categorías, relaciones y procesos significativos a través de contrastaciones, comparaciones y agrupaciones que logren resumir y comunicar la esencia de lo que los datos revelan (Rojas, 2008). Se inició el análisis conforme a los tres ejes temáticos: vida laboral, familiar y las implicaciones del horario en la vida familiar, vinculando los ejes teórico-analíticos específicos, la forma de aproximación y grupos de contrastación (Cuadro 4.3). En general, el análisis e interpretación se orientó con el marco teórico para definir las dimensiones relevantes en la investigación cualitativa. De cierta manera, la dirección de la investigación está dada, pero se deja abierta a nuevas dimensiones y categorías que pueden surgir o modificarse las ya establecidas a lo largo del proceso de análisis.

Durante todo el proceso se establece un dialogo con el conocimiento teórico existente con el cual se contrastan interpretativamente los resultados de análisis (Verd y Lozares, 2016). En el ámbito laboral, se profundizó en el contexto ocupacional que precedió al empleo no diurno actual, atendiendo las condiciones socioeconómicas con la finalidad de profundizar en los motivos. Es necesario precisar que en esta inserción intervienen factores estructurales vinculados al mercado, así como características de los propios actores. Se ponen en juego las condiciones de origen, los recursos adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral y con ello poder satisfacer necesidades económicas y de realización (Guadarrama, 2014). Específicamente, en esta investigación no se realiza un análisis de trayectorias, pero si se consideran los antecedentes laborales y familiares como referencias para dar sentido al contexto actual en el que se vive. Además de examinar la forma en que esta experiencia laboral se relaciona con sus experiencias pasadas y futuras (Motivos-para y Motivos-porque). Todo ello, está estructurado por género, edad y la particularidad de la ocupación y sus condiciones. A lo largo del análisis cualitativo, se establecieron similitudes y diferencias entre códigos por sexo, grupos de edad y tipo de servicios de seguridad (policías y vigilantes) (Cuadro 4.3). Para profundizar en las valoraciones de las condiciones laborales se consideró como guía las dimensiones de precariedad propuestas por Guadarrama *et al.* (2014). Con este acercamiento es posible dar cuenta de las singularidades y heterogeneidades en las valoraciones subjetivas acerca del empleo, contrastando por sexo, grupos de edad y tipo de seguridad (Cuadro 4.3). Además, de complementar con la dimensión del vínculo trabajo-familia proveniente del enfoque de calidad del empleo con la idea de profundizar en las posibilidades reales

que la propia organización de la actividad, el horario y la negociación con empleadores facilitan atender las necesidades personales y familiares.

Para el análisis de la organización del trabajo dentro del contexto familiar se recurrió a la construcción de tipologías de arreglos familiares con base en el tipo de hogar, el ciclo de vida familiar y la posición en el hogar del trabajador y la existencia o no de trabajo remunerado por la pareja. La tipología ofrece la posibilidad de establecer, presentar y comprender de forma pragmática las relaciones que existen entre determinadas características y la manera en que influyen en casos concretos de la realidad (Rojas, 2008). Específicamente, la *tipología estructural y articulada* que permite reflejar un modelo abstracto y flexible de la realidad. Además, constituye un instrumento de operativización conceptual, construido de forma articulada entre la teoría y la realidad empírica con el fin de definir, estructurar y medir la complejidad multidimensional de los fenómenos sociales que se buscan analizar (López, 1996). En este caso, la tipología se construyó con base en las características de los hogares (miembros y edad de los hijos), las actividades de los miembros y el lugar que ocupan las personas entrevistadas para delimitar y contrastar realidades familiares particulares. Este tipo de aproximación es útil para profundizar en la forma en que las implicaciones del horario pueden variar en función del sexo y posición en el hogar de las personas, así como de características de la estructura y momento en el ciclo de vida familiar.

Los efectos que el horario puede tener en la vida familiar y personal pueden ser diversos; sin embargo, para esta investigación se consideró necesario profundizar en las implicaciones que tiene sobre: la carga y participación en el trabajo reproductivo, así como en los ámbitos de la convivencia familiar y la generación o no de conflictos con los miembros del hogar (Cuadro 4.3). Para analizar la manera en que el horario podía afectar en la carga y participación en el trabajo reproductivo se optó por identificar las actividades que se decía que se realizaban, contrastando con las que se describían en los relatos de cotidianidad en los días de descanso y antes de irse a trabajar (Cuadro 4.3). Después se identifican las actividades que se asumen como obligatorias o de carácter opcional de acuerdo con los roles de género adjudicados y su posición dentro del hogar. Además, se profundiza en las formas en que se asumen la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos, así como las actitudes y sentimientos frente al tipo de involucramiento, vinculado a los roles de padres y madres. De esta manera, se articularon las regularidades encontradas y la propuesta teórica de centralidad del trabajo, definiendo el grado en que el horario de trabajo media

el involucramiento en el trabajo doméstico y de cuidado (no remunerado), moldeado en gran parte por el sexo, tipo de arreglo familiar y horario extenso.¹⁰⁰

En cuanto a la convivencia familiar, se identificaron y clasificaron las actividades domésticas y relacionadas con el cuidado; de alimentación (desayunar, comer y cenar); de descanso (dormir); de uso del tiempo libre como la participación en juegos de mesa o azar, videojuegos o pasatiempos y la asistencia a lugares de entretenimiento (parques, cines, ferias, plazas comerciales, estadios, museo, entre otros), así como de convivencia familiar y social (asistencia a actividades religiosas y a fiestas o atender visitas de familiares, amigos o conocidos) que realizaban el trabajador con sus familiares de forma conjunta y los espacios en donde se desarrollaban (dentro o fuera de la casa). Además de identificar la forma en que el horario condicionaba o modificaba la planeación y realización de las actividades, a partir del rol que se asumía en las unidades domésticas. Con estos elementos se definió la forma de convivencia entre distanciamiento y acercamiento, contrastando por sexo, tipo de arreglo familiar y tipo horario extenso (Cuadro 4.3).

Para el análisis de los conflictos se identificaron las formas en que el horario se convierte en un desencadenante de conflictos con las personas con las que se vive, profundizando en el tipo de problemáticas que se generan, la manera en que se enfrentan (comportamiento y actitudes) y la búsqueda o no de soluciones, así como intentar ahondar en los sentimientos que se generan, de acuerdo con el sexo del entrevistado, el arreglo familiar y el tipo de horario extenso de las personas entrevistadas.

¹⁰⁰En esta investigación, se considera horarios extensos como aquellos que tiene una jornada mayor o igual a 12 horas, considerando la rotación y los descansos equivalentes o mayores a la jornada. Entre ellos, se encuentran los horarios de 12x12, 12x24, 24x48, los cuales se especifican en los resultados.

Cuadro 4.3 Esquema de análisis y contrastación en el acercamiento cualitativo

Ejes temáticos	Ejes analíticos	Forma de análisis	Grupos de contrastación
Vida laboral	Motivaciones de la inserción	Caracterizar y categorizar los motivos para y porque	Sexo, grupos de edad y tipo de servicio de seguridad
	Condiciones laborales: precariedad-calidad del empleo	Caracterizar y categorizar las percepciones sobre las condiciones de trabajo	
		Aspecto que emergió en el análisis de las condiciones laborales: Elementos que construyen identidad laboral: sentido de identidad, contexto social y proceso de identidad	Tipo de servicio de seguridad
Vida familiar	Organización del trabajo productivo y reproductivo: arreglos familiares y roles	Construcción de tipologías de arreglos familiares**	
Implicaciones de horario en la vida familiar y personal	Carga y participación en el trabajo reproductivo	Determinación de patrones de centralidad en el trabajo productivo con base en la percepción sobre su participación en el trabajo doméstico y de cuidado, y roles frente a la división del trabajo (actitudes y prácticas)	Sexo, arreglo familiar** y tipo de horario extenso
		Identificar las actividades de cuidado y crianza que realizan y las actitudes y sentimientos frente al tipo del involucramiento	
	Convivencia familiar: involucramiento y realización de actividades conjuntas	Identificar la forma en que el horario condiciona la planeación, el tipo y la forma de realización de las actividades que se realizan conjuntamente para determinar el grado de convivencia (entre distanciamiento y acercamiento)	
	Conflictos con miembros del hogar	Identificar la forma en que horario se convierte en desencadenante de conflictos con la pareja e hijos, así como las actitudes y prácticas frente a ello. Para determinar el grado de conflictividad (entre armonía y violencia)	Sexo y arreglo familiar**

Fuente: Elaboración propia

** Se retoma la construcción de tipología para contextualizar y contrastar los resultados posteriores

4.3.4 Características sociodemográficas y ocupacionales de los informantes

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 24 personas que laboran en servicios de protección y vigilancia (policías y vigilantes en establecimientos o en condominios), de los cuales 11 fueron mujeres y 13 son hombres con base en los ejes analítico antes propuestos (Cuadro D del Anexo C).¹⁰¹ Es importante aclarar que se trata de un acercamiento exploratorio a esa ocupación, razón por la cual no se eligió uno o más grupos con características predefinidas. La recolección de información se realizó entre los meses de febrero y abril del 2017 en un grupo de personas que trabajaban en la Zona Metropolitana del Valle de México.

Para realizar la caracterización sociodemográfica y ocupacional de las personas entrevistadas se definieron las siguientes variables: edad declarada, lugar de nacimiento, lugar de residencia actual, situación conyugal actual, ocupación actual y horario, así como antigüedad, ocupación anterior a la actual, ocupación actual de la pareja o expareja (con la cual tuvieron a sus hijos), número y edad de los hijos, contexto familiar (personas con la que reside), tipo de arreglo familiar (tradicional o no tradicional) y etapa del ciclo de vida familiar.¹⁰² Con esta información, es posible dar cuenta del contexto general de los casos seleccionados. A continuación, se describen las características (Cuadro 4.4 y 4.5).¹⁰³

En primer lugar, en los servicios de vigilancia se pueden observar diferentes realidades del ámbito público y privado, donde la policía se ha caracterizado como una forma en que las clases sociales bajas pueden acceder al empleo formal. En general, se observa que los entrevistados seleccionados tienen niveles bajos y medios de escolaridad. En particular, es relevante considerar que son personas que se encuentran en diferentes etapas de la vida y con distintas experiencias en los servicios de seguridad, lo cual es fundamental para el análisis de las implicaciones del horario. Otra característica es que tienen diferentes años de antigüedad en esta actividad, por lo que se

¹⁰¹ A cada persona entrevistada se le explicó el objetivo de la investigación y se le pidió que firmara el consentimiento informado (Anexo C).

¹⁰² El ciclo de vida familiar es una tipología tomando como referencia al hijo mayor, menor y la edad de la madre. La tipología se define de la siguiente manera: Formación: donde la pareja joven sin hijos en la que la mujer tiene menos de 40 años; Etapa de inicio: corresponde a la familiar que sólo tiene uno o más hijos de 5 años o menos; Etapa de expansión: corresponde a la familia cuyos hijos mayores tienen entre 6 a 12 años independientemente de la edad del hijo mejor; Etapa de consolidación: corresponde a la familia cuyos hijos tienen entre 13 y 18 de edad o a aquellas en las que la diferencias de edad entre los hijos mayores y menores es generalmente de 12 a 15 años; Etapa Salida: familia cuyos hijos tienen al menos un hijo con más de 19 años; Nido vacío donde sólo se encuentra la pareja y la mujer es mayor a los 40 años (Arriagada,2004).

¹⁰³ Los nombres de los informantes son ficticios y no corresponden a los reales para guardar el anonimato.

pueden mostrar variaciones en la intensidad con las que se dan los efectos del horario en la vida familiar. Es importante recordar que la accesibilidad y los contactos para encontrar a los informantes fueron definiendo la selección del tipo de seguridad pública y privada, ya que esta no se hizo a priori.

El análisis por sexo ayuda a dar cuenta de la segregación en los servicios de vigilancia y las diferencias en los contextos familiares. Los hombres entrevistados se caracterizan por ser casados en su mayoría (sólo un caso de padre viudo) y pertenecientes a diferentes contextos sociales y económicos que les permitió acceder de forma distinta al mercado laboral, en particular al trabajo de protección y vigilancia, situándolos en momentos particulares de la trayectoria laboral y familiar, aspecto que enriquecieron esta investigación. En general, los más jóvenes tienen mayor nivel de escolaridad debido a la expansión de la cobertura educativa y los cambios en los requisitos dentro de la policía. En cambio, en la seguridad privada se muestra un perfil de mayor edad relacionado con las dificultades que tienen las personas para encontrar otro trabajo y que los empleadores no les exigen la edad como un requisito, como en la seguridad pública.

Respecto a la ocupación anterior a la actual, se presentaron casos donde no había experiencia previa en seguridad privada, pero sí en el sector industrial (obreros), en los servicios de ventas (promotores), transporte (taxistas) y en actividades de apoyo (mensajeros), mostrando posiblemente diferentes referentes sobre las condiciones laborales. En cuanto a la ocupación actual, se tienen casos de hombres trabajando dentro del sector público en la policía complementaria (auxiliar o bancaria) o como vigilantes de condominios, veladores y vigilantes independientes dentro del sector privado.¹⁰⁴ El contexto familiar donde se encuentran estos hombres se caracteriza por ser en su mayoría hogares biparentales donde la mujer se dedica al hogar exclusivamente o con alguna actividad remunerada secundaria. En el caso de los hombres entrevistados no se mostraron contextos donde solamente él dedicara tiempo al trabajo para el mercado y la esposa se dedica a las labores del hogar. Al profundizar en las entrevistas se encontró que ellas sí realizan una actividad remunerada complementaria, en muchos casos por cuenta propia, que les permite mantener su rol como amas de casa y “ayudar” al esposo, situación que es más común en etapas del ciclo familiar más avanzadas (expansión y consolidación).

¹⁰⁴La vigilancia independiente se refiere a aquella que no está bajo una empresa privada registrada sino es la propia administración de los edificios o condominios que contratan a estas personas. Generalmente, este servicio forma parte del sector privado.

Las mujeres entrevistadas se caracterizan por residir en el Estado de México, pero laboran en la Ciudad, reflejando un mayor tiempo destinado al traslado. Esta situación que se comparte podría ser un sesgo en los resultados, ya que tienen efectos sobre el tiempo disponible para la vida familiar, siendo que es una circunstancia independiente al horario laboral. En general, son más jóvenes que los hombres entrevistados, agrupadas en dos niveles de escolaridad (secundaria y bachillerato), siendo en su mayoría alguna vez unidas y actualmente solteras. Se encuentran laborando en la policía bancaria, auxiliar y preventiva en el cuerpo de granaderas. Respecto al contexto familiar, al no contar con el apoyo de la pareja, buscan el respaldo de sus padres o parientes para el cuidado de los hijos mientras ellas trabajan, por ello se encuentran en hogares ampliados principalmente. También es relevante resaltar que algunas de las exparejas de estas mujeres también eran policías, a diferencia de los hombres, cuyas parejas están alejadas de este ámbito laboral. Además, es importante recalcar que algunas mujeres que trabajan en la seguridad pública mostraron renuencia a ser entrevistadas por miedo a represalias que las llevara incluso a perder su empleo. Las entrevistas se realizaron en su mayoría en el lugar de trabajo y algunas otras en cafeterías, fueron grabadas y tuvieron una duración entre 40 a 110 minutos aproximadamente.

En este capítulo se reitera la importancia de la investigación cualitativa para el análisis de la relación trabajo-familia desde la perspectiva sociodemográfica y con ello enmarcar los alcances del presente estudio. En general, el objetivo es profundizar en la vida laboral y familiar de hombres y mujeres que trabajan en los servicios de protección y vigilancia, mostrando la heterogeneidad de realidades, así como ahondar en los significados, percepciones y valoraciones no sólo del propio empleo y de sus condiciones, sino de la dinámica cotidiana en la que se vive. En la revisión de antecedentes se muestra el reducido número de investigaciones cualitativas realizadas en México sobre esta temática. De manera general, en esta revisión de estudios se subraya la necesidad de analizar diversos aspectos que se relacionan con el horario y sus efectos: la naturaleza de la propia actividad, las demandas sociales a las cuales está suscrita la ocupación, el perfil y expectativas de las personas empleadas, la capacidad de los trabajadores para influir sobre la disponibilidad y flexibilidad temporal vinculada a la posición dentro de la organización o empresa, así como la posibilidad de negociación con los empleadores.

Respecto a la propuesta metodológica, es importante recalcar la relevancia de los resultados del análisis cuantitativo para el diseño de la estrategia metodológica del estudio de caso, enfocándose en los servicios de protección y vigilancia, siendo la ocupación con mayor presencia

en horario no diurno a nivel nacional. Sin embargo, en el proceso de búsqueda de los informantes de este grupo ocupacional tan heterogéneo, dadas las dificultades presentadas, se fue acotando mucho más el perfil laboral y familiar. El análisis se particulariza en policías y vigilantes de baja jerarquía y en lugares intramuros, así como con dinámicas familiares diversas, pero con demanda de trabajo de cuidado (hijos o nietos). En el siguiente capítulo se presentan los resultados del acercamiento cualitativo.

Cuadro 4.4 Características sociodemográficas y laborales de las mujeres entrevistadas

Informante	Edad	Lugar donde nació	Lugar de residencia actual	Escolaridad	Situación conyugal actual	Ocupación actual y horario	Antigüedad en la ocupación actual	Ocupación anterior a la actual	Ocupación actual de la pareja y exparejas	Número y edad de los hijos	Contexto familiar actual	Tipología	Etapas del ciclo familiar
Carolina	23	Oaxaca	Edo. De México	Preparatoria	Alguna vez unida	Policía Bancaria (12x24)	1 año	Ama de casa	Albañil	1 (4 años)	Vive con mamá, hija y hermanos	No tradicional	Inicio
Miriam	24	CDMX	CDMX	Preparatoria	Alguna vez unida	Policía Auxiliar (24x24)	3 años	Ama de casa	Estudiante en el extranjero	Ninguno (está embarazada)	Vive sola	No tradicional	Inicio
Julia	24	Puebla	Edo. De México	Secundaria	Alguna vez unida	Policía Auxiliar (24x24)	8 meses	Empleada	Albañil	3(8, 6 y 4 años)	Vive con padres y hermanos	No tradicional	Expansión
Karla	28	CDMX	Edo. De México	Secundaria	Unión libre	Granadera (24x48)	9 años	Ama de casa	Comerciante	2(10 y 6 años)	Vive con pareja, hijos y familia de la pareja	No tradicional	Expansión
Mónica	30	CDMX	Edo. De México	Secundaria	Alguna vez unida	Policía Bancaria (12x24)	5 meses	Policía Auxiliar	Comerciante ambulante	1(9 años)	Vive con padres, hija y hermanos	No tradicional	Expansión
Camila	32	CDMX	CDMX	Preparatoria	Alguna vez unida	Policía Bancaria (12x12)	2 años	Instructora de baile	ND	2(12 y 9 años)	Vive con padres e hijos	No tradicional	Expansión
Fátima	35	CDMX	Edo. De México	Secundaria	Alguna vez unida	Granadera (24x48)	5 años	Policía Auxiliar	Empleado de restaurante	3(18, 15 y 7 años)	Vive con padres e hijos	No tradicional	Consolidación
María	35	Hidalgo	CDMX	Preparatoria	Alguna vez unida	Policía Auxiliar (24x24)	14 años	Ama de casa	Electricista / Policía	3(21, 20 y 12 años)	Vive con los 2 hijos menores	No tradicional	Salida
Martha	36	CDMX	CDMX	Secundaria	Alguna vez unida	Policía Auxiliar (24x24)	1 año	Empleada	Guardabosques	2(13 y 11 años)	Vive con padres e hijos	No tradicional	Consolidación
Soledad	40	CDMX	Edo. De México	Secundaria	Alguna vez unida	Policía Auxiliar (24x24)	10 años	Empleada	Chofer de microbús	3 (24,21 y 18 años)	Vive sola	No tradicional	Nido vacío
Rebeca	48	CDMX	Edo. De México	Preparatoria	Unión libre	Granadera (24x48)	27 años	"Lavar ajeno"	Militar / Policía	3(30,27 y 19 años)	Vive con pareja	No tradicional	Nido vacío

Fuente : Elaboración propia

Cuadro 4.5 Características sociodemográficas y laborales de los hombres entrevistados

Informante	Edad	Lugar donde nació	Lugar de residencia actual	Escolaridad	Situación conyugal actual	Ocupación actual y horario	Antigüedad en la ocupación actual	Ocupación anterior a la actual	Ocupación actual de la pareja o expareja	Número y edad de los hijos	Contexto familiar actual	Tipología	Etapas del ciclo familiar
Oscar	22	CDMX	Edo. De México	Secundaria	Unión libre	Policía Bancaria (12x24)	8 meses	Seguridad privada	Al hogar	2(0 y 3 años)	Vive con esposa e hijas	Tradicional	Inicio
Mauricio	22	CDMX	CDMX	Preparatoria	Unión libre	Policía Auxiliar (24x24)	7 meses	Seguridad privada	Al hogar	1 (2 años)	Vive con esposa e hija	Tradicional	Inicio
Miguel	34	CDMX	Edo. De México	Preparatoria	Casado	Policía Auxiliar (24x24)	13 años	Mensajería	Al hogar y vendedora por catálogo	3(8, 5 y 4 años)	Vive con esposa e hijas	No tradicional	Expansión
Omar	34	CDMX	CDMX	Preparatoria	Casado	Policía Bancaria (12x24)	8 años	Promotor en ventas	Al hogar y promotora en fines de semana	1 (11 años)	Viven con esposa e hijo	No tradicional	Expansión
Francisco	40	CDMX	CDMX	Preparatoria	Casado	Policía Bancaria (12x24)	20 años	Ayudante de operador	Al hogar y vendedora en casa	3 (18,15 y 12 años)	Vive con esposa e hijos	No tradicional	Consolidación
Alberto	41	CDMX	CDMX	Preparatoria	Casado	Policía Bancaria (12x12)	16 años	Obrero	Al hogar	2 (17 y 9 años)	Vive con esposa e hijos	Tradicional	Consolidación
Saúl	46	CDMX	CDMX	Secundaria	Casado	Velador (nocturno)	16 años	Carpintero	Al hogar y trabajo doméstico remunerado	2(21 y 20 años)	Vive con esposa, hijos y nieto	No tradicional	Salida
Carlos	46	CDMX	CDMX	Secundaria	Casado	Seguridad privada en establecimiento	6 meses	Servicio en gasolinera	Al hogar y empleada	3(16, 12 y 2 años)	Vive con esposa e hijas	No tradicional	Consolidación
José	51	CDMX	CDMX	Secundaria	Alguna vez unido (viudo)	Policía Auxiliar (24x24)	23 años	Mensajero	Maestra	1(17 años)	Vive con hijo	No tradicional	Consolidación
Luis	54	CDMX	Edo. De México	Secundaria	Casado	Policía Auxiliar (24x24)	30 años	Obrero	Al hogar	2(34 y 28 años)	Vive con esposa	No tradicional	Consolidación
Juan	58	CDMX	Edo. De México	Primaria	Unión libre	Seguridad privada en un condominio (24x24)	6 años y medio	Taxista	Al hogar	14 hijos, pero vive con el hijo menor (4 años)	Vive con pareja e hijo menor	Tradicional	Nido Vacío
Rodrigo	58	CDMX	Edo. De México	Primaria	Casado	Seguridad privada en un condominio (24x24)	7 años	Seguridad privada	Al hogar	4("treinta y tantos", ..., 27 y 25)	Vive con esposa y los dos hijos menores	Tradicional	Salida
Fernando	67	CDMX	CDMX	Licenciatura	Casado	Seguridad privada en un condominio (24x24)	2 años	Abogado (ahora pensionado)	Al hogar	1 (23 años)	Vive con esposa e hija	No tradicional	Salida

Fuente : Elaboración propia

CAPÍTULO V. “UN DÍA SÍ, UN DÍA NO”¹⁰⁵: CONTEXTO LABORAL E IMPLICACIONES DEL HORARIO NO DIURNO EN LA VIDA FAMILIAR DE QUIENES LABORAN EN LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y VIGILANCIA

En este capítulo se presentan los resultados del análisis cualitativo en donde se profundiza en el contexto laboral y los efectos del horario de trabajo remunerado en la vida familiar, a través de las experiencias de vida de las personas en servicios de protección y vigilancia (policías y vigilantes). A partir de este acercamiento se da cuenta de la forma compleja en que los individuos conectan la vida laboral y familiar, considerando las diferencias entre hombres y mujeres en distintas etapas de la vida.

Los resultados se presentan en dos grandes apartados, uno que tiene que ver con la vida laboral y otro que se suscribe a lo familiar. En cuanto al primero, se realiza una revisión del contexto laboral actual de los servicios de protección y vigilancia en México, haciendo hincapié en las características de las corporaciones policíacas y de los servicios de seguridad privada a las cuales pertenecen las personas entrevistadas. En segundo lugar, se profundiza en las características de la ocupación, en cuanto a las funciones que se realizan cotidianamente y a los aspectos relevantes sobre las relaciones laborales que se identificaron en los relatos. En tercer lugar, se indaga en las motivaciones que llevaron a la inserción y las contradicciones que se presentan entre las expectativas y la realidad que se vive. Como cuarto y último punto en el ámbito laboral, se analizan las valoraciones sobre las condiciones de trabajo con base en el enfoque de precariedad.

Antes de iniciar con el análisis era necesario identificar el tipo de arreglo (tradicional y no tradicional) en el cual estaban insertas las personas entrevistadas, ya que este es un factor importante que puede hacer variar el efecto del horario en la dinámica familiar. Con base en el análisis de las entrevistas, se definen patrones de organización del trabajo remunerado y no remunerado basados en el marco analítico de la centralidad. Además, se profundiza en las formas en que el horario afecta las relaciones familiares en dos ámbitos: la convivencia y el conflicto con los miembros del hogar, enfatizando la desigualdad de género que impera en las relaciones y roles familiares, así como el efecto del tipo de horario extenso.

¹⁰⁵Fragmento de entrevista realizada (Carlos, marzo 2017).

5.1 Trabajando en servicios de protección y vigilancia: “Entre la estabilidad laboral y la inestabilidad en el horario”

En esta investigación que trata del tiempo de trabajo y sus implicaciones en la vida familiar, se eligieron personas que laboraran en los servicios de protección y vigilancia porque es la principal ocupación a nivel nacional que está sujeta a la rotación de turnos y jornadas extensas.¹⁰⁶ Estas características hacen de este acercamiento una veta importante para conocer las formas en que el trabajo remunerado regula la vida familiar bajo un contexto que se dice “flexible” en términos productivos y laborales, de desigualdad social y de género, y donde es importante conocer la heterogeneidad de realidades en una misma actividad productiva.

Antes de mostrar los resultados del análisis cualitativo fue necesario revisar datos sobre el contexto organizacional e institucional de los servicios de seguridad pública y privada en México con el fin de tener elementos para profundizar en el ámbito laboral. A continuación, se describe las características, funciones y tamaño de las corporaciones policiales de la Ciudad de México a las cuales pertenecían los informantes con el fin de tener elementos de contraste con la realidad que se vive. Además, se realiza una revisión de algunos aspectos relevantes de los servicios privados de seguridad que tienen que ver con sus funciones y su expansión a nivel nacional. Es necesario tomar en cuenta que el aumento de demanda de estos servicios de particulares está asociado con el incremento de la inseguridad y el hecho que la propia seguridad pública ha quedado rebasada (Arteaga y Fuentes, 2009).

5.1.1 Contexto actual de los servicios de protección y vigilancia en la Ciudad de México

La Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México tiene cinco subsecretarías: Control del tránsito, Operación policial, Información de inteligencia policial, Desarrollo Institucional y Participación ciudadana y Prevención del delito (Díaz, 2016). Dentro de la policía, hay varias divisiones que dependen de las subsecretarías entre ellas: tránsito, cóndores (helicópteros), policía de proximidad, del Estado mayor presidencial, el Centro de orientación vial, así como los siguientes agrupamientos: policía montada, policía ambiental, policía acrobática, agrupamiento femenino,

¹⁰⁶ Como se analizó en el capítulo III, la mayor concentración del trabajo no diurno se observa en los servicios de protección y vigilancia (53.5%) en 2017. De acuerdo con la clasificación de ocupaciones del INEGI, los servicios de vigilancia se dividen en dos: 1) trabajadores en servicios de protección y vigilancia, donde se encuentran los bomberos, policías y agentes de tránsito, detectives, vigilantes y guardias, personal de aduanas y migración y 2) trabajadores de las fuerzas armadas, donde se incluyen los espacios aéreos, marítimos y terrestres. A partir del acercamiento exploratorio al grupo ocupacional de los servicios de seguridad, se encontraron personas en la policía auxiliar, bancaria e industrial, y en la policía metropolitana (granaderos).

agrupamiento de fuerza de tarea y granaderos (Díaz, 2016). Además, existen las Policías Complementarias: Policía Auxiliar y Bancaria e Industrial, las cuales son intramuros a diferencia de la policía preventiva que se encarga del espacio público (Díaz, 2014; Gobierno Abierto CDMX, 2017). En particular, la Policía Auxiliar de la Ciudad de México es una corporación que proporciona servicios de seguridad y vigilancia a empresas públicas y privadas, dependencias de gobierno federal y local, custodia en el traslado de inmuebles y personas, así como hospitales, escuelas y bancos, entre otros (Gobierno Abierto CDMX, 2017).¹⁰⁷ La Policía Bancaria e Industrial tiene como propósito proporcionar servicios de vigilancia y protección especializada intramuros a empresas públicas y privadas asentadas en la capital y zona conurbada, tales como: prestadoras de servicios, bancos, industrias, comercios, plazas comerciales, dependencia y entidades, así como servicios de guardia, seguridad personal y custodia a transportes de valores, materias primas y productos, entre otros (Gobierno Abierto CDMX, 2017).¹⁰⁸ Esta policía complementaria genera sus propios ingresos a partir de los servicios que ofrece a particulares y al gobierno a través de la administración de la Secretaría, por ello difieren las prestaciones respecto a otras policías, como es el caso de servicios de salud que es privado (Gobierno Abierto CDMX, 2017). En cambio, la Policía Metropolitana es una unidad que depende de los ingresos públicos directamente y por ello sus empleados tienen como seguro médico el del ISSSTE. Dentro de ella, el agrupamiento de Granaderos tiene la función de preservar el orden público en el control de multitudes, apoyo a sectores (bancos, reclusorios, patrullaje, sedes gubernamentales, entre otros) y dar seguridad y vigilancia en eventos públicos en toda la zona metropolitana (Gobierno Abierto CDMX, 2017). En general, estos son algunas características de la organización de la policía a la cual pertenecen los entrevistados.

De acuerdo con el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatal de 2011 y 2017, se cuentan con 88,353 elementos de seguridad pública en la Ciudad de México, de los cuales el 50.8% pertenecen a la seguridad auxiliar y bancaria, seguidos por la policía preventiva (36.9%) y el resto en otras corporaciones (12.3%). Del personal en preventiva, el 80.7%

¹⁰⁷ Surgió en la década de los años treinta con la conformación de elementos retirados de las fuerzas armadas que ofrecían sus servicios como veladores en mercados y edificios públicos de la zona de Chapultepec. Posteriormente se le dio el reconocimiento jurídico (1941) y desde 1993 es considerada como policía complementaria bajo la Secretaría de Seguridad Pública (Gobierno Abierto CDMX, 2017).

¹⁰⁸ Sus orígenes se remontan a 1941 cuando se empezó a dar servicio a instituciones bancarias. Para la década de los años cincuenta y sesenta con la expansión de la industria y comercio, se incrementa y se conforma esta policía (Gobierno Abierto CDMX, 2017).

son hombres y 19.3% mujeres, y en bancaria y auxiliar representan el 82.4% y 17.6% respectivamente, reflejando una mayor concentración masculina en este tipo de ocupaciones. Dada la accesibilidad, esta investigación se enfocó en las corporaciones de policía complementaria (bancaria y auxiliar) y en un grupo de granaderas.

Respecto a los servicios de seguridad privada, es importante dar cuenta de la diversidad de actividades que abarcan. Conforme a lo estipulado en las leyes, estos servicios tienen la finalidad de proteger la integridad física de las personas y/o su patrimonio, prevenir la comisión de delitos, auxiliar en caso de siniestros o desastres y colaborar en la aportación de datos para la investigación de delitos, en forma auxiliar y complementaria a la seguridad pública con las licencias o permisos de la autoridad correspondiente (Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal, 2005). En particular, estas empresas ofrecen sus servicios a inmuebles, la protección de personas y servicios especiales de vigilancia (monitoreo, alarmas, cercos eléctricos y el mantenimiento de dispositivos). No obstante, en cuanto a este tipo de servicios, en esta investigación se profundiza en las personas que vigilan y protegen condominios contratados por empresas privadas o de forma independiente por los condóminos.

De acuerdo con la Ley Federal de Seguridad Privada (2011), es la Secretaría de Seguridad Pública de cada estado la que otorga los permisos a las empresas para la prestación de servicios dentro de su ámbito territorial. Si la empresa quiere dar servicio en dos o más entidades necesita el permiso de la Dirección General de Seguridad Privada.¹⁰⁹ En México, no se tiene registro de las empresas con permisos estatales y federales. Sin embargo, se tiene un padrón de empresas de seguridad privada pero sólo con aquellas que tienen permiso en dos o más entidades (permiso federal), pero la información no es muy accesible.

De acuerdo con la Auditoría de la Federación, la Dirección General de Seguridad Privada reportó haber contabilizado 1,168 empresas con registro federal con 80 mil 788 personas empleadas para 2016 (Rodríguez, 2017). En el caso de la Ciudad de México, con datos de la Comisión Nacional de Seguridad (2018), 857 empresas contaban con permiso vigente al 2016; de las cuales

¹⁰⁹ Como parte de los requisitos es necesario acreditar si cuenta con los medios humanos, de formación, técnicos, financieros y materiales para llevar a cabo la prestación; presentar un reglamento interior de trabajo, manual o instructivo operario; mostrar los planes y programas de capacitación y adiestramiento vigentes acorde a las modalidades de la prestación; presentar la relación de las personas que forman parte del personal operativo para la consulta de antecedentes policiales en el Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública; presentar fotografías del uniforme a utilizar, en las que se aprecien sus cuatro vistas, conteniendo colores, logotipos o emblemas, mismos que no podrán ser iguales o similares a los utilizados por las corporaciones policiales o por las fuerzas armadas, entre otros.

el 69.7% son para la vigilancia y protección de bienes inmuebles y muebles, el 14.0% para actividades inherentes a la seguridad (diseño, fabricación y mantenimiento de aparatos o sistemas de seguridad), el 9.5% para custodia, traslado y vigilancia de bienes o valores, 5.5% se dedican a la seguridad y protección de personal y 1.4% a la localización e información de personas y bienes (antecedentes, solvencia y actividades).

De acuerdo con el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatal entre 2011 y 2016, pasaron de 3,534 empresas de seguridad privada a 4,102 registradas en las administraciones públicas estatales, siendo un crecimiento porcentual del 16.1% a nivel nacional (Dirección de Seguridad Privada, 2018). Parece ser que el aumento de empresas de seguridad privada se relaciona con el abandono del Estado, así como el contexto de inseguridad y violencia que se vive actualmente en el país (Arteaga y Fuentes, 2009). No obstante, es claro que no se tiene información confiable sobre el número y condiciones bajo las cuales operan estas empresas. Este panorama de poca regulación por parte del gobierno sitúa al personal en una situación de vulnerabilidad, no sólo por sus condiciones de trabajo, sino por el peligro que se corre sin capacitación y equipamiento adecuadas para desarrollar su actividad.

Otra manera de acercarse a la contabilización de las empresas es a través de las unidades económicas. De acuerdo con el Censo Económico 2014, en México había 3,584 empresas en servicios de investigación, protección y seguridad con una población ocupada de 188,644 de los cuales el 76.9% son hombres y 23.1% mujeres, lo que ciertamente refleja la masculinización de esta actividad.¹¹⁰ El 13% de las unidades se ubican en la Ciudad de México, entidad con mayor número de empresas a nivel nacional debido al número de población y concentración de bienes y servicios. Si analizamos respecto al total de unidades económicas por entidad, Nuevo León se ubican en el primer lugar, siendo que, del total de unidades, el 0.23% se dedican a servicios de investigación, protección y seguridad, seguido por Quintana Roo y Baja California con 0.21% ambos. Específicamente, la ciudad de México se ubica en el 12° lugar con 0.11%.

Esta revisión sobre el panorama de los servicios de seguridad pública y privada en México muestra diferencias importantes en la forma que operan, el respaldo institucional y la mayor

¹¹⁰ De acuerdo con el sistema de clasificación industrial de América del Norte, las unidades económicas relacionadas con las ocupaciones de protección y vigilancia se ubican dentro del sector de servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación y subsector de servicios de apoyo a los negocios. Dentro del subsector, se encuentra la rama de servicios de investigación, protección y vigilancia en donde se ubican dos subramas: Servicios de investigación y de protección y custodia, excepto mediante monitoreo y los Servicios de investigación y de protección y custodia con sistemas de monitoreo.

rigurosidad en la selección que caracteriza a la policía. Además de dar cuenta de que nos encontramos en un contexto social que está demandando mayor seguridad que no está siendo cubierta por el Estado y donde las empresas que ofrecen servicios de protección y vigilancia están tomando un papel relevante. Bajo este panorama, es necesario ahondar en las condiciones de trabajo bajo las cuales se están empleando las personas y los posibles efectos de esta creciente demanda. A lo largo del análisis fue posible profundizar en otros aspectos laborales, identitarios y organizacionales que diferencian a estos servicios.

A continuación, se presentan los resultados del proceso de análisis e interpretación concernientes al eje temático de la vida laboral, que incluye los rasgos característicos de la ocupación con base en los relatos, la caracterización de los motivos-para y motivos-porque, y la identificación de las valoraciones sobre las condiciones laborales conforme a los enfoques de precariedad en el empleo.

5.1.2 Caracterización de la ocupación

En general, las ocupaciones que se relacionan con la vigilancia y protección tienen como fin brindar servicios a la comunidad para garantizar la seguridad de las personas y sus propiedades, así como participar de manera sustantiva en la preservación del orden público (INEGI, 2011). Sin embargo, al profundizar en las funciones que se realizan cotidianamente a través de las entrevistas, se dio cuenta que las actividades a realizar dependen de la corporación en el caso de los policías y el lugar al cual estén asignados (as) dentro de la organización del lugar.

Es importante recordar que entre las entrevistas realizadas se encuentran hombres y mujeres que pertenecen a la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, a la Policía Bancaria e Industrial y a la unidad de granaderas, definiendo así características y dinámicas laborales distintas dentro de las corporaciones. En cuanto, a las funciones de los servicios de seguridad privada, éstas también dependen del lugar específico asignado (en este caso empresa o condominio). En este apartado, se profundiza en las características de los servicios de protección y vigilancia con base en los relatos, enfatizando en las actividades cotidianas que se realizan definiéndose así sus funciones, que dependen también del requerimiento de la empresa, condominio o institución a la cual estén adscritos. Además de visibilizar algunos aspectos vinculados con las relaciones laborales con el fin de contextualizar y mostrar sus especificidades.

Los policías bancarios o auxiliares que se entrevistaron se encuentran intramuros, la asignación de un punto dentro del lugar de trabajo generalmente es rotada por lo que las actividades que realizan pueden cambiar por turno. Como policías tienen consignas impuestas por los comandantes y supervisores de turno o jefe de servicio, así como por el reglamento del lugar asignado. Por tanto, estas instrucciones definen en parte sus funciones que se relacionan con la abertura de las instalaciones según sea el caso (museo, escuela, centro social), el control y registro de entradas y salidas de los usuarios (personal, estudiantes, clientes y/o automóviles), así como llevar el registro de entrada y salida de equipo y revisión de pertenencias, como se menciona en el siguiente relato:

“...ya una vez que hayas firmado, te asignan un punto, el punto puede ser la entrada vehicular, recepción o hay una recepción de productos ... y a mí prácticamente me dejan en la recepción, entonces ahí puedo estar casi todo el día recibiendo llamadas, entonces todas las llamadas que entran ahí hay que estarlas canalizando, ya también ingresan visitantes que vienen al área de compras en general, los anuncios, los anotados, los pasas, les tomas su credencial y ya ingresan” (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

Otras actividades que se realizan durante el turno consisten en revisar las instalaciones haciendo recorridos y reportar algún percance, realizar la apertura de espacios, prender luces de las instalaciones, supervisar el comportamiento de los usuarios, canalizar la ambulancia cuando es necesario, resguardar y desalojar instalaciones, recibir reportes de quejas dentro de las instalaciones y examinar lo que está sucediendo, así como reportar al jefe de turno la situación del área asignada durante la noche y hacer el recorrido del área con el compañero del siguiente turno:

“...relevamos a los compañeros, hacemos el recorrido dependiendo del área que nos haya tocado, reportar si hay alguna anomalía, sino pues no, reportarte con tu jefe, no sé qué más, en las mañanas pues lo básico aperturas, movimientos de cuestión de los [servicios de] limpieza, ya en la tarde dependiendo de los eventos que haya...” (Miriam, 24 años, policía auxiliar)

“Vigilar, que no lleguen a entrar, como trabajan también en la noche tenemos que estar chequeando que no llegue a haber algún accidente con alguno de los chicos que esté trabajando de construcción o varia” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

En el caso de las granaderas, su función radica en el control de multitudes (antimotín) y resguardo de instalaciones cuando hay manifestaciones por lo que normalmente tienen que esperar para saber dónde se requiere el apoyo.¹¹¹ Sin embargo, en los relatos se menciona que ahora tienen que patrullar en las calles (actividades que no debería realizar) debido a la falta de personal y aumento de la inseguridad, como se menciona a continuación:

¹¹¹Cuando les toca doblar en eventos, tienen que revisar a los aficionados, supervisar a las porras de los equipos, contener a la gente y vigilar que no rompan mobiliario o se brinquen a la cancha.

