



Estilos de vida de mujeres trabajadoras en una maquila de Sonora, México

Lifestyles of women workers in a maquila in Sonora, Mexico

Virginia Romero Plana

Universidad de Sonora

virginia.romero@unison.mx – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9149-0572>

Karina Flores De los Santos

Instituto Mexicano del Seguro Social

karina.flosan.30@gmail.com – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-9564>

Recibido: 02/11/2023

Aceptado: 19/09/2024

Resumen: El artículo analiza los estilos de vida de mujeres operarias de una maquila y comparte una propuesta de desarrollo desde el trabajo social feminista. Este estudio de caso, de tipo descriptivo y de enfoque cualitativo, se desarrolló en una maquiladora de Sonora (México). Se realizaron entrevistas semiestructuradas a quince trabajadoras, donde se abordaron cinco categorías analíticas: salud, economía, contexto laboral, relaciones familiares y relaciones sociales. Las mujeres consideran tener una buena calidad de vida, aunque confrontan situaciones de pobreza, sobrecarga de trabajo y escaso tiempo libre, asociadas a los roles de género tradicionales, a la desigualdad y a la feminización de la pobreza. La doble jornada de actividades (laborales y domésticas) para las jefas de familia supone un descuido y un deterioro en su salud física y emocional. Se reflexiona sobre la utilidad del contexto de la maquiladora como espacio para el desarrollo de proyectos integrales de bienestar, cuestionando los estilos y calidad de vida de las mujeres trabajadoras, y se perfila una propuesta de intervención social que incorpora tres ejes de actuación: salud, económico-laboral y socio-familiar. Se concluye que el campo de acción del Trabajo Social en la industria maquiladora tiene un alto potencial para el cambio por la igualdad.

Palabras clave: mujeres, maquiladora, estilo de vida, sobrecarga, trabajo social feminista.

Summary: The article analyzes the lifestyles of women workers in a maquila and shares a development proposal from feminist social work. This descriptive case study was developed in a maquiladora in Sonora (Mexico) from a qualitative approach. Semi-structured interviews were conducted with fifteen workers. The analytical categories were health, economy, work context, family relationships and social relationships. Women consider that they have a good quality of life, although they face situations of poverty, work overload and little free time, associated with traditional gender roles, inequality, and the feminization of poverty. The double day of activities (Laboral and domestic) for the heads of the family supposes a carelessness and a deterioration in their physical and emotional health. It reflects on the usefulness of the maquiladora context as a space for comprehensive welfare projects, questioning the styles and quality of life of working women and a proposal for social intervention is outlined that incor-

porates three areas of action. It is concluded that the field of action of Social Work in the maquiladora industry has a high potential for change for equality.

Keywords: women, maquila, lifestyle, overload, feminist social work.

1. INTRODUCCIÓN

Las plantas maquiladoras se introdujeron en México, particularmente en la región norte, a mediados del siglo pasado, a partir del Programa de Industrialización Frontera con Estados Unidos de América (EUA), impulsado al concluir el Programa Bracero, donde la mano de obra era masculina. La inclusión de las mujeres en la industria a partir de los años 1980 subrayaba el imaginario de docilidad, disciplina y destreza de éstas en cuanto a actividades de ensamblado y textiles en las maquiladoras (Basulto, 2008). La imagen de las mujeres trabajadoras de la maquila ha ido modificándose en las últimas décadas, debido a la proletarización y la feminización del trabajo que han generado cambios en la condición laboral de las mujeres (De la O, 2006b).

La maquila ha sido y es un contexto visible de la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Para las mujeres tener un empleo implicaba una oportunidad para “liberarse en primera instancia del control paternal y después del control de la pareja, ganando así autonomía” (Solís, 2011, p. 536). Sin embargo, su inclusión en el mercado de trabajo no las liberó de los roles de género tradicionales, sino que incorporó cargas extra-domésticas, generando una doble jornada de trabajo (una remunerada y la otra ni remunerada ni reconocida) y violencias. Por lo tanto, las jefas de familia trabajadoras implementaron estrategias de cuidado para la familia y el hogar (Zamarripa, Tamez y Ribeiro, 2017), mermando así la atención a su propio bienestar.

En México casi la mitad del total de las mujeres se encuentra entre la población económicamente activa del país (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2022). Aunque en las últimas dos décadas son escasos los estudios que analizan a las mujeres como sujetos ocupacionales (Ordóñez *et al.*, 2014), desde la crítica feminista, se destaca el aporte de otros que versan sobre las vivencias y experiencias de mujeres madres trabajadoras. En sintonía con ello, a partir de un estudio de caso en Hermosillo, Sonora, este artículo analiza los estilos de vida de mujeres operarias de una maquila de acuerdo con cinco aspectos-indicadores de calidad de vida, para posteriormente compartir una propuesta de desarrollo desde el trabajo social. Además, se presenta un esquema metodológico para elaborar diagnósticos sobre la calidad de vida de la población de mujeres trabajadoras y para explorar el contexto laboral de la maquiladora como espacio para el desarrollo de acciones que incidan en el bienestar de las mujeres de forma integral.