“Se llama como control de multitudes, o sea cuando hay manifestaciones a todo eso se supone que nosotros tenemos que estar ahí, se supone que hace un granadero, pero ahorita ya cubrimos otros servicios...Pues patrullamos, estamos en el metro, vamos a la central de abastos, cosas que se supone que no hacíamos los granaderos” (Karla, 28 años, unidad de granaderas).

Al igual que los policías, las actividades de los vigilantes dependen de los servicios privados a los cuales estén adscritos. En este caso, se entrevistó a hombres que se encuentran laborando en condominios y dos en establecimientos. Entre sus actividades se encuentran: abrir y cerrar puertas de entrada, el registro y control de entradas y salidas, control de llaves de estacionamientos compartidos, estar al pendiente de cualquier anomalía y reportarla con la administración, recibir paquetería de los condóminos, así como estar al pendiente de que las reuniones en los departamentos no se pasen del horario reglamentado y dar seguimiento a quejas por ruido durante la noche, como se menciona en el siguiente relato:

“Pues anotar, por ejemplo, si vienen proveedores, visitas, apuntar en una bitácora el horario que entran, a dónde van, con quién van, a qué hora sale, que esté todo bien” (Juan, 58 años, vigilante en condominio).

“...llego aquí, el compañero me dice los pormenores que, o sea, cómo ha transcurrido, hay algún pendiente que deba saber y ya nos damos nuestras...lo que haya que hacer y después ya de ahí mi único trabajo aquí es que ninguna persona extraña o ajena al establecimiento entre, si no es con gafete y a mí me debe decir los motivos por los cuales va: voy a pedir información, equis cosa. Entonces ese es mi trabajo, de cuidar la puerta” (Rodrigo, 58 años, vigilante en condominio)

Así mismo, pueden realizar actividades de conserjes tales como revisar que no falte agua en la cisterna y poner la bomba. Aquellos que se encuentran en establecimientos, también se dedican al registro y control de entradas y salidas, vigilar el establecimiento y al personal, recibir material, así como revisar que los usuarios se encuentren en los lugares señalados.

En general, se puede decir que las funciones de los servicios de protección y vigilancia se suscriben a la supervisión y control de las personas en los espacios. No obstante, estas actividades se modifican por turno, punto específico asignado y las reglas establecidas por los comandantes en la policía y la administración del lugar, según sea el caso. Bajo esta dinámica específica en el empleo se van estableciendo ciertas relaciones laborales que se vinculan con la figura de la autoridad que se construye con ciertos elementos como el uniforme, las relaciones de poder y de género, así como la interacción continua con los usuarios. A continuación, se profundizan en algunos aspectos de las relaciones laborales que surgieron y resultaron relevantes rescatar, como son los elementos simbólicos del uniforme, las relaciones jerárquicas (supervisores y mandos), el hecho de ser una actividad masculinizada, pero con selectividad femenina y la interacción

permanente con usuarios. Es importante considerar que estas características de forma aislada podrían describir otras ocupaciones, pero al menos de forma conjunta definen a este grupo.

Las ocupaciones dentro del rubro de servicios de protección se caracterizan por no tener una distinción clara entre el producto del trabajo y el trabajador, donde los propios vigilantes constituyen un elemento fundamental, por lo que el sexo, la edad, la apariencia y el comportamiento son características importantes para esta actividad (Lorenc, *et al.*, 2012). La apariencia es una característica relevante en este tipo de ocupaciones que se relaciona con el uso del uniforme que los identifica, los significa y es una herramienta de trabajo, y en el caso de la policía es un elemento de identidad (“respeto por el uniforme”), mostrando distinciones importantes entre los servicios privados y públicos.

El uniforme es un símbolo claro y visible para distinguir y a la vez conformar y mantener la identidad de ciertos grupos ocupacionales como los médicos y enfermeras (Timmons y East, 2011). Además de contribuir a la construcción de su legitimidad y estatus, pero al mismo tiempo suprimir la individualidad (Timmons y East, 2011). No obstante, Rafaelli y Pratt (1993), mencionan que existe la homogeneidad estratificada, en donde se distinguen la división del trabajo y jerárquicas dentro de las organizaciones. Por ejemplo, en los servicios de salud dentro del hospital, se pueden distinguir médicos de enfermeras o técnicos con colores o tonos distintos, situación que también sucede en los servicios de vigilancia. Estas mismas distinciones son comunes en la seguridad pública principalmente a través de colores, insignias y divisas.¹¹²

En el caso de los prestadores de servicios privados de seguridad, estos elementos de identificación deben ser diferentes a los cuerpos de Seguridad Pública o a las Fuerzas Armadas, pero con cierta similitud en la configuración del uniforme (debe constar cuando menos de camisola y pantalón, así como insignias, divisas y distintivos) (Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal, 2005). Es decir, que pueda representar y hacer visible en el imaginario colectivo, a la autoridad.

¹¹² De acuerdo con el Manual de Uniformes de la policía de la Ciudad de México (Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, 2016): La policía de la Ciudad de México, tiene la obligación de portar y usar los uniformes, condecoraciones, insignias y divisas de acuerdo con el género, grado, función, unidad, sector o grupo, y exclusivamente en los lugares y horas de servicio. Además, se estipular que la Secretaría debe adquirir y dotar al personal del uniforme, así como su reposición. El uniforme consta de tocados (casco, sombrero, boina), prendas superiores e inferiores (saco, camisola, pantalón, falda para las mujeres, prendas de los pies (calcetines, calcetas), calzados (zapatillas, botas o tenis) y complementos (guantes, overol, chalecos antibalas, entre otros). En el caso de los uniformes de la policía auxiliar, el pantalón y el saco deben llevar vivo color azul eléctrico, y la policía Bancaria e Industrial, vivos de color rojo. Entre las granaderas, usan el uniforme de comando tipo OTAN.

En los relatos se rescata que, en la cotidianidad de su jornada laboral, es esencial llegar al lugar de trabajo antes de empezar el servicio para uniformarse, ya que no se puede hacer desde casa, lo cual implica llegar antes del horario de entrada. De acuerdo con los testimonios, si salen uniformados del lugar donde están laborando y les piden apoyo tienen que darlo, lo cual implica un riesgo para ellos. Además, de que, en este ámbito, el uniforme es una forma de reconocimiento de la autoridad e impone respeto, pero a la vez implica responsabilidad, como se menciona a continuación:

“Pues no, tenemos prohibido salir así en la calle [muestra su uniforme]... si nomas cuando estoy en servicio, es cuando sí, pero al final de cuentas la gente es la que te pide un apoyo, ¿no? le pasa algo, tienen un coche lo chocaron, pues tiene que salir uno a apoyar. Pasó un robo tiene que ir uno, una persona enferma tiene que ir uno, o sea a todo tenemos que... independientemente, porque somos servidores públicos; como servidores públicos estamos obligados a servir a la ciudadanía...” (Erick, 22 años, policía bancaria e industrial)

“... el uniforme sí impone, honestamente, sí impone, cuando una persona ve a un, a un uniformado como que sí se controla, ¿no?, ósea honestamente sí, sí impone” (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

Otro aspecto importante de esta ocupación es su masculinización, ya que la protección, la fuerza y el riesgo son cualidades asumidas socialmente como “de hombres” (Lorenc *et al.*, 2012). No obstante, las mujeres en tiempos recientes se han incorporado a esta actividad (Arteaga, 2000). Ahora se demandan más servicios con personal femenino porque existen más espacios donde es importante tener una mujer que pueda tratar con empleadas o usuarias principalmente, como se menciona:

[¿Cuántas mujeres y hombres hay por turno?] “3 mujeres y 5 hombres, pero tenemos mujeres de más, debería de ser una, porque a fuerza necesitamos una mujer cuando las chicas se ponen para contenerlas, antes agarrabas a una mujer y vengase para acá, ahora ya no, ahora ya tiene que intervenir una mujer, porque puede alegar que uno la manoseo o cosas así, no puede alegar con una mujer, la está sometiendo” (José, 51 años, policía auxiliar)

De acuerdo con la percepción de las policías, ya no es un trabajo exclusivo de hombres. Sin embargo, ha sido un proceso en donde las mujeres se han tenido que “ganar su lugar dentro de la policía” porque antes eran desplazadas, como lo menciona una de ellas con 28 años de servicio:

“...antes los jefes decían, nos hacían a un lado, decían no tú, a ver los hombres por acá, siempre los hombres, las mujeres por allá, cuando le entrábamos a los trancazos, todo era parejo, siempre antes los jefes nos hacían a un lado a las mujeres, ahora que ya salió mucho lo del apoyo de la mujer ya no es lo mismo que antes pero antes sí nos hacían a un lado mucho” (Rebeca, 48 años, unidad de granaderas).

Es interesante mencionar que son pocas las mujeres que señalan el machismo dentro de las corporaciones, sin embargo, no quiere decir que no exista. Este comportamiento parece ser compartido en otros estudios (Díaz, 2016). A pesar de la incorporación de las mujeres en este espacio laboral, es importante resaltar la selectividad de su situación conyugal. En el trabajo de campo era común que se dijera: “aquí no hay mujeres casadas” o “la mayoría aquí son madres solteras”, lo cual define cierto perfil de las mujeres que se encuentran laborando en la policía, como se menciona:

“Pues en parte nos protegen un poco más aquí a las mujeres porque como saben que la mayoría son mamás solteras si tratan de colocarnos en puntos muy tranquilos, pero hay veces que hay mujeres que quieren hacer cosas de hombres y no les permiten hacerlas, bueno yo en esa decisión yo siempre he dicho que “queremos aprender más” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

En el caso de la seguridad privada, no fue posible contactar con mujeres. No obstante, este perfil del personal femenino está vinculado con el contexto familiar y económico en el cual se encontraban antes de insertarse, aspecto que se analizará en el apartado de motivos. Asimismo, otra característica de las relaciones laborales es la jerarquía, la cual se relaciona con los grados entre sus miembros. En la policía, existen cuatro categorías, las cuales en orden ascendente son: policía, oficiales, inspectores y superintendentes (Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, 2016). Este contexto laboral define el tipo de relación entre mandos y policías que consiste en: ordenar y obedecer, limitando la posibilidad de negociación (horarios y permisos), ya que no se encuentran bajo las mismas condiciones. También en la seguridad privada se establecen relaciones jerárquicas con mandos, muchos de los supervisores fueron exmilitares o expolicías, pero la relación no es tan rígida como en la policía. Sin embargo, esta verticalidad de la organización laboral impacta en la vida familiar, ya que se tienen que seguir órdenes y si se requiere el apoyo en otro servicio tienen que cubrirlo.

Otro aspecto importante en este tipo de ocupaciones es el proceso para ingresar que depende no sólo de cumplir ciertos requisitos administrativos sino también de pasar por ciertos filtros que se realizan a partir de una serie de exámenes (de salud, psicométricos, toxicológicos y de confianza), capacitación y permanencia en diferentes instituciones para su formación.¹¹³ Si bien en la actualidad se está buscando una mayor profesionalización con la búsqueda de personal con mayor escolaridad (mínimo preparatoria) y capacitación, no ha sido un esfuerzo suficiente.

¹¹³Cada agrupamiento tiene su institución para la formación de policías. El Instituto Técnico de Formación Policial capacita a los seleccionados en la policía preventiva. La policía complementaria tiene su propia academia para la auxiliar y para la bancaria de forma independiente (Gobierno Abierto CDMX, 2017).

Para poner en contexto, se está observando una tendencia global de la profesionalización de la policía a través de la educación superior. En particular, en el contexto europeo, se busca formar policías en universidades con un carácter más multidisciplinario con conocimientos de criminología, derecho, prevención del delito, ética y combinación de nuevas tecnologías ante la complejidad transnacional (Alcocer, 2016). De manera general, en los países desarrollados, se han realizado intentos por reformar la policía debido a tres factores: 1) las demandas institucionales por los niveles de violencia policial y para crear canales de servicio a ciudadanos; 2) el aumento en la delincuencia, lo cual obligó a la exigencia de una mayor profesionalización y 3) la difusión de nuevos modelos de gestión pública.

Sin embargo, en contextos como el nuestro, la policía responde más a las necesidades y demandas de los gobiernos y de ciertos grupos sociales que a la ciudadanía. Además se ha observado un retorno a la militarización (patrullajes policía-ejército) centradas en la lucha contra narcotráfico; hay deficiencia en el reclutamiento, selección y formación del personal policial; ausencia de mecanismos transparentes para la rendición de cuentas, carencia de recursos financieros, materiales y tecnológicos adecuados para el desempeño, bajos sueldos y difíciles condiciones de trabajo como son la extensión de la jornada y la exposición al riesgo, así como una percepción negativa sobre el desempeño policial ante la delincuencia y falta de credibilidad, lo que dificulta la relación con la ciudadanía, así como también la proliferación incontrolada de servicios de seguridad privada que no cuenta con la mínima regulación (Alcocer, 2016).

En el caso de la ciudad de México, tanto en los relatos como en las estipulaciones definidas en las corporaciones, la capacitación se ha enfocado en la preparación física, exámenes psicológicos y toxicológicos y el conocimiento de las leyes, pero no en su aplicación a las realidades sociales. En la policía, estos exámenes, al parecer, son más rigurosos y la capacitación es más extensa que en la seguridad privada como se menciona:

“...que pasaras tu examen psicológico, toxicológico, de entorno social y de ahí que aprobaras lo que es la academia, la academia es sencillo, como si entrarás a trabajar a una planta que te piden, exámenes generales, que estés medicamente bien, que no necesites tratamiento. Hay veces que se requiere, básicamente no estar mal de la columna, aquí hay servicios, no todos, los que requieren que estés parado, básicamente necesitas eso” (Omar 36 años, policía bancaria e industrial).

No obstante, en los relatos se menciona que muchas veces no les dan los resultados de los exámenes y la capacitación es insuficiente para hacer frente a las actividades que realizan y tienen que aprender con la experiencia. Además, los cursos de capacitación se realizan en los días de descanso y no durante la jornada, lo cual pueden afectar su vida cotidiana:

“Sí, hay veces que los sábados nos mandan a instrucción en hora no laboral es cuando dices “Ay no puede ser” y estos cursos son desde la 7 hasta las 11 de la mañana, o sea que casi casi te lleva la mitad de tu día porque es el transporte, regresa y ya cuando llegas, llegas a la una a tu casa y llegas cansada porque haces ejercicio” (Camila, 32 años, policía auxiliar)

En los servicios de seguridad privada, parece ser que la selección no es muy rígida sobre todo en cuestión de los rangos de edad, escolaridad y salud requeridos. Esta situación se debe a que requieren personal continuamente porque los empleados no permanecen por mucho tiempo debido a las condiciones y la extensión de las jornadas:

[¿Realizó alguna prueba o examen?] “...Sí, “psicométrico”, sí, lo empecé a hacer [en el camión], sacó unas hojas la señorita y me dijo: “empiece desde aquí porque es muy extenso el examen.” (risas)... y...luego de ahí nos dieron varios libros...tenga! vaya leyendo las reglas...las reglas que se deben de seguir aquí...regla tras regla..., luego, luego [me contrataron] como esta compañía necesitaba mucha gente (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento).

Otra característica importante de los servicios de protección y vigilancia se relaciona con el hecho de que el producto del trabajo (un servicio) incluye tanto a la persona que lo ofrece como a la persona que lo recibe. En este caso, los usuarios y la ciudadanía pueden intervenir en el control de tiempos (presión sobre los empleados o calidad) y sobre el aspecto afectivo, una de las caras subjetivas del proceso y el producto. Por ello, en la interacción de empleado y el cliente se pueden dar situaciones de consenso y/o de conflicto (De la Garza, 2011). En los servicios de vigilancia y protección, existe una interacción continua cara a cara entre el vigilante o policía y los usuarios o ciudadanía. Esta actividad se asemeja a todas aquellas que implica un vínculo entre la empresa y el “cliente” como, por ejemplo, las cajeras de supermercado (Lago, 2008). En el caso de los policías y vigilantes, se encuentran en la intersección entre la administración del lugar y los usuarios o el Estado y la ciudadanía. De esta forma ellos son los representantes directos de la autoridad por lo que están sometidos constantemente a las tensiones propias del trato con los usuarios.

En general, los servicios de seguridad se caracterizan por ser una ocupación rígida en cuanto a la organización del tiempo de trabajo que está impuesta por el empleador y los usuarios, lo cual se relaciona con lo mostrado en el análisis cuantitativo. Sin embargo, el acercamiento de corte cualitativo permite profundizar en las cualidades que tiene esta ocupación, las cuales van más allá de la segregación ocupacional, como puede ser la importancia del uniforme, el proceso estricto de selección y la relación continua con los usuarios o ciudadanía.

5.1.3 Motivaciones: ¿por qué y para qué trabajar como policías o vigilantes?

Uno de los objetivos de esta investigación era conocer los motivos por los cuales hombres y mujeres se insertan en los servicios de protección y vigilancia. Parece ser que esta ocupación ha sido una válvula de escape ante el desempleo, de tal suerte que las personas con responsabilidades familiares son empujadas a modificar sus expectativas y aceptar este tipo de empleos (Lorenc *et al.*, 2012). Aunque estas motivaciones también están guiadas por una serie de expectativas, creencias y representaciones que elaboran las personas alrededor de esta ocupación antes de insertarse. Sin embargo, es importante en este análisis dar cuenta de las contradicciones entre lo que se esperaba y la realidad del trabajo, enfatizando en lo que viven las personas y los obstáculos a los que se van enfrentando en la cotidianidad de la vida laboral que pone, muchas veces, en disyuntiva incluso su continuidad.

De acuerdo con Schutz (1993), los motivos son las razones por las cuales se explican las acciones de los sujetos y que tienen dos sentidos diferentes: los motivos-para y motivos-porque. Los motivos-para son los que dan sentido a la acción, vinculados al proyecto final de la acción que está dirigido hacia el futuro. Los motivos-porque explican el proyecto en función de las vivencias pasadas del actor y son redefinidos en cada mirada retrospectiva (Schutz, 1993). En los testimonios, las motivaciones-porque están vinculadas con eventos del pasado. La inserción en este tipo de ocupación está relacionada con el contexto de origen social y familiar que repercute en la carencia de estudios para conseguir otro empleo o no poder seguir estudiando por falta de apoyo económico. En el caso particular de los hombres se muestran diferencias importantes entre las motivaciones que llevaron a la inserción como policías o vigilantes.

Entre los policías, tanto jóvenes como adultos suelen ser las presiones familiares vinculadas a la formación de familia las que motivan la entrada, considerando que los empleos en que se encontraban eran más precarios (sin prestaciones y bajo salario), ya que, principalmente, no cubrirían el parto y los nuevos gastos que generarían los hijos al hogar (Figura 5.1).¹¹⁴ Es claro que este tipo de motivaciones se relacionan con el rol de proveedor que están ligado con el hecho de *preocuparse* y de *encargarse* de cubrir estas necesidades (Tronto, 2013). También se añade la importancia de las redes familiares (padre, hermanos, primos o tíos cuñados) en la inserción de

¹¹⁴ La matriz de análisis cualitativo de este apartado se encuentra en el anexo C, Cuadro F.

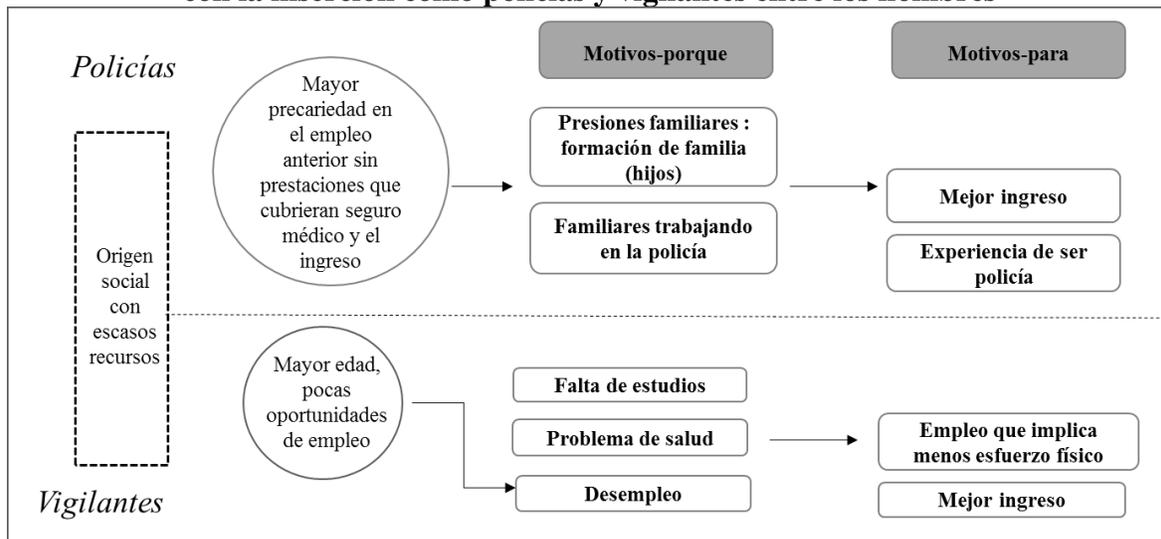
forma de “invitación” o “dar la oportunidad” para incorporarse, así como apoyo en el proceso de selección.

En el caso de la vigilancia en empresas privadas parece percibirse como un empleo que requiere poco esfuerzo y parece ser un nicho de oportunidad para personas con baja escolaridad y mayor edad que lo que se pide en otros trabajos. Esta situación se suma a los requisitos laxos que se piden en algunas empresas de seguridad o en los lugares donde requieren vigilancia y no se puede pagar mucho. Sin embargo, bajo estas circunstancias más flexibles, estas personas se encuentran en mayor precariedad y vulnerabilidad por tener menor posibilidad de mejorar sus condiciones laborales, por lo que se tienen que conformar.

Independientemente de las expectativas que se tengan, la realidad las supera en el sentido temporal debido a la inestabilidad del horario vinculada a doblar turnos. Si bien muchos deciden quedarse otro turno para obtener más ingresos es una cuestión que no se tenía contemplada antes de insertarse, lo cual modifica su organización cotidiana. Además, de no contar con la regularidad en el horario por la necesidad de cubrir otros servicios, y, en consecuencia, la extensión de la jornada afecta de manera considerable a su persona y a la familia. Sin embargo, en otros casos, el horario de 24x24 se presenta como otra motivación para insertarse, ya que permite dedicar más tiempo a la familia y gastar menos en pasaje, pero se percibe cierta interrupción en la cotidianidad. Es decir, si algún evento coincide con el día laboral es cuando se muestra inconformidad, como se menciona a continuación:

“Bueno me gustó, uno porque es de 24 x 24, eh, laboramos un día y descansamos otro, tiene uno, un poco más de tiempo con la familia, estar en la casa y así, nomás lo que si se pierde uno es luego por ejemplo las fiestas [También] la desventaja es que pues nada más nos vemos cada tercer día”
(Rodrigo, 58 años, vigilante en condominio)

Figura 5.1 Principales motivaciones relacionadas con la inserción como policías y vigilantes entre los hombres



Fuente: Elaboración propia

En el caso de algunas mujeres se describe que al estar únicamente en el espacio privado del hogar y no tener redes de apoyo, así como capital social que les permita salir de contextos de violencia doméstica y dependencia económica, encuentran en este trabajo una opción para librarse de esta situación (Figura 5.2):

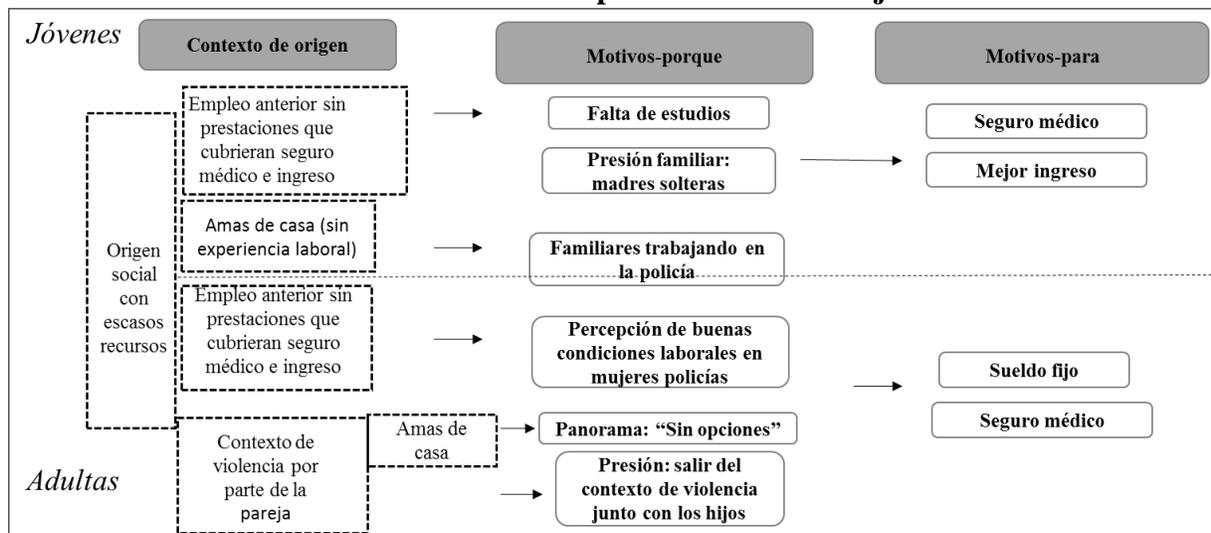
“Yo siempre he dicho que me faltó vivir un poco, en Hidalgo era de la casa a la escuela y de la escuela a la casa, cuando yo llegó acá no conocía nada, no sabía ni agarrar el metro ni nada. Entonces era lo mismo de la casa a la escuela y hasta ahí. Entonces fuera de mi casa yo no sabía que había un mundo, prácticamente entonces, yo sola me cerré las puertas. Me dieron la opción de entrar a la policía, entonces agarré la primera opción. No busqué ni intenté encontrar otro trabajo. Lo vi como una salida, una “tablita de salvación” para yo separarme y dedicarme a mis hijos porque mi marido me decía que no servía para nada, que ni de sirvienta iba a hacer nada, entonces, me la creí, en ese entonces. Decía yo, ¿qué voy a hacer?, si me separo qué le voy a dar a mis hijos, si de por si así no tengo nada, menos así ¿no? Cuando entré a la policía vi que no era lo poquito que conocía yo, vi que tenía otras opciones y que podía yo salir adelante. Me dieron la fuerza y me forjaron el carácter para seguir adelante y para luchar por mis hijos prácticamente. La gota que derramó el vaso a mi primera pareja [separación] fue que yo iba a la Academia, como ya no me podía maltratar a mí, empezó a maltratar a mis hijos y ya no lo permití” (María, 35 años, policía auxiliar)

Otros aspectos que influyen en la inserción son las expectativas que se tienen sobre el empleo. En el caso de la policía, se comparte la idea que es una actividad pesada físicamente, pero tiene más beneficios a nivel de estabilidad laboral y económica (Figura 5.2). En particular en las mujeres, al ser en su mayoría madres solteras, ven el ámbito policial como una mejor opción para “sacar a los hijos adelante”, adquirir bienes, cubrir las necesidades de salud de los hijos, así como para tener estabilidad laboral y económica, resultados que concuerdan con lo ya observado en otras investigaciones (García y Oliveira, 2006). Las motivaciones-para se definen en relación con los

propósitos que tienen para trabajar en los servicios de seguridad. En las mujeres casadas se percibe como una manera de complementar el ingreso y realizar proyectos familiares (construir la casa). Entre los hombres, es muy claro el rol de proveedor que se percibe, ya que sus motivaciones se relacionan con tener un mayor ingreso, más allá de las prestaciones para mantener a la familia (Figura 5.2), como se menciona a continuación:

“Pues busqué, me quedó sin trabajo, mi esposa embarazada, seis meses, sin seguros y volví a ingresar a la policía, yo dije jamás voy a volver a ingresar, dije ahora sí el refrán de este vaso no he de beber entonces desde ahí empecé otra vez aquí en la policía auxiliar ahora ciudad de México” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

Figura 5.2 Principales motivaciones relacionadas con la inserción como policías entre las mujeres



Fuente: Elaboración propia

En general, el análisis de motivos para y porque proporciona indicios del contexto familiar del pasado y de las expectativas a futuro que influyeron, de forma conjunta, en las personas para emplearse en servicios de vigilancia y protección. Es claro que existen condiciones del origen que se relacionan con falta de otras oportunidades, de recursos económicos y para tener otro tipo de trabajo, así como del contexto familiar de dependencia económica y de violencia doméstica en el caso de las mujeres que las obliga a independizarse.

También se relaciona con los antecedentes en la trayectoria laboral, con empleos manuales (obreros) y más precario previos, o incluso, no haber trabajado de manera remunerada antes. Es decir, este tipo de empleos se convierte en una oportunidad de estabilidad laboral y económica que no tenían, relacionado con las demandas y exigencias de los entornos familiares. En el caso de la

policía, tener parientes o conocidos en este ámbito permite una mayor cercanía y facilidad para insertarse dentro de la institución. En definitiva, en los relatos no se menciona que este tipo de horario sea un aspecto que también motive la entrada a este tipo de ocupaciones y en la cotidianidad laboral se convierte en una problemática central.

Aunque la policía es sinónimo de estabilidad laboral y económica, el hecho de doblar turnos es un aspecto que se convierte en un obstáculo para la convivencia familiar. Es importante recalcar que se tiene la idea de que el horario es fijo y se puede establecer cierta rutina. Sin embargo, en la realidad, no sucede así, doblar turnos, muchas veces, no es una opción y se convierte en una de las principales problemáticas.

Si bien se percibe a la policía como generosa para tener un patrimonio, se contradice esta valoración positiva con lo que se ha perdido en tiempo con la familia, por lo que se presentan dilemas sobre continuar en estos trabajos frecuentemente. Además, es claro que a pesar de que se obtienen mayor ingreso que en los empleos anteriores no les alcanza y al tener jornadas tan extensas consideran que se les debería pagar más.

En el caso de los servicios de seguridad privada, se observa una serie de expectativas que se relacionan con el ritmo de trabajo menos intenso y mayor ingreso. Al parecer estas perspectivas se cumplen de cierta manera por las actividades que realizan. No obstante, se menciona que los pagos no son regulares, muchas veces no les pagan los dobles turnos y no tienen la capacitación necesaria para actuar ante alguna eventualidad. Además, de que al igual que los policías, tienen muchas veces que doblar turno de forma inesperada por falta de personal, representado una oportunidad de obtener ingreso, pero a la larga les va a afectando en su salud por las jornadas extenuantes y por las ausencias se generan continuas problemáticas con la familia.

5.1.4 Valoraciones sobre las condiciones laborales desde el enfoque de precariedad

De acuerdo con el análisis cuantitativo, el trabajo remunerado no diurno se caracteriza por estabilidad laboral vinculada al trabajo asalariado en empresas y la existencia de un contrato. Sin embargo, se observa que son trabajos con mayor demanda de horas dedicadas y con un ingreso que no es proporcional con esa carga. En general, se muestra una tendencia al deterioro del ingreso y de las condiciones de contratación. En este contexto, era necesario profundizar en la dimensión subjetiva de esta estabilidad laboral, de la organización del trabajo, del ingreso percibido y de las particularidades de las prestaciones.

Para ello, se utiliza la propuesta de Guadarrama y colaboradores (2014), para el análisis de la precariedad de las condiciones laborales, delimitada por cuatro dimensiones: temporal, organizacional, económica y social, las cuales también se definieron y se exploraron en el acercamiento cuantitativo del capítulo II. En este apartado, se profundiza de forma particular en cada dimensión, en cuanto a la percepción sobre la permanencia en el empleo (*dimensión temporal*); los puestos, los turnos y las jornadas laborales, así como las relaciones con los jefes y los métodos de control (*dimensión organizacional*). Asimismo, se indaga sobre las expectativas y realidades del ingreso (*dimensión económica*) y en las prestaciones a las cuales tienen acceso y la calidad de estas (*dimensión social*), destacando las diferencias por generación y tipo de servicios de seguridad (Cuadro 5.1).

Cuadro 5.1 Aspectos que se profundizan en cada dimensión de la precariedad

Dimensiones	Aspectos a profundizar
Dimensión temporal	Grado de certidumbre sobre la continuidad en el empleo, materializado en el tipo de relación contractual y duración en el empleo
Dimensión organizacional	Relaciones laborales (entre compañeros y supervisores) Jornada y horario laboral Condiciones de pago, salud y seguridad
Dimensión económica	Salario Formas de obtener mayor ingreso dentro del empleo
Dimensión social	Valoración sobre las prestaciones sociales

Fuente: Elaboración propia con base en la propuesta de Guadarrama, *et al.*, 2014

De esta manera, el acercamiento cualitativo ayuda a redefinir las dimensiones objetivas de la precariedad desde la perspectiva de los individuos para revelar el carácter relacional y contradictorio de este fenómeno. Además, explicar los diferentes significados y formas en que se vive el deterioro de las condiciones de trabajo en los servicios de seguridad (Hualde, *et al.*, 2014). A continuación, se profundiza en cada una de las dimensiones de precariedad.

5.1.4.1 Dimensión Temporal: relativizando la estabilidad laboral

En este apartado se analiza la percepción de los trabajadores sobre la estabilidad del trabajo y la discontinuidad en los servicios asignados. La dimensión temporal permite entender las características del empleo en un punto definido en el tiempo, da elementos sobre la estabilidad y revela la presencia de intermitencia (López *et al.*, 2014). En particular, el contrato de trabajo es una

condición mínima de formalización de la relación laboral y remite a la dimensión temporal, ya que tener un contrato escrito y por tiempo definido debe ser una garantía mínima de certidumbre y estabilidad laboral (Hualde *et al.*, 2014).

En los servicios de protección y vigilancia, las condiciones de trabajo están diferenciadas por la antigüedad y por el tipo de seguridad: privada y pública. En general, se percibe que trabajar en la policía es sinónimo de estabilidad vinculada con el ingreso seguro y las prestaciones. En la policía la existencia de un contrato por escrito es la norma, pero en su duración si se observan diferencias. Entre las generaciones más jóvenes, el contrato es temporal con duración de tres o seis meses, el cual se tiene que estar renovando hasta cumplir uno o dos años para después obtener el contrato definitivo. Esto no sucede con las generaciones con mayor antigüedad, donde su contratación fue definitiva desde un principio:

“El policía viejo o como le dicen, pues ya la libró de alguna u otra manera, nosotros ya entramos por contrato, de hecho, desde que entramos no nos pagan lo mismo, entramos ganando menos a pesar de que tenemos más estudios, porque ya no es como antes, estamos por contrato y estamos condicionados” (Miriam, 24, policía auxiliar).

“Pues nada más, como ya voy de salida, jubilarme, alcanzar la jubilación ya no hay de otra” (José, 51 años, policía auxiliar)

Otro factor que ha provocado cambios en la percepción sobre la estabilidad laboral es la instauración del nuevo Sistema Penal Acusatorio. Se menciona que ahora existe un mayor control de los procedimientos policiales, contexto que pone en riesgo la continuidad. En la mayoría de las entrevistas, se percibe esta preocupación como, por ejemplo, “se dan muchas facilidades al delincuente”, lo cual limita su poder de acción como representante de la autoridad del Estado. Añadiendo que ahora la institución también es “más exigente” y con los exámenes de confianza pueden perder su trabajo sin que les den ninguna explicación, como se menciona a continuación:

“Por lo que está, los exámenes de control y confianza ya dan a uno de baja y no te dicen el porqué, el motivo, no te dicen que exámenes reprobaste, no, nada más que llego tu baja, tienes que meter licenciado para saber por qué y ganarle” (Rebeca, 48 años, unidad de granaderas)

“...está más protegido él que la víctima, si la víctima agarró al ratero y lo golpeó, el ratero puede presentar cargos y disque se queda la víctima y el ratero sale caminando, así está el sistema penal y no lo digo yo, está implementado desde el dos mil ocho, es el nueve sistema penal que apenas está saliendo (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

“...con el nuevo sistema penal acusatorio es muy complicado, el día de mañana la llegas a regar y te vas a la cárcel” (Miriam, 24 años, policía auxiliar)

En los servicios privados, los vigilantes se encuentran en mayor inestabilidad laboral vinculada a no tener muchas veces un contrato por escrito. Sin embargo, esta situación depende mucho del tipo de empresa de seguridad:

“No, lo traen en vuelta y vuelta, según, pero aún no firmo ningún contrato” (Juan, 58 años, vigilante en condominio)

“...es más no teníamos ni contrato, no tenemos seguro pero lo que si tenemos es el aguinaldo que nos dan un mes, este y las vacaciones” (Fernando, 67 años, vigilante en condominio)

No obstante, muchas veces, estos servicios de vigilancia no son parte de una empresa de seguridad sino son personas independientes que son contratadas por la propia administración, pero bajo condiciones de mayor inestabilidad:

“El administrador, es el que nos, como él tiene los contactos, este, nos habla y “oiga ¿está disponible?”, ¿sí? y ya” ..., y pues sí, estaba desempleado y la verdad este, pues hay que trabajar para poder subsistir porque ya no para vivir,...y, ya de ahí me vine para acá” (Rodrigo, 58 años, vigilancia en condominio)

Ahora, la inestabilidad no sólo se deriva de las condiciones de contratación, sino del tipo de mano de obra y la valoración del trabajo (Hualde, *et al.*, 2004). En particular, se dio cuenta indirectamente de la situación de inestabilidad en relación con la duración en empleo, ya que al parecer no hay personal suficiente y hay necesidad de doblar turnos. Aunque también puede contribuir que la propia secretaría no tenga presupuesto para contratar más personal y pagar mejor. Desde la perspectiva de los policías la falta de personal se debe al exceso de disciplina en las corporaciones y el cansancio extremo por la extensión de las jornadas, como se menciona a continuación:

[¿También tienes que venir sábados y domingos]..., “Sí, son los días que más faltan [los compañeros] o más que nada porque hay mucho vacante, no se llegan a llenar luego los huecos que hay o se aburre la misma gente nueva que llega y se pasa a retirar porque también es mucho tiempo... Luego vienen muchos chicos que aún son solteros y chicas que son solteras pues no les gusta como los mandan que aquí vienen a acatar órdenes” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

Sin embargo, esta misma situación se observa en los servicios privados, lo cual podría reflejar que a las personas no les ofrecen las mejores condiciones de trabajo: mayor salario y jornadas no extensas, lo cual no favorecen una mayor permanencia en el empleo.

En conclusión, la temporalidad referida a la condición contractual está vinculada con un elemento generacional. En general, pareciera percibirse estabilidad relativa por el ingreso seguro, la posibilidad de hacer carrera en la propia policía o insertarse en otros puestos dentro de la secretaría. Sin embargo, se observa cierta incertidumbre latente en la permanencia. Entre los más

jóvenes por el contrato temporal y el nuevo contexto judicial que pone en riesgo la duración en el empleo a todos por igual. Entre los vigilantes, se encuentran ante un nicho laboral en donde muchas empresas de seguridad contratan de forma irregular y con prestaciones que no se cumplen. En otros casos, cuando son contratados por la propia administración del condominio, se encuentran bajo condiciones más precarias resultando en cierta informalidad. Pero a la vez no les piden requisitos ni formación alguna lo cual facilita la contratación de personas que no encuentran trabajo.

5.1.4.2 Dimensión Organizacional: “Entre jornadas extensas y dobles”

En los servicios de protección y vigilancia, la precariedad en el lugar de trabajo se expresa fundamentalmente en la pérdida de control de los propios trabajadores sobre la duración de la jornada debido a que la vigilancia es una actividad que requiere continuidad, pero por cierta situación particular como es la falta de personal. En el caso de la policía, se añade el hecho de que es una ocupación jerarquizada en donde se tienen que seguir ordenes de los mandos. Bajo esta situación, se nulifica completamente al individuo en el control sobre diversos aspectos como son el tiempo de trabajo y la posibilidad de negociar permisos. Sin embargo, en algunos relatos se menciona que el hecho de doblar turnos suele ser opcional, pero pareciera en otros un tanto obligatorio:

“Hay ocasiones que son opcionales [ir a otro servicio] y hay otras que es forzoso ir, me dicen el apoyo y digamos, sales de esta empresa, pero hay una nueva que no juntan a la gente, forzosamente tiene que sacar un elemento de cada empresa para que la otra empresa que es nueva sea cubierta, es rara vez, pero hay veces que sí” (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

[¿Quién le avisa que se tiene que quedar?] “La Jefa de sector. Nada más...eso es obligatorio...Es una orden que hay que seguir. Ajá...” (Alberto, 41 años, policía bancaria e industrial)

Otro aspecto que es importante que modifica la organización en el lugar de trabajo son los cambios en los servicios, que pueden ser obligatorio o por decisión propia. Cada servicio tiene su particularidad, lo cual podría ser un factor de cambio en las condiciones de trabajo, en relación, por ejemplo, el trato con diferentes usuarios y supervisores, cambios en el horario que dependen de las empresas donde son asignados, la oportunidad o no de doblar turnos, las diferencias en las gratificaciones económicas y en los trayectos casa-trabajo-casa.

“yo al menos no me gusta el lugar donde estoy, puedo pedir mi cambio, o sea, tenemos la opción de que nos acerquen, bueno, acercarnos al domicilio, o checar en lo económico también, en lo económico digo, bueno, hay empresas que no le dan a uno gratificación por estar aquí” (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

También otro elemento que se añade a la precariedad es la disponibilidad temporal, que se refiere a la capacidad de los mandos para requerir los servicios del trabajador fuera del horario previamente establecido y la obligación de éstos a prestarlos, situación que se presentan en otros grupos ocupacionales como las cajeras en los supermercados y entre las enfermeras (Lago, 2008; Meseguer, 2008). De acuerdo con los entrevistados, los servicios de vigilancia se caracterizan por jornadas largas con turnos definidos aparentemente. Sin embargo, si se requiere el apoyo en otros servicios o no llegó el relevo están obligados, no suele haber comprensión por parte de la corporación, afectado su cuerpo, su organización y la logística para regresarse a su casa, como se menciona:

“Si yo quiero me puedo quedar, pero hay veces que hay tanto vacante que, aunque uno no quiera, nos empiezan a decir que como no acatamos una orden pues nos mandan arrestados, o sea que casi es a fuerzas (risas)” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

“Pues tengo que cumplir porque si no me arrestan y el arresto, pues no me lo pagan” y dice “no, pero deberían de entender” “Sí, pero aquí en la policía no entienden, aquí no saben si tienes hijos chiquitos, si eres casado, si eres divorciado, lo que sea, aquí simplemente llegan las indicaciones y tienes que cumplir” Entonces...un arresto” (Soledad, 40 años, policía auxiliar)

En general, el hecho de doblar turnos se ve como una oportunidad para obtener un mayor ingreso, percibiéndose como una ventaja además de que encuentra en su mismo servicio, pero a largo plazo se convierte en un elemento de inestabilidad individual y familiar:¹¹⁵

“Hay veces que...nos obligan, nos dicen que tenemos que cumplir porque o si no nos arrestan, ¡o sea! ¡Voluntariamente a fuerzas! (risas) pero hay veces que no, porque te repito, un pesito extra es un pesito extra, entonces hay veces que...yo por ejemplo cuando me quedo, me quedo porque necesito comprarme algo, o hay algo que me gustó o simplemente porque me metí a una caja o a una tanda y quiero sacar más dinero, pues tengo que quedarme a trabajar más” (Soledad, 40 años, policía auxiliar)

“A mí me gusta doblar con frecuencia, ¿por qué? porque en la quincena la saco un poquito más elevado casi le pego a los seis mil pesos y de ahí solvento gastos, voy a empezar a construir, pues me van a ver más seguido para empezar hacer la construcción (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

“...un doblete me conviene a mí entre comillas, por la paga, yo doblo aquí, aquí tengo la facilidad de una parrilla, puedo sentarme a comer y hacer mis necesidades fisiológicas. En un evento llegan, te ponen tu ración seca, la secretaria te da tu ración seca, un jarrito de lata, un sándwich que no sabes de cuántos días, una naranja y una palanqueta, ahí estate de las 9 de la mañana a la hora que termine el evento, ocho, nueve de la noche. De aquí del sector te llevan al evento, que termina el evento a las once y media, esperar a que todos salgan, ya dieron las doce y media. Dios te bendiga cómo te vayas a tu casa o a tu servicio, ¿qué me prefiero quedarme yo? ¿a doblar o a irme a un evento?” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

¹¹⁵ En cambio, para las granaderas, el doblete se paga con otro día de descanso, pero no hay gratificación económica.

Respecto a las relaciones laborales, en los servicios de seguridad se identifican tres actores principales: los usuarios, los compañeros y los supervisores. De acuerdo con las percepciones de las personas en el lugar de trabajo, las valoraciones de las relaciones que se establecen con los supervisores son muy verticales y muchas veces, segregan a las mujeres en ciertas actividades. Entre los policías, la jerarquía define el tipo de relación, hay que seguir órdenes, lo cual puede generar un ambiente tenso y estresante como se menciona:

“...me la pasé ahí encerrada [en el servicio que le tocaba cubrir], pensaron que no tenía familia y no había relevos, nada, prácticamente me tenía que bañar ahí, asear, mi uniforme y demás, obviamente tenía pequeña a mi bebé, entonces no la veía...buscando a mi comandante en aquel entonces, y explicándole la situación y [me dijo], no, no hay elementos” (María, 35 años, policía auxiliar)

“Pues en parte nos protegen más un poco aquí a las mujeres porque como saben que la mayoría son mamás solteras si tratan de colocarnos en puntos muy tranquilos, pero hay veces que hay mujeres que quieren hacer cosas de hombres y no les permiten hacerlas, bueno yo en esa decisión yo siempre he dicho que “queremos aprender más” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

Respecto a la relación con los compañeros, al menos entre los policías bancarios y auxiliares, es cordial y buscan continuamente no tener problemas, ya que finalmente pasan más tiempo en los servicios que con su familia. En el caso de los hombres, si se menciona que existe compañerismo y que deben ser un equipo para trabajar mejor. Entre las mujeres, en algunos momentos parece ser la relación más tensa, por los “chismes” y las “envidias” que se generan. Sin embargo, puede ser que ellas visibilizan más estos conflictos que los hombres. Se menciona en algunos relatos:

“...somos un equipo ¿no? si trabajamos en equipo, trabajamos mejor, dicen que dos cabezas piensan mejor que una y pues sí, digo si soy muy digo, pos si me llevo bien con ellos” (Oscar, 22 años, policía bancaria e industrial)

“...llega a pasar algo dentro del servicio pues claro yo te voy a apoyar como compañero, de la puerta para acá soy compañero, de la puerta para acá, si tú quieres me quieres romper mi cara lo puedes hacer, pero de la puerta pa ca, somos compañeros, eso sí yo me llevo bien con todos” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

“Al principio sí me afectó la verdad [la pérdida de la audición], porque tú sabes que nunca faltan las burlas de las compañeras” (Rebeca, 48 años, unidad de granaderas)

“Ay, igual son muy, ay no son bien chismosas, envidiosas” [las compañeras de trabajo] (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Desde la percepción de las mujeres, se generan varios discursos respecto a la relación con los compañeros varones; algunas mencionan que ellos son respetuosos. No obstante, entre las más jóvenes, se percibe un ambiente más hostil, los hombres son morbosos y hablan en “doble sentido”. También se observan diferencias generacionales, los compañeros con mayor antigüedad suelen

regañar a los más jóvenes sobre el cuidado de su apariencia y les hacen ver todo el tiempo sus errores, lo cual puede generar ciertas molestias, pero “al final están en proceso de aprendizaje”, al menos así lo perciben las mujeres. También se mencionan los jóvenes que no se acostumbran a las relaciones tan jerarquizadas dentro de la policía.

En cuanto a la relación con los usuarios, se percibe una relación muy intensa en general. Entre la cordial, tolerancia, paciencia y múltiples conflictos que muchas veces se quedan contenidos. Como mencionan, su función radica en mantener el orden y cierto control del comportamiento y son la última cadena de autoridad del Estado que representan, generando molestia y continua confrontación con los usuarios. Pero a la vez, ellos saben que la desconfianza que impera en la policía está fuertemente ligada a los malos elementos:

“...desafortunadamente hay gente que nos dicen pero por la palabra puercos, cochinos, rateros, la otra vez estaba hablando con una señora que la detuvo un policía y dio dinero, y le digo ¿de dónde empieza la corrupción? de usted que dio dinero o del que lo agarró, entonces ese fue mi debate con la señora, se fue molesta, no le gustó, hasta me dijo de lo que me iba a morir, a veces los que nos aman son los que nos odian, la misma sociedad, si no estás a tiempo, no, se tardaron, si estás a tiempo lo mismo, te dicen de cosas, si agarras a una persona, te graban” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

Aunque se menciona que el trato con la ciudadanía es muy difícil sobre todo porque al representar a la autoridad se enfrentan a cierta hostilidad por llamar la atención a ciertos comportamientos que están fuera de las reglas estipuladas:

“Hay veces que tienes que sobrellevarlos, porque es muy difícil, porque tú sabes que la mayoría del mexicano es necio, entonces con tal de no pagar su boleto, se pasan por debajo del torniquete o te insultan, te agreden y para eso es para lo que te preparas, para no caer en choque, porque si no imagínate, diario te estarías golpeando con la gente. Aprendes a ser tolerante” (María, 35 años, policía auxiliar)

“Es por la conducta de seguridad, los estudiantes, diario los confrontamos desde que estás en la puerta y le pides la credencial, diario, diario, y se las “gastan” diciendo que es una escuela pública, pues sí pero cuando vas a cualquier edificio público, siempre te identificas, o el profe que se pasa, su credencial, no, soy profesor, no sabes ¿quién soy yo? Pues no por eso mismo permítame su identificación y de hecho mucha gente que ha venido, bueno nada más muéstreme su identificación y no pasa nada, pero desgraciadamente, ello ¿por qué? Si tú eres el poli, entonces ya ha habido varias problemáticas de que se pasan a dirección y hay que irlos siguiendo y parece ya niñera, ya no eres policía (Miriam, 24 años, policía auxiliar) (Miriam, 24 años, policía auxiliar)

“Fue en el Peñón de los Baños porque la gente se manifestaba que no tenía agua, querían bloquear una avenida y como, digamos que los hicimos a un lado, yo no sé si sean sus hijos, se pusieron muy locos y empezaron, aventaron petardos, bombas molotov, piedras, todo, teles de esas que ya no sirven” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Pero también se pueden generar entornos de confianza cuando son lugares de trabajo que permiten mayor interacción cotidiana entre las mismas personas como se menciona:

“Con los empleados se podría decir, y es bueno porque te van identificando. Es la ventaja de estar en una empresa, que como ya te vas familiarizando con las personas no hay tanto conflicto, a diferencia que cuando estás en un centro comercial o en una tienda sí tienes que lidiar con personas” (Omar, 34 años policía auxiliar)

Entre los vigilantes de seguridad privada se observa un entorno más solitario porque ahí la vigilancia es una actividad individual y al compañero que se releva sólo se le ve en el cambio de turno. Aunque si se pueden generar conflictos como: no entregar la caseta de vigilancia limpia y ordenada, no realizar las actividades que le corresponden a cada compañero en su turno y/o faltar o llegar tarde. Muchas veces las problemáticas que surgen se relacionan más con los condóminos y con la administración, que al igual que los policías, se enfrenten a la confrontación por las llamadas de atención ante su comportamiento:

“Exactamente, hay todo en esta viña del Señor. Si el señor me hace la plática, yo no me volteo ni les hago el feo, ¿no? Entonces a mí me gusta ser muy sociable. Y hay mucha gente que ni siquiera contesta ¿se puede subir a su unidad? Ni lo pelan...ni le hacen a uno caso entonces todo esos son los detalles para los cuales se tiene que tener paciencia” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

“Lo mejor, se podría decir, un porcentaje que, hay personas accesibles, amables o lo peor, lo que le digo, hay unas personas que son muy déspotas, muy groseras” (Juan, 58 años, vigilante en condominio)

En general, en el sector servicios la interacción social es un elemento central en el proceso de producción y consumo el cual ocurre simultáneamente. Es decir, el usuario o el consumidor está implicado en el control y regulación del trabajo con el objetivo de que se tenga experiencia positiva al obtener ese servicio. Esto lleva a que la presión sea cada vez mayor sobre los empleados para ocultar y reprimir emociones, incluso llegar a ser maltratados o insultados, para cumplir con los estándares de servicios y/o seguir la cultura de las empresas (Korczynski y Evans, 2013). Esta relación que se establece con clientes o pacientes ha sido estudiada en diversas ocupaciones (taxistas, call centers, servicios de salud y ventas) en donde se pone de manifiesto las relaciones de poder y control que se conforman. Particularmente, la condición de subordinación en la que cual se encuentran los empleados frente a la figura del cliente es un aspecto en común que trastoca el manejo de emociones de los trabajadores que deben seguir ciertas expectativas normativas (Guimet, 2012). En el caso de los policías, igualmente se menciona que existe una relación muy intensa con los ciudadanos y la mayoría de las veces, conflictiva. Pero es claro, que esta interacción es distinta porque la figura los ciudadanos es distinta al cliente porque no responde a fines mercantiles sino a un servicio público. Además, la policía representa a la autoridad del Estado, figuras que en México está valoradas de forma negativa, resultando en un ambiente de tensión y desconfianza generalmente.

5.1.4.3 Dimensión Económica: “Mejor ingreso, pero doblar para completar”

Respecto al salario, independientemente de las propias condiciones del trabajo, se observa que hay un entorno económico que no les favorece, como es el aumento del transporte público y sobre todo si viene del Estado de México. Sin embargo, considerando los antecedentes en la trayectoria laboral, la idea de precariedad siempre es relativa a la situación anterior o falta de empleo. En este caso, existen diferencias importantes por sexo. Las mujeres policías son las que suelen expresar con mayor sentimiento el agradecimiento a la institución por “lo que les ha dado”, ya que les ha ayudado a satisfacer sus necesidades. Tomando en cuenta que para muchas de ellas fue su primer trabajo que representó en algún momento independencia económica y un vehículo para salir de entornos de violencia como se menciona:

“Sí, yo llegue a la policía con las manos vacías, la casa de ustedes no tenía nada, nada más tenía la estufa y la cama, y estando juntada y como policía gracias a Dios me aventé el año y medio de universidad, me compré mi carro, se compró el refri, la lavadora, la estufa, la tele, la computadora, he pagado la renta que son 1,800, me visto, me calzo, tengo mi independencia, me compré mi computadora ahorita en cuestión del bebé ahí la llevo, entonces sí, yo llegué a la policía con las manos vacías y afortunadamente digo, con dobles, con estadios, lo que nos llega en diciembre, es difícil, pero haciendo tu guardadito sí medio la libras, entonces pues lejos de decir que todo el mundo te ve como “el poli”, o “el equis poli” o la peor palabra del mundo pues sí, ¿no? pero también bendito Dios es nuestro trabajo, tenemos trabajo y mucha gente allá afuera se queja siendo doctores, siendo licenciados en algo no tienen trabajo y siendo poco o mucho pues lo tenemos, pues sí, yo digo que deberían ser mejor las prestaciones, mejor el horario y mejor el sueldo pero pues sin otra manera nos fijamos en los obreros y sí ganan menos que nosotros y no tienen un seguro como tal, yo lo veo en mi papá que es obrero y hay veces que se ha caído y no tiene seguro, no tiene INFONAVIT y al final de cuentas yo tengo dónde va a nacer mi bebé, yo tengo una licencia médica que a lo mejor es del 50% pero al último me están pagando, pero no tengo esa preocupación de ¡changos! , qué voy hacer y quién sabe si regrese y no voy a tener trabajo” (Miriam, 24 años, policía auxiliar”).

Para otras representa la estabilidad laboral y mayor ingreso que no se tenían como obreras:

“Yo carecía de cosas... los cajones de los huacalitos de jitomate eran nuestros roperos y ahorita pues ya tenemos nuestro ropero, por decirlo así. Porque antes nos dormíamos en un colchón mis tres hijos y yo, nos dormíamos en el suelo y ahora ya cada quien tiene su cama, antes de que se empezaran a casar... cada quién... me hice la idea que cada quién su cama porque cada quién necesita su espacio. Pues yo tengo en tu casa mi refri, mi lavadora, mi estufa, mi cama, mi ropero, mi tele, mi estéreo, o sea, sí tengo lo que no tenía” (Soledad, 40 años, policía auxiliar).

Entre los hombres, el salario en este sector se percibe como mejor respecto a sus empleos anteriores como obreros o empleos por cuenta propia:

“...lo que a mí me está conviniendo de este trabajo es que, aunque se paga aquí quincenal, pero creo que estoy ganando un poquito más de lo que yo había ganado en otros trabajos, ¿me entiende? ¿Un poquito más, como, por ejemplo, aquí gano... qué? 2,800, entonces se puede decir que gano 1,400 semanales siendo que mi máximo sueldo que yo había ganado era de 1,000-1,200... entonces lo que

a mí me gusta, que son más horas, es turno y medio se puede decir, pero pues siento un poquito más de apoyo en eso” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento).

Entre corporaciones existen diferencias en el ingreso, en la policía bancaria el salario es mayor, pero por jerarquía no existen grandes diferencias en el ingreso:

“Sí, cuando entra uno, es uno policía, de ahí sigue policía segundo, policía primero, anteriormente había, lo que era policía tercero, una rayita, ahorita ya no, ahorita ya es directamente policía segundo, ya el grado es de segundo. Y el sueldo no varía mucho, la verdad, honestamente, es un sueldo como de 140 pesos más que ellos”. (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

También se mencionan que este tipo de empleo permite obtener más ingresos doblando turno, ya que el ingreso no es suficiente para cubrir sus necesidades:

“...estamos ganando un poco más que policía auxiliar, entonces, la verdad, no es por nada, pero aquí tenemos nuestro sueldo, y en otro caso si uno quiere tener un poco más de ingresos, pues cubrir, cubrir, y esa es la ventaja que aquí tenemos, que aquí nosotros podemos cubrir en varios lados y ganar más” (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

“Este... Pues sí, pero... Yo trato de... pues a veces me pongo a doblar turnos, para que me alcance bien, o sea, para que no les esté limitando a mis hijos, no pues: “no te voy a comprar”, no sé, “tus zapatos porque no tengo”, o sea, yo trato de echarle más ganas, doblar para que no sé, tal día necesiten algo, pero pues ahí tengo mi dinero guardado, ya, necesitan y ahí está para que se los compre. Pero sí, dinero que me pagan, pues la verdad sí me alcanza, sí, justo, pero sí me alcanza” (Julia, 24 años, policía auxiliar).

“Es mucho mejor, mucho más alto [salario que empleos anteriores]. Aquí tienes un horario de 12 por 24 o el que quieras, pero si cubres en otro servicio o aquí mismo aquí mismo la ventaja que hay es que siempre va haber alguien que se vaya de vacaciones, que pida permiso, falta, tú lo cubres, sacrificas a lo mejor el estar en tu casa o descansar con tu familia pero eso también, todo lo que tú hagas, todo te lo pagan” (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

Sin embargo, el pago por doblar turnos es poco y no les pagan extra si trabajan en días festivos tanto en la policía como en la seguridad privada:

“Pues es un aproximado de \$360.00 más o menos o \$400.00 es lo que te dan [por doblar turno]...luego no nos pagan los días festivos como deben de ser porque tengo entendido que los festivos se pagan dobles o hasta triples y a nosotros no nos los pagan así, nos los pagan como día normal” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

“El estadió te sale en trecientos pesos [pago por doblar] pero recuerda si es después de las doce, ya se te fueron tus trecientos pesos por transporte para regresarte” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

“Porque tú nada más me estás pagando aquí 350 por un doblete siendo que me lo deberían doblar, el nombre lo dice, doblete, doblar, porque estoy doblando turno y es donde me lo deberías pagar un a un poquito más, más sin embargo me lo estás pagando a un poquito menos. ¿Me estás pagando menos, por qué?” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

Es importante subrayar que se pueden recibir gratificaciones económicas por parte de las empresas o instituciones a las cuales están dando el servicio en el caso de la policía:

“En telas [nombre de empresa] dice: mira yo te voy a dar este 2,500 de gratificación, bueno, sus, a los policías. Tenemos 2,500 de gratificación más aparte su salario. Tú por el hecho de estar aquí ya tienes 2,500 pesos” (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

En los días de “descanso”, son pocos los que se dedican a otra actividad remunerada por cuenta propia porque saben que no podrían tener un empleo asalariado donde les permitan trabajar de manera alternada:

“Yo qué más hago después en un día? [de descanso]. Pues ahora sí que lo que se ofrezca o ya después, como le digo, cuando llega su madre [su esposa], me salgo un rato con el mototaxi, ya me meto como a las 9-10 de la noche y ya saco el dinero que para mis pasajes, que la gasolina de la moto y ya, ¿cómo se llama? Pues ahora sí comprarles las necesidades de mis hijas. Mis hijas son lombricentas, les gusta mucho el pan, entonces es lo que compro, lo que utilizo, les gusta mucho el pan, lo que necesitan” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

En cuanto a la dimensión económica, respecto a los antecedentes de la mayor precariedad en la trayectoria laboral, laborar como policías y vigilantes parece percibirse como una actividad bien remunerada sobre todo si nunca habían trabajado como es el caso de las mujeres. Dado este contexto anterior se relativiza verdaderamente la situación real de precariedad en la que se encuentran, aunque en algunos casos, si se tiene consciencia de ello. Dadas las características del trabajo, los horarios extensos, los riesgos que corren y las consecuencias en salud que trae consigo, si hay un rezago en el salario que perciben.

5.1.4.4 Dimensión Social: Respecto a trabajos anteriores las prestaciones son “buenas”

En esta selección se busca profundizar en las valoraciones de las prestaciones, como parte de la dimensión social de la precariedad. En el análisis cuantitativo, se observó que el trabajo no diurno es estable y con mayores prestaciones que el diurno, sin embargo, no es posible profundizar en las condiciones y calidad de éstas. En general, dada la formalidad del sector, no es de extrañar que los entrevistados cuenten con las prestaciones sociales básicas, pero son mayores en la policía (aguinaldo, servicio médico, vacaciones, guardería, tiempo de cuidado paternos, caja de ahorro, préstamos, crédito para vivienda y jubilación para aquellos con mayor antigüedad). Además, respecto a los empleos anteriores que eran más precarios o nunca haber trabajado, la valoración sobre las prestaciones generalmente es positiva:

“Me siento bien en los trabajos anteriores, en la empresa nada más tenías una vez al año vacaciones, nunca recibí, bueno no recibes vales, nada más recibes tu puro aguinaldo a veces te dan caja en otros lados, aquí no, ves las compensaciones” (Miguel, 34 años, policía bancaria e industrial)

“Comparado con el trabajo que tenía anteriormente, pues sí, porque pues ahí nomás te pagan quince días de aguinaldo [como obrero] ¿no? Y aquí no, aquí son cuarenta días de aguinaldo” (Alberto, 41 años, policía bancaria e industrial)

“Aquí pues todo, aguinaldo, vacaciones, el medico que ese vine siendo particular. No, sí están mejores, aquí tienes todas las prestaciones” (Martha, 36 años, policía auxiliar)

En lo que se refiere a las pensiones y la jubilación, los más jóvenes refieren que tienen Afore, pero en ocasiones su significado no es muy claro o incluso hay desconocimiento. El tema es mencionada con mayor frecuencia por los trabajadores de mayor edad:

“Sí ya, antes no existía la jubilación, pero ya dijeron no sé si serían los que son titulares de aquí de la delegación de la policía o la secretaría, para todo retiro digno, hasta los 65 años con la nueva ley, pero yo no creo irme a los 65, con cuarenta y tantos años de servicio, yo creo que me quedan 10 años de servicio y me voy. Cada mes, creo que ahorita está en 3 mil 500 algo así cada mes (de pensión)” (José, 51 años, policía auxiliar)

Aunque en líneas generales, las prestaciones son bien valoradas por los trabajadores, en la práctica los testimonios relacionados con varias de ellas indican ciertos contrastes sobre todo enfocadas a la calidad del servicio médico. Como se había mencionado, en la policía auxiliar y bancaria, la cobertura de salud que tienen es privada en comparación con las granaderas, las cuales tienen ISSSTE:

“Sí, es, no tenemos ISSSTE, no es un seguro como de gobierno, pero es, al final de cuentas es nuestro servicio médico, que de hecho, sí, es muy bueno el servicio médico también. Sí, lo que sea de cada quien, sí, no voy a negarlo, la verdad, muy bueno el servicio, bueno yo le digo porque por aquí yo tuve cuatro bebés, desafortunadamente el tercero no se nos logró, pero la verdad lo que sea de cada quien, en cuestión de atención médica, es bueno” (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

“ISSSTE, muy mal servicio de hecho por si lo puedes anexar” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Aunque mencionan que el servicio de salud ha empeorado debido a que ya no les surten medicamentos de patente, y, a su parecer, eran más eficaces que los genéricos. Además, se quejan de que es muy difícil obtener la incapacidad y sólo te atienden un padecimiento a la vez, por lo que después tienen que hacer otra cita, reflejando que estos servicios de salud no están adaptados para este tipo de horario laboral como se menciona:

“Del seguro médico es particular, pero es como si fueras al similar, te dan el mismo medicamento que como si fueras al similar” (María, 35 años, policía auxiliar)

“Anteriormente era mejor, ha empeorado un poquito, porque cuando de hecho, cuando de hecho cuando mi mamá estaba enferma a ella le daban medicamento de patente, ahorita ya no, le dan genérico, lo único bueno es el hospital, es un hospital completo, rápido, de hecho 2 veces lo he usado bueno para mi esposa y yo, mi esposa sufrió un aborto y mi niño lo operaron del apéndice, ahí fue” (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

“Te tratan muy mal la verdad necesitas de plano ir ya muy grave para que te den incapacidad, el medicamento, la verdad, es genérico no es de patente y con las pastillitas pues realmente no te compones y estudios igual hasta que los necesitan urgentes te los hacen” (Camila, 32 años, policía bancaria e industrial)

En el caso de la seguridad privada, se presenta una mayor precariedad en la dimensión social que las corporaciones policiacas analizadas, ya que parece presentarse cierta ambigüedad e incertidumbre en las prestaciones que les ofrecieron y las que efectivamente les dan. Sin embargo, parece ser que en el discurso estas personas no se interesan mucho en las prestaciones sino se enfocan en que al menos tener un empleo con un ingreso mayor y posiblemente un aguinaldo respecto a no tener trabajo o con peores condiciones.

[¿Qué le ofrecieron de prestaciones?] “Pues lo normal, vacaciones, aguinaldo, seguro social, pagos de horas extras, uniformes, lo elemental” (Juan, 58 años, vigilante en condominio). [¿Ha hecho uso del servicio de salud?]. No, porque no me lo dan, nunca me lo han dado (Juan, 58 años, vigilante en condominio)

“Seguro sí y el de vida también, pero quedaron de mandarme una hoja en la cual...como dice...cuánto era mi seguro de vida” (Carlos 46 años, vigilante en establecimiento)

“Prestaciones aquí no tenemos ninguna, entonces de antemano al llegar aquí sabía que no me iban a dar nada y pues yo no estaba buscando prestaciones y hasta la fecha nada, me dieron un reglamento en donde todo son obligaciones, no hay prestaciones, entonces si yo quisiera causar un problema aquí lo causo, pero tronando los dedos, pero no quiero, no tiene caso” (Fernando, 67 años, vigilante en condominio)

“...son buenas, solo lo que si nos haría falta es el seguro social nada más porque lo que es el aguinaldo, nos dan lo de un mes, que en otras partes dan nada más lo de 15 días y las vacaciones no las cuentan dobles, o sea por ejemplo el primer año nos dan este, no nos dan los seis días como en otros lados, nos dan los 12 días pero ahí se mantiene nada más, o sea no aumenta las vacaciones, o sea 12 días al año” (Rodrigo, 58 años, vigilante en condominio)

En cuanto a la dimensión social, para el caso de los policías, las prestaciones son mejores respecto a los empleos anteriores, se valora mucho el aguinaldo y el servicio médico. Específicamente, el servicio médico es una prestación que se percibe que es mejor porque es privado en la policía complementaria (auxiliar y bancaria); sin embargo, es un servicio que ha empeorado por la atención limitada y el tipo de medicamento que se otorga. En el caso de vigilantes en servicios privados, estas prestaciones dependen de la voluntad de la empresa por lo que no hay

una regulación clara ni exigencia por parte de los trabajadores. Parece ser que las prestaciones no son un elemento relevante, ya que su principal preocupación es tener un empleo con un ingreso que le permita cubrir un poco más de sus necesidades.

En conclusión, en este apartado se profundizó en las cuatro dimensiones relacionadas con la precariedad en los servicios de protección y vigilancia, enfocándose en las corporaciones de policía complementaria (auxiliar y bancaria) y unidad de granaderas, así como en los servicios de vigilancia privados en establecimientos y condominios (Cuadro 5.2). En cuanto a los contratos, encontramos una mayor formalidad en el caso de los policías respecto a los servicios privados. No obstante, esta estabilidad está matizada por la contratación temporal entre las nuevas generaciones de policías y la incertidumbre latente ante los nuevos sistemas de regulación que pueden poner en juego su continuidad. También se observa, aunque de forma indirecta, la falta de personal en los servicios que obliga muchas veces a doblar turno, reflejando cierta adversidad en las condiciones laborales. Situación que se asemeja entre los vigilantes (Cuadro 5.2)

En relación con la dimensión organizacional, es claramente este aspecto el que se encuentra más precarizado considerando que la fuerte jerarquización de la ocupación y la imposibilidad de dejar el puesto reflejan no tener flexibilidad ninguna. Esto genera pérdida de control individual sobre el tiempo laboral. Además, se percibe cierta incertidumbre temporal para la organización de la vida por lo impredecible que puede ser la jornada por doblar turno o apoyar en otros servicios. Sin embargo, se puede ver como una oportunidad de obtener mayor ingreso. Esta situación también sucede entre los vigilantes (Cuadro 5.2). A diferencia de las corporaciones policiacas, entre los vigilantes no se percibe ningún tipo de compañerismo, conformándose una actividad solitaria. Otro elemento relevante es la interacción continua con los ciudadanos o clientes en donde se establecen generalmente entornos de tensión por las actividades de control y vigilancia de comportamiento, así como la mala percepción que se tiene en el caso de la policía. En lo que se refiere al ingreso, el análisis indica que existe la percepción positiva sobre el ingreso, asociada a antecedentes de mayor precariedad en la trayectoria laboral. Sin bien los ingresos son aceptables, al considerar responsabilidades familiares no son suficientes lo cual obliga a doblar turnos o cubrir otros servicios. Estos contrastes muestran que a pesar de que sea bien valorado el ingreso, en la realidad no termina por satisfacer las necesidades.

Respecto a las prestaciones que marca la ley, entre los policías se refleja una situación aceptable en relación con la asignación formal. Las principales problemáticas, de acuerdo con las

entrevistas, se relacionan con los servicios médicos que han empeorado en la atención y en los medicamentos que les proporcionan. En relación con los vigilantes en servicios privados se percibe cierta incertidumbre en cuanto a las prestaciones ofrecidas sobre todo porque al momento de la contratación, muchas veces no las hacen efectivas.

Cuadro 5.2 Características de las condiciones laborales de los servicios de protección y vigilancia

Servicio de protección y vigilancia	Dimensiones de la precariedad			
	Temporal	Organizacional	Económica	Social
Policía	Estabilidad laboral con contrato escrito	Ocupación muy jerarquizada	Mejor salario respecto a otros empleos, pero se debería pagar más	La mayoría está conforme con las prestaciones otorgadas
	Contratación diferenciada por generaciones: temporal entre los más jóvenes y contratación definitiva entre los de mayor edad	Diferencias entre corporaciones policíacas: organización y funciones		
	Incertidumbre latente por mayor control de los procedimientos policiales por instauración del nuevo Sistema Penal Acusatorio	Sin capacidad para negociar los horarios	Diferencias en los salarios entre corporaciones policíacas	Diferencias en las prestaciones entre corporaciones policíacas
		Doblar turno: Imposición-oportunidad: Apoyo en otros servicios y obtener mayor ingreso		
	Cierta inestabilidad en la duración en el empleo (muchas vacantes)	Pérdida de control y organización sobre el tiempo de trabajo y de la vida	Poco ingreso por la extensión de la jornada, pero es mejor que los trabajos anteriores	Se pondera el acceso y calidad de los servicios médicos, pero depende de las experiencias previas
Vigilancia	Contratación irregular	Actividad solitaria		Policía auxiliar y bancaria tiene servicio de salud privado pero la calidad ha disminuido
		Usuario implicado en el control y regulación de las actividades		

Fuente: Elaboración propia. Las características sombreadas se comparten entre vigilantes y policías.

* Situación particular que describen las mujeres

**Valoraciones particulares entre jóvenes

5.2 Dinámica familiar cuando se trabaja en servicios de seguridad

En este apartado se profundiza en las implicaciones que tiene el horario no diurno en la dinámica familiar en dos ámbitos: la participación en el trabajo reproductivo y en las relaciones familiares (pareja e hijos) en las dimensiones de convivencia-conflicto, a partir de las percepciones de hombres y mujeres que trabajan en servicios de vigilancia. Además, se da cuenta de las diferencias en las exigencias familiares y en la condición de género, considerando como factores relacionados: la etapa de ciclo de vida familiar, la presencia y participación económica de la pareja y el apoyo de otras personas fuera o dentro del hogar. Para este primer acercamiento se utiliza la tipología de arreglos familiares: tradicionales y no tradicionales, para diferenciar los contextos particulares y evidenciar las diferencias de género.¹¹⁶ Esta tipología ayuda a iniciar el análisis exploratorio de los posibles efectos en la participación en el trabajo reproductivo y en las relaciones familiares porque enmarca contextos muy específicos en relación a la demanda de cuidados, etapa del ciclo de vida familiar y el lugar que ocupa el trabajador [a] en esta dinámica. Con esta propuesta de tipología se pueden contrastar los resultados encontrados mostrando la complejidad y heterogeneidad de arreglos en función del horario. A continuación, se presentan los dos tipos de arreglos definidos para este contexto (Cuadro 5.3):

a) Tradicional

En este tipo de arreglos, el hombre que trabaja en los servicios de vigilancia es el único proveedor económico y la esposa se dedica exclusivamente al hogar (trabajo no remunerado). Este tipo de arreglos tradicionales se relacionan, principalmente, con el inicio del ciclo de vida familiar donde se observa mayor demanda de cuidado de los hijos, como se ejemplifica a continuación:

“Si tengo una esposa, una familia... [¿y tiene hijos?] Sí, una niña. De dos años cumplidos. [¿tu esposa trabaja?, ¿tu pareja?] No. Se dedica a la niña.” (Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

b) No tradicional

En este tipo de arreglos, el hombre no es el único proveedor económico, la mujer tiene un papel importante en el trabajo remunerado y se subraya la importancia de la familia extensa para la realización del trabajo doméstico y de cuidado. Cuando a los hombres se les pregunta sobre las actividades de sus esposas, en un primer momento dicen que se dedican al hogar, pero al profundizar en la dinámica cotidiana, resulta que las mujeres dedican tiempo a una actividad remunerada.

¹¹⁶ La construcción y definición de la tipología de arreglos propuesta se realizó en el apartado 4.3.3 del capítulo anterior.

Bajo esa tipología, se pueden identificar tres subgrupos que están en función de la composición de los hogares: *Hogares Biparentales con hijos*: En estos hogares, la mujer o el hombre trabaja en servicios de vigilancia y su pareja también participa económicamente.¹¹⁷ La pareja tiene horarios más flexibles (fines de semana o por cuenta propia) para que le permita dedicar tiempo al trabajo doméstico y de cuidado. Estos arreglos están asociados a ciclos de vida familiar en expansión, consolidación y salida. En el caso de no coincidir ambos padres para la supervisión y cuidado de los hijos, reciben apoyo de otros familiares como se muestra a continuación:

“Tengo tres hermosos hijos. La primera, ella tiene siete, ocho años ya, ocho años, la segunda tiene cinco años y el pequeño tiene cuatro años” [y su esposa, ¿a qué se dedica?] Ella vende productos de Jafra, Avon, Fuller, todos esos productos” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

“Tengo tres, tres hijas. Mi hija la mayor tiene 16 años, la segunda tiene 12, ya va a cumplir 12 y la más pequeña va a cumplir 2 años. Ella ahorita está trabajando...es empleada...trabaja en Coppel... entra de 8 de la mañana a 3 de la tarde más o menos 4 de la tarde porque anda, ahora sí que..en la calle, ¿cómo se llama? promocionando Coppel. Nada más ella descansa los domingos” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

[¿y actualmente con quien vives ahí?] “Pues con una cuñada y con mi marido y mis hijos. De 10 y de 7, niña y niño”. [¿y a qué se dedica tu pareja?] “Él es comerciante. Vende así cosas como celulares, tablets, todas esas cosas por internet” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Hogares Ampliados: Los hogares de este tipo son comunes entre las mujeres, ya que requieren del apoyo, de forma permanente, de algún familiar, principalmente de la madre. Esta persona se hace cargo de tiempo completo del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico durante la extensa jornada laboral como se muestra en los siguientes testimonios:

“Sí, y llevábamos ya, un año viviendo ahí con mi mamá...” [Entonces, actualmente vives con... ¿con quién vives?...]” Pues con mis papás, mis hermanos, y este, y mis hijos, ahí vivimos todos”. [¿quién era la persona que cuidaba tus hijos?] “Mi mamá, ajá, de hecho, sí, desde el principio quedamos que ella me los iba a cuidar y me dijo que sí, que me apoyaba” (Miriam, 24 años, policía auxiliar)

[Y actualmente ¿con quién vive?] “Pues con mis hijas y yo”. [¿su esposo ya no vive ahí?] “Pues andamos, así como peleados... es por ello que me fui por un tiempo a vivir con mi mamá. [¿Por qué se fue a vivir con su mamá?] “También por el trabajo, es que ella me cuida a mis hijas y si yo me quedaba en mi casa no había quién me las cuide y me las vea, como que me fui para allá” (Martha, 36 años, policía auxiliar)

“Esa era mi rutina. Nos dividíamos los tiempos. Cuando yo estaba de día, yo los llevaba y cuando no estaba, mi hermana los llevaba; y cuando iba en la tarde, pues ya los recojo yo y ella se dedicaba

¹¹⁷ En el caso de las mujeres, las interrupciones en el ámbito laboral dependen de la edad de los hijos.

a otras cosas allá en su casa. Mi hermana sólo se dedicaba a su casa” (Soledad, 40 años, policía auxiliar)

Hogares Monoparentales: se encontró un caso de un padre de familia viudo que tiene este mismo rol y se encarga de ambas actividades. Si bien no se recibe apoyo continuo de parientes para las actividades domésticas y de cuidado, parece ser difícil el reconocimiento de soporte femenino:

[¿Cuántas veces se ha casado?] “Una nada más, pero en la actualidad soy viudo” [¿Cuántos hijos tuvo?] “Uno nada más...” [¿Entonces actualmente con quién vive?] “Con unos parientes” [¿Y hay otras personas que no vivan con usted que lo apoyen de algunas tareas del hogar?] “No, nadie yo hago todo, por ejemplo, cuando hay servicios extras no puedo lavar, entonces a mi prima Marisol como su lavadora es más grande, me lava y cuando no me ven, que llego tarde, oye y tu papá David, es que se quedó un rato más, ah bueno. Sí están al tanto de él, a qué horas se va en la mañana, a qué hora llega y qué está haciendo” (José, 51 años, policía auxiliar)

Cuadro 5.3 Tipos de arreglos familiares vinculados al horario

Tipología	Tipo de hogar	Ciclo de vida familiar	Arreglo familiar vinculado al horario
Tradicional	Hogares biparentales con hijos	Inicio, Consolidación, Salida y Nido Vacío	Contexto donde el hombre con horario no diurno es el único proveedor económico y la mujer se ha dedicado exclusivamente al hogar (trabajo no remunerado) desde que el esposo trabaja en ese horario
No tradicional	Hogares biparentales con hijos	Expansión, Consolidación y Salida	Contexto donde el hombre o mujer tiene horario no diurno y la pareja también participa económicamente (pareja mujer con intermitencias)
	Hogares monoparentales	Consolidación	Contexto donde el hombre o mujer con horario no diurno ha sido el único proveedor, pero tuvo o ha tenido ayuda de otros familiares para el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos
	Hogares ampliados	Expansión, Consolidación y Nido Vacío	

Fuente: Elaboración propia

5.2.1 Patrones de organización del trabajo según horario y arreglo familiar

Para analizar cómo impacta el horario laboral en la participación en el trabajo reproductivo se utilizaron como ejes: la participación en el trabajo doméstico y de cuidado de los miembros del hogar incluido y el rol que asumía cada entrevistado (a) dentro de la familia. Para ello, se recurrió a la identificación de las actividades que cada miembro hacía dentro del hogar (tipo de tarea, frecuencia [diario o esporádicamente], carácter obligatorio u opcional) y la manera en que el trabajador(a) se incluía en esta organización. Además, se profundiza en las razones por las que hombres y mujeres que laboran en servicios de protección y vigilancia realizan ciertas actividades y otras no, así como si se perciben como parte de su responsabilidad o no, vinculada a los roles asumidos. Este análisis se realizó en función del tipo de hogar (biparental, monoparental y ampliado) y arreglo familiar diferenciando entre hombres y mujeres.¹¹⁸

A partir de este análisis, se definieron cinco patrones con base en la propuesta analítica de centralidad en el trabajo remunerado y no remunerado, los tres primeros corresponden a patrones de organización entre los hombres y los dos últimos a mujeres:

- a) Centralidad en el trabajo remunerado y participación ocasional en el trabajo de cuidado
- b) Centralidad en el trabajo remunerado y “ayuda” en el trabajo no remunerado
- c) Doble jornada con responsabilidad asumida forzada en el trabajo no remunerado
- d) Doble jornada: centralidad en ambos trabajos (remunerado y no remunerado)
- e) Centralidad en el trabajo remunerado y menos carga en el trabajo doméstico y de cuidado

En los Cuadros 5.4 y 5.5, se resumen las características generales de los patrones de organización en relación con los ejes de análisis (la participación en el trabajo doméstico y de cuidado del trabajador(a), así como el rol dentro de la familia) por tipo de arreglo familiar y sexo. Además, se presentan testimonios que ejemplifican estas tipologías. En general, se muestra que el tiempo de trabajo remunerado condiciona y hace posible que el resto del tiempo y actividades de la vida adquieran más o menos relevancia. En particular, el trabajo doméstico y de cuidado se percibe como flexible y residual, es decir, se organiza en función del horario de la actividad laboral. Sin embargo, el trabajo no remunerado en si constituye una serie de actividades que requieren esfuerzo y desgaste, necesitan planificación y organización, y tienen rasgos de rigidez y obligatoriedad. En los arreglos tradicionales, se percibe que el único rol del hombre es la

¹¹⁸ La construcción y definición de la tipología de arreglos propuesta se realizó en el apartado anterior.

proveeduría por lo que no asumen la corresponsabilidad del trabajo doméstico de manera equitativa, sino como una actividad propia de las mujeres. La apreciación que se tiene de la “ayuda” en el trabajo no remunerado no representa una responsabilidad sino como un compromiso que depende de la voluntad ocasional. En general, entre las mujeres entrevistadas, aunque trabajen de manera remunerada, la organización y la realización del trabajo reproductivo es su responsabilidad. Generalmente, el trabajo doméstico sólo se posterga hasta que se pueda realizar y a la vez, condiciona la convivencia con los hijos, ocasionando sentimientos de culpa en las mujeres como parte del rol tradicional (Cuadro 5.4 y 5.5)

Cuadro 5.4 Características de los patrones de organización del trabajo cuando los hombres laboran en servicios de seguridad