2. DESIGUALDADES, VIOLENCIAS Y POBREZA

Los contextos de las mujeres trabajadoras están insertos en la estructura heteropatriarcal, por lo que muestran vulnerabilidades y violencias. Los avances de la lucha feminista permitieron la inserción, *in crescendo*, de las mujeres en el mercado laboral, impulsando su autonomía, independencia y empoderamiento. No obstante, el sistema de opresión hacia las mujeres sigue replicando discriminación, exclusión, desigualdad económica y otras violencias, ubicándonos en una situación más intensa de vulnerabilidad ante la pobreza (Tepichin, 2013).

Las mujeres operarias de la maquila confrontan inseguridad en el traslado a los centros laborales, acoso, extensas jornadas de trabajo físico, salarios bajos, horas extras forzadas, inseguridad en el área de trabajo, riesgos a la salud, exclusión, no reconocimiento laboral, discriminación laboral, condiciones de precariedad, entre otras violencias (Arango, 1997; Crossa, 2022; De Lourdes y Montes, 2022; Iglesias, 1985; Pequeño, 2005; Puyana, 2008; Solís, 2011). En síntesis, la maquiladora es sinónimo de pobreza, de vulnerabilidad económica, social y política, de violencia y de violación de los Derechos Humanos de las mujeres (Barenblat, 2019).

En su mayoría las mujeres que laboran como operarias en las maquiladoras cuentan con un grado académico básico (secundaria). Esto suele tener su razón en la escasez de recursos familiares, en la asunción de funciones y responsabilidades domésticas desde que son niñas y adolescentes, en el trabajo infantil y en embarazos a temprana edad, entre otras (Vega, 2020). La falta

de educación es un factor de pobreza, ya que el nivel educativo se relaciona directamente con el salario, las condiciones y las prestaciones de seguridad social. La dificultad de mejorar la calidad de vida para ellas y sus familias aumenta, particularmente cuando son jefas de familias monoparentales, subrayando la feminización de la pobreza (Tepichin, 2013).

En algunos estratos socio-económicos, donde las personas proveedoras son dos, la participación de la mujer genera bienestar familiar, puesto que permite aliviar condiciones de pobreza o dificultades económicas y aumentar el poder adquisitivo familiar para generar bienes y servicios, por lo que hay posibilidades de mejorar la calidad de vida (Pardo y Núñez, 2008).

Frecuentemente las mujeres cuentan con escaso tiempo libre para su ocio debido a las responsabilidades del hogar, al recurso económico o a otras responsabilidades propias de los roles de género tradicionales. La sobrecarga de labores, dentro y fuera del hogar, pone a las mujeres jefas de familia en una situación donde el descanso y el ocio no están presentes. Incluso, el tiempo libre lo adecuan a las necesidades domésticas y de cuidados familiares. Las mujeres de clase obrera realizan menos actividades en el tiempo libre que las mujeres de otro estrato socio-económico (Gómez y Riveiro, 2015), desencadenando estados emocionales insanos que merman su bienestar. Los estudios de mujeres trabajadoras muestran que hay depresión, ansiedad o estrés derivados de la sobrecarga laboral y doméstica (Ordóñez *et al.*, 2014).

En la época actual muchas mujeres de estrato socioeconómico bajo tienen una doble jornada laboral constituida por un trabajo de tipo informal y mal remunerado, que junto con el rol de ama de casa representan una sobrecarga física y emocional, que además de poner en riesgo su salud las enfrenta a un conflicto. (Pardo y Núñez, 2008, p. 279)

Se implementan diversas estrategias personales, familiares y laborales para no descuidar las responsabilidades: buscar trabajos que sean compatibles y flexibles con horarios del cuidado de hijas e hijos y del hogar, cercanía al hogar, modalidad de trabajo en casa, entre otras (Rodríguez y Fernández, 2010). Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), hay más mujeres que hombres en situación de pobreza extrema y esta desigualdad es explicada por el desequilibrio en el trabajo doméstico no remunerado, particularmente en sus años reproductivos (2018).

Si sumamos las violencias de género en ambientes laborales, familiares y sociales, encontramos que la mujer operaria de la maquila desarrolla estilos de vida que le permiten adaptarse a la situación, enfrentando carencias y dificultades en un contexto de máxima vulnerabilidad como jefas de familia y cuidadoras (De la O, 2006; Rubio, 2014; Solís, 2011; Guzzetti *et al.*, 2019). Incluso con la pandemia por Covid-19 se incrementaron los espacios de vulnerabilidad para las mujeres en las maquilas (Guadalupe, 2020). En este sentido, la maquila como espacio laboral que impacta en las esferas sociales, económicas, familiares y culturales de una región, debe tener una posición política que provea de derechos (reales satisfactorios) a su personal operario, particularmente a las trabajadoras en condición de mayor vulnerabilidad (Barrantes, 2020), quienes además son víctimas de los índices de acoso en el contexto laboral (Nava *et al.*, 2020).