Tipología de arreglo familiar	Hogar biparental		Hogar monoparental
	Tradicional	No tradicional + pareja realiza trabajo remunerado // Tradicionales	No tradicional + apoyo en el trabajo doméstico y de cuidado de otros familiares
Patrones de organización	<i>Centralidad en el trabajo remunerado y participación ocasional en el trabajo de cuidado</i>	<i>Centralidad en el trabajo remunerado y "ayuda" en el trabajo no remunerado</i>	<i>Doble jornada con responsabilidad asumida forzada en el trabajo no remunerado</i>
Participación en el trabajo doméstico	<p>No realizan trabajo doméstico, las esposas son las que realizan el trabajo doméstico</p> <p><i>"Mi esposa y pues mi hija de diecisiete, bueno, mi esposa: todo [el quehacer], y mi hija: pues su cuarto de ella, nada más"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)</p>	<p>Participación secundaria (esporádica y después de haber descansado) solo en ciertas actividades como lavar o ir a comprar la despensa.</p> <p><i>"Bueno salgo de aquí, llego a su casa, voy con mi esposa, hacemos necesidades de la casa porque yo le ayudo a lavar ropa, hacer quehaceres o la comida, mientras ella está haciendo cosas"</i> (Miguel, 34 años, expansión)</p>	<p>El trabajo doméstico recae en el cuándo regresa de trabajar. El hijo apoya y familiares (mujeres) también.</p> <p><i>"Llegando a la casa, me quito mi mochila, mi chaleco inmediatamente a lavar, a escoger ropa por color, uniforme, calcetines, ropa interior y a dejar remojar..., ya después de dejar mi ropa a remojar, le doy una barrida el patio, lavo el baño, ya después de lavar el baño empiezo a pensar qué voy a cocinar"</i> (José, 51 años, consolidación)</p>
Participación en el trabajo de cuidado	<p>Participación secundaria en el cuidado de los hijos (tareas, llevarlos a la escuela u otras actividades como jugar)</p> <p><i>"Ah, bueno, ahí sí. "O sea, sí se les ayuda que hacer la tarea, platicar con ellas, pero así cuidarlas, vamos a decirlo, como la mamá, no"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)</p>	<p>Mayor preocupación y participan relativamente en el cuidado de los hijos (tareas, llevarlos a la escuela, firmar boletas y jugar)</p> <p><i>"Cuando no voy a cubrir en la tarde, sí ya me levanto pues ni tan tarde porque hay que llevar al niño a la escuela, pero eso sí nada más lo llevo a la escuela y me regreso a dormir un ratito"</i> (Omar, 34 años, expansión)</p>	<p>Supervisión continua del hijo por llamadas y participa activamente en las actividades de cuidado cuando llega al otro día y apoyo de familiares para la supervisión del hijo</p> <p><i>"Le hablo por teléfono, una vez en la mañana, una vez en la tarde y una vez en la noche, ya sé dónde está"</i> (José, 51 años, consolidación)</p>
Percepción del rol de género dentro de su familia	<p>El trabajo remunerado es su responsabilidad</p> <p><i>"Nada más, que entiendan que tengo que trabajar para darles lo que... ellas tienen"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)</p>	<p>El trabajo remunerado es su responsabilidad</p> <p><i>"Entonces ver a mi esposa irse a trabajar me ponía de malas, ¿no? ¿No aguantaba que ella me estuviera manteniendo, ¿me entiendes? Ese es la realidad, o sea, no, no sé, ¿será por la forma que me educaron? Que el que lleva el pan es el esposo, no la mujer"</i> (Carlos, 46 años, consolidación)</p> <p>En el trabajo no remunerado apoya, pero no es su responsabilidad</p> <p><i>"Le ayudo a tender la cama, le puedo ayudar en todo en lo que no me meto es en la cocina, la verdad no pero sí puedo ayudarlo a lavar la ropa, a lavar el uniforme, a lavar el baño, el patio, asear la casa, limpiar los muebles, eso sí lo puedo hacer"</i> (Omar, 34 años, Expansión)</p>	<p>El trabajo remunerado es su responsabilidad y el trabajo no remunerado no es su responsabilidad pero ante la demanda de cuidado es necesario</p> <p><i>[Cuando su esposa vivía]... "Ella los hacía [quehacer de la casa], yo nada más iba por el mandado y el dinero para la manutención"</i> (José, 51 años, consolidación)</p>

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5.5 Características de los patrones de organización del trabajo cuando las mujeres laboran en servicios de seguridad

Tipología de arreglo familiar	Hogar biparental	Hogar ampliado
	No tradicional + pareja realiza trabajo remunerado	No tradicional + apoyo en el trabajo doméstico y de cuidado de otros familiares
Patrones de organización	<i>Doble jornada: centralidad en ambos trabajos (remunerado y no remunerado)</i>	<i>Centralidad en el trabajo remunerado y menos carga del trabajo doméstico y de cuidados</i>
Participación en el trabajo doméstico	<p>El trabajo doméstico recae en ella cuando regresa de trabajar. La pareja sólo "ayuda".</p> <p><i>"[Salgo del trabajo] como a las 10, de ahí llego a casa, mis hijos van a la escuela en la tarde, si no hay nada o no han desayunado, pues les hago algo..., desayuno con ellos rápido, peino a mi hija, veo si hicieron la tarea rápido. Ya los llevo a la escuela, regreso y voy a ver qué hago de comer, hago de comer, empiezo hacer quehacer y así..." (Karla, 28 años, expansión)</i></p>	<p>El trabajo doméstico recae en los parientes cercanos principalmente femeninos (madre) o hijas mayores, pero se considera también como "ayuda". Ellas tienen que retomar las actividades pendientes no primordiales cuando regresan de la jornada.</p> <p><i>"Solamente la comida es la que realiza mi mamá, pero yo hago todos mis quehaceres, lavar trastes limpiar y todo yo" (Camila, 32 años, expansión)</i></p>
Participación en el trabajo de cuidado	<p>Supervisión continua de los hijos por llamadas, participa activamente en las actividades de cuidado cuando llega al otro día y genera conflicto en ella no poder estar.</p> <p><i>"Por teléfono siempre estoy hablando, ¿ya desayunaron?, ¿ya se bañaron?, ¿ya van para la escuela? O sea siempre, no puedo estar tranquila, siempre tengo que estar hablándoles" (Karla, 28 años, expansión)</i></p>	<p>Supervisión continua de los hijos por llamadas, participa relativamente en las actividades de cuidado con apoyo de familiares y genera conflicto en ella no poder estar.</p> <p><i>"Pues como eran chicos ellos ya se habían acostumbrado a la abuela y al abuelo, ellos eran los papás, yo cuando llegaba sabían que yo era su mamá porque deberás, pero mamá y papá mi suegro y mi suegra, paseos, juntas [de escuela], tareas ellos, se ponían con mis hijos, yo aparentemente era la que aportaba, porque no me daba tiempo" (Rebeca, 48 años, nido vacío)</i></p>
Percepción del rol de género dentro de su familia	<p>El trabajo reproductivo es su responsabilidad a pesar de ser el principal sostén del hogar</p> <p><i>"Con mis hijos siento que me pierdo ciertas cosas por estar todo un día, el no dormir con ellos también es feo, el no saber si están comiendo bien, no es lo mismo que yo los cuide a que su papá los cuide, porque una mamá siempre se esmera más" (Karla, 28 años, expansión)</i></p>	<p>El trabajo productivo es su responsabilidad, pero también el reproductivo, pero no lo puede realizar y recibe ayuda de otras personas</p> <p><i>"yo trabajando y mis hijos allá solitos" no? , sabía que mi hermana estaba ahí, pero a final de cuentas no estabas tú, entonces decías "no, ay mis hijos" Y a veces que no más no, o sea, no lo entiendes, pero dices "pues ni modo, tengo que trabajar" porque si no nadie te va a dar el dinero que necesitas entonces pues sí lo resientes y mucho" (Soledad, 40 años, nido vacío)</i></p>

Fuente: Elaboración propia

Ahora, si bien la tipología es clara y ayuda a tener un panorama general de los patrones de organización. Es necesario mostrar la diversidad de realidades que revelen contradicciones que forman parte de la riqueza del análisis cualitativo. A continuación, se profundiza en cada patrón de organización:

a) **Centralidad en el trabajo remunerado y participación ocasional en el trabajo de cuidado**
Esta forma de organización está vinculada con hogares biparentales donde el hombre es el que labora en los servicios de vigilancia y la mujer está dedicada exclusivamente al trabajo reproductivo, que responde a la demanda de cuidado en el inicio del ciclo de vida familiar (hijos menores de 5 años) principalmente. Es importante tomar en cuenta, que un factor que influye en la participación y en la forma de convivencia, es el tipo de horario: 12x12y 24x24. Sin embargo, se observa una incipiente participación en actividades vinculadas con el trabajo doméstico (gestión de pagos de servicios o ir a realizar las compras) y el cuidado de los hijos sobre todo en hombres jóvenes (supervisar, jugar y acompañar) y en aquellos que son abuelos. En los siguientes relatos se describen distintos grados de este tipo centralidad volcada en lo remunerado:

[¿Y usted qué hace?, ¿hace algún quehacer?] “Por lo regular no, señorita, no, rara la vez, pero por lo regular no, anteriormente sí, pero es por el horario de trabajo, llega uno muy cansado, anteriormente si, con mis otras parejas sí lavaba la ropa, lavaba los trastes, ahorita sí ya no” (Juan, 58 años, vigilante en condominio)

“Pues es, como vuelvo muy cansado pues si le digo que me dé tantito chance de dormir, si no, pues si le ayudo, me pongo a hacer limpieza con ella o cuido a los niños o eso” (Oscar, 22 años, policía bancaria e industrial)

“Porque luego mi nuera no tiene tiempo, pues se le hecha la mano a ella. Los voy a dejar y voy por ellos [por los nietos]...los domingos, hay un parque cerca ahí, me pongo a jugar con ellos” (Luis, 54 años, policía auxiliar)

“Pues, así con mi esposa, nada más que le ayudo a lavar los trastes o que le ayudo a hacer la comida que: “¿qué te pico?”, “que qué te... ¿cuánta agua le echo a esto?” o así” (Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

También realizan actividades de mantenimiento y reparación dentro de sus hogares, los cuales se van realizando conforme tengan tiempo y de forma esporádica como se refiere:

“Luego a veces falla el agua en mi casa y cuando llego a mi casa tengo que estar llenando que los tinacos, que el Rotoplas, ya luego estoy acostado y mi esposa: “ya llegó el agua” y como sé que está pesado acarrear el agua, ya me tengo que parar y ya estar acarreando el agua y todo eso” (Oscar, 22 años, policía bancaria e industrial)

En general, las esposas son las que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado de los hijos, y los hombres son los proveedores, definiendo así roles tradicionales, pero en una dinámica que está anclada a la organización del trabajo remunerado.

b) Centralidad en el trabajo remunerado y “ayuda” en el trabajo no remunerado

Este tipo de patrón se relaciona principalmente con arreglos no tradicionales, donde el varón trabaja en servicios de seguridad y también la esposa participa económicamente, aunque en jornadas con menos horas que le permiten realizar las actividades domésticas y de cuidado, reflejándose una actividad secundaria a la de él:

“...de hecho a ella siempre la conocí trabajando y ya tenía esa inquietud, pero obviamente no queríamos descuidar la parte del niño, entonces salió la oportunidad que ella laborara nada más los sábados y domingos” (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

En el caso de los jóvenes varones, a pesar de vivir en hogares donde la pareja trabaja de manera remunerada, su participación en el trabajo doméstico y de cuidado es secundaria sobre todo porque se realiza después de descansar como se menciona a continuación:

“a veces sí llego un poco cansado, de sueño y luego luego me acuesto, las doce, una de la tarde, llevo a mi niño al carro porque lo llevan a la escuela, ya lo acompaño al micro, ya se va y ya. Ahora, voy por la otra muchachita que me la dejan en, qué será, como retirado así de aquí a Lerma, entonces voy por ella a la parada cuando estoy ahí, cuando no, ella solita llega a la casa” (Francisco, 40 años, policía bancaria e industrial)

No obstante, los varones participan de forma más frecuente en las actividades reproductivas sobre todo en ausencia de la esposa, pareciendo ser una participación secundaria, ya que no se asume como una responsabilidad, aunque en los padres jóvenes se muestra una mayor cercanía con los hijos en actividades lúdicas y como se hace alusión en los siguientes relatos:

“Jugamos, tienen sus patines, les enseño jugar fútbol, les enseño muchas cosas, juegos de mesa, lo hacemos, les enseño a jugar eso” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

“entonces ya llego, estoy con mi esposa, descanso un ratito, una hora u hora y media, me despierto, me baño y vamos por el niño a la escuela, ya vamos por él y dependiendo de la actividad que tengamos con él...Después mi esposa prepara de comer, nosotros vemos qué tanta tarea tiene, nos vamos a revisar la tarea y ya en la noche estamos cenando y ya nos vamos a descansar”(Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

No obstante, depende del ciclo de vida familiar, ya que, si existen hijas mayores con edad suficiente, asumen el rol en el ámbito doméstico en ausencia de la madre como se relata a continuación:

“Sí, le digo que ya descanso un rato... Ya cuando las escucho que andan haciendo escándalo ya es como me paro, les ayudo, órale, ¡antes de que venga su madre! Y ya hasta yo mismo les ayudo a hacer el quehacer, ya le... porque su madre cuando se va le deja a mi hija la mayor lo que tiene que comprar para que ella llegue y guise o si puede mi hija, ya ella se poner a guisar... es el apoyo que también tengo de mi hija Melina, que apoya, ayudándole en la comida, a mi esposa”. (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

Estos resultados coinciden con lo observado en estudios previos, la participación económica femenina en actividades asalariadas está asociada con una mayor colaboración de los hombres en las labores domésticas y en el cuidado de los hijos (Rojas y Martínez, 2014). En el caso de los hombres entrevistados también se muestra un mayor involucramiento en el trabajo doméstico y de cuidado que en los arreglos tradicionales sobre todo en la organización y en la supervisión de los hijos. Sin embargo, es claro que el trabajo remunerado se percibe como una responsabilidad del hombre y aunque la pareja perciba algún ingreso, es un actividad secundaria y subordinada a la del esposo.

c) Doble jornada con responsabilidad asumida forzada en el trabajo no remunerado
Este patrón sólo lo encontramos en un caso, pero es importante separar este contexto. Se trata de un hombre que trabaja en los servicios de seguridad, es viudo y vive con su hijo. A lo largo de la entrevista se describe claramente que cuando la esposa vivía se mantenía cierto arreglo tradicional donde el entrevistado asumía la proveeduría principal. No obstante, dadas las circunstancias se vio obligado a asumir la responsabilidad de la carga del trabajo doméstico y de cuidado, percibiéndose que es un rol que no lo “correspondía” dando el arreglo previo, como se menciona en los siguientes fragmentos:

[Ahora] “Sí, yo cocino, voy por el mandado, todo. [Antes cuando vivía su esposa] Ella cocinaba... Sí, el día que yo salgo de trabajar, ya comemos juntos y todo, se levanta la mini mesa, se pone otra mesita para que haga su tarea y yo empiezo a lavar platos, ya después a lavar toda la ropa y ya se me fue el día. Ah, en la casa, yo le preparo para 3 días comida, le dejo sopa, ahí dejo zanahorias ya hervidas, nopales, frijoles, chorizo, cosas así, para que nada más llegue y se caliente. Sí, cuando yo no estoy él se cocina cuando no hay o se calienta y con la pena, él se lava sus platos, tiende camas, lava baño y ya y él le tiene que entrar, cuando yo no estoy, él lo hace, cuando yo estoy soy quien lo hago” (José, 51 años, policía auxiliar)

No obstante, a la muerte de su esposa cambio de residencia para recibir de cierta manera apoyo de familiares para la supervisión del hijo sobre todo cuando era más pequeño:

“...desgraciadamente ella falleció [su esposa], cuando ella falleció yo me tuve que traer a mi hijo al Distrito, porque pensé, lo voy a dejar aquí en Texcoco, está muy verde, se va a ir a la cañada abandonada, al río, al cerro, no va a estudiar, ¿sabes qué? Agarra tus cosas y nos venimos con unos parientes aquí [en la CDMX], para él sí fue algo estrepitoso, sí conocía la ciudad bien, pero cuando ya llegó bien a vivir, quihubole ¿a dónde me trajiste? Después de vivir en el campo tranquilo” (José, 51 años, policía auxiliar)

d) Doble jornada: centralidad en ambos trabajos (remunerado y no remunerado)

Este patrón se observa en mujeres que trabajan en el servicio de vigilancia, siendo las principales proveedoras, aunque la pareja también participa económicamente. No obstante, las mujeres asumen la responsabilidad también del trabajo no remunerado, teniendo dificultades para ejercer los roles como madre y trabajadora por el tipo de jornada laboral que tienen y la poca participación de la pareja. Además, es importante mencionar que en ningún momento se menciona el descanso al llegar a casa después de la jornada, a diferencia de los hombres que es algo que forma parte de su cotidianidad.

Estos patrones de responsabilidad que asumen las mujeres ponen en evidencia los roles tradicionales de género que se siguen construyendo y la forma en que se perpetua la idea de que las mujeres son las principales responsables del cuidado y el bienestar de sus hijos. Para ejemplificar este patrón, se tiene el caso de una mujer que está actualmente unida, que da cuenta de la doble jornada que se perpetua, cuyo testimonio se plasma en el Cuadro 5.7 (Karla, 28 años, granadera). No obstante, en las entrevistas con las mujeres separadas se pudo rescatar parte de la dinámica familiar cuando estaban unidas. En el siguiente relato se hace evidente que se sigue perpetuando la asignación de roles de acuerdo con la división sexual del trabajo como describe a continuación:

“...para él era incómodo llegar a la casa de mis papás y que no tener que quién le sirva de comer, ¿no?, y pues la ropa y siempre la llegaba a lavar, pero pues sí, en que le, no se le arreglara sus cosas para, para cuando se fuera, a sus cosas de trabajo, la nueva y para comer pues yo, yo entiendo que sí era muy incómodo para él... pues sí ya cuando me veía cansada, sí me ayuda a no sé a escombrar el cuarto, los días que sí entré a trabajar y él estaba allá pues llegaba y ya estaba acomodada, no sé, la cama, alzado el cuarto, las cosas, barrido, en comida eso sí, él no, no hacía, ni el lavar trastes, solamente a escombrar el cuarto, pues, el cuarto que nos prestó mi mamá, porque no, porque le digo que vivimos allí en la casa de mi mamá, y pues igual, este, no sé, ayudarme a arreglar su ropa de los niños de la escuela, sus zapatos y todo eso, ajá” (Miriam, 24 años, policía auxiliar)

Simplemente al describir el día de descanso de una mujer que trabaja en la policía, madre y proveedora principal, son visibles las diferencias de género tan marcadas en la participación en el

trabajo doméstico y de cuidado dentro del hogar. También se observa que la responsabilidad de la organización y realización de las actividades domésticas y de cuidado recaen en la mujer, por lo que busca realizar tareas pendientes después de terminar la jornada y no hay tiempo para descansar. Además, ella percibe el cuidado como parte de su rol femenino y expresión de la maternidad. En general, no se muestra un involucramiento equitativo del hombre en el trabajo doméstico y de cuidado considerando que ambos trabajan y no se percibe como una responsabilidad mutua, como se menciona:

“Pues sí porque muchos compañeros me dicen, ¿llegas a dormir? Digamos hoy que salgo de trabajar y pues no, no llego a dormir porque pues tengo que hacer todo, o sea si yo me duermo yo pierdo mucho tiempo y muchos dicen no manches yo sí llego a dormir, sí la verdad no duermo, ya hasta la noche” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

e) Centralidad en el trabajo remunerado y menos carga en el trabajo doméstico y de cuidados

Este patrón se observa únicamente en las mujeres que son únicas proveedoras, por lo que el trabajo productivo suele ser el eje de su dinámica, obligando a buscar apoyo de familiares para que realicen principalmente el trabajo doméstico y la supervisión de los hijos, por ello se puede decir que realizan menos trabajo no remunerado. Sin embargo, en la medida de lo posible ellas realizan actividades de cuidado que perciben como no reemplazables (dar afecto y atención a los hijos). En un día de descanso, entre las mujeres que trabajan de 24x24 y 24x48, se muestra la doble jornada: las exigencias a nivel laboral se mantienen a nivel doméstico y de cuidado. En cuanto llegan de trabajar se realiza el trabajo doméstico pendiente, no hay momentos de descanso como en el caso de los hombres; a su llegada tiene que hacer comida y estar al pendiente de los hijos en aspectos escolares, alimentación y atención como se menciona:

“De aquí voy saliendo al veinte para las 9 y ya llego a mi casa como 10:30 ver a mi hija a la que va a la secundaria, porque va en la tarde verla un rato para preguntar si hizo su tarea y todo y entonces a las 12 me dirijo a la que va salir de sexto año y ya regreso rápido y voy a encaminar mi hija que va en la secundaria y ya se va a la secundaria, yo me quedo con la otra me quedo a bañar o hacer la comida, y me apuro para ir ya por mi hija a la secundaria para que salga en la noche, a las 8, ya regresamos a las 10 y pues ya me vengo durmiendo a las 12” (Martha, 36 años, policía auxiliar)

En las experiencias de mujeres que ya pasaron la etapa de mayor demanda de cuidado de los hijos y ahora reflexionan sobre lo que vivieron, se perciben sentimientos de culpa por no cumplir con el rol tradicional vinculado principalmente al cuidado:

“No, pues ya hay más tiempo, antes la verdad no les di calidad de vida a mis hijos, nunca estaba con ellos, nunca porque mis tiempos libres eran para lavar, para llevarlos a la escuela, porque no te voy

a engañar, ni decir ah yo me saltaba esas tareas, porque no me daba tiempo” (Rebeca, 48 años, unidad de granaderas)

En el caso de las mujeres que tienen un horario de 12 x 12, la dinámica es más intensa por el poco tiempo que tienen para estar con sus hijos. Con un horario de 12x12, el trabajo doméstico se pospone para los fines de semana. En algunos casos, las madres de las mujeres son quienes apoyan con los hijos y con la elaboración de la comida, pero ellas tienen que hacer sus quehaceres, aunque los hijos dependiendo de su edad pueden también realizar trabajo doméstico:

“si nos quedamos ya hasta la tarde de las 7 de la noche ya salimos para la casa y de ahí a dormir porque voy llegando como a las 10 o 10:30 prácticamente llego a veces a cenar o a veces no ceno y ya nada más me duermo y al otro día igual porque nada más descanso lo que son mis 12 horas” (Camila, 32 años, policía bancaria e industrial)

“Solamente la comida es la que realiza mi mamá, pero yo hago todos mis quehaceres, lavar trastes limpiar y todo yo. Entre semana a veces me ayudan mis niños, pero no es lo mismo que lo hagas tu a que lo hagan los niños, ellos me ayudan que a hacer las camas, que a barrer (por donde pasa su suegra) pero es muy poco, no es lo mismo que lo hagas tu bien, bien a que lo hagan tus niños” (Camila, 32 años, policía bancaria e industrial)

En general, estos patrones son consistentes con las propias diferencias de género persistentes en la división del trabajo y que se reportan en estudios previos. Los hombres se involucran en las actividades reproductivas cuando son más jóvenes, la esposa también participa económicamente y cuando hay mayor demanda de cuidado y es claro que la desigualdad de género es mayor en hogares biparentales (García y Oliveira, 1994; Rojas, 2008; Santoyo, 2012; Rivero y Hernández, 2014). No obstante, el acercamiento a un grupo ocupacional particular con una flexibilidad impuesta por la organización del trabajo puede hacer variar estas desigualdades de género y perpetuar otras. Es necesario subrayar que se hace referencia a personas que pertenecen a contextos sociales desfavorecidos y de menor escolaridad.

En conclusión, en este apartado se ha mostrado que la forma en que el horario influye en el ámbito familiar es distinta por tipo de arreglo y entre hombres y mujeres que trabajan en servicios de vigilancia y protección. A estas circunstancias se añade el efecto de la etapa del ciclo familiar y el tipo de horario no diurno. Un aspecto para resaltar en el análisis es el de la diversidad de horarios y la forma en que estos afectan la vida familiar. El horario de 24x24 permite un mayor involucramiento de los hombres en el trabajo doméstico y cuidado porque se tienen un día completo y menos presión en el ámbito doméstico a diferencia de las mujeres, quienes viven con intensidad para compensar las ausencias y realizar el trabajo doméstico que quedó pendiente. En cambio, en

el horario de 12x12, aunque es una jornada más corta y no se interrumpe el día a día, esta dinámica está menos acoplada para la convivencia familiar porque el descanso es en la noche.

Respecto a las diferencias encontradas por tipo de arreglo y sexo, los hombres en arreglos no tradicionales participan más en el ámbito doméstico, pero con periodos de descanso, lo cual no se observa en mujeres. Las mujeres se sitúan en un contexto de mayor desigualdad por la doble jornada que deben realizar, de acuerdo con los roles socialmente asignados. No obstante, esta situación se complejiza en el caso de los servicios de protección y vigilancia por la carga de trabajo remunerado, el cansancio acumulado, la imposibilidad de planear las actividades por doblar turnos, realizar el trabajo doméstico y de cuidado que quedó pendiente y la interrupción e intermitencia de su participación en las actividades cotidianas.

5.2.2 Tipos de convivencia familiar que se establecen por el horario de trabajo y el arreglo familiar

La perspectiva de género ha puesto de manifiesto la complejidad de las relaciones al interior de la familia. Además del análisis de la división del trabajo remunerado y no remunerado, es importante reconocer las relaciones familiares que pueden estar guiadas por el afecto y la solidaridad, pero también por la tensión, el conflicto e incluso la violencia (Camarena, 2003). En lo cotidiano, los miembros de la familia interactúan alrededor de un conjunto de actividades básicas que hacen posible el mantenimiento y la reproducción (Ariza y Oliveira, 2009). Es decir, se trata de una experiencia familiar compartida que puede facilitar la comprensión, pero también puede ser negativa y contribuir a un distanciamiento.

El análisis de la dimensión de la convivencia se realizó desde diferentes ejes como por ejemplo la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro del hogar, el grado de autonomía femenina y la existencia de violencia doméstica (García y Oliveira, 2006). También la convivencia se puede analizar con la realización de actividades cotidianas conjuntas con otros miembros del hogar, como la alimentación (desayuno, comida, almuerzo, cena, entre otras) que si bien está vinculada con el trabajo doméstico y de cuidado también se convierte en un espacio de convivencia. A pesar de que el descanso (dormir) puede ser una actividad que puede evitar la convivencia, también permite construir vínculos entre los hijos y padres como se manifestó en los relatos. Aunque el uso del tiempo libre se relaciona con la participación en juegos, aficiones o pasatiempos, y la asistencia a lugares de entretenimiento (parques, cines, ferias y estadios), también pueden verse como una actividad de cuidado que conforma parte de la convivencia.

A las actividades anteriores se debe añadir el tiempo dedicado a la convivencia familiar y social (asistencia a actividades religiosas y a fiestas o atender visitas de familiares, amigos o conocidos) que realiza el trabajador(a) con sus familiares y los espacios en donde se desarrollan (dentro o fuera de la casa). En este análisis se complejizó la identificación de cada actividad, ya que en los relatos se describen actividades simultáneas que aparentemente no son parte de la convivencia, pero para las personas sí lo son como por ejemplo acompañar al mercado y el apoyo en tareas escolares. Para el análisis de la convivencia se utilizó como eje principal la realización de actividades de forma conjunta del trabajador con su familia después de la jornada laboral en los aspectos que ya se mencionaron anteriormente (alimentación, descanso, uso del tiempo libre y convivencia familiar y social). Con base en estos relatos se identificaron las actividades, personas involucradas y la forma en que las personas entrevistadas se implican en ellas. Para este análisis, fue necesario considerar el tipo de hogar, el sexo del trabajador, el tipo de horario (12x12 24x24 y 24x48) y el papel que tiene el trabajador en la organización familiar.

Se identificaron cuatro tipos de convivencia entre los hombres y dos entre las mujeres, las cuales se relacionan con el efecto del tipo de horario y el contexto familiar particular como se presentan a continuación respectivamente:

- a) Convivencia restringida por el cansancio
- b) Convivencia condicionada por los días de descanso, pero fragmentada
- c) Convivencia condicionada por los días de descanso, pero vinculada con el trabajo doméstico y de cuidado
- d) Convivencia condicionada por los días de descanso, pero incorporada al trabajo doméstico y de cuidado
- e) Convivencia condicionada por los días de descanso y el trabajo no remunerado pendiente
- f) Convivencia restringida por el horario extenso y el trabajo no remunerado pendiente

En los Cuadros 5.6 y 5.7 se presentan los aspectos analizados para definir los tipos de convivencia según los ámbitos de convivencia (alimentación, dormir, tiempo libre y convivencia familiar y social) controlando por el patrón de organización, sexo y tipo de hogar

Cuadro 5.6 Efectos del horario en diferentes ámbitos de la convivencia familiar entre los hombres que trabajan en servicios de seguridad

Patrones de organización del trabajo	Centralidad en el trabajo remunerado y participación ocasional en el trabajo de cuidado		Centralidad en el trabajo remunerado y "ayuda" en el trabajo no remunerado	Doble jornada con responsabilidad asumida forzada en el trabajo no remunerado	
Tipo de hogar	Hogar biparental			Hogar monoparental	
Tipo de arreglo	Tradicional		No tradicional + pareja realiza trabajo remunerado // Tradicionales	No tradicional + apoyo en el trabajo doméstico y de cuidado de otros familiares	
Tipo de horario	Horario de 12x12	Horario de 24 x24		Horario de 24 x24	
Ámbitos de convivencia	Alimentación	<p>La interacción se realiza principalmente en las cenas</p> <p>"Pues ahora sí que salgo, llego a mi casa, cenó y me acuesto" (Alberto, 41 años, consolidación)</p>	<p>Llegar a desayunar</p> <p>"Llego..., saludo a mi esposa, si están mis hijos almorzamos juntos, si no pues almuerzo con mi esposa, me pongo... apoyo un poco a mi esposa a asear la casa, me baño, me duermo, ya me levanto, vamos al mercado, regresamos del mercado" (Rodrigo, 58 años, salida)</p>	No forma parte relevante de la convivencia	<p>Comer juntos cuando se descansa</p> <p>"Empiezo a pensar qué voy a cocinar, ir por tortillas si hace falta tortillas, si voy hacer sopa, ir por los tomates, si voy hacer atún, ir por la col, y así empieza mi día, pero tengo que apurarme antes de las 3:30 de la tarde, ya tiene que estar todo, porque mi hijo llega a esa hora a más tardar... Sí, el día que yo salgo de trabajar, ya comemos juntos y todo" (José, 51 años, consolidación)</p>
	Dormir	<p>Dormir más en los días de descanso y no se convive</p> <p>"Pero si no, sábado y domingo me la paso durmiendo, eh...O me vuelvo a acostar, o me paro a desayunar y me vuelvo a acostar; me vuelvo a acostar, me paro a comer y me vuelvo a acostar" (Alberto, 41 años, consolidación)</p>	<p>Sincronización con el tiempo para dormir de los hijos (inicio del ciclo de vida familiar)</p> <p>"Ajá, si me dice que se quiere dormir conmigo, pues más o menos le digo ya sabe cómo mi horario de dormir, y ya se duerme conmigo un ratito" (Mauricio, 22 años, Inicio)</p>	<p>Dormir durante el día de descanso y se añade a la dinámica</p> <p>"Cuando llegó... siguen acostadas mis hijas entonces ya llego y me pongo disque a ver la tele, pues me duermo un rato. Ya cuando las escucho que andan haciendo escándalo ya es como me paro, les ayudo, órale, jantes de que venga su madre!" (Carlos, 46 años, Salida)</p>	No forma parte de las formas de convivencia
	Tiempo libre	<p>"Les doy poco tiempo" e imposibilidad de planear actividades en familia</p> <p>"Así es. Porque igual, las niñas quieren salir y les digo: "no puedo", y se enojan" (Alberto, 41 años, consolidación)</p>	<p>Convivencia en función de los días que "le toca salir" y se aprovecha al máximo</p>		
			[Fin de semana] "Pues por lo regular hay veces que vamos a caminar o ahí cercas hay centros comerciales, nos damos la vuelta por una paleta, un helado, algo" (Juan, 58 años, inicio)	"Exactamente allá, las llevo a comer, les enseño, porque lo poco o mucho que sé, les enseño; trato lo más que se puede de convivir con ellas" (Omar, 34 años, expansión)	"Cuando él está en la casa y yo llego, sábado y domingo desayunamos y me ayuda a lavar ropa la más pequeña que es la interior y ya nos ponemos a ver televisión, películas o a jugar monopolis" (José, 51 años, consolidación)
	Convivencia familiar y social	<p>No hay tiempo para platicar por el cansancio</p> <p>"Que a veces uno ya llega cansado y lo único que quiere uno es dormir...Yya no platicamos... ya no sé a veces lo que ella tiene o lo que le pasa" (Alberto, 41 años. Consolidación)</p>	<p>Convivencia fuera del hogar cuando se coinciden el día de descanso con los tiempos de otros</p>		
			"Por ejemplo si quiero ir a tomar o ir con los amigos, pues no puedo por porque al otro día me tengo que presentar levantar temprano, si salí un sábado en la mañana, tengo veinticuatro horas el domingo me tengo que presentar, pues si llego crudo no pues no me reciben, no se puede" (Mauricio, 22 años, Inicio)	"yo descanso los sábados o domingos que está mi papá en la casa ya salgo con él, que coincidimos un poquito el horario, digo no está mi esposa, con él nada más y hacemos actividades que hacemos juntos, tiene algún pendiente, tiene que arreglar algo, o vamos a visitar alguna de sus hermanas, mis tías, cosas así" (Omar, 34 años, expansión)	
Tipo de convivencia	Convivencia restringida por el cansancio	Intermitencia en la vida cotidiana			
		Convivencia condicionada por los días de descanso, pero fragmentada	Convivencia condicionada por los días de descanso, pero vinculada con el trabajo doméstico y de cuidado	Convivencia condicionada por los días de descanso pero incorporada al trabajo doméstico y de cuidado	

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5.7 Efectos del horario en diferentes ámbitos de la convivencia familiar entre las mujeres que trabajan en servicios de seguridad

Patrón de organización del trabajo	<i>Doble jornada: centralidad en ambos trabajos (remunerado y no remunerado)</i>	<i>Centralidad en el trabajo remunerado y menos carga del trabajo doméstico y de cuidados</i>		
Tipo de hogar	Hogar biparental	Hogar ampliado		
Tipo de arreglo	No tradicional +pareja realiza trabajo remunerado	No tradicional + apoyo en el trabajo doméstico y de cuidado de otros familiares		
Tipo de horario	Horario de 24 x48	Horario de 24 x24 / Horario 24x48 /12x24	Horario 12x12	
Ámbitos de convivencia	Alimentación	La esperan a desayunar <i>"Siempre me esperan para desayunar y ya, llega y desayuno con mis niños y ya apurarnos a lo que les falta y ya después arreglo a mis niños o se van a la escuela [turno vespertino]"</i> (Julia, 24 años, inicio)	La comida es una actividad importante que se perdió <i>"Pues yo estaba con mis hijos muy apegada los llevaba a la escuela los recogía, hacia tarea con ellos, comía con ellos o sea que la diferencia era mucha"</i> (Camila, 32 años, expansión)	
	Dormir	No hay descanso al llegar de la jornada		
	Tiempo libre	Estar con los hijos <i>"Con mis hijos bueno platicamos mucho, mis hijos y yo nos tenemos muchísima confianza o nos ponemos a jugar así con mi hija me pongo a jugar con las barbies, con mi hijo pues luego dice que quiere jugar el jenga, y todas esas cosillas y ahí estoy con ellos"</i> (Karla, 28 años, expansión)	Poco tiempo para estar con los hijos (jugar, hacer tareas, salir a comprar) por pendientes en la realización trabajo domestico <i>"Un día completo de descanso pues me pongo a limpiar mi casa mi cuarto, veo a mi niña, voy por ella a la escuela, trato de estar un poquito más de tiempo con ella, aunque a veces a las 8 o 9 ya estoy casi en la cama prácticamente ya para ir a dormir"</i> (Mónica, 30 años, expansión)	<i>"Pues descansar, así como que descansar, no, porque los días que descanso los ocupo para hacer labores en mi casa, así como lavar ropa o hacer cualquier cosita que digas como la despensa"</i> (Camila, 32 años, expansión)
		Adelantar el trabajo doméstico pendiente para tener más tiempo <i>[En el segundo día de descanso] "Para que al otro día no hagamos nada de la escuela y reposamos un rato y ya nos vamos a ver tele, o juegan ellos y estoy ahí y ya me duermo porque estoy cansada y ya al otro día me despierto temprano y caliento para desayunar, los despierto para que ya puedan jugar un rato"</i> (Karla, 28 años, expansión)	Realización de actividades fuera de casa de forma acelerada (ir a jugar, a comprar, salir a pasear) por pendientes o cansancio <i>"Este, pues en la semana, la verdad de que salgamos a dar una vuelta a caminar, no, porque pues sí, yo más que nada me tengo que apurar, y les digo "hay que apurarnos lo más que se pueda porque estoy bien cansada", trato de acostarme lo más temprano que se pueda"</i> (Julia, 24 años, inicio)	Pocas actividades fuera de casa (ir a jugar, a comprar, salir a pasear) en fines de semana <i>"A veces leemos, vemos películas, vamos a la plaza a tomar el helado y en el tiempo que tenga libre es el tiempo que lo tomo para eso y todos esos momentos se disfrutan"</i> (Camila, 32 años, expansión)
	Convivencia familiar y social	Convivencia fuera del hogar cuando coincide el día de descanso con los tiempos de otros <i>"Sí, sí me he perdido de eventos importantes, con mis hijos" "Hay veces que me dan permiso y hay veces que no y pues yo veo mis prioridades y faltó, cuando son cuestiones de mis hijos"</i> (Karla, 28 años, expansión)	Convivencia fuera del hogar cuando se coinciden el día de descanso con los tiempos de otros <i>"Para nosotros no existen los días festivos tampoco. Si es 24 de diciembre y te toca trabajar, te tienes que presentar a trabajar. Si es Año nuevo y te toca trabajar, te tienes que presentar a trabajar. Si es 10 de mayo y te toca trabajar, te tienes que presentar a trabajar. ¡Porque la falta te quita, uy! Como si ganaras lo que te quitan"</i> (Soledad, 40 años, nido vacío)	No hay posibilidad de participar en eventos <i>"Sí, sus obras de teatro"</i> (Camila, 32 años, expansión)
Tipo de convivencia	Intermitencia cotidiana			
	Convivencia condicionada al trabajo doméstico pendiente			
	Convivencia condicionada por los días de descanso y el trabajo no remunerado pendiente		Convivencia restringida por el horario extenso y el trabajo no remunerado pendiente	

Fuente: Elaboración propia

Ahora se profundiza y se contrastan en las características de los tipos de convivencia dándole voz a los interlocutores. En el caso del tipo de *convivencia* que está *restringida* por el *cansancio* se distingue el caso del policía que labora 12x12 y funge como proveedor único de su hogar. Al profundizar en los distintos ámbitos de convivencia, se observa mayor distanciamiento con la familia porque su horario cubre la mayor parte del día y el descanso después de la jornada no se sincroniza con la mayoría de las actividades de los miembros de la familia. Parece ser que el cansancio acumulado no se repone hasta el fin de semana, repercutiendo en las posibles actividades familiares programadas, por lo que la convivencia se suscribe por lo general a la cena, pero limitada a la alimentación sin mayor interacción (Véase cuadro 5.6).

En segundo lugar, la *convivencia* está *condicionada por los días de descanso*, pero fragmentada. En este tipo se suscriben aquellos que son también proveedores únicos pero su horario es de 24x24, en donde se observa un menor distanciamiento de la familia respecto a la primera forma de convivencia. A pesar de que existe una intermitencia en la convivencia diaria (interrupción y continuación de la convivencia cara a cara) existe una incorporación parcial a las actividades ya planeadas, como se menciona:

“Pues... un día perdí, un día de trabajo es como que te... te quita, ¿no?, porque no es como que la pura voz, de que le hablas por teléfono, escuchas su voz de mi esposa o de mi niña o la familia ¿no? Porque pues en la seguridad privada pues sí las veía diario, pero nada más un rato dos horas y otra vez, pero sí aquí, aunque sea un día puedo estar en mi casa y ya estar todo el día con ellas”.
(Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

La pareja y los hijos suelen esperarlos para desayunar, considerando que la esposa no realiza trabajo remunerado y los hijos son pequeños o van a la escuela en la tarde, lo cual permite cierta sincronización. En el caso del inicio del ciclo de vida familiar, se suele mostrar el descanso al llegar de la jornada como una forma de construir vínculos con los hijos pequeños:

“Sí, yo duermo, él no me molesta, me dejan dormir, luego también se duermen, se duerme conmigo, ya hasta que despierta uno” (Juan, 58 años, vigilante en condominio)

En cuanto al tipo de *convivencia que está condicionada* por los días de descanso, *pero vinculada al trabajo no remunerado*, se ubican los hombres en hogares biparentales y donde la esposa también labora económicamente. En este caso se observa un mayor involucramiento en el trabajo doméstico y de cuidado, lo cual parece impactar en el grado de convivencia. Además, dada la flexibilidad del horario de ella, es posible una mayor convivencia a pesar de que se incorporen

a las actividades ya planeadas, pero hay una búsqueda de mayor sincronización y mayor involucramiento en las actividades cotidianas de la familia como se menciona:

“...me toca a mí trabajar, a mi esposa luego también. Trabaja un sábado sí y un sábado no, un sábado sí... entonces ahí es donde debe de haber una...¿cómo le diré? Acoplarnos tanto ella como yo...sí..o tú y yo sí podemos pero mañana tienen que hacer tareas, mañana no puede salir porque se va a ir no se a dónde a hacer trabajo en equipo..., bueno si yo tuviera un horario normal de 8 horas, tendría toda la tarde para estar con ellas...el poquito tiempo que tengo con ellas lo trato de aprovechar al máximo y más con la chiquita, si máximo...(Carlos , 46 años, vigilante en establecimiento)

Además, en algunos casos, con tal de coincidir con eventos importantes para ellos, suelen cambiar turnos con otros compañeros de manera anticipada, de tal manera que se pueda asistir. Parece que se experimenta una continua planeación y se tiene mayor perceptibilidad de los tiempos en que se trabaja y los días de descanso, pero también con consciencia que falta implica afectar a los compañeros que relevan:

“...trato siempre de acomodarme, si veo algún evento de estar con ellos [familia], tengo el compromiso, busco quién me cubra en ese horario, ya estar ahí de hecho en sus juntas, algún evento que él tenga (su hijo), sus salidas de fin de año, festival, ahí, con un permiso. Faltar no [al trabajo], porque se me hace injusto para el que sale, a lo mejor el que va a salir tiene un plan y yo lo arruino, prefiero avisar, 3, 4 días antes ¿saben qué? tengo un evento, pero tengo que estar ahí, aquí lo entienden” (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

Sin embargo, esta convivencia está condicionada no sólo por los días de descanso sino por el hecho de doblar turnos que muchas veces también se sacrifica por un ingreso extra:

“Pues son pequeños, lo que sí trato de estar con ellos en su día de su cumpleaños, a lo mejor falto para estar con ellos, hay a veces que en mi cumpleaños o el de mi esposa, ¿sabes qué mija? no puedo faltar, vamos a ganar un poquito más y no hay problema” (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

Pero también esta convivencia está condiciona porque al siguiente día, se tiene que laborar, aunque sea fin de semana, lo cual limita el tiempo disponible sobre todo por la noche:

“...nomás lo que si se pierde uno es luego por ejemplo las fiestas, por ejemplo, unos 15 años, bodas, o sea que haya fiestas grandes por el motivo de que pues hay que trabajar al otro día temprano, hay que levantarse temprano para poder estar fresco aquí en el trabajo y entonces por eso también eso es una desventaja, ya ve que uno luego no puede asistir a las reuniones familiares por estar en el trabajo pero...” (Juan, 58 años, vigilante en condominio)

En cuarto lugar, se distingue *la convivencia condicionada* por los días de descanso, *pero incorporada al trabajo no remunerado*. En este caso se distingue el policía que es jefe de hogar que es viudo con un hijo. En este caso, al analizar los distintos ámbitos de convivencia se muestra un mayor grado de acercamiento con su hijo. Aunque las comidas suelen ser la principal actividad

de convivencia se buscan espacios para la interacción. No obstante, se presenta otro factor, su hijo está creciendo y pues la cercanía ya no es como antes:

“No, como ya tiene novia ya me va abandonando, él ya se va, yo me quedo, antes sí lo sacaba más pero como van creciendo se van haciendo más independientes de uno, ya se va haciendo a un lado, hoy por ejemplo papá voy a salir, voy a ver a mi novia, vamos a ir al cine, voy a cobrar lo de su prepa sí, váyanse, ¿qué le puedo decir? No salgas” (José, 51 años, policía auxiliar)

En estos tres últimos tipos de convivencia se presentan algunas similitudes vinculadas al horario de 24x24. Se destaca que la convivencia en actividades fuera de casa depende de los días de descanso y la coincidencia con el fin de semana. Además, es claro, el efecto del horario sobre la asistencia a celebraciones, ya que si no se coinciden en los días que se descansa no se puede ir porque se descuenta del salario. En caso de asistir no es posible quedarse mucho tiempo porque al otro día tienen que laborar, restringiendo la convivencia social y familiar (Cuadro 5.6).

En el caso de las mujeres policías, la convivencia se caracteriza, al igual que los hombres, por una intermitencia cotidiana en los casos donde el horario laboral cubre 24 horas y sus variedades (Cuadro 5.7). Además, la interacción con la familia está ***condicionada por el trabajo doméstico pendiente en el hogar*** y no hay descanso al llegar a su casa después de la jornada laboral, ya que forma parte de sus deberes como mujeres y madres como se describe en algunos relatos:

“Me la paso todo el día con mi hija, me paro, bueno llego a mi casa, desayuno y estoy todo el día con mi hija, hago mi quehacer” (Carolina, 23 años, policía bancaria e industrial)

“Sí, porque luego hay cosas, o tareas, o trabajos o que ya se me juntó un poco la ropa y vienes cansada con sueño y dices no, pues mejor me voy a hacer lo que me falta, si te da tiempo sino ya no descansas” (Martha, 36 años, policía auxiliar)

“Un día completo de descanso pues me pongo a limpiar mi casa mi cuarto, veo a mi niña, voy por ella a la escuela, trato de estar un poquito más de tiempo con ella, aunque a veces a las 8 o 9 ya estoy casi en la cama prácticamente ya para ir a dormir” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

Uno de los tipos de convivencia que se definió es común entre las mujeres que laboran 24 horas, es decir, aquella que está ***condicionada por los días de descanso y el trabajo no remunerado pendiente***. En este contexto se encuentran las mujeres en hogares biparentales con un horario de descanso más amplio (24 de jornada x 48 de descanso). A pesar de tener una doble carga muestran un mayor acercamiento con los hijos por el hecho de tener una interacción más vinculada a la dinámica familiar cotidiana por tener dos días de descanso. Pero es claro, que en este caso la participación del esposo en el trabajo no remunerado es muy limitada y la percepción tradicional de su rol como madre contribuyen a una mayor carga de trabajo doméstico y el tiempo que se podría destinar a una mayor convivencia está condicionado:

“Pues sí porque muchos compañeros me dicen, ¿llegas a dormir? Digamos hoy que salgo de trabajar y pues no, no llego a dormir porque pues tengo que hacer todo, o sea si yo me duermo yo pierdo mucho tiempo y muchos dicen no manches yo sí llego a dormir, sí la verdad no duermo, ya hasta la noche” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Asimismo, este tipo de convivencia es común entre las mujeres que se encuentran en hogares ampliados con apoyo de familiares, la convivencia se limita principalmente a la alimentación y a las actividades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado. Las actividades de esparcimiento o que se pueden compartir fuera de casa se realizan en muy pocas ocasiones y de forma acelerada, ya que el tiempo disponible se destina principalmente al trabajo doméstico que quedó pendiente. Es decir, a pesar de recibir apoyo por parte de familiares (supervisión de los hijos y “hacer” la comida), hay actividades que deber ser cubiertas por ellas (lavar ropa y quehaceres del hogar). Además, se perciben culpas por el hecho de pensar que el cuidado de los hijos no es un aspecto que se puede remplazar y lo cual puede provocar en ocasiones un distanciamiento mayor con los mismos:

“Pues les afectó [a sus hijos] porque yo casi no hacía tarea con ellos, más bien nunca, a sus juntas cuando coincidía mi franca [turno] sí iba a sus juntas, cuando no, tengo que pedir permiso, porque ni nos daban permiso” (Rebeca, 48 años, unidad de granaderas)

No obstante, también las distancias trabajo-casa limitan el tiempo de convivencia, en los relatos se da cuenta de más de dos horas en los trayectos en ambos sexos:

“Mi vida familiar, hijole, no estar en casa un tiempo, prácticamente nada más llego, descanso dos o tres horas, duermo un rato, veo a mi hija un ratin y es todo (risas) y otra vez de regreso al trabajo porque también me consume mucho el tiempo y la distancia” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

“...hasta las 7 de la noche, de ahí pues ya agarro y me vengo a cambiar y vámonos corriendo para tomar el transporte ya casi lo vamos tomando como 7:30. Llego como a las 9 corriendo por mis niños al taekwondo para darles un espacio. Si puedo me meto 15 minutos a la clase y ya saliendo les doy de cenar, los meto a bañar les acomodo sus uniformes y ya ceno yo y ya como a las 11:30 me vengo durmiendo para poderme levantar a las 4 de la mañana el siguiente día [para llegar a las 7am]” (Camila, 32 años, policía bancaria e industrial)

“Ah pues, ahora sí que me relevan a las ocho, mmm, pues no a las ocho en punto, pero sí a las ocho y media, ya en el transcurso, pues me voy a cambiar, ya después de ahí... me tomo el camión otra vez de aquí a... bueno primero me fui acá, después tomo mi camión a Vaqueritos y de Vaqueritos otra vez a Milpa Alta y ya de Milpa Alta otra vez a Santa Ana; ya ahí en Santa Ana pues ya llego a mi casa...[¿Cómo a qué hora llegas?] Como diez cuarenta, casi las once” (Oscar, 22 años, policía auxiliar)

Además, en el ámbito de convivencia familiar y social, las celebraciones se ven condicionadas porque es posible que ese día toque laborar o incluso son fechas (vacaciones de fin de año) en donde se requiere mayor personal porque hay mayor movimiento en la calle. Se percibe inflexibilidad en el trabajo para faltar o pedir permiso, ya que les descuentan o las pueden arrestar si no avisan:

“Ah, pues se siente feo, no estás con tus hijas, por decir en diciembre no nos dan vacaciones ves que es lo del 24 y año nuevo son cuando menos nos dan vacaciones y es cuando más tenemos que andar trabajando y es cuando más tus hijas quieren que estés con ellas, es difícil” (Martha, 36 años, policía auxiliar)

“Sí, sí se pierde de momentos importantes, pues por ejemplo cuando hay festividad en la escuela, aquí a veces dan permiso y a veces no, pues yo así como faltar, no me puedo dar el lujo de faltar, porque es mucho lo que nos descuentan, no es lo mismo dejarte a trabajar, porque el trabajo se requiere, entonces eso sí no me puedo dar el lujo de faltar o de quedarme a restar” (Fátima, 35 años, unidad de granadera)

Se puede distinguir otro tipo de convivencia la cual *está restringida por el horario extenso y el trabajo no remunerado pendiente*. El horario que genera más dificultades para la convivencia cotidiana es el de 12x12, ya que la jornada cubre la mayor parte de las actividades que se pueden realizar de forma continua con los hijos. El tiempo de fines de semana se destina principalmente al trabajo doméstico que quedó pendiente durante la semana por lo que se restringe la mayoría de la convivencia a los fines de semana. No obstante, es importante destacar que la única mujer que está en este caso es madre soltera, siendo la principal responsable de la proveeduría y con apoyo familiar en parte del trabajo no remunerado. Bajo este horario no hay posibilidad de participar en eventos y se realizan pocas actividades fuera de casa entre semana.

En general, el hecho de trabajar en un horario 24x24 o 24x48 afecta la convivencia cotidiana, ya que se vive en una intermitencia que impacta al resto de la familia. No obstante, comparando con el horario de 12x12, la extensión del horario de 24 o más es más valorada que una vida continua que se suscribe a la noche y con pocas oportunidades para una mayor interacción familiar. Un aspecto que resulta importante destacar, además del horario, es el tiempo de traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo que resta posibilidades de una mayor convivencia. Las formas en que estos horarios pueden afectar a hombres y mujeres en su convivencia familiar son diferentes, ya que depende de los roles asumidos por género y el momento del ciclo de vida familiar en el que se encuentran.

En los relatos se expresan preocupaciones distintas relacionadas con el tiempo destinado para la convivencia. En los hombres, el eje principal de sus vidas es la proveeduría enmarcada en

una presión familiar de necesidad económica y de “dar tiempo” pero vivida con mucho cansancio. En contextos tradicionales, el hecho de poder dormir mientras que la vida familiar transcurre se convierte en el principal obstáculo para convivir. Además, se muestra a la convivencia como un aspecto que pasa a ser secundario. En las mujeres, a pesar de encontrarse en las mismas condiciones, su papel como mujeres-madres está orientado a la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos independiente del empleo lo cual imprime una desigualdad muy evidente sobre todo en la posibilidad de dormir cuando llega de la jornada y realizar el trabajo doméstico pendiente. Siendo estos roles tradicionales, la convivencia es un aspecto muy importante en sus vidas, que muchas veces se descuida por el hecho de estar laborando, generando culpas y rencores por parte de los hijos.

5.2.3 Tipos de conflictos que se originan por el horario de trabajo y arreglo familiar

Para analizar las formas en que los horarios de los servicios de ocupación y vigilancia generan conflictos entre los trabajadores[as] con el resto de sus familiares (pareja, hijos y familiares de apoyo) fue importante identificar las características que la organización temporal laboral podrían afectar de manera directa con este ámbito de las relaciones familiares. La extensión del turno, doblar o cubrir otro turno de forma obligatoria e inesperada y llegar tarde a casa por esperar al relevo son particularidades de esta ocupación que complejizan las relaciones familiares y pueden generar conflicto. Posteriormente, se analizaron las situaciones de enfrentamiento entre las personas ocupadas en los servicios de seguridad y los otros miembros de su hogar (pareja, hijos y otros familiares) que ocasionaron sentimientos de tristeza, enojo, tensión o angustia. Para la delimitación y descripción del conflicto, fue necesario recurrir a los procedimientos de la psicología (Gimeno,1999).

En primer lugar, se identificaron las situaciones de conflicto para determinar las personas involucradas, el desencadenante que se vinculaba con el horario de la jornada y las reacciones de las personas implicadas. Con base en esta forma de acercamiento se presentan el análisis de los conflictos de acuerdo con sexo del trabajador, la persona con la que tiene el conflicto y el tipo de arreglo familiar (Cuadros 5.8 al 5.11). En el Cuadro 5.8, se presentan los conflictos que surgen entre los hombres y su pareja, que se encuentran en hogares biparentales con hijos en arreglos tradicionales y no tradicionales entre los horarios laborales de 12x12 y 24x24. En general, se observan similitudes entre los arreglos familiares, aunque en el caso de Alberto con horario de

12x12 se complejiza la situación en la conflictividad, considerando que ya su participación en el trabajo doméstico es nula y su convivencia está muy restringida. Se destaca que los conflictos se desencadenan por el poco tiempo dedicado, dada la extensión de la jornada de 12x12 y el hecho de doblar turnos de forma inesperada, generando reproches, sentimiento de frustración e incluso mencionarse el divorcio como se ilustra:

"Sí, o sea más que nada ellas te piden tiempo...Sí [hay reproches]. Que por qué no les doy tiempo... que sácanos a este lugar, qué vamos al otro, y pues no puedo, por mi trabajo..."(Alberto, 41 años, policía bancaria e industrial)

Ante este escenario, se busca el dialogo con la esposa, sin embargo, no hay manera de cambiar las cosas porque para él es imposible cambiar las condiciones laborales que podrían mejorar la convivencia y aminorar los conflictos al interior de la familia como se muestra en el Cuadro 5.8.

En el caso de los hombres que trabajan en horario de 24x24, un aspecto que no está presente en el contexto anterior es el cuestionamiento por llegar tarde a la casa después de la jornada y el hecho de mostrar cansancio constante en el día de descanso. El comportamiento de los hombres suele discrepar entre dar explicaciones, ceder en ocasiones, realizar actividades a pesar de estar cansados, y optando algunos por ignorar a la esposa por sus continuos reclamos.

"El cansancio, en que a veces vengo cansado y tengo que dar otra cara ¿cómo te sientes? bien hija [esposa], a eso es lo que me refiero, si somos como los payasitos guardamos todo y damos otra cara y eso cualquier policía te lo puede decir, es más ni policía, doctores, médicos, porque si tú ves que tu esposa está mala y llegas, yo estoy peor que ella, hígole estoy peor que tú, los dos se van para abajo, mejor yo trato de sobresalir, darle otra cara para que ella se alivie y después oye sabes qué, yo me siento un poco malito" (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

No obstante, en este aspecto influye mucho la personalidad, la confianza en la pareja y la comunicación entre ambos como se menciona:

"No, de hecho, no tenemos esa desconfianza, nosotros hablamos, el trabajo es así, tú me conoces, soy lo que tú quieras, pero jamás de los jamases te voy a faltar al respeto" (Miguel, 34 años, policía auxiliar)

"Ella entiende muy bien el horario, de hecho, cuando entramos, bueno cuando entré a trabajar aquí, y yo le platicué lo que iba a pasar, siempre he quedado con ella, porque no sabes en qué momento le puede llegar a faltar, eso, todos los papeles para que ella vea, para que determinado día se le ofrezca, no haya broncas" (Omar, 34 años, policía bancaria e industrial)

En los hombres que son únicos proveedores sienten que la pareja se ha distanciado y que ya no depende de él para tomar decisiones vinculadas con la crianza de los hijos y se sienten solas por el tiempo que están fuera:

“Ajá, o a veces dice: “no es que pensé que me ibas a estar apoyando” (Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

"yo quisiera descansar mas ¿no? y estar más con ella, pues sí quisiera trabajar de lunes a viernes y mis ocho horas y descansar sábado y domingo" (Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

Se generan entornos de desconfianza en ambos porque él está todo un día fuera o se dobla turno como se menciona:

“como todo, la pareja pues quiere el tiempo, ahora sí que, también que se le dé su tiempo a ellos, a ella más que nada, pero sí son problemillas, la verdad, este, a veces que, qué le diré, pues sí, las discusiones ¿no?, del que: otra vez no vas a venir, no pues no, la verdad, honestamente pues es como dicen los compañeros, también no voy a llegar con mi recibo: mira ahí está, checa los días que no vine pa’ que veas, ¿no?, pues no, tampoco, ¿no?, no es que sea uno machista, ni nada, pero no ósea, cuando dice uno: pues estoy trabajando” (Alberto, 41 años, policía bancaria e industrial)

“No, en ese aspecto no, porque como le repito, entre nosotros, en nuestra relación como pareja y como persona, siempre ha habido, porque como yo le digo “mira hija, prefiero que me hables así derecho y no me andes haciendo de chivo los tamales” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

En el caso de los horarios de 24x24, las esposas suelen mencionar que los extrañan en la noche y les causa inestabilidad que duerman un día con ellas y otro día no.

“Pues a lo mejor y sí, luego me ha dicho “...te extrañé anoche”, o “¿me dijiste que ibas a venir o no ibas a venir? Pensé que ibas a venir, hasta me apuro y no me acuerdo de que estás de 24 horas”, luego me comenta” (Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

“Sí, la verdad si, en el aspecto de que... ¿cómo le diré? Pues ya, no es lo mismo acostumbrarse a dormir con una pareja, que a dormir sola...ya no” (Carlos, 46 años, vigilante en establecimiento)

En las mujeres policías, respecto a los esposos, se perciben más conflictos que se relacionan con el poco involucramiento de la pareja en el trabajo doméstico y de cuidado a pesar de que él se encuentra más tiempo en casa:

“Sí, sí, de hecho, es la mayoría de nuestros problemas porque a veces no me apoya tanto como yo quisiera, pues sí cuando yo llegará ya estuviera listo el cuarto si quiera donde estamos, los trastes, esas cosas, pero no...” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

También, se perciben conflictos que llegan a generar violencia dentro de la pareja (control y celos), vinculados con la posible infidelidad de la mujer que trabaja en los servicios de seguridad:

“como ahorita entonces llego a la casa bien tarde como a las 11:30, entonces él se pone de nervios porque piensa que estoy en otros lados y así esas cosas” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Es claro que la manera en que reaccionan las personas se relaciona con sus roles de género, algunos hombres suelen ignorar los enojos de las esposas y otros buscan hablar con ellas, subrayando que el trabajo es así, es para obtener un mayor ingreso familiar y que en algún momento

se disfrutará de los que se está sacrificando. En contraste, las mujeres en servicios de seguridad no pueden ignorar a su pareja ante un conflicto, más bien manifiestan enojo y hartazgo de la continua desconfianza de la que son objeto y, en consecuencia, tienen que comunicarle a su cónyuge todas las actividades que realizan fuera del hogar.

Respecto, a la relación que tienen las mujeres policías con los familiares que están a cargo del cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, suele haber pocos conflictos. No obstante, los que se presentan tienen que ver con el hecho de doblar turno de forma inesperada afectando las actividades planeadas, causando molestias:

“mi mamá luego tiene cosas que hacer de repente le salgo con que “mamá cuidame a los niños” y pues ahí ya hay problema porque ellos tienen contemplado de que te cuida a los niños de lunes a viernes, pero déjame mi sábado y mi domingo porque yo también tengo cosas” (Camila, 32 años, policía bancaria e industrial)

También, suelen presentarse cuestionamientos por no tener horario fijo por parte de los familiares. Esta situación resulta en sentimiento de incompreensión sobre el empleo que tienen:

“que si uno no llega temprano es porque nosotros tenemos hora de entrada, pero no tenemos hora de salida y es ahí donde empiezan los conflictos en la casa de ¿por qué llegas tarde?” (Fátima, 35 años, policía auxiliar)

Cuadro 5.8 Conflictos con la esposa generados por el horario en hombres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos tradicionales y no tradicionales)

Patrón de organización del trabajo	Tipo de arreglo familiar	Elementos para el análisis de los conflictos		
		<i>Desencadenantes relacionados con el horario</i>	<i>Reacción de la esposa</i>	<i>Reacción de ego</i>
Centralidad en el trabajo remunerado y participación ocasional en el trabajo de cuidado	Tradicional (Hogar biparental) 12x12	Poco tiempo dedicado	Reproches	Platicar con ella <i>"Nada más, que entiendan que tengo que trabajar para darles lo que... ellas no tienen"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)
			Menciona el divorcio <i>"sí me ha llegado a decirme que se quiere ya separa porque no le doy el debido tiempo que ella merece..."</i> (Alberto, 41 años, consolidación)	Hablar con ella e insistir que es así el trabajo <i>"No, pues feo. Porque uno qué puede hacer, o sea, es como te vuelvo a repetir, si no trabajo, este, no hay nada..."</i> (Alberto, 41 años, consolidación)
			Planes frustrados <i>"tenía planeado algo, "sabes qué no puedo porque tengo que trabajar", es entonces cuando a veces vienen los problemas"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)	Es por necesidad <i>"Pues nada más le digo que si no trabajo, no comemos, no vestimos, no calzamos y ya"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)
	Tradicional (Hogar biparental) 24x24	Llegar tarde porque no llega relevo <i>Llego tarde por el compañero [que no llega] o luego nos mandan a llamar para capacitarnos</i> (Juan, 58 años, inicio)	Cuestionamientos <i>¿qué por qué llego tarde?, que llego o no está, ¿dónde fuiste? O algo.</i> (Juan, 58 años, inicio)	Dar explicaciones <i>"Le explico, ¿sabes qué? Llegó tarde por el compañero [que no llega] o luego nos mandan a llamar para capacitarnos</i> (Juan, 58 años)
		Poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada	Salidas sin él <i>"Hace las cosas a solas, si quiere salir a algún lado, ya agarra a las nenas y se va"</i> (Mauricio, 22 años, inicio)	Justificarse "este es mi horario de trabajo" <i>"Pues le explico no, que este es mi horario de trabajo y son las obligaciones que tengo que hacer"</i> (Mauricio, 22 años, inicio)
		Cansancio por doblar turno "Pero a veces doblo tres días y salgo el domingo" (Oscar, 22 años, inicio)	Promesas incumplidas <i>"ah, tú me prometiste (sic) que íbamos a ir", "pues sí pero la verdad es que estoy cansado y quisiera descansar"</i> (Oscar, 22 años, inicio)	Ceder en ocasiones <i>"Pues a veces sí le digo "sabes qué pues vamos un rato y ya nos regresamos temprano para bañarme y comer y me duermo porque estoy bien cansado"</i> (Oscar, 22 años, inicio)
		Mostrar cansancio constante en actividades cotidianas (quedarse dormido, verse soñoliento) <i>"no hago bien las cosas o luego estoy así "ay qué estaba haciendo" mmm o luego estoy así, así pensando (jala aire) y luego me (ronca) quedo dormido"</i> (Oscar, 22 años, inicio)	Reclamo-enojo <i>"Pues ya me dice ya otra vez ya tienes sueño (ríe) si y dice "ya vete a dormir mejor, que sí"</i> (Oscar, 22 años, inicio)	Ignorarla <i>"ya cuando se pone así, pues no, pues la ignoro para no discutir o me salgo a ver que (ríe) o me duermo"</i> (Oscar, 22 años, inicio)
	Centralidad en el trabajo remunerado y "ayuda" en el trabajo no remunerado	No tradicional (Hogar biparental) 24x24	No estar en casa por jornadas extensas y cubrir otro turno	Enojos <i>"sí se enoja de qué luego la dejo tanto tiempo"</i> (Miguel, 34 años, expansión)
Intermitencia cotidiana			Dormir juntos de forma intermitente	Imposibilidad de cambiar la situación <i>"...le digo "pues qué quieres"</i> (Carlos, 46 años, consolidación)
Doblar turno de forma inesperada			Desconfianza por posible infidelidad	Lo hago por ellos <i>"pero no, la verdad, honestamente quisiera tener uno dinero para ellos"</i> (Francisco, 40 años, consolidación)

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5.9 Conflictos con el esposo y familiares de apoyo generados por el horario en mujeres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos no tradicionales)

Patrón de organización del trabajo	Tipo de arreglo familiar	Elementos para el análisis de los conflictos		
		<i>Desencadenantes relacionados con el horario</i>	<i>Reacción del esposo o de familiares</i>	<i>Reacción de ego</i>
Doble jornada: centralidad en ambos trabajos (remunerado y no remunerado)	No tradicional (Hogar biparental) 24x48	Llegar tarde a casa	Desconfianza por posible infidelidad	Dar explicaciones <i>"Pues no, que me vea, la verdad es que no tengo tiempo para hacer otras cosas" (Karla, 28 años, expansión)</i>
		Ámbito de policía y jornadas tan largas <i>Pero si nadie le quita de su cabeza eso, que este trabajo es muy solapador, así de pues yo podría irme a otro lado (Karla, 28 años, expansión)</i>	Celos <i>"Antes era así, muy aprensivo se puede decir, pero no ya después dejó de serlo"(Karla, 28 años, expansión)</i>	Esperar hasta que se acostumbre <i>"ahorita ya no está tan enfermo" (Karla, 28 años, expansión)</i>
		El esposo no participa en el trabajo doméstico	Es una exageración <i>"él se pone digno..Ay, tranquila, ahorita lo hago y se enoja, porque dice que estoy histérica y no, le digo es que no me ayudas, cómo quieres que esté"(Karla, 28 años, expansión)</i>	Enojo <i>"me enoja mucho, exploto" (Karla, 28 años, expansión)</i>
Centralidad en el trabajo remunerado y menos carga del trabajo doméstico y de cuidado	No tradicional (Hogar ampliado 12x12)	Doblar turno de forma inesperada	Molestias	Platicar <i>"un día platicué con mi mama y le dije "mira madre el trabajo es así y aquí tengo hora de entrada, pero no tengo hora de salida" (Camila, 32 años, expansión)</i>
	No tradicional (Hogar ampliado 24x24, 12x24, 24x48)	Doblar turno de forma inesperada	Molestias <i>Sí, tenía a veces muchos problemas con mi hermana, porque me decía: ¡no inventes! ¿Te estoy cuidando a tus hijos...por qué te obligan? Y que no sé qué" (Soledad, 40 años, nido vacío)</i>	No se puede decir que no <i>"Sí, pero aquí en la policía no entienden, aquí no saben si tienes hijos chiquitos, si eres casado, si eres divorciado, lo que sea, aquí simplemente llegan las indicaciones y tienes que cumplir"(Soledad, 40 años, nido vacío)</i>
		Llegar tarde a casa después del turno	Cuestionamientos	Incomprensión <i>"ella que no conoce de nuestro trabajo, ellos lo toman como que no es cierto o andas por otro lado, o no es que tu trabajo es muy sonsacador, o cosas así, pero saben que en verdad sí estamos trabajando" (Fátima, 35 años, Salida)</i>

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de conflictos que se generan con los hijos (Cuadros 5.10 y 5.11), los resultados más importantes se relacionan con los desencadenantes y la forma en que reaccionan ambos actores (padre-hijos, madre-hijos). En los hombres, los conflictos que se generan vinculados al horario se relacionan con la cancelación de actividades en fines de semana, el poco tiempo dedicado e imposibilidad de planear actividades conjuntas por cambios imprevistos en la jornada. Considerando el poco tiempo dedicado, suele percibirse cierto distanciamiento con los hijos:

“Pues a veces sí como que sigue más a su mamá, ¿no?, a veces llora, está llore y llore y yo la tranquilizo y no quiere tranquilizarse hasta que mi esposa llega y ya, como que veo que más apegada...” (Mauricio, 22 años, policía auxiliar)

No obstante, la ocurrencia de estas problemáticas suele ser menor en aquellos que están más involucrados en el trabajo doméstico y de cuidado o cuando los hijos ya crecieron con esa dinámica de trabajo:

“No, porque desde que él nació, así me conoció trabajando, ya no se le hace raro, me dice papá cuídese por los problemas que hay en la calle” (José, 51 años, policía auxiliar)

Cuadro 5.10 Conflictos con los hijos generados por el horario en hombres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos tradicionales y no tradicionales)

Patrón de organización del trabajo	Tipo de arreglo familiar	Elementos para el análisis de los conflictos		
		<i>Desencadenantes relacionados con el horario</i>	<i>Reacción de los hijos</i>	<i>Reacción de ego</i>
Centralidad en el trabajo remunerado y participación ocasional en el trabajo de cuidado	Tradicional (Hogar biparental) 12x12	Cancelar planear actividades en fines de semana por doblar turno	Molestias <i>"Así es. Porque igual, las niñas quieren salir y les digo: "no puedo", y se enojan"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)	Posibilidad de realizar <i>"Pues nada más hay que hablar, que entiendan la situación y decirles que para la otra semana podríamos ir"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)
		Poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada	Reclamos <i>"Es bien, pero igual existen los reclamos de que no les doy mucho tiempo"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)	Hablar <i>"Pues nada más hablar"</i> (Alberto, 41 años, consolidación)
	Tradicional (Hogar biparental) 24x24	No estar mucho tiempo en casa por doblar turno <i>"Hay ocasiones que por cubrir un servicio me he quedado hasta 48 horas continuas laborales y llegas al tercer día y"</i> (Omar, 34 años, expansión)	Distanciamiento	
	No Tradicional (Hogar biparental pero la pareja con trabajo extradoméstico) 24x24		Enojos <i>"sí está molesto a lo mejor un día antes tuvo una práctica de fútbol o tuvo algo que hacer y no estuve ahí, sí se enoja"</i> (Omar, 34 años, expansión)	Preocupación Ignorarlo <i>"Al principio lo buscaba, pero veía que esa no era la respuesta que él quería, él entre más lo busques más se enoja o se encierra, si lo ignoras se le pasa"</i> (Omar, 34 años, expansión)

Fuente: Elaboración propia

En las mujeres, el tipo de conflictos suelen estar vinculados con el propio hecho de que la mamá trabaje, considerando que antes era ama de casa y se encontraban de tiempo completo con ellos, por lo que los hijos suelen pedirle que ya no vayan a trabajar:

“Pues se ponía triste, me decía que ya no fuera a trabajar, que me quedara con ella, que me quedara más tiempo, más que nada más tiempo” (Mónica, 30 años, policía bancaria e industrial)

La reacción de ellas ante esta situación se relaciona con culpa y preocupación sobre su papel como madres y la repercusión de este “descuido” en la formación de sus hijos y en reproches a futuro:

“Sí, pues que a lo mejor al rato me lo va a reprochar, quién sabe, o me lo va a agradecer, no sé, pueden ser muchas cosas, no sé cómo vaya a reaccionar cuando esté más grande” (Carolina, 22 años, policía bancaria e industrial)

“Te afecta cuando tú no tienes el tiempo y la dedicación y darle todo lo que quisieras darles a tus hijos, ¿por qué? Porque hay veces que, cuando son los turnos de tarde, por más que mi hermana hay veces que me los cuidara y todo, pues agarran tanto de lo bueno como de lo malo, entonces siempre agarran caminos equivocados” (Soledad, 40 años, policía auxiliar)

En el caso particular de las mujeres que viven en hogares biparentales, el conflicto también se genera por el incumplimiento de deberes de los hijos, generado mayor tensión para ella en la carga de trabajo doméstico y el cansancio acumulado de la jornada como se refieren a continuación:

“A mis hijos los regaño, pues sí los regaño, porque en primera llego y no se han bañado, yo poco a poco les he hecho ver las responsabilidades que ellos tienen y que deben de hacer, pero hay veces que no sé o su papá les ha de decir tranquilos, ahorita llegamos que ellos se relajan tanto que no lo hacen, y eso me molesta, me molesta mucho, llego ¿y por qué no lo hacen? Por eso me enojo” (Karla, 28 años, unidad de granaderas)

Cuadro 5.11 Conflictos con los hijos generados por el horario en mujeres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos no tradicionales)

Patrón de organización del trabajo	Tipo de arreglo familiar	Elementos para el análisis de los conflictos		
		<i>Desencadenantes relacionados con el horario</i>	<i>Reacción de los hijos</i>	<i>Reacción de ego</i>
Doble jornada: centralidad en ambos trabajos (remunerado y no remunerado)	No tradicional (Hogar biparental) 24x48	Poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada	Piden que ya no vaya a trabajar "Mi hijo me dice que ya no vaya, que me corran, me dice ya quiero que te corran, ya quiero que estés aquí, lo sienten mucho" (Karla, 28 años, expansión)	Se siente mal "me siento mal por mis hijos al dejarlos todo un día solos"(Karla, 28 años, expansión)
		Llega y los hijos no han realizado sus deberes	Acceden a realizar las labores "ya me dicen sí mamá y ya se ponen a hacer sus cosas" (Karla, 28 años, expansión)	Regaña a los hijos y ella se enoja "A mis hijos los regaño, pues sí los regaño, porque en primera llego y no se han bañado, yo poco a poco les he hecho ver las responsabilidades que ellos tienen y que deben de hacer... pues ya, sí me pongo loca la verdad, sí tengo un carácter medio explosivo." (Karla, 28 años, expansión)
Centralidad en el trabajo remunerado y menos carga del trabajo doméstico y de cuidados	No tradicional (Hogar ampliado 12x12)	Poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada	Piden que ya no vaya a trabajar y lloran "Pues a veces lloran o luego se levantan y me dicen "no vayas a trabajar, quédate con nosotros, dedícanos un día" (Camila, 32 años, expansión)	Hablar con ellos "Pues hablando, yo hablo mucho con ellos trato de hablar y que me entiendan hay veces que he llorado junto con ellos por el tiempo que no les dedico y tratan de entenderme" (Camila, 32 años, expansión)
			Poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada	Ahora está pequeña
	Falta de atención "ellos me lo recriminaron de grandes, es que tú nunca estuviste conmigo, es que tú esto, ves que llegan a la etapa de la adolescencia dónde se ponen bien locos" (Rebeca, 48 años, nido vacío)	Mayor preocupación por proveer "En ese tiempo no lo sentía tanto como ahora, antes para mí era normal porque yo sin el apoyo de quién me diera, quién me apoyaba, pues lo que yo quería mi pensamiento era de no, pues yo le voy a dar a mis hijos lo que yo carecí, yo a ellos de reyes les traía un buen de juguetes" (Rebeca, 48 años, nido vacío)		
	Bajan de calificación "Ahorita tuve un problema con la menor, porque sí como que bajó un poquito de calificación" (Martha, 36 años, consolidación)	Hablar "entonces yo les platicué que tampoco es fácil para mí, no es fácil para mí porque estar 24 horas que es mi horario pero si te mandan a traer de más, ya es pesado y luego llegar a la casa y hacer las cosas también es difícil para mí" (Martha, 36 años, consolidación)		
No tradicional (Hogar ampliado 24x24, 12x24, 24x48)	Doblar turno de forma inesperada	Molestia "Cuando ya me ve que ya me voy, ¿otra vez? sí mi amor tengo que, bye, te cuidas mucho y mi hija '¿sabes qué voy a trabajar mañana? amm bueno, con su carita de ya qué, pero no me dicen no vayas o ya quédate, no" (María, 35 años, salida)	Tristeza con resignación "Pues mal, pero tengo que hacerlo" (María, 35 años, consolidación)	

Fuente: Elaboración propia

En general, se reitera lo que ya se ha encontrado en otras investigaciones sobre la forma en que el trabajo remunerado influye en la vida familiar, visibilizando las diferencias de género. No obstante, en esta investigación se muestra que más allá de la actividad económica, el horario de trabajo es una característica que puede condicionar la manera en que se vive en familia. En estos servicios de protección y vigilancia, los horarios de trabajo se caracterizan por su extensión y el impedimento para abandonar el puesto de trabajo por la continuidad necesaria en la vigilancia, aunado a que la disciplina y la obediencia le imprime un elemento característico al caso particular de la policía. Además, se tiene que doblar turnos de manera imprevista para que la demanda del servicio se cubra, imposibilitando la planeación o generando continua postergación a las actividades con la familia. Respecto a la relación con la pareja, el hecho de que las mujeres laboren en servicios de vigilancia es un factor central de conflicto en donde se manifiesta la violencia a través del control continuo de las actividades que realizan y acusaciones sobre supuestas infidelidades. En cambio, los hombres mencionan que las esposas demandan tiempo, se sienten descuidadas y con inestabilidad por no estar continuamente con ellas.

En cuanto a la relación con los hijos se pueden definir que los desencadenantes de conflicto están relacionados con la imposibilidad de planear actividades por la imprevisibilidad del empleo y el poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada. Las mujeres expresan sentimientos ambiguos frente a la combinación de su papel de madres y trabajadoras. Por un lado, el trabajo ha significado una experiencia individual de crecimiento vinculado a su papel de proveedoras; por otro, perciben su ausencia del hogar como descuidado a los hijos. Entre los hombres, no se suele dar cuenta de estos sentimientos, aunque si se menciona que descuidan a la familia en relación con la convivencia cotidiana.

5.3 ¿Cómo es la vida laboral y cuáles son las implicaciones del horario no diurno en la vida familiar entre como policías y vigilantes?

Uno de los objetivos de esta investigación era ahondar en el contexto laboral y las implicaciones que tiene el horario no diurno en la vida familiar. Para lograrlo era necesario recurrir a la investigación cualitativa con la que se pudiera profundizar en los significados, representaciones, valores y expectativas de quienes viven cotidianamente esta realidad. Si bien las investigaciones sociodemográficas han privilegiado el enfoque cuantitativo, se han dado avances en la reflexión

sobre la importancia de este tipo de metodologías. Por ello, esta investigación aporta en este tenor en el campo del mercado laboral y la relación trabajo-familia.

Considerando la heterogeneidad de realidades a las que se podía dirigir este estudio en cuanto al horario no diurno. Se eligió el estudio de caso como estrategia de investigación con el fin de entender y profundizar en un fenómeno dentro de un contexto específico. Por ello se eligió como primer nivel de análisis a la ocupación con mayor peso de trabajo remunerado no diurno a nivel nacional: los servicios de protección y vigilancia. De aquí partió el camino hacia la selección de las personas en este submundo laboral. Sin embargo, en el trabajo de campo surgieron dificultades para que las personas compartieran su experiencia vinculadas a la desconfianza y la idea generalizada de que no puede hablar de la situación que viven sobre todo entre los policías. De esta manera, se fue constituyendo la muestra por facilidad de acceso y contactos, con policías (auxiliares, bancario y unidad de granaderas) y vigilantes (en establecimientos o en condominios) dentro de la Zona Metropolitana del Valle de México.

Es importante tomar en cuenta que la selección de esta ocupación en particular, de alguna manera refleja también cierto nivel socioeconómico, ya que son personas que se encuentran en la más baja jerarquía dentro de las corporaciones y con condiciones de origen que se relacionan con falta de oportunidades y de recursos económicos. Además de dar cuenta de que nos encontramos en un contexto social que está demandando mayor seguridad que no está siendo cubierta por el Estado y donde las empresas que ofrecen servicios de protección y vigilancia están tomando un papel relevante. Bajo este panorama, es necesario ahondar en las condiciones de trabajo bajo las cuales se están empleando las personas y los posibles efectos de esta creciente demanda en contexto de mayor precariedad.

En cuanto al ámbito laboral, con base en las entrevistas se pudo profundizar en las funciones y diversidad de actividades que se realizan en esta ocupación. Es importante considerar que, si bien las funciones radican en la supervisión y control de los espacios y el comportamiento de las personas, estas actividades dependen del servicio a la cual estén asignados y la administración del lugar. Por otro lado, fue posible distinguir algunos aspectos relevantes que particularizan a esta ocupación: la importancia del uniforme como reconocimiento de autoridad, pero a la vez como riesgo fuera del espacio de trabajo; las relaciones jerarquizadas que se establecen a través de mandos o supervisores que son muy rígidas con nula posibilidad de negociación; el hecho de ser una actividad masculinizada pero con una demanda mayor de personal femenino; y la importancia

de la interacción permanente con los usuarios que parece ser tensa generalmente. También es importante tomar en cuenta que en México se está en proceso de profesionalización relativa de la policía basada básicamente en el aumento de la escolaridad mínima a bachillerato, pero una capacitación que no responde a las necesidades que los servicios requieren y parece que el aprendizaje se adquiere con la experiencia. En el caso, de los servicios privados, parece existir una gran heterogeneidad en la capacitación requerida, pero básicamente suele ser mínima.

El análisis de motivos para y porque permitió dar sentido al contexto familiar del pasado y de las expectativas a futuro que influyeron, de forma conjunta, en las personas para emplearse en servicios de vigilancia y protección. Es claro que existen condiciones de origen que se relacionan con la falta de oportunidades y de recursos económicos, así como del contexto familiar de dependencia económica y de violencia doméstica en el caso de las mujeres. Además, este tipo de trabajos se convierte en una oportunidad de estabilidad laboral y económica considerando los antecedentes en la trayectoria laboral, con experiencias en empleos manuales (obreros) y más precarios, o incluso no tener trabajo, ante las demandas y exigencias de los entornos familiares.