3. ESTILOS Y CALIDAD DE VIDA

La forma de vivir es un conglomerado de factores socioculturales y ambientales, además de pautas socio-individuales de conducta y características personales (Pardo y Núñez, 2008). Los estilos de vida son conformados por cada persona considerando diversos factores personales, sociales, ambientales y económicos, a partir de procesos endoculturales, donde los comportamientos son adquiridos e influenciados por la cultura, la sociedad, las creencias, las tradiciones y las costumbres. Se definen como “una construcción multidimensional que involucra un conjunto de comportamientos tales como: la nutrición, la actividad física, el sueño [...]” (Balanzá-Martínez *et al.*, 2021, p. 251).

El estilo de vida se modela de características y elementos que determinan la calidad de vida de acuerdo con su bienestar personal y social. El estado de satisfacción según la calidad de vida se mide por indicadores subjetivos, como son el bienestar físico, psicológico y social (la intimidad, la expresión emocional, la seguridad, la productividad personal y la salud percibida) y objetivos, como el bienestar material, las relaciones con el ambiente físico, social y con la comunidad y la salud, entre otras (Ardila, 2003).

No hay una definición precisa de calidad de vida, sino que ésta se perfila de acuerdo con el contexto ideológico, los valores y las experiencias de vida de cada comunidad (Salas y Garzón, 2013). Por lo tanto, los estilos de vida de las mujeres y la calidad que subyace a éstos están transversalizados por la desigualdad, los estereotipos, los roles y la violencia de género en la vida de

FIGURA 1. ESTILOS Y CALIDAD DE VIDA

Fuente: Elaboración propia.

éstas. Además de ello, en este estudio se delimitan por un contexto de frontera, de economías transnacionales y de creciente industrialización (Martínez, 2019).

En este trabajo se abordan los estilos y la calidad de vida en base a cinco categorías: trabajo, economía, salud, relaciones sociales y relaciones familiares.

4. METODOLOGÍA

Este trabajo de enfoque cualitativo es descriptivo, enmarcándose en un estudio de caso conformado por quince mujeres operarias en una maquiladora¹ de Hermosillo, Sonora. Para explorar los estilos de vida de las mujeres se eligió la técnica de la entrevista (semi-estructurada), debido a la cercanía, a la apertura y a la flexibilidad para abordar puntos de interés según las entrevistadas considerasen. El análisis del discurso de las mujeres, interseccionado por constructos sociales (MacKinnon, 2013), permite complejizar el objeto de estudio subrayando la perspectiva de género delimitada a un caso particular con mujeres trabajadoras de sectores populares.

La guía de entrevista se dividió en cinco apartados, coincidentes con las categorías de la figura 1. La incorporación de la mirada de género fue crucial a la hora de construir el instrumento y en la dinámica de entrevista con las mujeres (Mellizo y Cruz, 2016).

La selección del grupo de participantes fue realizada al azar por la trabajadora social del centro, debido a la cantidad de población trabajadora en la maquiladora. Las entrevistas se desarrollaron presencialmente en un espacio idóneo que brindó el área de recursos humanos para tener privacidad y duraron entre 35 minutos y 2 horas. Fueron grabadas audio-digitalmente previo consentimiento de cada una de las participantes.

Tras las transcripciones de las entrevistas se sistematizó la información en una tabla de análisis creado *ad hoc* para dicha etapa del proyecto. No se recurrió a ningún programa de codificación y análisis de datos, ya que este proyecto, de tinte descriptivo, se enmarca en un ejercicio formativo, considerando muy enriquecedor el contacto con la información a partir de esta técnica de sistematización más artesanal y cuidando la rigurosidad metodológica.

¹ La maquiladora opera en Hermosillo desde 2004. Cerca del 80% de la planta trabajadora son mujeres. Brinda diferentes servicios y prestaciones de ocio y salud. Actualmente incorporará atención jurídica y psicológica, a través de un convenio con la Universidad de Sonora, y está en construcción un área de lactancia para madres trabajadoras.

La realización de prácticas profesionales en Trabajo Social de una de las autoras de este artículo en la maquiladora permitió el contacto y la apertura para desarrollar este estudio.