Aunque la policía es sinónimo de estabilidad laboral y económica, el hecho de doblar turnos es un aspecto que se convierte en un obstáculo para la convivencia familiar. Si bien se percibe a la policía como generosa para tener un patrimonio, se contradice esta valoración positiva con lo que se ha perdido en convivencia y tiempo con la familia. Por lo que se presentan dilemas sobre continuar en estos trabajos frecuentemente, pero ante la necesidad parece no haber opción. En el caso de los servicios de seguridad privada, las expectativas se relacionan con la posibilidad de llevar un ritmo de trabajo menos intenso y que involucre fuerza física mínima, aunque mayor ingreso. Además, de que al igual que los policías, tienen muchas veces que doblar turno de forma inesperada por falta de personal, representando una oportunidad de obtener ingreso, pero a la larga les va afectando en su salud por las jornadas extenuantes y se generan continuas problemáticas en la familia por las ausencias.

En cuanto al análisis cualitativo de las dimensiones de precariedad (temporal, organizacional, económica y social) fue posible, desde la perspectiva de los individuos, revelar el carácter relacional y contradictorio de las condiciones laborales en la policía y vigilancia. En relación con la *dimensión temporal*, pareciera percibirse estabilidad relativa por la contratación e ingreso seguro en la policía. No obstante, se observa cierta incertidumbre latente en la permanencia. Entre los más jóvenes por el contrato temporal y el nuevo contexto judicial que pone en riesgo la

continuidad en el empleo a todos por igual. Entre los vigilantes, se encuentran ante un nicho laboral en donde muchas empresas de seguridad contratan de forma irregular y con prestaciones que no se cumplen. Pero a la vez no les piden requisitos ni formación alguna, facilitando la contratación de personas que no encuentran trabajo.

Respecto a *la dimensión organizacional*, se definen ciertos elementos de precariedad vinculados a la nulificación de los individuos en el control sobre el tiempo de trabajo y la posibilidad de negociar permisos. Esta situación se debe a que la vigilancia es una actividad continua que no se puede interrumpir y por las relaciones jerarquizadas que se establecen en la policía. No obstante, se añade la situación de que no hay personal suficiente que cubra los servicios por lo que la inasistencia de un elemento afecta al resto. Otro elemento que se añade a la precariedad es la disponibilidad temporal, que se refiere a la capacidad de los mandos para requerir los servicios del trabajador fuera del horario previamente establecido y la obligación de éstos a prestarlos. En este caso, la disponibilidad convierte al horario de trabajo en inestable y constante. Pero a la vez, doblar turnos se ve como una oportunidad para obtener un mayor ingreso, percibiéndose como una ventaja además de que encuentra en su mismo servicio.

En cuanto a las relaciones laborales, en los servicios de seguridad se identifican tres actores principales: los usuarios, los compañeros y los supervisores. En la policía, la jerarquía define el tipo de relación, hay que seguir órdenes, lo cual puede generar un ambiente tenso. En general, en el sector servicios la interacción social es un elemento central en el proceso de producción y consumo el cual ocurre simultáneamente. En el caso de los policías, igualmente se menciona que existe una relación muy intensa con los ciudadanos y la mayoría de las veces, conflictiva. Además, la policía representa a la autoridad del Estado, figuras que en México está valoradas de forma negativa, resultando en un ambiente de tensión y desconfianza generalmente. Entre los vigilantes de seguridad privada se observa un entorno más individualizado porque ahí la vigilancia es una actividad solitaria y al compañero que se releva sólo se le ve en el cambio de turno por lo que no se generan espacios de convivencia y compañerismo.

Acercas de *la dimensión económica*, teniendo antecedentes de mayor precariedad en la trayectoria laboral, laborar como policías y vigilantes parece percibirse como una actividad bien remunerada sobre todo si nunca se había trabajado como es el caso de las mujeres o habían sido obreros. Dado este contexto anterior se relativiza verdaderamente la situación real de precariedad en la que se encuentran, ya que el ingreso es bajo para la actividad que realizan, los riesgos y la

extensión del horario de jornada. Aunado a que el pago de la jornada extra tampoco corresponde a una retribución justa.

En relación con la *dimensión social*, dada la formalidad del sector, no es de extrañar que los entrevistados cuenten con las prestaciones sociales básicas, pero son mayores en la policía. La valoración sobre las prestaciones es positiva considerando los empleos anteriores que eran más precarios o nunca se había trabajado, así como el contexto laboral que no es favorable hoy en día. Las prestaciones en las que se hace mayor hincapié son: el aguinaldo y el acceso a servicio médico. De forma específica, el servicio médico es una prestación que aparentemente es mejor porque es privada para el caso de la policía complementaria (auxiliar y bancaria); sin embargo, es un servicio que ha empeorado por la atención limitada y el tipo de medicamento que se otorga. En el caso de la seguridad privada, se presenta una mayor precariedad en la dimensión social que las corporaciones policiacas analizadas, ya que parece presentarse cierta ambigüedad e incertidumbre en las prestaciones que ofrecen los empleadores y las que efectivamente se proporcionan.

Otro de los objetivos de esta investigación fue analizar la forma en que el horario laboral afecta la vida familiar en dos ámbitos: la participación en la organización del trabajo al interior y en sus relaciones en cuanto al tipo de convivencia y la generación de conflictos. A lo largo de este acercamiento cualitativo se tenía la idea de profundizar en la articulación del ámbito laboral y familiar, las relaciones de género, y en una última instancia, del conjunto de la vida cotidiana. Además, fue posible dar voz a quienes se encuentran viviendo bajo esta dinámica, poniendo a las mujeres en mayor desventaja, a pesar de que cumplen jornadas laborales semejante a la de los hombres. Con este estudio fue posible sumar a los hallazgos previos sobre el hecho de que las condiciones de vida precarias y las asimetrías de género no sólo imperan en las relaciones laborales sino también en las familiares.

Un elemento importante que fue necesario considerar para este análisis fue la tipología de arreglos familiares (tradicionales y no tradicionales) para enmarcar contextos específicos en relación con la demanda de cuidado, la etapa del ciclo de vida familiar y el lugar que ocupa la persona entrevistada en esta dinámica. Para la construcción de patrones de organización del trabajo se consideró el marco analítico de centralidad, el cual consiste en el grado de intensidad con que se focaliza sobre el trabajo remunerado y/o no remunerado. Esta perspectiva ayuda a explicar las prácticas, resistencias, contradicciones y dificultades de esta relación desde una perspectiva de género (Lozares *et al.*, 2004). Con base en el análisis de las actividades que realizaba cada miembro

del hogar y la manera en que el trabajador(a) se incluía en esa organización, se definieron cinco patrones. En términos generales, las jornadas extensas y el hecho de doblar turno, muchas veces de forma inesperada, requiere estar mucho tiempo fuera de casa, mostrando una mayor centralidad y carga en el trabajo remunerado. Además, se observa que habiendo rigidez en el tiempo de trabajo remunerado se flexibiliza la distribución de las tareas domésticas, situación que suele ocasionar conflictos. Parece ser que en estas circunstancias reaparece con fuerza el modelo tradicional de pareja, los trabajadores varones ven la posibilidad de que su esposa deje su empleo o se inserte en actividades que permitan contrarrestar la ausencia permanente.

En particular, la doble jornada de las mujeres se complejiza por el cansancio acumulado, la imposibilidad de planear las actividades para doblar turnos, realizar el trabajo doméstico que quedó pendiente y la intermitencia de la vida cotidiana. En el caso de los hombres que trabajan en los servicios de vigilancia, es evidente la forma en que el tipo de horario refuerza los roles tradicionales de género por la carga de trabajo remunerado. No obstante, en horarios con más tiempo de descanso (24x24, 24x48), se observa mayor involucramiento en el trabajo doméstico y de cuidado, ya que se convierten en una forma de convivencia, ante el poco tiempo que se tiene, pero con una vida familiar intermitente. Parece ser que los horarios de 12x12 son los que ocasionan mayores conflictos con la pareja y los hijos, ya que el momento de descanso se sincroniza con el de la familia y no con las actividades cotidianas.

En relación con el efecto del horario en las relaciones familiares se analizaron los ámbitos de la convivencia y la existencia de posibles conflictos vinculados. Para el análisis de la convivencia se utilizó como eje principal la realización de actividades de forma conjunta del trabajador con su familia después de la jornada laboral en diversos aspectos (alimentación, descanso, uso del tiempo libre y convivencia familiar y social). Se identificaron cuatro tipos de convivencia entre los hombres y dos entre las mujeres, considerando el tipo de hogar, el sexo del trabajador, el tipo de horario (12x12 24x24 y 24x48) y el papel que tiene el trabajador en la organización familiar. En general, el hecho de trabajar en un horario 24x24 o 24x48 afecta la convivencia cotidiana, ya que se vive en una intermitencia que impacta al resto de la familia. No obstante, comparando con el horario de 12x12, la extensión del horario de 24x24 es más valorada que una vida continua que se suscribe a la noche y con pocas oportunidades para una mayor interacción familiar. Un aspecto que resulta importante destacar, además del horario, es el tiempo de traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo que resta posibilidades de una mayor convivencia.

Las formas en que estos horarios pueden afectar a hombres y mujeres en su convivencia familiar son diferentes, ya que depende de los roles asumidos por género y el momento del ciclo de vida en el que se encuentran.

En los relatos se expresan preocupaciones distintas por sexo relacionadas con el tiempo destinado para la convivencia. En los hombres, el eje principal de sus vidas es la proveeduría enmarcada en una presión familiar de necesidad económica y de “dar tiempo” pero vivida con mucho cansancio. En contextos tradicionales, el hecho de poder dormir mientras que la vida familiar transcurre se convierte en el principal obstáculo para la interacción. Además, se muestra a la convivencia como un aspecto que pasa a ser secundario. En las mujeres, a pesar de encontrarse en las mismas condiciones, su papel como mujeres-madres está orientado a la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos independiente del empleo, lo cual imprime una desigualdad muy evidente sobre todo en la posibilidad de dormir cuando se llega de la jornada y realizar el trabajo doméstico pendiente.

Para el análisis de los conflictos se recurrió a la psicología para identificar los detonantes asociados con el horario y las reacciones de las personas involucradas. La extensión del turno, doblar o cubrir otro turno de forma obligatoria e inesperada y llegar tarde a casa por esperar al relevo son los principales desencadenantes. Se analizaron las relaciones entre pareja, con familiares que apoyan en trabajo no remunerado y con los hijos. Respecto a la relación con la pareja, se destaca que los conflictos se desencadenan por el poco tiempo dedicado, dada la extensión de la jornada y el hecho de doblar turnos de forma inesperada, generando reproches y sentimiento de frustración. El hecho de que las mujeres con pareja laboren en servicios de vigilancia es un factor central de conflicto en donde se manifiesta la violencia a través del control continuo de las actividades que realizan y acusaciones sobre supuestas infidelidades.

En cuanto a la relación con los hijos se definieron los desencadenantes del conflicto los cuales vinculados con la imposibilidad de planear actividades por la imprevisibilidad del empleo y el poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada. Entre las mujeres con hijos se generan sentimientos de culpa, pero con una clara imposibilidad de abandonar el trabajo. Estos patrones de responsabilidad que asumen las mujeres ponen en evidencia los roles tradicionales de género que se siguen construyendo y la forma en que se perpetua la idea de que las mujeres deben asumir la responsabilidad del cuidado como parte importante de su existencia como mujeres.

En general, la disponibilidad temporal aparece como un elemento que enmarca parte del efecto del horario en la vida familiar. Con la disponibilidad se establece una especie de extensión del tiempo latente de trabajo que es común en los servicios de protección y vigilancia. Parece ser que se diluye la diferencia entre una jornada normal de trabajo y el resto considerada como extraordinaria. Esta pérdida de frontera no sólo afecta al tiempo de la prestación laboral cotidiana sino también a la vida familiar. Esto desemboca en la percepción del presente como crisis y la universalización de la problemática: trabajar-proveer-estar con la familia y tiempo para descansar.

En los servicios de protección y vigilancia se enfatiza el carácter problemático del tiempo como un recurso del que no se dispone para hacer lo que se requiere o debe de acuerdo con el rol de género dentro del hogar. También, el tiempo no se vive bajo un entorno ordenado, afianzado en horarios y calendarios, sino que está sometido a una jornada laboral inestable, intermitente y extensa a la cual no se puede renunciar bajo la estabilidad laboral lograda.

CONCLUSIONES

Actualmente, México se encuentra en un contexto caracterizado por una mayor inestabilidad económica y precarización laboral, lo cual ha deteriorado las condiciones de vida de los individuos y de sus hogares dentro de un entorno de desigualdad social y de género más polarizado. Ante este escenario dinámico y de mayor incertidumbre tanto en la vida laboral como familiar, es más frecuente encontrar mayor restricción en la cantidad y calidad de tiempo para convivir entre los miembros del hogar, así como la creciente búsqueda de espacios para combinar las actividades personales, familiares y laborales.

Específicamente se han observado importantes cambios en el tiempo de trabajo, el cual se ha fragmentado, diversificado e individualizado dentro de un contexto donde se ha perdido la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo legal, laboral y social. No obstante, coexisten actividades con cierta tradición bajo dinámicas horarias atípicas como son el sector agrícola, de salud y vigilancia. Bajo este panorama, el horario es una dimensión del tiempo de trabajo muy importante que se diferencia de la jornada, ya que describe la duración y la programación de los periodos en que se labora y en los que no. El estudio del horario laboral contribuye en el análisis de las condiciones sociales, familiares y laborales de la población por su relevancia en el inicio, proceso, interrupción y finalización de la jornada laboral. El horario ha sido un aspecto que ha quedado fuera de la discusión sobre la regulación y mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la compleja articulación de la vida laboral y familiar, y, en general, de los estudios sociodemográficos en México.

Considerando el incremento de las exigencias de disponibilidad de tiempo por parte de la estructura productiva, los empleadores, los clientes y las necesidades sociales, se está observando una creciente heterogeneidad en los horarios laborales, lo cual complejiza su análisis. Un elemento interesante que sirvió para delimitar el objeto de investigación fue saber que, de acuerdo con la OIT (2013), en las últimas décadas en América Latina, el trabajo remunerado por turnos, rotativos y sin horario fijo han aumentado. Bajo este panorama, se consideró importante saber qué sucede con la población que labora de noche, con jornadas bajo esquemas de 24 horas o rota turnos, tipos de horarios que podrían englobarse en los no estandarizados. Sin embargo, no se adhiere como tal a este concepto, ya que, en realidad, se relaciona con la erosión del trabajo asalariado a tiempo completo y perteneciente a contextos de sociedades desarrolladas.

Por ello, en esta investigación, se denominó horario no diurno, de acuerdo con la ENOE como fuente de información a nivel nacional, a los horarios de noche, mixtos y rota turnos. Sin embargo, con esta delimitación se puede ocultar la heterogeneidad de los tipos de jornada entre ocupaciones supuestamente diurnas, como resultado del subregistro de la multiactividad, horarios extendidos y las actividades que se continúan realizando fuera del trabajo. Por ello, es necesario replantear la forma de captación considerando las complejas formas en que se están organizando los horarios.

El propósito de esta investigación fue analizar las implicaciones del trabajo en horario no diurno en la vida familiar en contextos urbanos en México (2005-2017). Para ello se propuso un acercamiento de corte mixto secuencial, poniendo mayor énfasis en el enfoque cuantitativo. Se consideró importante conocer y explicar los factores que se enlazan entre el ámbito laboral y el familiar. Por un lado, a nivel agregado se analizó la tendencia del horario no diurno a lo largo de 12 años y su presencia en el contexto de la heterogeneidad productiva, así como conocer el peso que tiene la estructura ocupacional y las características sociodemográficas relacionadas con el trabajo no diurno. Asimismo, se realizó un acercamiento a nivel de los hogares de acuerdo con el horario laboral de sus miembros para identificar particularidades de los no diurnos, en cuanto a sus características sociodemográficas, la participación familiar en las actividades económicas y la división de trabajo (remunerado y no remunerado), con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Desde el enfoque cualitativo, se profundizó en la dinámica laboral y familiar de quienes trabajaban en los servicios de protección y vigilancia, siendo la ocupación con mayor peso de trabajo no diurno a nivel nacional. Además, representa una actividad en la que tradicionalmente se requiere disponibilidad continua y está fuertemente masculinizada.

En cuanto a las perspectivas teórico-analíticas fue muy importante delimitar y separar, desde el principio, los ámbitos de trabajo y familia desde los tiempos sociales, ya que permitió ir definiendo dos espacios con significados sociales y mecanismos de regulación distintos, pero que se encuentran entrelazados y van cambiando en tiempo y entre contextos. Bajo esta perspectiva, fue posible situar al horario como una dimensión del tiempo de trabajo que no sólo se vincula con las condiciones laborales sino con otras esferas de la vida como es la familiar. También, fue necesario considerar la flexibilización laboral como un elemento analítico para comprender la naturaleza y dinámica de los cambios productivos y en la organización del trabajo, así como para situar la dimensión de la flexibilidad temporal. El eje básico de esta flexibilidad es el control del

tiempo de trabajo y la demanda de disponibilidad que puede tener dos visiones: como oportunidad para compatibilizar la vida laboral y familiar o como un obstáculo que precariza aún más el empleo y genera menos control individual sobre el tiempo individual.

Una de las interrogantes de este estudio fue saber qué tanto el horario no diurno se relaciona con la flexibilidad del mercado y/o con la propia naturaleza de las propias actividades donde se demandan ciertas dinámicas. Para ello, fue necesario incluir como componente analítico la estructura y segregación ocupacional, ya que materializa el vínculo entre la estructura productiva, la demanda de ciertos servicios y la propia organización del trabajo, dentro de un contexto que se caracteriza por su heterogeneidad productiva. Para analizar las condiciones laborales de la población con horario no diurno se propuso la articulación de las perspectivas de la precariedad y de la calidad del empleo. Por un lado, se retomaron los aspectos de la precariedad que se enfocan, principalmente, en las relaciones laborales (inseguridad y protección); por otro, la calidad del empleo que entrelazaba el tiempo de trabajo no diurno y la forma en que éste puede afectar otros ámbitos de la vida, así como el bienestar material y simbólico.

Para analizar el efecto del trabajo no diurno en la vida familiar se propuso incluir el concepto de centralidad para entender la forma en que el trabajo remunerado condicionaba y hace posible el trabajo no remunerado. Es importante mencionar que este concepto originalmente retoma los términos de trabajo productivo y reproductivo. Sin embargo, en esta investigación se consideró importante modificarlo como parte de la reconceptualización del trabajo. Por otro lado, el papel de la perspectiva de género fue fundamental para analizar la forma en que el horario no diurno afecta, de forma diferencial a hombres y mujeres en el ámbito de la división y organización del trabajo al interior del hogar, los roles familiares, las formas de relacionarse y los tipos de conflictos que se pueden generar. También, fue interesante rescatar algunos elementos analíticos de la psicología para analizar los conflictos que se generan en el entorno familiar, definiendo la situación que desencadena el conflicto y las reacciones de los involucrados. A pesar de su carácter sistemático y muy estructurado, esta perspectiva de análisis ayudó a desgranar los orígenes de los conflictos, las diferencias vividas entre hombres y mujeres, así como los sentimientos y emociones que emanaron.

Los principales resultados de esta investigación se organizaron de acuerdo con cada capítulo. Desde la perspectiva cuantitativa, en el capítulo II fue posible dar cuenta del incremento de los horarios mixtos y rotatorios, a lo largo de estos últimos 12 años a nivel nacional. La tendencia observada está vinculada con sectores particulares donde la propia organización productiva

requiere este tipo de jornadas y no con la flexibilidad vinculada al subempleo y jornadas de tiempo parcial.

Al analizar el trabajo no diurno a lo largo de la heterogeneidad productiva, se encontró, que mientras existen entidades donde el horario no diurno tiene una mayor relevancia como es el caso de Coahuila y San Luis Potosí vinculada a la industria maquiladora, en Quintana Roo se relaciona con el sector de servicios; en contraste, hay otras en las que no es tan importante (Guerrero y Chiapas). Al analizar las diferencias porcentuales en el horario no diurno entre 2005 y 2017, en Guerrero se observó la disminución más fuerte de cerca del 35%, asociada con la baja en el sector de servicios de alojamiento, restaurantes y comercio posiblemente como efecto del aumento de la inseguridad. Sin embargo, no tenemos elementos que confirmen esta suposición. En particular, a pesar de que en la ZMCDMX se concentra una menor proporción de trabajo no diurno, ha aumentado de 6.5% a 7.8% en los últimos 12 años.

Los hallazgos de la presente investigación concuerdan con estudios previos respecto a las características sociodemográficas de las personas que laboran en estos horarios (Presser, 2003; Wight, *et al.*, 2008). En este análisis, se encuentra que la población que trabaja en horario no diurno en México se caracteriza por ser en mayor medida masculina, unida y joven respecto a aquella con dinámica diurna; se encuentra en contextos familiares con mayor demanda de cuidado, donde hay menores de edad; y en general tiene menor escolaridad, aunque en las artes y auxiliares de salud se observa mayor profesionalización.

Respecto a las condiciones laborales, el enfoque de precariedad permitió caracterizar al trabajo no diurno como estable en relación con una mayor proporción de población asalariada en empresas y con la existencia de un contrato. Sin embargo, se observa que son empleos con mayor demanda de horas dedicadas y con un ingreso que no es proporcional. De forma complementaria, con el enfoque de calidad fue posible profundizar en otros elementos que se contrastan con la precariedad, reflejando que en el trabajo no diurno se observa la subutilización de población femenina y existen mayores riesgos en el lugar de trabajo. Para analizar la forma en que el horario podía afectar la conciliación de la vida laboral y familiar, se utilizó como indicador la carga global de trabajo remunerado. Se encontró que en la población con horario no diurno se incrementan las horas laborales, lo cual tiene efecto sobre otras esferas de la vida. Sin embargo, comparando con la población con horario diurno, los hombres dedican, en promedio, más horas al trabajo no remunerado, lo cual se profundizó y constató en el acercamiento cualitativo.

La estructura y segregación ocupacional son conceptos que cobraron importancia a lo largo de la investigación por los hallazgos que dieron cuenta de la distribución diferenciada del trabajo no diurno a lo largo de las actividades productivas. Para ello, se cambió el nivel de análisis a ocupaciones, construyendo una clasificación con base en las actividades y su jerarquización. Los principales resultados muestran que hay un grupo de actividades que por su naturaleza se requiere en ese horario como es la protección y los servicios de salud; y otro grupo que se vincula con la flexibilización de la producción como es el caso de los ensambladores y operadores dentro de la industria. Conjuntamente, se construyó un índice de rigidez que resumía, de forma adecuada, el grado de control de las condiciones de trabajo por parte de los individuos (la extensa jornada, unidad económica y la posición en el trabajo).

En general, las ocupaciones con mayor presencia del trabajo no diurno se vinculan con un mayor control del tiempo por parte de los empleadores. Este comportamiento se relaciona con jornadas largas, con una mayor proporción de asalariados que se ubican en empresas o negocios. Considerando que tanto las características de los individuos como la estructura ocupacional influyen en la inserción del trabajo no diurno, se utilizaron modelos logísticos multinivel, que consideran de forma simultánea ambos niveles de análisis. En general, controlando por características de la estructura ocupacional, se encontró que los hombres, las personas más jóvenes, alguna vez unidos(a), jefes(as) de hogar, hogares con presencia de menores de 15 años y en ocupaciones con mayor rigidez tienen más posibilidades de trabajar en horario no diurno. Sin embargo, a pesar de que el horario no diurno esté fuertemente masculinizado, en ciertas ocupaciones como los servicios de salud, elaboración de alimentos y ciertas industrias maquiladoras, la presencia de mujeres es mayor.

Otro objetivo de la tesis fue aproximarse a la dinámica familiar de las personas que trabajan en horario no diurno y contar con elementos analíticos y empíricos previos al acercamiento cualitativo. Desde el enfoque sociodemográfico, el análisis a nivel de los hogares permitió dar cuenta de las características, la participación económica y la organización (carga global de trabajo) por tipo de horario de sus miembros ocupados e identificar a los hogares diurnos (83.6%), no diurnos (6.9%) y combinados (9.5%). Los resultados sugieren que el horario laboral es un elemento que puede modificar la dinámica y las características de los hogares. En particular, los no diurnos se caracterizan por tener un arreglo más tradicional, donde el jefe hombre es el que trabaja y la mujer cónyuge es la que se queda en casa, con la poca disponibilidad de miembros para su inserción

laboral y una mayor demanda de cuidado en el hogar. Este comportamiento puede estar asociado con una mayor proporción de hombres y en ocupaciones de baja calificación, representando condiciones sociales y de vida asociadas con concepciones de roles tradicionales. Sin embargo, estos resultados muestran una serie de relaciones complejas que tiene la inserción laboral y las características sociodemográficas de los hogares en donde es muy difícil dar cuenta de los mecanismos por los cuales el horario laboral se ancla en esta dinámica. Además, en hogares no diurnos existen pocos miembros disponibles para trabajar de manera remunerada. Dado que el mercado demanda una mayor participación de hombres en este tipo de horarios, esto se ve reflejando en arreglos tradicionales, donde la pareja se dedica femenina al trabajo no remunerado. Al parecer estos horarios impactan en la división del trabajo porque impiden la inserción laboral de la pareja, ya que se tiene que dedicar al trabajo no remunerado, lo que podría detonar mayor desigualdad entre hombres y mujeres.

Al profundizar en la participación y horas promedio dedicadas al trabajo no remunerado de hombres y mujeres por hogar, en general, no se observan claras diferencias en la tasa de participación en el trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado) entre los hogares diurnos, no diurnos y combinados. No obstante, sólo entre los hogares biparentales, la tasa de participación total y por sexo disminuye en hogares no diurnos. Al analizar las horas efectivas, en los hogares no diurnos, se observa un decremento importante de las horas promedio que dedican las mujeres al trabajo no remunerado, diferencia que no se muestra entre los hombres.

Para analizar la relación entre las características sociodemográficas de los hogares, de participación económica y de división de trabajo con la dinámica horaria, se optó por un análisis de correspondencias múltiples. Mediante esta técnica multivariada, se mostró que existe una fuerte relación entre los arreglos tradicionales con la dinámica de los hogares no diurnos. Es decir, los arreglos donde los hombres realizan exclusivamente trabajo remunerado y mujeres que se dedica únicamente al trabajo no remunerado están vinculados con horario no diurno. Aunque, los resultados a nivel individual ya mostraban la masculinización del trabajo no diurno, este análisis permitió dar cuenta de la rigidez en la división del trabajo en cuanto al establecimiento de roles tradicionales de género muy marcados. Estos resultados a su vez reflejan parte de la propia segregación por sexo en el trabajo no diurno y el peso que tiene la baja escolaridad en este grupo poblacional. Finalmente, con esta aproximación fue posible vislumbrar que más allá del horario

laboral, existen otras características no sólo sociodemográficas sino ocupacionales que se vinculan con la división del trabajo dentro de los hogares.

Respecto a la fuente de información utilizada los capítulos II y III, es importante recalcar que la ENOE es una encuesta continua muy importante para analizar el horario de trabajo. No obstante, la diversidad de los horarios no está siendo captada en la encuesta. Precisamente, no es posible diferenciar el sistema de turnos fijos. Como propuesta, es necesario ampliar este rubro con la duración del turno y la frecuencia de cambios en horario, así como saber si las razones de tener estos horarios son voluntarias o no. Sin embargo, esta encuesta cuenta con información sobre las características sociodemográficas, laborales y de los hogares muy específicos y suficientes que sirvieron para definir el perfil del trabajo no diurno a nivel individual, familiar y ocupacional.

A pesar de la importancia de los hallazgos encontrados con el enfoque cuantitativo, no era posible comprender las formas en que los individuos conectan la vida laboral y familiar más allá del análisis de las horas dedicadas y la participación en el trabajo remunerado y no remunerado. De esta forma, la metodología cualitativa tiene la virtud de mostrar que al interior del trabajo no diurno existen experiencias que son particulares de las personas entrevistadas. El objetivo de este acercamiento fue profundizar en las formas en que el horario de hombres y mujeres que trabajan en servicios de vigilancia influye en la carga y su participación en el trabajo doméstico y de cuidado, así como en sus relaciones familiares (convivencia y conflicto) por tipo de arreglo y sexo, a través de las percepciones de las y los trabajadores. Además de indagar sobre las características particulares de la dinámica laboral de los servicios de vigilancia, los motivos que llevaron a los individuos a emplearse y las valoraciones de sus condiciones laborales.

Los criterios seguidos para la elección de la muestra estuvieron orientados a los resultados del análisis a nivel agregado. Se eligió la ocupación que expresa la tendencia creciente de la rotación de turnos y tiene el mayor peso del trabajo no diurno a nivel nacional, los servicios de vigilancia y protección, con el fin de profundizar en sus características particulares. A diferencia del hallazgo encontrando en la aproximación cuantitativa, en la selección intencional no se encontraron contextos familiares tradicionales frecuentemente, ya que en las entrevistas los varones suelen, en una primera instancia, no visibilizar el trabajo remunerado de las esposas, pero a lo largo de los relatos se va dando cuenta de su participación económica. Por ello se dio cuenta de diferentes formas en que el horario puede afectar y las estrategias que se siguen para responder a la demanda de trabajo doméstico y de cuidado, no sólo en el momento actual sino a lo largo del

curso de vida. Se obtuvo información de personas que viven o vivieron en hogares que tenían demanda de cuidado de hijos o nietos independientemente del tipo de hogar.

En esta selección se identificaron importantes diferencias en las características sociodemográficas y laborales de hombres y mujeres. Los hombres entrevistados se caracterizaban por ser casados en su mayoría y pertenecientes a diferentes contextos sociales y económicos que les permitió acceder de una forma diferente al mercado laboral, en particular al trabajo de vigilancia y protección, situándolos en diferentes momentos de la trayectoria laboral y familiar, enriqueciendo esta investigación. En cambio, en la seguridad privada se mostró un perfil de mayor edad relacionado con las dificultades que tienen las personas de estos grupos de edad para encontrar otro trabajo y que los empleadores no les exigen la edad como un requisito, como en la seguridad pública. En cuanto a la ocupación actual, se contaron con casos de hombres trabajando dentro de la policía complementaria: auxiliar y bancaria, así como de seguridad privada como vigilantes de condominios, veladores y vigilancia independiente. El contexto familiar donde se encontraban estos hombres se caracteriza por ser en su mayoría hogares biparentales donde la mujer se dedica al hogar exclusivamente o con alguna actividad remunerada.

La mayoría de las mujeres entrevistadas se caracterizaron por ser más jóvenes que los hombres entrevistados y siendo en su mayoría separadas o divorciadas y actualmente solteras, aunque se cuenta con parte de la historia de vida cuando están todavía unidas. Se encontraban laborando en la policía bancaria, auxiliar y preventiva en el cuerpo de granaderas; no obstante, no se pudo tener acceso a mujeres en seguridad privada. Respecto al contexto familiar, la mayoría pertenecían a hogares ampliados, pero con experiencias previas de haber estado en arreglos biparentales cuando aún vivían con la pareja.

Este acercamiento cualitativo realizado tanto en hombres como en mujeres fue muy enriquecedor para evidenciar las asimetrías de género dentro de una ocupación, ya que generalmente en varios de los estudios revisados se enfocan a un solo grupo poblacional y a un ámbito laboral. Además, con esta parte de la investigación fue posible conocer parte de la trayectoria laboral y familiar que no se podía profundizar con la ENOE. Asimismo, la heterogeneidad en los casos encontrados dio cuenta que incluso dentro de un grupo de ocupaciones que tiene ciertas similitudes como son los servicios de vigilancia y protección, existen diferencias importantes.

Similar a otras ocupaciones como la confección y la enfermería, los tiempos de los trabajadores en servicios de vigilancia están estructurados por las intensas y rígidas jornadas (Guadarrama, *et al.*,2014; Lawson y Alber, 2014). Sin embargo, esta ocupación tiene sus propias características, es una actividad masculinizada con una jerarquía marcada que contempla un periodo de selección e ingreso, así como con una dinámica vinculada continuamente con usuarios. A pesar de la segregación por sexo, los servicios de seguridad son espacios laborales donde la mujer se ha posicionado rápidamente por la creciente demanda de personal femenino para la interacción con usuarias, pero en un contexto de desigualdad y discriminación en las relaciones laborales.

Es importante tomar en cuenta que la selección de esta ocupación en particular, de alguna manera refleja también cierto nivel socioeconómico, ya que son personas que se encuentran en la más baja jerarquía dentro de las corporaciones y con condiciones de origen que se relacionan con falta de oportunidades y de recursos económicos. Además de dar cuenta de que nos encontramos en un contexto social que está demandando mayor seguridad que no está siendo cubierta por el Estado y donde las empresas privadas están tomando un papel relevante. Bajo este panorama, es necesario ahondar en las condiciones de trabajo bajo las cuales se están empleando las personas y los posibles efectos de esta creciente demanda en contexto de mayor precariedad.

En cuanto al ámbito laboral, con base en las entrevistas, se pudo profundizar en las funciones y diversidad de actividades que se realizan en esta ocupación. Es importante considerar que, si bien las funciones radican en la supervisión y control de los espacios y el comportamiento de las personas, estas actividades dependen del servicio a la cual estén asignados y a la administración del lugar. También fue posible distinguir algunos aspectos relevantes que particularizan a esta ocupación: la importancia del uniforme como reconocimiento de autoridad, pero a la vez como riesgo fuera del espacio de trabajo; las relaciones jerarquizadas que se establecen a través de mandos o supervisores que son muy rígidas con nula posibilidad de negociación; el hecho de ser una actividad masculinizada pero con una demanda mayor de personal femenino; y la importancia de la interacción permanente con los usuarios que parece ser tensa generalmente.

Retomando los resultados de los capítulos anteriores se encontró que el trabajo remunerado en horario no diurno se vincula con cierta estabilidad laboral y acceso a prestaciones (crédito de vivienda, prestaciones y prestaciones personales), pero con jornadas laborales extensas. Sin

embargo, no era posible profundizar en las valoraciones de estas prestaciones aparentemente poco deterioradas desde la perspectiva de la precariedad. En los relatos se percibe que la organización del trabajo es la dimensión de la precariedad que caracteriza esta ocupación, ya que está relacionada con la extensión de las jornadas y el hecho de doblar turnos de manera poco planeada y de forma obligatoria. En contraste, el trabajo de policía es sinónimo de estabilidad laboral y económica, apreciación que se construye con una mayor precariedad de los empleos anteriores o por ser la primera experiencia laboral. En cambio, en seguridad privada se puede observar una mayor precarización asociada a no contar con prestaciones, e incluso, sin contrato, añadiendo que se observa una mayor individualización del trabajo comparando con la policía.

Una forma de conectar la vida familiar con la laboral fue profundizar en los motivos por los cuales hombres y mujeres se insertan en este tipo de ocupaciones. Para ello se utilizó la aproximación de las motivaciones para y porque de Schütz (1993); no obstante, es necesario considerar que estas razones en las que se reflexionan están ancladas al contexto económico, social y familiar del pasado y del presente, así como de las expectativas a futuro. Es claro que existen condiciones de origen que se relacionan con la falta de oportunidades y de recursos económicos, así como del contexto familiar de dependencia económica y de violencia doméstica en el caso de las mujeres. Además, este tipo de trabajos se convierte en una oportunidad de estabilidad laboral y económica considerando los antecedentes en la trayectoria laboral, con experiencias en empleos manuales (obreros) y más precarios, o incluso no tener trabajo, ante las demandas y exigencias de los entornos familiares. Aunque la policía es sinónimo de estabilidad laboral y económica, el hecho de doblar turnos es un aspecto que se convierte en un obstáculo para la convivencia familiar. Si bien se percibe a la policía como generosa para tener un patrimonio, se contradice esta valoración positiva con lo que se ha perdido en convivencia y tiempo con la familia. Por lo que se presentan dilemas sobre continuar en estos trabajos frecuentemente, pero ante la necesidad parece no haber opción.

En cuanto al análisis cualitativo de las dimensiones de precariedad (temporal, organizacional, económica y social) fue posible, desde la perspectiva de los individuos, revelar el carácter relacional y contradictorio de las condiciones laborales en la policía y vigilancia. En relación con la *dimensión temporal*, pareciera percibirse estabilidad relativa por la contratación e ingreso seguro en la policía. No obstante, se observa cierta incertidumbre latente en la permanencia. Respecto a la *dimensión organizacional*, se puede decir que es el aspecto que está más precarizado.

Se observa la nulificación de los individuos en el control sobre el tiempo de trabajo y la posibilidad de negociar permisos. Esta situación se debe a que la vigilancia es una actividad continua que no se puede interrumpir y por las relaciones jerarquizadas que se establecen en la policía. No obstante, se añade la situación de que no hay personal suficiente que cubra los servicios por lo que la inasistencia de un elemento afecta al resto. Otro elemento que se añade a la precariedad es la disponibilidad temporal que convierte al horario de trabajo en inestable y constante. Pero a la vez, doblar turnos se ve como una oportunidad para obtener un mayor ingreso, percibiéndose como una ventaja además de que encuentra en su mismo servicio. En cuanto a la *dimensión económica*, teniendo antecedentes de mayor precariedad en la trayectoria laboral, laborar como policías y vigilantes parece percibirse como una actividad bien remunerada. Parece ser que se relativiza verdaderamente la situación real de precariedad en la que se encuentran, ya que el ingreso es bajo para la actividad que realizan, los riesgos y la extensión del horario de jornada. En relación con la *dimensión social*, dada la formalidad del sector, no es de extrañar que los entrevistados cuenten con las prestaciones sociales básicas, pero son mayores en la policía. La valoración sobre las prestaciones es positiva considerando los empleos anteriores que eran más precarios o nunca se había trabajado, así como el contexto laboral que no es favorable hoy en día. Las prestaciones en las se hace hincapié son: el aguinaldo y el acceso a servicio médico.

Otro de los objetivos de esta investigación era analizar la forma en que el horario laboral afecta la vida familiar en dos ámbitos: la participación en la organización del trabajo al interior y en sus relaciones en cuanto al tipo de convivencia y la generación de conflictos. Un elemento importante que fue necesario considerar para este análisis fue la tipología de arreglos familiares (tradicionales y no tradicionales) para enmarcar contextos específicos en relación con la demanda de cuidado, la etapa del ciclo de vida familiar y el lugar que ocupa la persona entrevistada en esta dinámica. En términos generales, las jornadas extensas y el hecho de doblar turno, muchas veces de forma inesperada, requiere estar mucho tiempo fuera de casa, mostrando una mayor centralidad y carga en el trabajo remunerado. Además, se observa que habiendo rigidez en el tiempo de trabajo remunerado se flexibiliza la distribución de las tareas domésticas, situación que suele ocasionar conflictos.

En particular, la doble jornada de las mujeres se complejiza por la carga de trabajo remunerado, el cansancio acumulado, la imposibilidad de planear las actividades para doblar turnos, realizar el trabajo doméstico y de cuidado que quedó pendiente y la interrupción de la

cotidianidad. Además de la necesidad de confiar el cuidado de sus hijos a otros familiares, lo cual genera sentimiento de culpa debido a su incapacidad para lograr el ideal de la “buena madre”. En el caso de los hombres que trabajan en los servicios de vigilancia es evidente encontrar que este tipo de horario refuerza los roles tradicionales de género por la carga de trabajo remunerado. No obstante, en horarios con más tiempo de descanso (24x24, 24x48), se observa mayor involucramiento en el trabajo doméstico y de cuidado, ya que se convierten en una forma de convivencia, ante el poco tiempo que se tiene, pero con una vida familiar intermitente y una cotidianidad fragmentada.

En relación con el efecto del horario en las relaciones familiares, se analizaron los ámbitos de la convivencia y la existencia de posibles conflictos vinculados. Se identificaron cuatro tipos de convivencia entre los hombres y dos entre las mujeres, considerando el tipo de hogar, el sexo del trabajador, el tipo de horario (12x12, 24x24 y 24x48) y el papel que tiene el trabajador en la organización familiar. En general, el hecho de trabajar en un horario 24x24 o 24x48 afecta la convivencia cotidiana, ya que se vive en una intermitencia que impacta al resto de la familia. No obstante, comparando con el horario de 12x12, la extensión del horario de 24 x24 es mejor valorada que una vida continua que se suscribe a la noche y con pocas oportunidades para una mayor interacción familiar. Un aspecto que resulta importante destacar, además del horario, es el tiempo de traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo que resta posibilidades de una mayor convivencia.

La extensión del turno, doblar o cubrir otro turno de forma obligatoria e inesperada y llegar tarde a casa por esperar al relevo son los principales desencadenantes. Respecto a la relación con la pareja, se destaca que los conflictos se desencadenan por el poco tiempo dedicado, dada la extensión de la jornada y el hecho de doblar turnos de forma inesperada, generando reproches y sentimiento de frustración. En cuanto a la relación con los hijos, los desencadenantes del conflicto están relacionados con la imposibilidad de planear actividades por la imprevisibilidad del empleo y el poco tiempo dedicado por la extensión de la jornada. Entre las mujeres con hijos se generan sentimientos de culpa, pero con una clara imposibilidad de abandonar el trabajo. Estos patrones de responsabilidad que asumen las mujeres ponen en evidencia los roles tradicionales de género que se siguen construyendo y la forma en que se perpetua la idea de que las mujeres deben asumir la responsabilidad del cuidado como parte importante de su existencia como mujeres.

Con esta aproximación cualitativa se dio cuenta de que las implicaciones del horario no diurno en la vida familiar son complejas, que no dependen solo de esta característica laboral sino

también del arreglo familiar, el tipo de horario no diurno, el sexo de las personas que trabajan en estos horarios, del momento del ciclo de vida familiar, lo que resulta en efectos negativos más que positivos. Uno de los principales resultados mostró que en estas experiencias de vida están enlazadas la naturaleza y organización de la ocupación con los roles de género, es decir, se percibe que las exigencias laborales se superponen a las familiares, situación que para las mujeres es más compleja.

En general, la disponibilidad temporal aparece como un elemento que enmarca parte del efecto del horario en la vida familiar. Con la disponibilidad se establece una especie de extensión del tiempo latente de trabajo que es común en los servicios de protección y vigilancia. Parece ser que se diluye la diferencia entre una jornada normal de trabajo y el resto considerada como extraordinaria. Esta pérdida de frontera no sólo afecta al tiempo de la prestación laboral cotidiana sino también a la vida familiar. Esto desemboca en la percepción del presente como crisis y la universalización de la problemática: trabajar-proveer-estar con la familia y tiempo para descansar.