TABLA I. PERFIL DE MUJERES OPERADORAS

Nombres (ficticios)	Edad	Estado civil	Nivel de estudios	Origen	Tipo de familia	Nº hijas e hijos
Carolina	19	Soltera	Preparatoria	Hermosillo, Sonora	Ampliada	0
Patricia	20	Soltera	Secundaria	Hermosillo	Nuclear	1
Mariel	22	Soltera	Secundaria	Hermosillo	Ampliada	1
Ana	24	Unión libre	Preparatoria	Obregón, Sonora	Nuclear	0
Marcela	27	Unión libre	Preparatoria	Hermosillo	Nuclear	1
Mónica	28	Casada	Secundaria	Huatabampo, Sonora	Ampliada	2
Tania	30	Unión libre	Secundaria terminada	Hermosillo	Nuclear	4
Lourdes	33	Unión libre	Preparatoria trunca	Hermosillo	Nuclear	4
Isabel	35	Soltera	Secundaria	Hermosillo	Ampliada	1
Clara	42	Soltera	Secundaria	Hermosillo	Nuclear	2
Lorena	45	Soltera	Secundaria y técnica en computación	Hermosillo	Unipersonal	1
Viridiana	50	Casada	Secundaria	Hermosillo	Nuclear	3
Gloria	52	Casada	Licenciatura	Guaymas, Sonora	Nuclear	0
Luz	52	Casada	Primaria	Zacatecas, Zacatecas	Nuclear	3
Luisa	53	Soltera	Secundaria abierta	Hermosillo	Ampliada	0

Fuente: Elaboración propia.

4.1. Perfil de las mujeres del estudio de caso

La población protagonista del estudio fueron mujeres empleadas, específicamente operadoras dedicadas a la manufactura. Realizan jornadas de 8 o más horas en una línea de producción y cuentan con diferentes turnos (matutino, vespertino y nocturno).

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Salud

La salud física no sólo conlleva la realización con asiduidad de ejercicio físico, sino también una alimentación equilibrada, mantener relaciones laborales, sociales y familiares sanas y un descanso de calidad. Todas las entrevistadas consideraron importante hacer ejercicio, configurándose como una distracción de la rutina. Sin embargo, el cansancio y las responsabilidades domésticas no les permiten contar con tiempo para ello.

Consideran sus dietas alimenticias variadas en frutas, verduras, carnes y legumbres, aunque con mucha frecuencia consumen bebidas endulzadas y comida rápida. La razón para no llevar una alimentación saludable es la situación económica.

“Mala, de todo un poco pero sí más de comida chatarra” (Patricia).

El ritmo acelerado de la doble jornada laboral restringe los espacios de descanso para las mujeres, mayormente si son jefas de familia.

“Soy ama de casa y hago todo lo de la casa. En el día no descanso, solo duermo lo que duermo en la noche” (Marcela).

“Me pongo a limpiar desde que me levanto” (Ana).

Las mujeres trabajadoras tienen contado su tiempo de descanso. Las actividades domésticas de trabajo no remunerado presentan una fuerte contribución al valor económico de un hogar: el cuidado de adultos/as mayores o enfermos/as, actividades de proporción de alimentos, actividades de limpieza y mantenimiento de la vivienda (INEGI, 2022).

Las mujeres operadoras consideran que cuentan con un buen estado de salud por no tener enfermedad o discapacidad física; sin embargo, al hablar de salud emocional, ellas mencionaban no encontrarse bien y manifestaron tener problemas personales, con su pareja, hijas e hijos o familiares.

“No, porque estuve juntada y tenía malos rollos con eso, siento que no puedo salir de eso. Siento que me falta algo” [...] “siento que llevo un círculo y siento que no salgo de ahí” (Patricia).

Luz tiene *listesis* en la columna (enfermedad degenerativa), lo que le genera inestabilidad y fallo de funciones como caminar, cargar cosas pesadas y cualquier tipo de acción que requiera esfuerzo. A pesar de las dificultades físicas para realizar actividades cotidianas siempre atendió su hogar, porque así le enseñaron desde niña. Esto le ocasionó depresión y ansiedad. Muchas mujeres priorizan la atención a integrantes de la familia ante la suya.

“La división sexual del trabajo ubica a las mujeres como responsables de las tareas de cuidado (en el mundo privado), asumiendo que se debe estar a disposición del bienestar de los demás” (Guzzetti *et al.*, 2019, p.6). La sociedad cataloga como pilar principal de la familia a la mujer: da consuelo, brinda fortaleza y acompaña a familiares en momentos difíciles. Esta función, asumida por los roles de género, conlleva desgaste y descuido hacia su salud.

“Siempre quiero estar bien para mis hijos, para hacer las cosas” (Luz).

5.2. Economía

La falta de acceso a la educación restringe las oportunidades laborales y de desarrollo socio-económico. Las mujeres operadoras cuentan con un nivel básico (secundaria) y en la maquiladora encontraron salarios semanales y prestaciones acordes a su nivel. El salario varía entre seis mil y ocho mil pesos al mes. Ellas lo consideran un pago adecuado. Algunas entrevistadas tienen préstamos económicos de programas gubernamentales para adquirir una vivienda, por lo que el sueldo disminuye considerablemente.

Casi la mitad de las mujeres son proveedoras principales de sus familias. El salario se prioriza por la alimentación, el pago de servicios públicos y el pago de deudas.

“La mayoría de mi sueldo se va a lo de mi casa” (Isabel).

Si hay restante se destina para alguna actividad de ocio en familia:

“Primeramente el alimento, después cuentas y si queda, para salir a pasear” (Mariel).

En los nuevos contextos las parejas casadas o en unión libre comparten los gastos económicos del hogar como estrategia de la integración de la mujer al ámbito laboral.

“Nos dividimos los gastos entre él y yo” (Ana).

“Yo con la ayuda de mi esposo, se paga predial y lo de la casa” (Gloria).

Contrariamente a la idea de Cortés-Rodas *et al.*, (2021), aunque hay un aporte económico igualitario, las responsabilidades domésticas no son compartidas (la mujer es la principal responsable del hogar y cuidados familiares en contextos de vulnerabilidad y pobreza, particularmente en la clase trabajadora); por lo tanto, no hay relaciones democráticas, las cuales pudieran coadyuvar a la ruptura de los estereotipos de género.

La sobrecarga de trabajo y la economía familiar limitan las oportunidades a los hogares liderados por jefas de familia, según el ciclo vital de la familia, de prosperar, estancándose en un contexto de feminización de la pobreza (Tepichin, 2013).

“En lo económico, que me alcanzara más el dinero porque solo tengo lo justo” (Patricia).

El ciclo vital familiar revela las necesidades y recursos de las mujeres para superar las situaciones de pobreza (Leyva *et al.*, 2022).

Las mujeres priorizan las necesidades familiares: alimentación y vestimenta de sus hijas e hijos. Se demuestra la escasa auto-atención a la cuidadora y proveedora principal, expresando nunca haber planteado sus necesidades como mujeres.

“Son más de higiene personal y casi no puedo. Tengo que [...] ahorrar” (Patricia).

“No lo había pensado nunca. Mis cosas de higiene personal” (Cecilia).

“Depende de la raya y los gastos que haya. Si sobra algo, me lo compro” (Luisa).

“Pongo prioridad en gastos de los niños y de la casa” (Clara).

5.3. Trabajo

La maquiladora ha sido el primer empleo de muchas mujeres. Hay trayectorias desde los 16 y 17 años trabajando. Otros empleos son de aseo o atención al público.

“He trabajado desde los 16. He trabajado en otras maquiladoras, he trabajado en 5 diferentes y 6 con ésta: 2 en Hermosillo y 3 en Celaya, Guanajuato. He trabajado en taquería, de cajera, casas y tiendas” (Clara).

“Estaba en otro trabajo, duré 3 meses, pero me salí porque me quedaba más lejos de mi casa y era más cansado por estar parada” (Tania).

En algunas mujeres se reflejaba cansancio en sus rostros y desgaste físico por la trayectoria laboral. Los horarios que se manejan en la maquiladora son variados debido al sistema de producción continuo (día y noche). En el caso de las mujeres entrevistadas todas se encontraban en el turno de tarde (de 15.00 a 22:30 horas de la noche). La mayoría coincidió en que era un buen horario porque tenían tiempo por el día para realizar labores domésticas: comida, limpieza, llevar a las y los hijos a sus escuelas o cuidarles.

“La verdad muy bien, me favorece mucho porque puedo llevar y recoger a mi niño del kínder, dejar hecha comida, limpiar, dejarlo bañado. Este turno lo elegí yo, ya que al inicio de la contratación me daban la opción de elegirlo” (Mariel).

Con estos testimonios se demuestra que la mujer se adapta a los cuidados familiares y del hogar, dejando de lado el auto-desarrollo profesional y personal y la seguridad (Lillo y Ramos, 2023). “El rol de ama de casa representa una sobrecarga física y emocional, que además de poner en riesgo su salud las enfrenta a un conflicto que no les permite determinar claramente la satisfacción en este espacio” (Pardo y Núñez, 2008, p. 279).

Algunos de los inconvenientes del horario son la inseguridad, la escasez de transporte público y el recorte de tiempo de descanso. Sin embargo, la estrategia está enfocada principalmente en no descuidar las actividades del hogar, buscando horarios flexibles al cuidado de las y los hijos, cercanía del hogar y nuevas modalidades de trabajo, entre otras (Rodríguez y Fernández, 2010).

Las mujeres solteras son apoyadas por sus propias madres en la atención de sus hijas/os pagando/cambiando un servicio de cuidado a vecinas o familiares (Romero, 2019). En este sentido, hay una reproducción en la sobrecarga de labores para las mujeres adultas mayores. Las entrevistadas expresaron culpa o vergüenza por dejar por mucho tiempo a sus hijas e hijos al irse a trabajar.

5.4. Relaciones familiares

Las relaciones familiares ocupan un lugar destacado en la vida de cada persona y se configuran con comunicación, normas, valores, vivencias, metas, sueños, lazos sentimentales y roles. La comunicación entre integrantes de la familia y de pareja es fundamental para el desarrollo de una buena relación, contribuye a crear lazos fuertes de estabilidad y acuerdos mutuos propiciando un ambiente de respeto, confianza y armonía (Rodríguez-Mateo *et al.*, 2018). La mala comunicación magnifica los conflictos entre la pareja, impidiendo tener una sana relación familiar entre las y los integrantes de ésta. Siete entrevistadas han sido víctimas de violencia de género por sus parejas o exparejas.