Unas de las principales aportaciones de esta investigación fue poner sobre la mesa de discusión en el cambio sociodemográfico, la importancia del horario, más allá de las horas de trabajo, no sólo como un aspecto de las condiciones laborales sino como un distribuidor del tiempo para la vida familiar y personal, y modulador de la cotidianidad. En particular, con el acercamiento cualitativo fue posible dar voz a quienes se encuentran viviendo bajo esta dinámica, poniendo a las mujeres en mayor desventaja, a pesar de que cumplen jornadas laborales semejante a la de los hombres. Con este estudio fue posible sumar a los hallazgos previos sobre el hecho de que las condiciones de vida precarias y las asimetrías de género no sólo imperan en las relaciones laborales sino también en las familiares.

Este estudio abre la puerta a nuevas interrogantes sobre la importancia del análisis del horario laboral bajo otros contextos laborales y familiares. Además de generar nuevas preguntas de investigación como: ¿cuál es la visión de los miembros del hogar con las que viven las personas de trabajan en estos horarios?, ¿Cómo es la dinámica de vida y de qué manera está condicionada por el horario no diurno?. Falta profundizar en las condiciones de salud vinculadas a las condiciones laborales de lo cual poco se ha realizado y fueron elementos que quedaron en el tintero. Además, sería interesante pensar en ocupaciones más calificadas bajo las mismas condiciones de horario como son los académicos en donde no parece haber barreras entre el tiempo de trabajo y la vida.

ANEXO A. CLASIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES

Cuadro A. Clasificación propuesta para definir grupos de ocupaciones en la ENOE

Grupo principal	Grupo	Clasificación con base en CMO	Grupo	Clasificación con base en SINCO	Grupo	Clasificación para comparar CMO y SINCO
Funcionarios y directivos	1	Funcionarios y directivos	1	Funcionarios y directivos	1	Funcionarios y directivos
	2	Coord., jefes y supervisores de servicios administrativos			2	Coord., jefes y supervisores de servicios administrativos
	3	Coord., jefes y supervisores de control de fabricación	2	Coordinadores y jefes de área de servicios	3	Coord., jefes y supervisores de control de fabricación
Profesionistas	4	Artes	3	Artes	4	Artes
	5	Ciencias exactas	4	Ciencias exactas, ingeniería e informática	5	Ciencias exactas, ingeniería e informática
	6	Salud	5	Salud	6	Salud
	7	Otras profesiones (Ciencias sociales, Administración y Docencia)	6	Otras profesiones (Ciencias sociales, Administración y Docencia)	7	Otras profesiones (Ciencias sociales, Administración y Docencia)
	8	Administrativo y contaduría	7	Administración y contaduría	8	Administración y contaduría
	9	Arte, Diseño y otros	8	Arte, Diseño y otros	9	Arte, Diseño y otros
	10	Técnicos en ciencias exactas	9	Técnicos en ciencias exactas	10	Técnicos en ciencias exactas
Auxiliares y técnicos			10	Supervisores en técnicos en mantenimiento		
	11	Técnicos en mantenimiento	11	Técnicos en mantenimiento	11	Técnicos en mantenimiento
	12	Auxiliares en salud	12	Auxiliares en salud	12	Auxiliares en salud
	13	Otro técnico (Auxiliares en docencia y ciencias sociales y humanidades)	13	Otro técnico (Auxiliares en docencia y ciencias sociales y humanidades)	13	Otro técnico (Auxiliares en docencia y ciencias sociales y humanidades)
			14	Supervisores		
	14	Tec. Administración y secretariado	15	Tec. Administración y secretarías	14	Tec. Administración y secretarías
	15	Aux. actividades administrativas	16	Auxiliares en actividades administrativas	15	Auxiliares en actividades administrativas
16	Tec. en manejo de información	17	Tec. En manejo de información	16	Tec. En manejo de información	
Comerciantes	17	Comerciantes en establecimientos	18	Comerciante en establecimiento	17	Comerciante en establecimiento
	18	Encargados y supervisores	19	Encargados y supervisores	18	Encargados y supervisores
	19	Empleadores en ventas en establecimientos	20	Empleados en ventas en establecimiento	19	Empleados en ventas en establecimiento
	20	Agentes y representantes de ventas	21	Agentes y representantes de ventas	20	Agentes y representantes de ventas
	21	Otros comerciantes (promoción y alquiler)	22	Otros comerciantes (promoción y alquiler)	21	Otros comerciantes (promoción y alquiler)
Trabajadores personales			23	Supervisores de preparación de alimentos, cuidado		
	22	Trabajadores en la preparación de alimentos	24	Trabajadores en la preparación de alimentos	22	Trabajadores en la preparación de alimentos
	23	Cuidado de personas	25	Cuidado de personas	23	Cuidado de personas
Servicios de protección	24	Otros servicios personales	26	Otros servicios personales	24	Otros servicios personales
	25	Trabajadores en servicios de protección	27	Supervisores	25	Trabajadores en servicios de protección
Trabajadores artesanales			28	Trabajadores en servicios de protección		
	26	Trabajadores en la extracción y construcción	29	Supervisores	26	Trabajadores en la extracción y construcción
	27	Trabajadores en diversos materiales (metal, madera, hule, etc.)	30	Trabajadores en la extracción y construcción	27	Trabajadores en diversos materiales
	28	Trabajadores en la elaboración de alimentos	31	Trabajadores en diversos materiales (metal, madera, hule, etc.)	28	Trabajadores en la elaboración de alimentos
Operadores de maquinaria			32	Trabajadores en la elaboración de alimentos		
			33	Supervisores		
	29	Elaboración de alimentos	34	Elaboración de alimentos	29	Elaboración de alimentos
	30	Ensambladores	35	Ensambladores	30	Ensambladores
	31	Transporte	36	Transporte	31	Transporte
Trabajadores en actividades elementales	32	Otro operadores(Extracción y construcción, diversos materiales)	37	Otro operadores(Extracción y construcción, diversos materiales)	32	Otro operadores(Extracción y construcción, diversos materiales)
	33	Trabajadores en apoyo en minería, construcción e industria	38	Trabajadores en apoyo en minería, construcción e industria	33	Trabajadores en apoyo en minería, construcción e industria
	34	Cargadores	39	Cargadores	34	Cargadores
	35	Ayudantes en Preparación de alimentos	40	Ayudantes en Preparación de alimentos	35	Ayudantes en Preparación de alimentos
	36	Vendedores ambulantes	41	Vendedores ambulantes	36	Vendedores ambulantes
	37	Trabajadores domésticos	42	Superv. trabajadores doméstico y de limpieza	37	Superv. trabajadores doméstico y de limpieza
	38	Trabajadores de limpieza	43	Trabajadores de limpieza	38	Trabajadores de limpieza
39	Otras actividades elementales (paquetería, repartidores, transporte)	44	Otras actividades elementales (paquetería, repartidores)	39	Otras actividades elementales (paquetería, repartidores)	

Fuente: Elaboración propia con base en la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) y Sistema Nacional de Clasificación de las Ocupaciones (SINCO)

ANEXO B. CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE RIGIDEZ

Cuadro B. Componentes de la varianza

Componentes	Eigenvalores	Diferencias	Proporción de la variación explicada	Proporción acumulada de la variación
Componente 1	1.6	0.68	0.5394	0.54
Componente 2	0.9	0.49	0.3118	0.85
Componente 3	0.4		0.1488	1.00

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017)

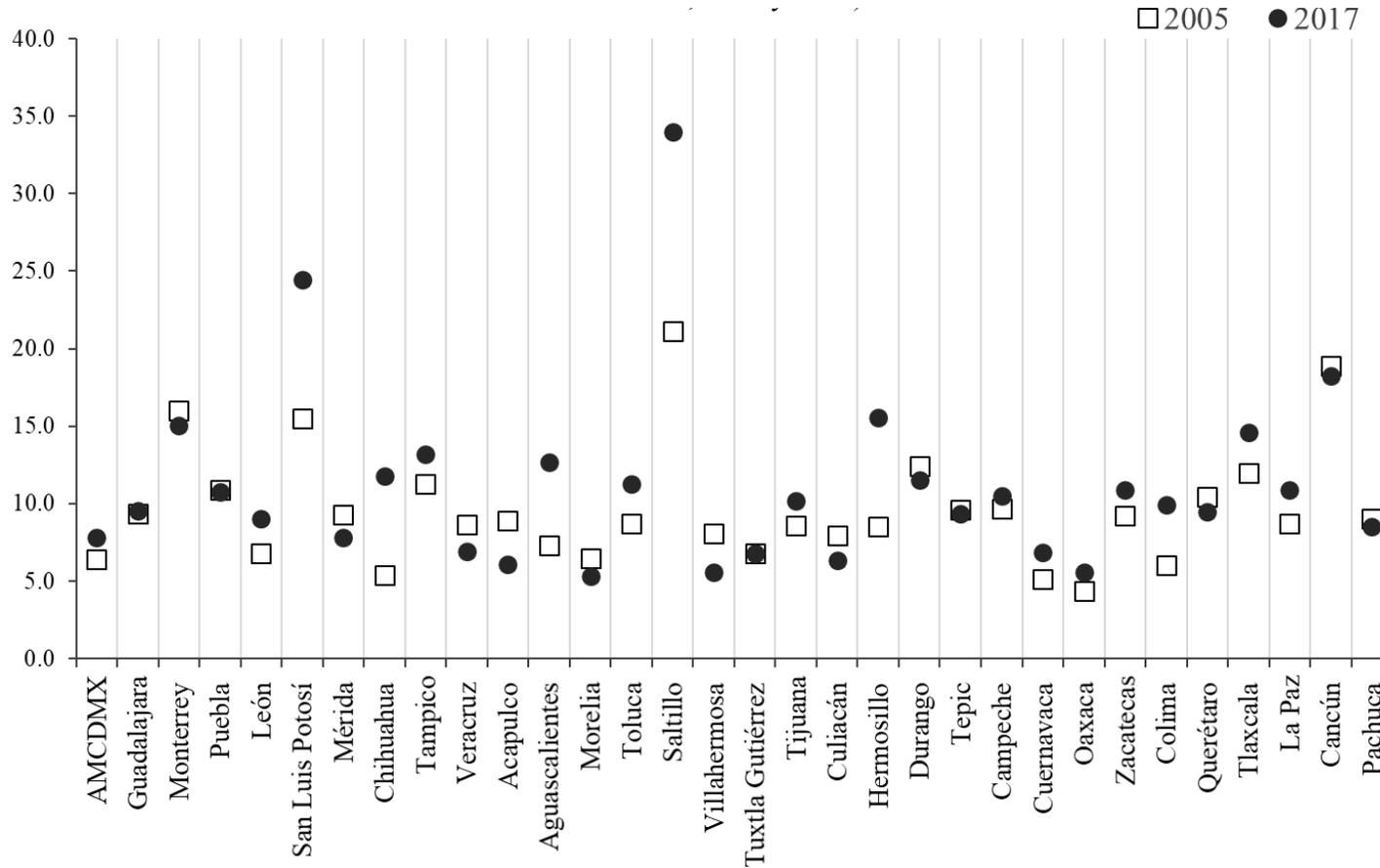
Cuadro C. Componentes estimados

Variables	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Población que trabaja más de 48 horas	0.3435	0.9215	0.1813
Población que trabaja en empresas	0.6835	-0.1129	-0.7212
Población asalariada	0.6441	-0.3716	0.6686

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017)

ANEXO C. ANALISIS DESCRIPTIVO DEL TRABAJO NO DIURNO POR CIUDADES

Gráfica A. Distribución porcentual de la población ocupada en horario no diurno por ciudades (México urbano, 2005 y 2017)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2005-2017). Datos ponderados

Cuadro D. Estructura por sexo, posición en el trabajo y sector de actividad de trabajo no diurno por ciudad (México urbano, 2017)

Ciudad	% de ocupados en horario no diurno	Sexo		Posición en el trabajo				Sector de actividad económica ¹			
		Hombres	Mujeres	Asalariados	Empleadores	Cuenta propia	Trabajadores sin pago	Construcción	Industria Manufacturera	Comercio	Servicios
Saltillo	34.0	74.6	25.4	94.1	1.0	4.6	0.4	1.2	63.8	8.5	25.9
San Luis Potosí	24.4	65.6	34.4	88.5	2.1	8.7	0.7	0.8	49.3	9.9	38.9
Cancún	18.2	69.9	30.1	87.1	2.4	10.0	0.5	1.9	1.9	15.8	80.1
Hermosillo	15.6	70.7	29.3	82.4	4.0	11.4	2.3	2.8	21.0	12.5	61.4
Monterrey	15.1	71.6	28.4	82.3	2.1	13.6	2.0	0.9	38.7	15.2	45.0
Tlaxcala	14.6	73.5	26.5	83.4	3.9	9.0	3.7	0.5	46.4	13.0	39.1
Tampico	13.2	74.5	25.5	76.6	2.9	16.2	4.3	5.4	15.2	15.5	59.2
Agascalientes	12.7	76.8	23.2	93.3	1.9	4.3	0.6	0.3	46.9	8.8	43.3
Chihuahua	11.8	68.9	31.1	87.5	2.1	9.1	1.3	1.6	31.4	16.8	48.2
Durango	11.5	69.4	30.6	88.0	3.1	7.3	1.6	1.2	26.8	12.7	56.4
Toluca	11.3	74.3	25.7	96.4	0.9	2.8	0.0	0.7	64.5	4.5	30.3
Zacateca	10.9	69.7	30.3	83.8	3.7	9.8	2.7	2.1	12.7	15.0	65.5
La Paz	10.9	76.7	23.3	84.0	4.1	11.2	0.8	3.2	1.8	17.9	68.5
Puebla	10.8	75.3	24.7	88.3	2.2	8.1	1.4	1.2	37.0	10.5	51.1
Nacional-No diurno	10.7	71.6	28.4	84.4	2.5	11.3	1.8	1.7	30.4	12.8	53.5
Campeche	10.5	68.2	31.8	82.9	3.3	11.8	2.1	4.6	6.0	20.5	65.2
Tijuana	10.2	66.5	33.5	77.3	1.4	20.8	0.4	0.8	32.8	13.9	52.1
Colima	9.9	66.8	33.2	82.1	5.6	9.8	2.5	1.9	7.8	13.4	73.0
Guadalajara	9.6	70.4	29.6	77.4	5.0	14.3	3.4	3.4	18.4	15.8	61.8
Querétaro	9.5	70.3	29.7	95.3	1.3	3.0	0.4	1.0	44.7	10.5	43.8
Tepic	9.4	62.3	37.7	81.8	4.8	10.4	3.0	2.5	8.1	11.4	76.8
León	9.1	68.9	31.1	83.2	2.5	12.5	1.8	0.5	27.1	20.0	51.3
Pachuca	8.5	64.8	35.2	77.7	4.7	16.6	0.9	2.2	6.9	18.2	72.2
AMCDMX	7.8	77.4	22.6	80.1	2.6	15.5	1.8	2.2	18.0	9.9	69.7
Mérida	7.8	71.9	28.2	89.1	3.0	7.7	0.3	1.3	16.8	22.1	58.5
Veracruz	6.9	77.8	22.2	88.1	1.3	9.4	1.2	0.7	5.0	18.7	74.9
Cuernavaca	6.9	73.1	27.0	90.3	1.3	7.9	0.5	1.0	27.2	8.1	63.7
Tuxtla Gutiérrez	6.8	79.2	20.9	88.7	2.4	7.7	1.3	1.6	5.0	11.2	81.2
Culiacán	6.3	66.5	33.5	73.7	5.0	18.9	2.4	3.0	7.2	16.5	71.8
Acapulco	6.1	73.0	27.0	88.6	2.0	8.7	0.7	0.6	2.7	14.3	79.1
Oaxaca	5.6	64.6	35.4	83.0	1.9	11.3	3.8	1.8	3.9	12.6	81.3
Villahermosa	5.6	65.9	34.1	90.6	2.7	5.5	1.2	2.1	4.5	16.1	72.4
Morelia	5.4	74.0	26.0	80.9	8.4	9.6	1.1	2.2	11.2	13.8	72.7
Nacional- Diurno	89.3	56.7	43.3	71.5	4.8	20.3	3.4	9.3	16.8	22.5	50.2

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (2017). Datos ponderados

¹ No se presentaron los resultados de sector agropecuario, otros sectores de actividad y no especificados.

**ANEXO D. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS PARA EL ACERCAMIENTO
CUALITATIVO**

Cuadro E. Ejes temáticos de la Guía de entrevista

Ejes temáticos	Dimensiones
I. Vida laboral	1.1 Primer trabajo
	1.2 Otros trabajos no diurnos en la trayectoria laboral
	1.3 Trabajo no diurno actual
	1.4 Valoraciones de las condiciones de trabajo no diurno actual
	1.5 Cotidianidad en una jornada laboral
	1.6 Cambios en el horario
	1.7 Relación con usuarios, supervisores y compañeros de trabajo
II. Vida familiar del trabajador no diurno	2.1 Cotidianidad en un día de descanso
	2.2 División del trabajo remunerado y no remunerado dentro de la familia
	2.2.1 Trabajo remunerado
	2.2.2 Trabajo no remunerado: trabajo doméstico (quehaceres y gestión)
	2.2.3 Trabajo no remunerado: cuidado
III. Implicaciones del horario en la vida familiar y personal del trabajador no diurno	3.1 Efectos del horario en la organización del trabajo doméstico
	3.2 Efectos del horario en las actividades de cuidado
	- 3.3 Efectos del horario en la convivencia y relaciones familiares
	- 3.4 Efectos del horario en la convivencia con la pareja
	- 3.5 Efectos en la vida personal
	- 3.6 Expectativas sobre el horario y el trabajo

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Especificaciones de la guía

Pregunta estímulo: pregunta que generen un ambiente propicio para la conversación

Aspectos relevantes: aspectos que deben ser mencionados al responder la pregunta estímulo. Si es necesario, realizar las preguntas pertinentes para tener la información completa (entre paréntesis se presenta una propuesta de pregunta que pueden ser retomada o no).

*** SE HACE REFERENCIA A NOTAS PARA EL ENTREVISTADOR

I. Contexto laboral

1.1 Primer trabajo

Pregunta estímulo: Me puede contar cómo fue que empezó a trabajar por primera vez

Aspectos relevantes:

- Razones para empezar a trabajar
- Lugar donde trabajaba
- Actividades o funciones principales que desempeñó
- Edad y escolaridad
- Periodo de tiempo que estuvo trabajando ahí
- Situación familiar (casado, unidos o soltero) (presencia de hijos)
- Contexto que lo llevó a trabajar ahí (¿Cómo llegó a trabajar ahí?)
- Horarios
- Razones para desempeñar este tipo de trabajo (¿por qué tenía este horario?)
- Multiactividad (¿tenía otro trabajo además de este?)
- Razones de la multiactividad (¿Cuáles eran las razones de tener varios empleos a la vez?)
- Horario de la multiactividad (¿Estos trabajos eran en diferente horario? ¿cómo eran?)
- Razones para dejar ese trabajo (¿Por qué dejó de trabajar ahí?)

1.2 Otros trabajos no diurnos en la trayectoria laboral

Pregunta estímulo: Antes de hablar de su trabajo actual, ¿ha tenido otros trabajos donde haya rotado turno o trabaje de noche?

Aspectos relevantes:

Si hay otro trabajo no diurno preguntar por:

- Razones para empezar a trabajar ahí
- Lugar donde trabajaba
- Actividades o funciones principales que desempeñó
- Edad y escolaridad
- Periodo de tiempo que estuvo trabajando ahí
- Situación familiar (casado, unidos o soltero) (presencia de hijos)
- Contexto que lo llevó a trabajar ahí (¿Cómo llegó a trabajar ahí?)

- Horarios
- Razones para desempeñar este tipo de trabajo ¿por qué tenía este horario?
- Multiactividad (¿tenía otro trabajo además de este?)
- Razones de la multiactividad (¿Cuáles eran las razones de tener varios empleos a la vez?)
- Horario de la multiactividad (¿Estos trabajos eran en diferente horario? ¿cómo eran?)
- Razones para dejar ese trabajo (¿Por qué dejó de trabajar ahí?)

****SI EL TRABAJO ANTERIOR AL ACTUAL ES NO DIURNO (INDAGAR SOBRE LOS MISMOS ASPECTOS RETOMADOS EN EL 1.2)

1.3 Trabajo no diurno actual
Pregunta estímulo: <i>Ahora, vamos a centrarnos en su trabajo actual. Me puede contar, ¿Cómo fue que empezó a trabajar aquí?</i>

Aspectos relevantes:

- Razones para empezar a trabajar (¿Por qué se decidió por trabajar aquí? ¿Tenía otras opciones, ¿cuáles?)
- Requisitos (¿Qué requisitos le pidieron?)
- Horario ¿Cómo es su horario de trabajo?
- Razones de asignación de horario (Si hay otros horarios en el lugar donde trabajar, ¿Cómo le asignaron el horario?)
- Lugar donde trabaja
- Periodo de tiempo (¿Cuánto tiempo lleva trabajando ahí?)
- Decisión laboral vinculada a la familia (¿cómo tomó la decisión? ¿Fue compartida? ¿Este tipo de decisiones las comenta con su esposa? ¿Qué le comentaron sus hijos?)

1.4 Valoraciones de las condiciones del trabajo no diurno actual
Pregunta estímulo: <i>Me puede contar sobre las prestaciones que le ofrecieron y las que finalmente le dieron.</i>

Aspectos relevantes:

- Prestaciones laborales (¿Qué beneficios contempla su contrato? ¿Le dieron un contrato por escrito, tiene derecho a servicios de salud?, ¿podrá jubilarse? ¿Está cotizando? ¿Tiene otras prestaciones? Si la respuesta es afirmativa, ¿Ha hecho uso de servicios de salud? ¿Cómo es la atención?, ¿Ha hecho uso de sus otras prestaciones?)
- Valoración del horario (Comparando con otros horarios de trabajo, ¿considera que trabajar en este horario debería ser mejor pagado? ¿Por qué?)
- Valoración de las prestaciones (Comparando con sus trabajos anteriores, ¿cómo se siente con las prestaciones que percibe en este trabajo?)
- Valoración de la jornada (Comparando con sus trabajos anteriores, ¿Cómo se siente en relación a las horas que trabaja y el salario que recibe?)
- Valoración del ingreso (Comparando con sus trabajos anteriores, ¿cómo se siente con el ingreso que percibe en este trabajo?, ¿Este trabajo le ha permitido satisfacer las necesidades de usted y de su familia? ¿Qué necesidades no puede satisfacer?)

1.5 Cotidianidad en una jornada laboral

Pregunta estímulo: *Me podría contar lo que hace en un día cuando trabaja desde que se despierta hasta que sale de trabajar.*

Aspectos relevantes:

- Tareas que realiza antes de irse a trabajar (¿Qué hace antes de irse a trabajar? ¿A qué hora se levanta?)
 - Traslado casa-trabajo-casa (¿Cómo llega de su casa al trabajo y viceversa? ¿Cuánto tiempo tarda en llegar?)
 - Actividades y funciones (¿me puede contar sobre las actividades que realiza en su trabajo? ¿Cuáles son las actividades que realiza a diario?)
 - Descansos durante la jornada laboral (¿Cómo le hace para tomar descansos?. ¿Qué hace o qué puede hacer en sus tiempos de descanso o para pasar el tiempo sino no tiene actividades que realizar?, ¿En qué momentos tiene tiempo para dormir?)
 - Alimentación durante la jornada laboral (Durante su jornada, ¿cuántas veces come? ¿Trae su comida de su casa o compra sus alimentos? ¿Quién prepara sus alimentos?)
- Cambios en las actividades que realiza ¿Han cambiado las actividades que realiza desde que entró a trabajar ahí? ¿En qué forma?

1.6 Cambios en el horario:

Pregunta estímulo: *Durante el tiempo que lleva trabajando aquí, ¿en qué situaciones le han cambiado el horario de trabajo?*

Aspectos relevantes:

- Cambios en el horario ajenos a los trabajadores ¿con qué frecuencia le cambian el horario?
- Cambios en el horario por parte del trabajador (¿usted ha pedido cambiar de horario? ¿Por qué? ¿De qué depende y con qué frecuencia lo hacen?
- ¿En qué situaciones le cambian el horario de trabajo? ¿Cómo le avisan y con cuánto tiempo de anticipación?
- Efectos de los cambios de horario ¿Cómo le afecta este cambio en su organización diaria?)
- Inasistencia en el trabajo (Me puede contar, ¿qué sucede cuando falta al trabajo? ¿Cómo se maneja la situación? ¿Cómo cambia su horario?

1.5 Relación con usuarios, supervisores y compañeros de trabajo

Pregunta estímulo: *¿me puede contar cómo es la relación con los usuarios de su servicio?*

***CONSIDERAR EN LA PREGUNTA ESTÍMULO LA FORMA EN QUE EL ENTREVISTADO MENCIONA A LAS PERSONAS CON LAS QUE SE RELACIONA.
****PREGUNTAR SOBRE LA RELACIÓN QUE TIENE CON LOS USUARIOS DE SU SERVICIO (CLIENTES, CONDÓMINOS, CIUDADANOS, ENTRE OTROS)

Aspectos relevantes:

- Relación con supervisores (¿cómo es la relación con sus supervisores o jefes?)
- Relación con compañeros de trabajo (¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?)

II. Contexto familiar del trabajador no diurno

2.1 Cotidianidad en un día de descanso:
--

Pregunta estímulo: <i>Me podría contar lo qué hace cuando llega de trabajar</i>
--

***ES NECESARIO TOMAR EN CUENTA QUE SALIR DE TRABAJO PUEDE IMPLICAR EL INICIO DE UN DÍA DE DESCANSO (24X24, 12X12, O TRABAJAN DE NOCHE)

Aspectos relevantes:

-Tareas que realiza cuando llega de trabajar (¿Qué hace cuando llega a casa?, ¿quién está cuando llega a su casa?)

2.2 División del trabajo remunerado y no remunerado dentro de la familia:

2.2.1 Trabajo remunerado

Pregunta estímulo: <i>Ahora me gustaría que me hablara además de usted, quién o quienes trabajan y aportan dinero en su familia</i>
--

Aspectos relevantes:

-Características del empleo: sector, actividades que realiza, antigüedad, horario,

-Razones de inserción laboral (¿Cómo fue que empezaron a trabajar ahí sus familiares?)

***SI HAY OTRA PERSONA QUE APORTA PREGUNTAR, ¿Quién aporta mayor ingreso al hogar?

2.2.2 Trabajo no remunerado: trabajo doméstico (quehaceres y gestión)
--

Pregunta estímulo: <i>Ahora me gustaría me platicara principalmente ¿Quién o quienes realizan los quehaceres de la casa? (limpiar, lava ropa, hacer comida, realizar pago de servicios (luz, agua o renta) y mantenimiento o reparación)</i>
--

-De estos quehaceres que se realizan en casa, ¿cuáles son las actividades que realiza usted principalmente?

-Momento del día que se realizan estos quehaceres (¿En qué horario acostumbra hacer estos quehaceres?)

***SI MENCIONA QUE ES EL O ELLA LA QUE LLEVA LA PRINCIPAL CARGA PREGUNTAR,

-Actividades que hace la pareja (De estas tareas, ¿regularmente qué hace su esposo (a)?)

***SI LOS HIJOS TIENEN EDAD SUFICIENTE PARA HACER ESTE TIPO DE ACTIVIDADES PREGUNTAR

-Actividades que hacen los hijos (De estas tareas, ¿regularmente qué hacen sus hijos?)

-Apoyo de otras personas que no son miembros (¿Hay otras personas que no viven con usted y le ayuden con las tareas del hogar? ¿En qué situaciones le ayudan?)

-Trabajo doméstico remunerado ¿se le paga a alguien para que realice las tarea del hogar?. Si la respuesta es afirmativa, ¿con qué frecuencia realiza estas tareas?

2.2.3 Trabajo no remunerado: cuidado

Pregunta estímulo: *Ahora me gustaría me platicara principalmente ¿quién se encarga de sus hijos?, (llevarlos a la escuela, ayudarlos con tareas, llevarlos al médico cuando se enferman, cuidarlos cuando se están enfermos, llevarlos a realizar alguna actividad, jugar o salir a algún lado)*

Aspectos relevantes:

-Actividades con los hijos. De estas actividades, principalmente ¿cuáles realiza usted?

***SI MENCIONA QUE ES EL O ELLA LA QUE LLEVA LA PRINCIPAL CARGA PREGUNTAR,

-Actividades que hace la pareja, De estas actividades, ¿principalmente qué hace su esposo (a)?

-Apoyo no remunerado de familiares o amigos fuera del hogar (¿Hay otras personas que no viven con usted y le ayuden con sus hijos? ¿En qué situaciones le ayudan?)

-Apoyo remunerado (¿Le paga a alguien para que cuide a sus hijos?)

-Además de las personas con las que viven, ¿está al pendiente o cuida a otras personas? ¿qué hace y cuándo le ayuda?

III. Implicaciones del horario en la vida familiar y personal de trabajador no diurno

3.1 Efectos del horario en la organización del trabajo doméstico

Pregunta estímulo: *¿Cómo siente que ha sido el tiempo que le dedica a las tareas del hogar desde que trabaja en este horario?*

Aspectos relevantes:

-Ventajas del horario para participación en el hogar (¿Cómo le ayuda su horario de trabajo para poder realizar las tareas del hogar que le corresponden?)

-Presencia de conflictos (¿Ha tenido problemas con alguien de su familia por no realizar alguna actividad dentro del hogar debido a su horario? ¿Qué situaciones se han presentado? ¿Cómo se han solucionado?)

-Efectos en el descanso (¿Tiene que dejar de descansar o dormir para hacer actividades en el hogar?)

3.2 Efectos del horario en las actividades de cuidado

Pregunta estímulo: *¿Cómo ha sido el tiempo que le dedica al cuidado de sus hijos desde que trabaja en este horario?*

Aspectos relevantes:

-Supervisión de los hijos en ausencia (¿Quién ve a sus hijos cuando usted está trabajando?)

-Estrategias de cuidado (¿Cómo le hace para trabajar y estar al pendiente de sus hijos?)

- Estrategias para supervisión de los hijos (¿Cómo le hace para supervisar y revisar tareas de sus hijos?)
- Ventajas de horario (¿Cómo le ayudado el horario de trabajo para estar al cuidado de sus hijos?)
- Conflictos en relación al cuidado (¿Cómo se siente que le ha afectado el horario de trabajo al tiempo que le dedica a sus hijos?, ¿le preocupa no estar son hijos?)
- Efectos en el descanso (¿Tiene que dejar de descansar o dormir para hacer actividades con sus hijos? ¿En qué situaciones? ¿Le ha generado conflicto?)
- Respuesta de los hijos ¿Qué le dicen sus hijos cuándo se va a trabajar?, ¿cómo siente en esta situación?,
- Reacción ante la respuesta de los hijos (¿Qué les dice a sus hijos? ¿Cómo le hace para resolver estos conflictos?)
- Expectativas ¿Cómo podría cambiar esta situación?

3.3 Efectos del horario en la convivencia y relaciones familiares

Pregunta estímulo: *¿Qué actividades realiza con su familia? ¿Qué acostumbran hacer juntos?*

Aspectos relevantes:

- Convivencia familiar antes de este horario (¿Cómo era la convivencia antes de que trabajara en este horario? ¿En qué siente que ha cambiado?)
- Valoración de la convivencia familiar (con este horario ¿cómo es la convivencia con la familia? ¿cómo le afectado el horario a esta convivencia?)
- Valoración sobre el tiempo dedicado a la familia (¿Cómo se siente con el tiempo que le dedica a convivir con su familia con este horario?)
- Ventajas del horario (¿En qué situaciones considera que su horario de trabajo le ha ayudado a estar con su familia?,
- Desventajas del horario (¿en qué situación considera que su horario de trabajo le obstaculiza estar con su familia?)
- Participación en algún evento familiar (¿Se ha perdido algún evento importante por su horario de trabajo? ¿qué situaciones se han presentado)

3.4 Efectos del horario en convivencia con la pareja

Pregunta estímulo: *Desde que trabaja en este horario, ¿Cómo ha sido la relación con su pareja?*

- Ventajas de horario (¿En qué situaciones considera que su horario de trabajo le ha ayudado a estar con su pareja?)
- Desventajas en relación al tiempo dedicado a la pareja (¿Han surgido problemas con su pareja por su horario de trabajo?, ¿cómo los ha resuelto?)

3.5 Efectos en la vida personal

Pregunta estímulo: *¿Cómo se han sentido físicamente desde que trabaja en este horario?*

Aspectos relevantes:

- Efectos en la salud ¿Cómo se siente cuando termina su jornada y llega a su casa?, ¿ha presentado molestias o problemas de salud? ¿Cuáles? ¿Cómo los ha atendido?)

Pregunta estímulo: *¿Le gustaría dedicar más tiempo a otras actividades?*

-Convivencia con amistades (¿Este horario le ayudado u obstaculizado para establecer o mantener relaciones de amistad?, ¿qué situaciones se le han presentado?)

3.6 Expectativas sobre el horario y el trabajo

Pregunta estímulo: *¿Cómo se ve en el futuro, trabajando siempre en horario? ¿Ha pensado en cambiar de horario en el mismo trabajo?*

Aspectos relevantes:

-Razones de cambio (¿en qué momento cambiaría de horario o de empleo?)

Pregunta estímulo: *¿Qué espera en el futuro en relación a su trabajo actual?, ¿Le gustaría mantenerse en este trabajo o prefería cambiar?, ¿Por qué? Si usted pudiera ¿Qué condiciones de trabajo se podrían cambiar?*

Consentimiento informado

Hola. Buen día. Mi nombre es Rosa Estela García Chanes, actualmente estudio el Doctorado en Estudio de Población en el Colegio de México. Estoy realizando un estudio sobre las situaciones que se viven en torno al tipo de horario de trabajo que tiene y su relación con la vida personal y familiar.

Antes de iniciar, quiero aclarar que todo lo que usted diga será completamente confidencial y la información sólo será utilizada para el estudio. Si no tiene inconveniente, esta conversación será grabada en audio para después recuperar la riqueza de lo que usted me diga, ya que la información que me proporcione es de suma importancia. Es relevante que me diga en cualquier momento si no quiere contestar alguna pregunta, quisiera que apagara la grabadora o terminemos la conversación. Si está de acuerdo con lo anterior, le solicito me firme este consentimiento.

Fecha de la entrevista: _____

Nombres y Firma: _____

Cuadro F. Ejemplificación de la matriz utilizada en proceso de análisis cualitativo

Cuadro E. Matriz de análisis para las motivaciones-porque y para

Contrastación		Motivos-porque : eventos del pasado	Motivos-para: proyecto del futuro
Hombres	Policía	Jóvenes Inserción laboral en el ámbito previa de familiares o amigos "Ah, porque mi hermano también entró a trabajar a la policía y me agradó y por eso me metí aquí también " (Oscar, 22 años, 8 meses ant.) "Ah también mi suegro, mi suegro y mi cuñado son policías en activo y también me ayudaron " Presiones familiares: "mi esposa embarazada, seis meses, sin seguros" (Miguel, 34 años, 8 años ant.)	
		Adultos Presiones familiares: "mi esposa ya estaba embarazada" (Francisco, 40 años, 20 años) "mi esposa embarazada, seis meses, sin seguros" (Miguel, 34 años, 8 años ant.)	Prestaciones (Seguro médico): "mi esposa ya estaba embarazada, ya este, pensando pues, en la verdad, en el parto, fue como decidí ingresar aquí en la policía bancaria " (Francisco, 40 años, 20 años de ant.)
		Inserción laboral en el ámbito previa de familiares o amigos "empezar aquí en la policía bancaria por parte de un cuñado que me dijo pues vente para acá. " (Francisco, 40 años, 20 años ant.)	Sentir la experiencia "Dije a ver que se siente ser policía " (Jose, 51 años, 23 años ant.)
	Vigilantes	Adultos Falta de estudios (Juan, 58 años, 6 años de ant.)	Mayor ingreso "el sueldo era un poco más atractivo ". (Rodrigo, 58 años, 7 años ant.)
		Problemas de salud: " búscate un trabajo dónde no hagas esfuerzo " (Juan, 58 años, 6 años de ant.)	
		Desempleo: "No, no, yo solo, si porque estaba desempleado y la verdad este, pues hay que trabajar para poder subsistir porque ya no vivir" , (Rodrigo, 58 años, 7 años ant.)	
Mujeres	Jóvenes	Pocos estudios: "luego si más no tengo la prepa o más estudio, pues no, menos te dan trabajo"(Julis 24 años, 8 meses)	Mayor ingreso "Pues la necesidad de ganar algo más " (Camila, 32 años, 2 años ant.)
		Menor ingreso en el trabajo anterior "yo estudie puericultura [carrera técnica] pero no es lo mismo que te paguen \$1,500 a que te paguen 3,000 son \$1,500 de diferencia y eso es lo que me llevé a trabajar aquí" (Camila, 32 años, 2 años)	
		Inserción laboral previa en el ámbito de familiares o amigos "Porque un vecino me habló de esto y me gustó" (Carolina, 23 años, 1 año ant.)	
	Policía	Adultos Sin opciones "sola me cerré las puertas, me dieron la opción de, entonces agarré al primera opción, no busqué de encontrar otro trabajo " (María, 36 años, 14 años) "venía de lavar ropa, no podía hacer otra cosa, no tenía quién me cuidara a mis niños, la abuela decía yo no te los puedo cuidar, mi mamá tampoco, me cerraban las puertas, pues yo chica y con 2 hijos me cerraban las puertas, pero ya después encontré la oportunidad de tener " (Rebeca, 48 años, 27 años ant.)	Sueldo fijo : "porque es un sueldo fijo" (Soledad, 40 años, 10 años ant.)
		Jóvenes Inserción laboral previa en el ámbito de familiares o amigos "Mi hermana también es policía " (Martha, 36 años, 1 año ant.) "Bueno mi hermano era policía entonces me invitó a ser parte de " (María, 35 años, 14 años) Porque un vecino me habló de esto y me gustó. (Carolina, 23 años, 1 año ant.)	Prestaciones (Seguro médico para los hijos): "Por el doctor " (Soledad, 40 años, 10 años ant.)
		Adultos Percepción de buenas condiciones en la policía en otras personas: "por medio de una amiga yo la veía muy bien y tenía a su hija, ella también había tenido 2 fracasos y yo le platicué, le pregunté, oye Carmen, ¿en qué trabajas? No, entré a la policía y ¿cómo le puedo hacer para entrar ahí?" (Rebeca, 48 años, 27 años ant.)	

Fuente:Elaboración propia

Nota: ant. Se refiere a la antigüedad en el empleo actual

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbot, A. (1993). The sociology of work and occupations. *Annual Review of Sociology*, 19, 187-209.
- Agocs, T., Langan, D. y Sanders, C. (2015). Police Mothers at Home: Police Work and Danger-Protection Parenting Practices. *Gender y Society*, 29(2), 265-289.
- Alba, F., Banegas, I., Giorguli, S. y Oliveira, O. (2006). El bono demográfico en los programas de las políticas públicas de México (2000-2006): un análisis introductorio. En: Consejo Nacional de Población, *La Situación demográfica de México 2006* (pp. 107-129). México: Consejo Nacional de Población.
- Alcocer, M. (2016). *Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México. Estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia* (Tesis doctoral, Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset, México).
- Amarís, M., Paternina, A., y Vargas, K. (2004). Relaciones familiares en familias desplazadas por la violencia ubicadas en “la cangrejera”. *Psicología desde el Caribe*, (14), 91-124.
- Andréu, J. (2011). El análisis multinivel: una revisión actualizada en el ámbito sociológico. *Metodología de Encuestas*, 13, 161-176.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Genova: International Labour Organization.
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: Las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latino Americana*, 18(41), 47-68.
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, (26), 39-55.
- Arango, A. (2007). Los ordenamientos del tiempo social: procesos de socialización y regulación. Un acercamiento desde los discursos y representaciones los jóvenes en Colombia. En M. Zuleta, H. Cubides y M. Escobar (Eds.), *Uno solo o varios mundos diferencia, subjetividad y conocimiento en las ciencias sociales contemporáneas* (pp. 193-203). Bogotá: Siglos del Hombre Editores, Universidad Central, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneo.
- Arias, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, (2), 256-276.
- Ariza, M. (2017). Escenarios migratorios, familias y hogares en el México contemporáneo. En: J. Nájera, B. García y E. Pacheco (Coords.), *Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI* (pp. 25-70). México: El Colegio de México, A.C.
- Ariza, M. y Oliveira, O. (2001). Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición. *Papeles De Población*, 7(28), 9-39.
- Ariza, M. y Oliveira, O. (2009). Desigualdades sociales y relaciones intrafamiliares en el México del siglo XXI. En: C. Rabell (coord.), *Tramas familiares en el México contemporáneo* (pp. 257-291). México: UNAM, IIS, El Colegio de México, A.C.
- Ariza, M. y Oliveira, O. (2011). Familias. La creciente diversidad en América Latina. *Todavía*, 26, 22-7.
- Arriagada, I. (2004). *Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina*. Reunión de expertos Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces, Santiago, Chile.
- 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, Chile: CEPAL, UNFPA.
- Arriagada, I. (2017). Familias y hogares en América Latina. En: J. Nájera, B. García, y E. Pacheco (Coords.), *Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI* (pp. 25-70). México: El Colegio de México, A.C.
- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías. *El Cotidiano*, 16(101), 74-83.