“Verbalmente por mi esposo” (Viridiana).

“Cuando recién me casé sí, por mi esposo. Él era muy celoso, me dio una cachetada, pues me casé a los 16 años con él” (Luz).

“Sí, física y sexual, por ex y un desconocido” (Mariel).

Ninguna participante mencionó haber enfrentado situaciones de violencia de género en el centro de trabajo, tal y como se normalizó en las primeras plantas de maquiladoras en el país hace más de medio siglo (Solís, 2011).

Las mujeres operadoras cuentan con buenas relaciones en su familia de origen, específicamente con sus madres, hermanas e hijas. Se sienten más comprendidas por las mujeres.

Éstas comparten momentos de felicidad con la familia, pero no tristezas o problemas. Prefieren reservárselo, aunque saben que es negativo guardar sentimientos de tristeza. Mientras respondían, su voz quedó entrecortada y sus ojos lacrimosos.

“Pues no, casi no le digo nada a nadie” (Mónica).

“Mi familia es muy cerrada y que estén así para brindarte apoyo, pues casi no” (Ana).

“No, pues la verdad siempre desde que me casé tenemos problemas, como todos, pero soy una persona que no me gusta molestar a otras personas, sé que es malo porque ya me ha pasado una vez, que mi propia familia me dijo porque no les avise, me pasó algo y ellos me dijeron que por qué me lo guardé, por qué no les dije nada. Sé que está mal, pero...” (Gloria).

Los roles de género tradicionales siguen presentes en las relaciones familiares. La dedicación a responsabilidades del hogar alcanza de media las 20 horas/semana, aumentando para las madres con hijos/as. En algunas familias, los hombres y los hijos/as se involucran en estas actividades, aunque no con la misma cantidad de horas que las mujeres. Frases como *“mi esposo sí me echa la mano”* o *“sí me ayuda”* son recurrentes en contextos donde las esposas-madres siguen responsabilizándose del hogar.

“Me dijo el psicólogo: Tú no tienes por qué preocuparte, ellos están grandes, ellos pueden prepararse su comida, tú no tienes por qué preocuparte por prepararles la comida, tú no tienes por qué preocuparte por lavarles ropa por sacar la basura por barrer. Tú no tienes por qué preocuparte, que lo hagan ellos” (Luz).

La educación recibida está influenciada por el sistema heteropatriarcal donde los roles de género son claros y no se rompen. Los ejemplos de sus madres y abuelas siguen presentes en su identidad como mujeres.

“Yo creo que ya lo trae una, lo que le inculca a uno la mamá, la abuela, a mí me crio mi abuelita. Ya como de cinco o seis años nos trajo para acá con mi mamá, pero nosotros crecimos viendo a mi mamá que siempre trabajó para nosotros, siempre trabajó igual” (Luz).

En el caso de Luz, la dinámica familiar ha establecido que ella y su hija sean las cuidadoras, mientras que sus hijos varones no se involucran en las responsabilidades del hogar. La sobrecarga de trabajo y responsabilidades hace que Tania cuente con

lágrimas en los ojos que se sienta presionada, estresada, cansada y agotada porque ella se encarga de hacer todo en el hogar, además del cuidado de hijas/os.

En la otra cara de la moneda, salir adelante, conformar un negocio, tener casa propia, estudiar y ver a sus hijas/os crecer son los sueños e intereses de las mujeres operadoras asociados a su felicidad. Ana y Carolina tienen como meta y sueño regresar a la universidad para auto-realizarse profesionalmente y tener ingresos, su casa y coche propios. En el caso de Clara y Gloria, sus metas son familiares: tener su casa propia y brindar a sus familias una calidad de vida óptima.

5.5. Relaciones sociales y tiempo libre

La mujer operadora se caracteriza como una persona amigable, satisfecha con las relaciones sociales, se siente querida y valorada por sus amistades. El ocio no es una prioridad.

“Me gusta mucho salir, pero no he tenido mucha oportunidad, le doy prioridad a mi casa y a los gastos, igual sé que cuando voy a salir sé que es de gastar, pero igual tengo comunicación con ellos. Salgo aproximadamente una vez al mes, pero rara vez” (Clara).

Las jornadas de trabajo, extra e intra-doméstico, son extensas. Al día tienen de 1 a 3 horas libres. Consideran pasatiempos descansar, dormir, acostarse, escuchar música y ver televisión. Los días libres lo destinan a “todo lo de la casa”, “lavar”, “ir al súper”, “limpiar”. En pocos casos mencionaron actividades de ocio. Las mujeres de clase trabajadora desarrollan escasas actividades en su tiempo libre (Gómez y Riveiro, 2015).

La Organización Mundial del Ocio (2020) advierte sobre las consecuencias negativas en la salud de las mujeres si no hay tiempo libre y de calidad. El ocio y las relaciones sociales coadyuvan al bienestar social de las mujeres.

5.6. Calidad de vida

Haciendo un balance de los resultados, la mayoría de las narraciones expresan tener buena calidad de vida, aunque se muestren las barreras para un desarrollo integral y los efectos de la desigualdad de género.

Luz, tras recibir el diagnóstico de listesis², mejoró sus hábitos cotidianos, lo cual repercutió de manera significativa en su calidad de vida. Los cambios que las mujeres anhelan se relacionan con su salud y su familia: más tiempo, espacio para realizar ejercicio físico, una dieta más equilibrada, más convivencia familiar. Siguiendo a Ardila (2003), la valoración de la calidad de vida de las mujeres trabajadoras depende del bienestar material y la salud percibida (salud física). La sobrecarga laboral y doméstica y las consecuencias que desencadena ésta, como escaso descanso, falta de ocio y tiempo libre, descuido en la atención a la salud emocional y física, entre otras, no se incluyen en la percepción de su calidad de vida.

6. UNA PROPUESTA DESDE Y PARA EL TRABAJO SOCIAL

En sintonía con la promoción del cambio y el desarrollo social (Federación Internacional de Trabajo Social, 2022), la búsqueda de mejores estilos de vida para las mujeres trabajadoras es un reto que apuesta por la calidad de vida y el desarrollo humano. Considerando que las mujeres representan un porcentaje alto en la planta obrera de las maquiladoras es necesario incorporar una mirada de Trabajo Social Feminista que permita “revisarnos como profesión, revisar nuestro entorno y replantear nuestras prácticas, a partir de la comprensión de que todas estas instancias se encuentran atravesadas por la cuestión de género, presentando desigualdades que nos afectan como colectivo” (Guzzetti *et al.*, 2019, p. 19). Se trata de cuestionar los límites profesionales poco explorados en el área de trabajo y empresa desde y para el Trabajo Social. El siglo XXI apertura una nueva mirada de innovación para la disciplina a partir de la necesidad de demostrar con evidencia el papel que desem-

2 La listesis es una enfermedad degenerativa que afecta a las vértebras.

FIGURA 2. ÁREAS DE DESARROLLO Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

Fuente: Elaboración propia.

peña en la resolución de los problemas y necesidades del entorno de este sector empresarial y de relaciones laborales (Raya y Caparrós, 2013).

La reflexión de este trabajo se encamina a comprender las necesidades de las mujeres en la maquila para perfilar directrices orientativas sobre estrategias y actividades para la elaboración de un plan de intervención de desarrollo. En este sentido, se contextualiza la maquila como agente y beneficiario de los cambios sociales en los espacios urbanos, en la caracterización de la población y en las dinámicas relacionales y de los cambios económicos (Carrillo y Pérez, 2024; Hernández, 2018).

6.1. Propuestas de salud

Modificar los hábitos de salud integralmente requiere prestar atención a estos aspectos: nutrición, práctica de actividad física, liberación de estrés, salud sexual, descanso y adicciones (Pardo y Núñez, 2008). De acuerdo con esta idea, en el estudio afloraron cuatro áreas de oportunidad en torno a la salud: habilidades emocionales, dieta nutricional equilibrada, ejercicio físico y cuidados. Algunas directrices de acción son:

- Mesas de diálogo con psicólogas sobre la utilización de técnicas del control de emociones ante situaciones de conflictos personales o familiares y técnicas que ayuden a fortalecer y crear habilidades sociales.
- Brindar información creativa sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional mediante post o anuncios en pantallas del comedor y pasillos.
- Impartición de talleres prácticos diversos sobre la autoestima, el empoderamiento femenino, la salud emocional y el auto-cuidado. Una apuesta de estas actividades son los ejercicios de escritura autobiográfica (Cruz *et al.*, 2015), donde las mujeres trabajadoras puedan expresar sus preocupaciones y reflejen una mirada hacia sí misma para concienciarse sobre los retos para la mejora de su salud.
- Impartición de talleres diversos sobre salud sexual.

- Orientación sobre una alimentación más sana por parte de especialistas en salud.
- Con el fin de realizar mayor actividad física, se propone integrar a más mujeres a los torneos deportivos que se realizan dentro de la empresa. Incluso, organizar torneos propios de mujeres con rutinas físicas variadas.