- Arteaga, N. y Fuentes, R. (2009). Nueva lógica de la seguridad en México: Vigilancia y control de lo pública y privado. *Revista argentina de Sociología*, 7(12-13), 164-185.
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. España: Editorial Cátedra.
- Atria, R. (2004). *Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales*. Santiago, Chile: CEPAL, Naciones Unidas.
- Balán, J., Browning, H. y Jelin, E. (1977). *El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Barnett, R., Gareis, K., y Brennan, R. (2008). Wives' Shift Work Schedules and Husbands' and Wives' Well-Being in Dual-Earner Couples With Children: A Within-Couple Analysis. *Journal of Family Issues*, 29(3), 396-422.
- Barrére-Maurisson, M. A. (1999). *La división familiar del trabajo: la vida doble*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Beers, T. M. (2000). Flexible schedules and shift work: Replacing the "9-to-5" workday? *Monthly Labor Review*, 33-40.
- Béjar, H. (1991). La sociología de Norbert Elías: las cadenas del miedo. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, (56), 35-60.
- Benería, L. (1984). *Reproducción, producción y división sexual del trabajo* (Documento CMD-13). Santiago, Chile: ILPES Programa de Capacitación.
- Bengt, F. (2005). *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Bertaux, D. (1993). "De la perspectiva de la historia de vida a la transformación de la práctica sociológica". En Santamarina C. y Marinas, J. *La historia oral: Métodos y experiencias* (pp. 19-34). Madrid: Debate.
- Blau, P. y Duncan, A. (2001). Measuring the status of occupations. En: D. Grusky (ed.), *Social stratification: class, race and gender in sociological perspective* (pp. 187-190). Estados Unidos: Cornell University.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. España: Icaria.
- Boso, R. y Salvia, A. (2007). Representaciones, estratificación social y diferencias de género bajo condiciones de crisis y desempleo. En: L. Jiménez y T. Olivia, *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 153-180). México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- Bretin, H. (2015). La limpieza, en la frontera del día y la noche. En: E. Martín y C. Prieto (Coords.), *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género* (pp. 109-120). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Brown, G. y Pintaldi, F. (2006). A multidimensional approach in the measurement of underemployment. *Statistical Journal of the United Nations*, 23(1), 43-56.
- Bünning, M. y Pollmann-Schult, M. (2016). Parenthood, child care, and nonstandard work schedules in Europe. *European Societies*, 18(4), 295-314.
- Callejo, J. (2007). Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras. En: C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 142-172). España: Editorial Hacer, Editorial Complutense.
- Callejo, J., Meseguer, P. y Morón, R. (2008). El mantenimiento de la pauta tradicional: trabajadores de producción directa en una gran empresa industrial. En: C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (pp. 185-229). España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Camarena, R. M. (2003). Repensando a la familia: algunas aportaciones de la perspectiva de género. *Estudios demográficos y urbanos*, 18(2), 255-297.

- Camarena, R. M. (2004). Actividades domésticas y extradomésticas de los jóvenes mexicanos. En: M. Ariza y O. Oliveira (coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo* (pp. 89-134). México: Instituto de Investigaciones Sociológicas, UNAM.
- Camarena, R. M. (2013). Jóvenes y educación. La obligatoriedad de la educación media superior. ¿Sueño o realidad? *Coyuntura Demográfica*, (3), 39-46.
- Capella, S. (2007). ¿Sólo trabajadores/proveedores? En: L. Jiménez y T. Olivia, *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp.153-180). México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- Carrasco, C., Alabart, A., Coco, A., Domínguez, M., Martínez, Á., Mayordomo, M., Recio, A. y Serrano, M. (2003). *Tiempos, trabajo y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (pp. 13-95). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo productivo. *Papers*, 55, 95-114.
- Castrejón, J. L. (2010). *Envejecimiento, condiciones de salud y redes familiares de la población indígena mexicana en los albores del siglo XXI. Características a nivel nacional y estudio de caso en una comunidad náhuatl de la Sierra Norte de Puebla* (Tesis de Doctorado, El Colegio de México, A.C., Ciudad de México).
- Cerrutti, M. y Binstock, G. (2009). *Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública*. Santiago, Chile: CEPAL, UNFPA.
- Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Revista Aportes*, 6(17), 57-74.
- Cobo, S. (2008). ¿Cómo entender la movilidad ocupacional de los migrantes de retorno? Una propuesta de marco explicativo para el caso mexicano. *Revista de Estudios Demográficos y Urbanos*, 23(1), 156-177.
- Colmenares, M. (2006). Segregación en el empleo por sexo: Salario y ocupación en los modelos de industrialización de las regiones centro-occidente y fronteriza. *Frontera norte*, 18(35), 87-110.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Comisión Económica Europea (2010). *Measuring quality of employment. Country Pilot Reports*. Geneva: Comisión Económica Europea.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). *Productividad y brechas estructurales en México*. México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Comisión Nacional de Seguridad (2018) *Empresas de Seguridad Privada Reguladas en: Ciudad de México*, Secretaría de Gobernación, consultado en: http://dgsp.cns.gob.mx/Reg_EmpEstatales/wConsultas.aspx?entidadId=9
- Cortes, F. (2008). Algunos aspectos de la controversia entre la investigación cualitativa y la investigación cuantitativa. En: *Método científico y política social. A propósito de las evaluaciones cualitativas de programas sociales* (pp. 27-58). México, El Colegio de México, A.C.
- Cortés, F. y Escobar, A. (2003). Movilidad social intergeneracional en los años de la reforma económica: un estudio el México urbano. *Revista de la CEPAL*, (42), 149-167.
- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familiar: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 4(35), 183-217.
- Craig, L. y Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, Employment & Society*, 25(2), 274-291.
- Creswell, J. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Estados Unidos: SAGE.
- Dahl, S. A., Nesheim, T y Olsen, K. (2009). *Quality of work concept and measurement* (Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 05/2009). Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.

- Damián, A. (2014a). *El tiempo, la dimensión olvidada en los estudios de pobreza y bienestar*. México: El Colegio de México, A.C.
- Damián, A. (2014b). La captación del uso del tiempo y la medición de la pobreza de tiempo. Algunas reflexiones sobre la experiencia de México. En: B. García y E. Pacheco (Coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 115-170). México: El Colegio de México, A.C.
- Davoine, L., Erhel, C. y Guergoat-Larivière, M. (2008). La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(2-3), 183-221.
- De Barbieri, T. (1984). *Mujeres y vida cotidiana*. México: SEP, FCE.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: E. De la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148- 178). México: FCE.
- De la Garza, E. (2002). La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis). En: B. García (coord.), *Población y sociedad al inicio del siglo XX* (pp. 375-404). México: El Colegio de México, A.C.
- De la Garza, E. (2011). Trabajo atípico ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis. En: E. Pacheco, E. De la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 49-80). México: El Colegio de México, A.C.
- De la O, E. y Guadarrama, R. (2006). Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina. En: E. De la Garza, *Teoría sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 289-308). Barcelona: Anthropos.
- Del Peso, E. (2003). *Manual de Outsourcing Informático: análisis y contratación*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Díaz, M. (2016). *La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía* (Tesis de Maestría, El Colegio de México, A.C.).
- Dierdoff, E. y Morgeson, F. (2013). Getting what the occupation gives: exploring multilevel link between work design and occupational value. *Personnel Psychology*, 66(3), pp. 687-721.
- Dirección de Seguridad Privada (2018). INEGI. Recuperado de <http://dgsp.cns.gob.mx/inegi/inegi.html> (Fecha de consulta: 9 de marzo de 2018).
- Durkheim, E. (1993a). *Las formas elementales de la vida religiosa*. Madrid: Alianza.
- Durkheim, E. (1993b). *La división del trabajo social*. Barcelona: Planeta-Agostini.
- Echarri, C. (2010). Hogares y familias en México: una visión sociodemográfica. En: S. Lerner y L. Melgar (coords.), *Familias en el siglo XXI: Realidades diversas y políticas públicas* (pp.72-113). México: UNAM/ El Colegio de México, A.C.
- Elias, N. (1989). *Sobre el tiempo*. México: FCE.
- Espinosa, P. (2018). *Conciliación vida – trabajo: compromiso de la Política para la Igualdad Laboral en México*. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/discursos_2009/marzo_09_stps.htm (Fecha de consulta: 29 de marzo de 2018).
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Perú: OIT.
- Farné, S., Vergara, C. y Baquero, N. (2014). La calidad del empleo y flexibilización laboral en Colombia. En: S. Farné (comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI* (pp. 119-164). Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Figueroa, J. y Flores, N. (2012). Prácticas de cuidado y modelos emergentes en las relaciones de género. La experiencia de algunos varones mexicanos. *Revista La Ventana de Estudios de Género*, 4(35), 7-57.
- Figueroa, J. y Franzoni, J. (2011). Del hombre proveedor al hombre emocional: construyendo nuevos significados de los varones mexicanos. En: F. Aguayo y M. Sadler, *Masculinidades y políticas públicas. Involucrando hombres en la equidad de género* (pp. 64-81). Chile: Universidad de Chile, Cultura Salud, EME.
- Florez, N. y Pacheco, E. (2014). Entre lo rural y lo urbano. Tiempo y desigualdades de género. En: B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 17-52). México: El Colegio de México, A.C. / ONU-Mujeres / Instituto Nacional de las mujeres.

- Frade, C., Darmon, I. y Laparra, M. (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in flexible economies. Final Report*. European Commission, Universidad Pública de Navarra, ICAS Institute, Economix Research and Consulting, Centre d'Étude de l'Emploi, Centro di Ricerche Economiche e Sociali, Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Fuller, N. (2001). *Masculinidades. Cambios y permanencias. Varones de Cusco, Iquitos y Lima*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gallie, D. y Paugam, S. (2002). *Social Precarity and Social Integration* (Report for the European Commission Based on Eurobarometer 56.1). Bruselas: European Commission, Directorate-General Employment, Eurobarometer 56.1. Recuperado de http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_162_en.pdf
- Gandini, L. (2012). *¿Escapando de la crisis? Trayectorias de migrantes argentinos recientes en dos contextos de recepción: Ciudad de México y Madrid* (Tesis de Doctorado, El Colegio de México, A.C., Ciudad de México).
- García, B. (2006). La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. *Trabajo*, (3), 23-52.
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En: E. Pacheco, E. De la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 81-113). México: El Colegio de México, A.C.
- García, B. (2017). El trabajo doméstico y de cuidado en México. *Coyuntura Demográfica*, (17), 69-73.
- García, B. y Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México, A.C.
- García, B. y Oliveira, O. (2006). *Las familias en el México metropolitano visiones femeninas y masculinas*. México: El Colegio de México, A.C.
- García, B. y Oliveira, O. (2011). Cambios familiares y políticas públicas en América Latina. *Annual Review of Sociology*, 37, 613-633.
- García, B. y Pacheco, E. (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en 1995. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 35-63.
- García, B. y Pacheco, E. (2014). Reflexiones sobre el estudio del uso del tiempo. En: B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp.17-52). México: El Colegio de México, A.C. / ONU-Mujeres / Instituto Nacional de las mujeres.
- García, B. y Rojas, O. (2004). Las uniones conyugales en América Latina: transformaciones en un marco de desigualdad social y de género, *Notas de Población*, 30(78), 65-96.
- García, B., Muñoz, H. y Oliveira, O. (1982). *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*. México: El Colegio de México, A.C. e Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
- Garza, G. (2011). *Visión comprensiva de la distribución territorial del sector servicios en México*. México: El Colegio de México, A.C.
- Genta, N. y Perrotta, V. (2015). Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado? En: K. Batthyány, *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidado en Uruguay* (pp. 135-170). Uruguay: Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social, Universidad de la República Uruguay, UNFA, ONU-Mujeres, CEPAL.
- Gimeno, A. (1999). *La familia: el desafío de la diversidad*. Barcelona: Ariel.
- Glorieux, I., Mestdag, I. y Minnen, J. (2008). The coming of the 24-hour economy? Changing work schedules in Belgium between 1966 and 1999. *Time & Society*, 17(1), 63-83.
- Gobierno Abierto CDMX (2017). Organización Policial. Ciudad de México, México: Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México. Recuperado de <http://www.ssp.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/policia-complementaria>
- Gómez, M. (2007). Masculinidad en la “sociedad de riesgo”. En: L. Jiménez y O. Tena, *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 33-58). Morelos: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.

- González, J. (2002). La seguridad pública en México. En: P. Peñaloza y M. Garza (coords.), *Los desafíos de la seguridad pública en México* (pp. 125-136). México: PGR, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, Universidad Iberoamericana.
- Guadarrama, R. (2014). Los significados de la multiactividad en el trabajo de los músicos en concierto. En: R. Guadarrama, A. Hualde y S. López (coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (pp. 357-390). México: El Colegio de la Frontera Norte, A.C., Universidad Autónoma de México Unidad Cuajimalpa.
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 75(2), 213-243.
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México: El Colegio de la Frontera Norte, A.C., Universidad Autónoma de México Unidad Cuajimalpa.
- Guba, E. y Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En: N. Denzin y Y. Lincoln (eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). California: SAGE.
- Guiamet, J. (2012). “El cliente siempre tiene la razón”: procesos de construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario. *Trabajo y Sociedad*, (19), 361-373.
- Gúzman, F. (2002). Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias. *Demos*, (15), 27-28.
- Hakim, C. (1998). *Social change and innovation in the labor market*. Oxford: Oxford University Press
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hobsbawn, E. (1979). *Trabajadores. Estudios de historia de clase obrera*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Houseman, S. y Osawa, M. (2003). *Nonstandard work in developed economies: Causes and consequences*. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Hualde, A., Jurado, M. y Tolentino, H. (2014) “El significado del trabajo y su relación con la precariedad en los call centers” En: R. Guadarrama, A. Hualde y S. López (coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (pp. 331-358). México: El Colegio de la Frontera Norte, A.C., Universidad Autónoma de México Unidad Cuajimalpa.
- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. (123), 87-122.
- Ibáñez, M. (2017). La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional. En: M. Ibáñez (dir.), *Mujeres en mundo de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 35-60). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez, M. y Vicente, M. (2017). Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral. En: M. Ibáñez (dir.), *Mujeres en mundo de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 15-33). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2007). *Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009). *Manual del entrevistador de la ENOE*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011). *Sistema nacional de clasificación de ocupaciones*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014a). *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014b). *Cuaderno estadístico y geográfico de la zona metropolitana del Valle de México 2014*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016a). Economía de México. Consultado en <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/default.aspx?tema=E>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016b). Cuéntame Hogares, México. Consultado en <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018) *Industria Manufacturera*. Consultado en <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/manufacturas/>
- James, K. y Clay, J. (2015). The Second Shift and the Nonstandard Shift: How Working Nonstandard Hours Affects the Relationship between the Division of Household Labor and Wives' Fairness Perceptions (pp. 35 – 59). En: S. K. Ammons y E. L. Kelly (eds.), *Work and Family in the New Economy (Research in the Sociology of Work, Volume 26)*. Emerald Group Publishing Limited.
- Jenin, E. (1974). Formas de organización de la actividad económica y estructura ocupacional: El caso del Salvador, Brasil. *Desarrollo Económico*, 14(53) 181-203.
- Jelin, E., J. Llovet y S. Ramos (1986), "Un estilo de trabajo: la investigación microsocio". En *Problemas metodológicos en la investigación socio-demográfica*, (pp. 109-126) México, PISPAL/EI Colegio de México.
- Jiménez, L. y Tena, O. (2007). Introducción. En: L. Jiménez, y O. Tena (coords.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 13-29). Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- Kidd, A. (2006). Rethinking Occupational Structure. The case of web site production work. *Work and Occupations*, 33(4), 429-463.
- Korczynski, M. y Evans, C. (2013). Customer abuse to service workers: an analysis of its social creation within the service economy. *Work, Employment and Society*, 27(5), 768–784.
- Lago, J. (2008). La pauta de flexibilidad y “heteronomía” fuerte: el tiempo de las cajeras de hipermercado, En: C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (pp. 270-305). España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría “género”. *Nueva Antropología*, 8(30), 173-198.
- Lamas, M. (2016). Una mejor división del trabajo implica más igualdad en la calidad de vida. En: B. Trejo (coord.), *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigual laboral* (pp.27-58). México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Legarreta, M. (2010) *Tiempo y desigualdades de género: distribución social y políticas del tiempo*, Sevilla, Instituto Andaluz de la MUJER (Unidad de Igualdad y Género, 15)
- Lerner, S. y Quesnel, A. (1986), "Problemas de interpretación de la dinámica demográfica y de su integración a los procesos sociales" En: *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, (pp. 127-148), México, PISPAL/EI Colegio de México, pp. 127-148.
- Lee, S., McCann, D. y Messenger, J. (2007). *Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Lerner, S. (1994). La antropología en la investigación demográfica. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 9(1), 7-27.
- Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal, Distrito Federal, México, 24 de enero de 2005.
- Ley Federal de Seguridad Privada. Diario Oficial de la Federación, México, 17 de octubre de 2011. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFSP.pdf>
- López, A. (2007). Formas simbólicas y tránsitos identitarios. Una aproximación teórico-metodológica a la percepción, uso y apropiación de la noche entre los enfermeros y enfermeras nocturnos. En: R. Guadarrama y J. L. Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (p. 123-142). México: Anthropos, UAM.
- López, M. y Salles, V. (2006). Los vaivenes de la conyugalidad. En: R. Esteinou (ed.), *Fortalezas y desafíos de las familias en dos contextos: Estados Unidos de América y México* (pp.385-435). México: Publicaciones de la Casa Chata.
- López, P. (1996). La construcción de tipologías: metodología de análisis. *Papers: revista de sociología*, (48), 9-29.

- López, S., Solís, M., Hernández, L., y Castañeda, M. (2014). Significados de la precariedad en los trabajadores de la industria de la confección en tres regiones de México. En: *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (pp. 299-330). México: El Colegio de la Frontera Norte, A.C., Universidad Autónoma de México Unidad Cuajimalpa.
- Lorenc, F., Khalil, E. y Guevara, T. (2012). El nuevo proletariado de la vigilancia: los agentes de seguridad privada en Argentina. *Trabajo y sociedad*, (19), 103-116.
- Lowson, E. y Alber, S. (2014). Preparing, Working, Recovering: Gendered Experiences of Night Work among Women and their Families. *Gender, Work and Organization*, 21(3), 231-243.
- Lóyzaga, O. (2004). En torno a la jornada laboral. *Alegatos*, (58), 317-326.
- Lozares, C. y Miguélez, F. (2007). De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo. En: C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 205-241). España: Editorial Hacer, Editorial Complutense.
- Lozares, C. y Verd, J. (2004). Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso, *Trabajo*, 13, 97-113.
- Lozares, C., López, P. y Martí, J. (2004). La relación entre los tiempos y las actividades del trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 13, 165-186.
- Mancini, F. (2017). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México: UNAM, El Colegio de México, A.C.
- Martín, E. y Prieto, C. (2015). Introducción. En: E. Martín y C. Prieto (coords.), *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género* (pp. 145-168). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez, C. (1996). Introducción al trabajo cualitativo de investigación. En: I. Szasz y S. Lerner (coord.), *Para comprender la subjetividad* (pp. 33-56). México: El Colegio de México, A.C.
- Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619.
- Martínez, E. (2015). La disponibilidad temporal de los asalariados en la organización flexible del trabajo. En: E. Martín y C. Prieto (coords.), *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género* (pp. 25-48). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez, J. y Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 381-402.
- Marx, C. (1960). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844*. Santiago, Chile: Austral.
- Mata, J., Nava, L. y Rodríguez, J. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (36), 79-94.
- McPhail, E. (2006). *Voy Atropellando Tiempos: género y tiempo libre*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Meseguer, P. (2008). El tiempo de trabajo en las administraciones públicas: de la lógica burocrática a las nuevas formas de gestión pública. En C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (pp. 270-305). España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Micheli, J. (2006). El trabajo en la sociedad de la información. El caso ilustrativo del telemercado. *Estudios Sociológicos*, 24(70), 197-220.
- Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo*, 13, 17-36.
- Mills, M. y Täht, K. (2010). Nonstandard work schedules and partnership quality: Quantative and qualitative findings. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 860-875.
- Minnen, J., Glorieux, I. y Tienoven, T. (2016). Who Works when? Towards a typology of weekly work patterns in Belgium. *Time & Society*, 25(3), 652-675.
- Miranda, S. y Pacheco, E. (2013). Reflexiones sobre la metodología mixta como una ruta para el estudio del trabajo infantil. Un caso de aplicación. En: L. Gandini y M. Padrón (coords.), *Población y trabajo en América Latina. Abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes* (pp. 119-146).

- Río de Janeiro, Brasil: Fondo de Población de las Naciones Unidas, Asociación Latinoamericana de Población.
- Montoya, V. (2014). Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010 (Tesis de Doctorado, EL Colegio de México, A.C., México).
- Mora, M. (2009). *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: El Colegio de México, A.C.
- Mora, M. (2011). El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En: E. Pacheco, E. De la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 161-198). México: El Colegio de México, A.C.
- Mora, M. y Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, 15(61), 195-231.
- Moreno, S. (2009a). Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida. *Política y Sociedad*, 46(3), 191-202.
- Moreno, S. (2009b). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿éxito o fracaso? *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, (25), 46-50.
- Moreno, S. (2015). Tiempo, trabajo y bienestar: relato de un conflicto cotidiano. En: E. Martín y C. Prieto (coords.), *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género* (pp. 145-168). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Morón, R., Meseguer, P. y Lago, J. (2008). Cambios en la regulación jurídica del tiempo de trabajo: tendencias en curso. En: C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos de trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (pp. 49-106). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Morse, J. y Niehaus, L. (2009). *Mixed Method Design: Principles and Procedures*. New York: Routledge.
- Nájera Aguirre, J., García, B. y Pacheco, E. (2017). *Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI*. México: El Colegio de México, A.C.
- Nasrabadi, A., Seif, H., Latifi, M., Rasoolzadeh, N. y Emami, A. (2009). Night shift work experiences among Iranian nurses: a qualitative study. *International Nursing Review* 56(4), 498-503.
- Negrete, R., (2011). El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi. *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(3), 76-95.
- Nogareda, C., Nogareda, S. y Solórzano, M. (2013). *Jornada y Horario de trabajo*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Noguera, J. (1998). *La transformación del concepto de trabajo en la teoría social* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España).
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En igualdad laboral y no discriminación. Secretaría de Economía, México, 2015.
- Oliveira, O. (2011). El trabajo juvenil en México a principios del siglo XXI. En: E. Pacheco, E. De la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 199-268). México, El Colegio de México, A.C.
- Oliveira, O. y García, B. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México, A.C.
- Oliveira, O. y García, B. (2012). Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios Sociológicos*, 30(no. ext.), 191-211.
- Oliveira, O. y García, B. (2017). Aproximaciones sociodemográficas al estudio de los hogares y familiares en México. En: J. Nájera, B. García y E. Pacheco (coords.), *Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI* (pp. 25-70). México: El Colegio de México, A.C.
- Oliveira, O., Eternod, M. y López, M. P. (1999). Familia y género en el análisis sociodemográfico. En B. García (coord.), *Mujer, género y población en México* (pp. 211-271). México: El Colegio de México, A.C., Sociedad Mexicana de Demografía.
- Organización Internacional del Trabajo (1998). *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la Conferencia Internacional de Estadísticos*

- del Trabajo (octubre de 1998)*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087489.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Resolución I. Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112457.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2009a). Informe de la Conferencia. Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101551.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2009b). *Notas OIT: Trabajo y Familia, N° 2. Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189331.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2009c). *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Chile: Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Resumen ejecutivo. The employment relationship: A comparative overview. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_150015.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Horarios laborales más largos e impredecibles: la difícil situación del trabajador doméstico. Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_200952/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2015a). Tiempo de trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2015b). Estadísticas de las horas de trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estadísticas del subempleo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang--es/index.htm>
- Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (1989). *Labour Market Flexibility: Trends in Enterprises*. Paris: Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo.
- Orozco, K. (2014). *El papel de las cargas domésticas y los arreglos familiares en el trabajo asalariado urbano de México, 2009* (Tesis de Doctorado, El Colegio de México, A.C., México).
- Ovando, W. y Rodríguez, O. (2013). Flexibilidad laboral y desigualdad salarial. La industria manufacturera mexicana como evidencia, 2005-2010. *Análisis Económico*, 28(67), 59-76.
- Pacheco, E. (1994). Heterogeneidad laboral en la Ciudad de México a finales de los ochenta (Tesis de Doctorado, El Colegio de México, A.C., México).
- Pacheco, E. (2004). *Ciudad de México: heterogénea y desigual: un estudio sobre el mercado de trabajo*. México: El Colegio de México, A.C.
- Pacheco, E. (2011). Heterogeneidad y precariedad laboral en los contextos menos urbanizados de México, 1991-2003. En: E. Pacheco, E. De la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 401-435). México: El Colegio de México, A.C.
- Pacheco, E. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México. En: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, *El Descuido de los Cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral* (pp. 193-230). Ciudad de México: Gobierno de la Ciudad de México, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Pacheco, E. y Blanco, M. (2015). Metodología mixta: su aplicación en México en el campo de la demografía. *Estudios demográficos y urbanos*, 30(3), 725-770.

- Pacheco, E. y Florez, N. (2014). Entre lo rural y lo urbano. Tiempo y desigualdades de Género. En García, B. y E. Pacheco (coords.), *Uso Del Tiempo y Trabajo No Remunerado en México* (pp. 263-324). México: El Colegio de México, ONU-Mujeres, Inmujeres.
- Patiño, J. (1975). *Dinámica de la duración del trabajo*. México: Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.
- Pedrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 19(2), 413-446.
- Pedrero, M. (2014). Importancia del trabajo no remunerado. En: B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp.53-114). México: El Colegio de México, A.C., ONU-Mujeres, Instituto Nacional de las mujeres.
- Pérez, C. (2001). *Técnicas estadísticas con SPSS*. Madrid: Prentice Hall.
- Pérez, D. (2015). *Estructura productiva y competitividad urbana en México, 1998-2008* (Tesis de Maestría, El Colegio de México, A.C., México).
- Perruchi, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C. Y., Brimeyer, T., Ramadoss, K., Kiser, S. J. y Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues*. 28(4), 600-617.
- Presser, H. (1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household by gender. *American Sociological Review*, 59, 348-364.
- Presser, H. (1995). Job, family, and Gender: Determinants of Nonstandard Work Schedules Among Employment Americans in 1991. *Demography*, 32(4), 577-598.
- Presser, H. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of marriage and the family*, 62(1), 93-110.
- Presser, H. (2003). *Working in 24/7 Economy: Challenges for American Families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Prieto, C. y Ramos, R. (1999). El tiempo de trabajo entre la competitividad y los tiempos sociales. En: F. Miguélez y C. Prieto (coords), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 463-488). Madrid: Siglo XXI.
- Prieto, C., Ramos, R. y Callejo, J. (2009). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rabell, C. y Gutiérrez, E. (2014). Grupos domésticos, hogares y familias en los censos de 1895 a 2010. En C. Rabell (coord.), *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (pp. 704-732). México, D.F: Fondo de Cultura Económica.
- Rafaelli, A. y Pratt, M. (1993). Tailored Meanings: On the Meaning and Impact of Organizational Dress. *The Academy of Management Review*, 18(1), 32-55.
- Ramírez, A. (2015). *Canto de Sirenas: habitar la policía con voz y cuerpo de mujer en Ciudad Juárez, 2008-2014* (Tesis de Maestría, El Colegio de la Frontera Norte, Chihuahua, México).
- Ramos, R. (2008). Los tiempos vividos. En: C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (pp. 107-184). España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Raudenbush, S. y Bryk, A. (2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Newbury Park, California: SAGE Publications.
- Regini, M. (2000). The dilemmas of labor market regulation. En: G. Esping-Andersen y M. Regini (eds) *Why Deregulate Labor Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Rendón, T. (2004). El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo. En: M. Ariza y O. Oliveira (coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo. Universo familiar y procesos de trabajo contemporáneos* (pp. 49-87). México: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
- Reyes, A. (2015). *Política de identificación, prevención y atención de los riesgos psicosociales de los policías preventivos, El caso de la Ciudad de México en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública* (Tesis de Licenciatura, UNAM, México).
- Reygadas, L. (2011). Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En: *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 21-45). México: El Colegio de México, A.C.

- Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, 10(39), 219-237.
- Rivero, A., Corral, A., Cabrero, B., Martínez, I. y Pescador, G. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la laboral: situación actual, necesidades y demandas: informe de resultados*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Rivero, E. y Hernández, A. (2014). No todo el tiempo es igual: variaciones en los patrones de uso del tiempo en México. En: B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp.221-262). México: El Colegio de México, A.C., ONU-Mujeres, Instituto Nacional de las mujeres.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The estate of the debate. En: G. Rodgers y J. Rodgers (eds.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). Ginebra: International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- Rodríguez, S. (04 de marzo de 2017). Empresas de vigilancia privada, sin control: la Segob no dijo ni cuántas hay en 2015, alerta ASF. Sin Embargo. Recuperado de <http://www.sinembargo.mx/04-03-2017/3165709>
- Rojas, O. (2008). *Paternidad y vida familiar en la Ciudad de México*. México: El Colegio de México, A.C.
- Rojas, O. y Martínez, M. (2014). Uso del tiempo en el ámbito doméstico entre los padres mexicanos. En: B. García y E. Pacheco (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 433-470). México: El Colegio de México, A.C., ONU-Mujeres, Instituto Nacional de las mujeres.
- Román, C. (2015). Sobre la aceleración del tiempo social en la sociedad capitalista contemporánea. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 15(28), 263-276.
- Román, P., Padrón, M. y Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Revista de Ciencias Sociales*, 19(60), 229-253.
- Rosas, C. (2008). *Varones al son de la migración internacional y masculinidades de Veracruz a Chicago*. Distrito Federal, México: El Colegio de México, A.C.
- Rossel, C. (2013). Políticas para las familias en América Latina: panorama de políticas de reducción de pobreza y conciliación entre trabajo-familia. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/family/docs/FAMILYPOLICIESINLATINAMERICA.pdf>
- Royo, R. (2011). *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?* Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruijter, J. y Huffman, M. (2003). Gender Composition Effects in the Netherlands: A Multilevel Analysis of Occupational Wage Inequality. *Social Science Research*, 32(2), 312-334.
- Salazar, C. y Sobrino, J. (2010). La ciudad central en la Ciudad de México: ¿espacio de oportunidad laboral para la metrópoli? *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(3), 589-623.
- Salguero, A. y Pérez, G. (2011). Paternidad en el cruce de perspectivas: El discurso reflexivo de padres y madres en México. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, (9), 35-56.
- Santoyo, L. (2012). *El uso del tiempo en los hogares como expresión de desigualdades de género, México 2009* (Tesis de Maestría, El Colegio de México, A.C., México).
- Santoyo, L. y Pacheco, P. (2014). El uso del tiempo de las personas en México según tipo de hogar: Una expresión de las desigualdades de género. En: B. García y E. Pacheco, *Uso Del Tiempo y Trabajo No Remunerado en México* (pp. 171-219). México: El Colegio de México, ONU-Mujeres, Inmujeres.
- Scheingart, M. (2010). División social del espacio y segregación en la ciudad de México. Continuidad y cambios en las últimas décadas. En: G. Garza y M. Scheteingart (coords.), *Los grandes problemas de México, II, Desarrollo urbano y regional* (pp. 345-588). México: El Colegio de México, A.C.
- Schütz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social*. España: Ediciones Paidós.
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.

- Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México (2016). *Manuales de Uniformes, condecoraciones, insignias y divisas de la policía de la Ciudad de México*. México: Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). Modelo de reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable”. Manual de Aplicación. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf
- Smith, A. (1994). *La Riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza.
- Solís, P. (2007). *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México: El Colegio de México, A.C.
- Solís, P. y Cortes, F. (2009), “La movilidad ocupacional en México: rasgos generales, matices regionales y diferencias por sexo”. En C. Rabell (coord.), *Tramas familiares en el México contemporáneo* (pp. 395-433). México: UNAM y El Colegio de México, A.C.
- Sollova, V. y Salgado, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. *Papeles de Población*, 16(64), 189-215.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: seeking distributive justice*. Basingstoke: Macmillan.
- Standing, G. (2011). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Strazdins, L., Clement, M., Korda, R., Broom, D. y D’Souza, R. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children’s well-being. *Journal of marriage and family*, 68(2), 394-410
- Suárez, M. y Delgado, J. (2007). Estructura y eficiencia urbana. Accesibilidad a empleos, localización residencial e ingreso en la ZMCM 1990-2000. *Economía, Sociedad y Territorio*, 6(23), 693-724.
- Tarrés, M. L. (2007). Las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos. En: R. Guadarrama y J. L. Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 25-40). Madrid: Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Estados Unidos de América: Sage Publications.
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (2010). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Timmons, S. y East L. (2011). Uniforms, status and professional boundaries in hospital. *Social Health Illn*, 33(7), 1035-1049.
- Todaro, R. (2004). Ampliar la mirada: trabajo y reproducción. En: R. Todaro y S. Yáñez (eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 15-32). Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Torns, T. (2000). Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España. En: M. Maruani, C. Rogerat, T. Torns (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 311-326). España, Icaria.
- Torns, T. (2005). De lo imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, (1), 5-13.
- Torns, T., Miguélez, F., Borràs, V., Moreno, S. y Recio, C. (2006). *Noves organitzacions del temps de treball. Balanc; d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: CESB- Ajuntament de Barcelona.
- Torns, T., Miguélez, F., Borràs, V., Verd, J., Sáez, L., Collderram, J. y Nadal, M. (2000). *Temps i ciutat. L'estudi del temps a la ciutat més enllà de la seva dimensió horària*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- Tronto, J. (1993). *Moral boundaries: A political argument for an ethic of care*. New York: Routledge.
- Tronto, J. (2013). *Caring Democracy. Markets, equality, and justice*. Estados Unidos de América: New York University Press,.

- Tudela, G. y Valdeolivas, Y. (2005). *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral* (Documento de trabajo 72/2005). Madrid: Laboratorio de Alternativas.
- Uricoechea, F. (2002). *División del trabajo y organización social: una perspectiva sociológica*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Editorial Norma.
- Valdés, M. y Peilla, A. (2016). La parentalidad desde el parentesco. Un concepto antropológico e interdisciplinar. *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*, 21(2), 4-20.
- Valladares, P. (2007). Desempleo y violencia masculina. Recuento de una relación perversa. En: L. Jiménez y O. Ten, *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 317-338). México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- Verd, J. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Vilalta, C. (2010). Evolución de las desigualdades regionales, 1960-2020. En: G. Garza y M. Scheteingart, *Los grandes problemas de México, II, Desarrollo urbano y regional* (pp. 87-126). México: El Colegio de México, A.C.
- Vivas, M. (1996). Vida doméstica y masculinidad. En: M. López (comp.), *Hogares, familias: desigualdad, conflicto, redes solidarias y parentales* (pp. 111-122). México: Sociedad Mexicana de Demografía.
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- West, S., Boughton, M. y Byrnes, M. (2009). Juggling multiple temporalities: the shift work story of mid-life nurses. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 110-119.
- Wharton, C. (1994). Finding time for the second shift: the impact of flexible work Schedule on women's double days. *Gender & Society*, 8(2), 189-205.
- White, L. y Keith, B. (1990). The effects of shift work on the quality and stability of marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52(2), 453-462.
- Wight, V., Raley, S. y Bianchi, S. (2008). Time for children, one's spouse and oneself among parents who work nonstandard hours. *Social Forces*, 87(1), 243-271.
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En: R. Todaro y S. Yáñez (eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 35-73). Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Yáñez, S. (2009). Cambios del trabajo y nuevas exigencias de la reproducción de la fuerza de trabajo. Perspectivas analíticas para el estudio de la calidad del empleo con enfoque de género. En: *¿Malos tiempos para un "buen" trabajo? Calidad del trabajo y género* (Cuadernos de Investigación No. 4) (pp. 7-11). Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Yáñez, S. (2016). *¿Tiempo de trabajo decente? La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización* (Documento de trabajo No.1). Chile: FLASCO.
- Yin, R. (2009). *Case study research: Design and methods*. Estados Unidos de América: Sage Publications.
- Zazueta, E. y Sandoval, S. (2013). Concepciones de género y conflictos de pareja. Un estudio con parejas pobres heterosexuales en dos zonas urbanas de Sonora. *Culturales*, 1(2), 91-118.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Esquema analítico	64
Figura 3.1 Construcción de la clasificación de hogares de acuerdo con el horario de trabajo (México, 2017)	120
Figura 5.1 Principales motivaciones relacionadas con la inserción como policías y vigilantes entre los hombres	190
Figura 5.2 Principales motivaciones relacionadas con la inserción como policías entre las mujeres	191

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1 Dimensiones e indicadores a considerar de las dos perspectivas para analizar las condiciones laborales del trabajo no diurno (variables disponibles en la ENOE)	74
Cuadro 2.2 Estructura por sexo, posición en el trabajo y sector de la actividad del trabajo no diurno por entidad (México urbano, 2017)	86
Cuadro 2.3 Población que labora en horario no diurno por características sociodemográficas y sexo (México urbano, 2005, 2010 y 2017).....	89
Cuadro 2.4 Población ocupada en horario no diurno por características del hogar y sexo (México urbano, 2005, 2010 y 2017)	91
Cuadro 2.5 Población ocupada en horario no diurno por dimensiones de la precariedad según sexo, México urbano (2005, 2010 y 2017).....	95
Cuadro 2.6 Población ocupada en horario no diurno de acuerdo con las dimensiones de la calidad del empleo, México urbano (2005, 2010 y 2017)	98
Cuadro 2.7 Población que trabaja en horario no diurno por ocupación según sexo (México 2005-2017).....	104
Cuadro 2.8 Características sociodemográficas por ocupaciones según horario (México urbano, 2017).....	106
Cuadro 2.9 Características laborales de flexibilidad interna por ocupaciones según horario e índice de rigidez (México urbano, 2017)	109
Cuadro 2.10 Resultados de las estimaciones de los modelos multinivel	114
Cuadro 3.1 Características sociodemográficas de los hogares por tipo de horario de sus miembros ocupados y distribución nacional (México urbano, 2017)	124
Cuadro 3.2 Participación económica de los hogares por tipo de horario de sus miembros ocupados (México urbano, 2017).....	129
Cuadro 3.3 Carga de trabajo remunerado y no remunerado promedio por persona dentro de los hogares por tipo de horario de sus miembros ocupados (México urbano, 2017).....	134
Cuadro 3.4 Participación y horas promedio dedicadas al trabajo no remunerado por hombres y mujeres en los hogares (México, 2017)	136

Cuadro 3.5 Porcentaje de participación de los miembros ocupados de la carga global de trabajo, trabajo remunerado y no remunerado total del hogar según sexo, posición y arreglo (México urbano, 2017)	139
Cuadro 3.6 Hogares de acuerdo con la división del trabajo remunerado (TR) y no remunerado (TNR) de los miembros de 12 años y más, según tipo de hogar (México urbano, 2017).....	141
Cuadro 4.1 Características de selección para el estudio de caso.....	161
Cuadro 4.2 Relación de ejes temáticos.....	163
Cuadro 4.3 Esquema de análisis y contrastación en el acercamiento cualitativo	167
Cuadro 4.4 Características sociodemográficas y laborales de las mujeres entrevistadas	172
Cuadro 4.5 Características sociodemográficas y laborales de los hombres entrevistados.....	173
Cuadro 5.1 Aspectos que se profundizan en cada dimensión de la precariedad	193
Cuadro 5.2 Características de las condiciones laborales de los servicios de protección y vigilancia	207
Cuadro 5.3 Tipos de arreglos familiares vinculados al horario.....	210
Cuadro 5.4 Características de los patrones de organización del trabajo cuando los hombres laboran en servicios de seguridad.....	213
Cuadro 5.5 Características de los patrones de organización del trabajo cuando las mujeres laboran en servicios de seguridad.....	214
Cuadro 5.6 Efectos del horario en diferentes ámbitos de la convivencia familiar entre los hombres que trabajan en servicios de seguridad.....	223
Cuadro 5.7 Efectos del horario en diferentes ámbitos de la convivencia familiar entre las mujeres que trabajan en servicios de seguridad.....	224
Cuadro 5.8 Conflictos con la esposa generados por el horario en hombres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos tradicionales y no tradicionales).....	234
Cuadro 5.9 Conflictos con el esposo y familiares de apoyo generados por el horario en mujeres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos no tradicionales).....	235
Cuadro 5.10 Conflictos con los hijos generados por el horario en hombres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos tradicionales y no tradicionales).....	236
Cuadro 5.11 Conflictos con los hijos generados por el horario en mujeres que trabajan en servicios de seguridad (arreglos no tradicionales)	238
Cuadro A. Clasificación propuesta para definir grupos de ocupaciones en la ENOE	261
Cuadro B. Componentes de la varianza	263
Cuadro C. Componentes estimados	263
Cuadro D. Estructura por sexo, posición en el trabajo y sector de actividad de trabajo no diurno por ciudad (México urbano, 2017).....	266
Cuadro E. Ejes temáticos de la Guía de entrevista.....	267
Cuadro F. Ejemplificación de la matriz utilizada en proceso de análisis cualitativo.....	278

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 2.1 Tendencia anual de la distribución de la población ocupada por horario en relación con la PIB en actividades económicas, subempleo urbano y extensión de la jornada	78
Gráfica 2.2 Población ocupada por tipos de horario no diurno (México, 2005-2017)	80
Gráfica 2.3 Porcentaje de población ocupada por tipos de horario no diurno según sexo (México urbano, 2005-2017)	81
Gráfica 2.4 Distribución porcentual de la población ocupada en horario no diurno por entidad federativa entre 2005 y 2017 y cambio porcentual (México urbano)	84
Gráfica 2.5 Promedio de horas trabajadas e ingreso de la población ocupada por tipo de horario y sexo (México urbano, 2017).....	96
Gráfica 2.6 Distribución porcentual de la participación en trabajo no remunerado (TNR) y tiempo promedio de CGT, TR y TNR por tipo de horario y sexo (México urbano, 2017)	100
Gráfica 3.1 Análisis de correspondencia múltiple de características de hogares por horario, división de trabajo y características sociodemográficas	143
Gráfica A. Distribución porcentual de la población ocupada en horario no diurno por ciudades (México urbano, 2005 y 2017).....	265

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 2.1 Distribución espacial del porcentaje de población ocupada en horario no diurno por entidad (México urbano, 2017)	83
---	----