6.2. Propuestas económico-laborales

Este segundo eje versa en cuatro aspectos básicos: clima laboral libre de violencias, compañerismo sano y valores, guarderías para madres y padres y acompañamiento en procesos de violencia de género. A continuación se perfilan algunas actividades:

- Crear grupos de reflexión sobre inconformidades de trabajadoras donde puedan expresar su sentir respecto al clima laboral.
- Fomentar un ambiente de compañerismo sano.
- Talleres sobre economías del ahorro y estilo de vida saludables.
- Crear guarderías para el cuidado de hijas/os de empleadas para el resguardo en el tiempo que la mujer se encuentre trabajando. En el caso de que ya se gestione una guardería para las trabajadoras, sería conveniente revisar las necesidades actuales en tanto en cuanto a los recursos, la capacitación de profesionales del cuidado infantil y al acondicionamiento de espacios y horarios.
- Difundir información sobre la violencia hacia las mujeres en los espacios laborales, así como los procedimientos legales y formales de la empresa para denunciar.
- Impartición de un taller sobre la identificación de los tipos de violencia de género hacia las mujeres, así como el protocolo de la empresa.

6.3. Propuestas socio-familiares

El ambiente socio-familiar se configura por las habilidades sociales y comunicativas, violencias de género y ocio y tiempo libre.

- Brindar formación sobre las desigualdades, los roles y estereotipos de género, a través de artes escénicas o representaciones teatrales.
- Impulsar la recreación y la importancia del ocio en la vida cotidiana de la mujer a través de sus pasatiempos favoritos o de sus centros de interés (por ejemplo, la creación de un club de lectura o un club de cine).
- Crear un coro, un grupo de teatro o de baile.
- Promocionar el deporte, a través de la participación en torneos, carreras locales, competiciones de dominó, etcétera. Se puede impulsar a través de incentivos como otorgar boletos familiares para asistir a partidos de fútbol, béisbol y voleybol, entre otros.
- Proyectar películas con carácter social.
- Difundir información sobre las vías de denuncia y apoyos públicos en el caso de ser víctima de violencia de género intra-familiar.
- Reforzar con talleres los tipos de comunicación para crear una buena comunicación entre integrantes de familia.
- Salida al teatro o al cine para ver una obra cómica/dramática sobre algún tema social de actualidad.

También, se exponen algunas cuestiones a explorar con la dirección de la maquila:

- Ceder algunas horas semanales del horario laboral para la participación de las trabajadoras en las actividades del plan de desarrollo.
- Poner un buzón de propuestas, sugerencias, felicitaciones y quejas para la planta laboral.
- Solicitar al sindicato de trabajadores/as apoyos para la implementación de la propuesta de intervención, así como explorar un programa de apoyo para las mujeres trabajadoras.

7. CONCLUSIONES

1. El trabajo presentado es un estudio de caso local, por lo que tiene limitantes socio-culturales. También brinda pistas y se conforma como una oportunidad para aplicar el instrumento en otros espacios y contextos, modificarlo o validarlo en

otros ambientes, de cara a comparaciones sobre los estilos de vida de mujeres trabajadoras en las maquiladoras a nivel nacional, regional o internacional.

Otra limitación es la ausencia de aspectos emocionales y sentimentales, en aras de ampliar el indicador de salud y de bienestar integral de las mujeres.

2. Existe un vacío potencial para la investigación en Trabajo Social con mirada feminista desde tres posiciones: a) implementar la propuesta metodológica para el análisis de los estilos de vida de las mujeres operarias en una maquiladora; b) ampliar la propuesta metodológica para el diagnóstico, la intervención y la evaluación; c) elaborar un modelo de intervención a partir de las propuestas de transformación social generadas en este trabajo, con el fin de evaluar resultados y validarlo.
3. Se subraya la relevancia de estudiar no sólo la participación de las mujeres en el mercado laboral, sino cómo impacta en su vida diaria y qué ejes son claves para mejorar su calidad de vida.
4. Este trabajo propone que se explore la maquila como centro de trabajo y como espacio, no de vulnerabilidades, sino de fortalecimiento y desarrollo humano y social. En este sentido nos atrevemos a proponer esta alternativa de acompañamiento con mujeres trabajadoras, vinculando el enfoque feminista, cuestionando los espacios de explotación neoliberal y coadyuvando a emerger un Trabajo Social contemporáneo que supere la hegemonía de la dicotomía hacer/saber (Scarpino y Bertona, 2021).
5. El espacio de la industria maquiladora para el Trabajo Social es una oportunidad no sólo para atender casos individualizados para la mejora personal y del rendimiento laboral del/la trabajador/a (Mesa, 2015), sino también para crear proyectos de desarrollo sustentables, incluyentes y con perspectiva de género para la planta industrial. De esta manera, se fortalece el área de Trabajo Social en la empresa, multiplicando oportunidades de empleo en la atención individualizada y grupal, implementación de modelos de intervención con mujeres y hombres (desde el enfoque de las masculinidades) y evaluación del impacto, así como integrando lo social en la actividad empresarial e implementando nuevas estrategias de análisis para redefinir el Trabajo Social en la empresa (Ávila, Rángel y Rocha, 2023).
6. La maquila le debe mucho a las mujeres. En contra de la explotación a las mujeres en las maquiladoras y a favor de la perspectiva de género en los contratos, sueldos y beneficios para las mujeres jóvenes, madres, jefas de familia y adultas mayores, este trabajo refleja un posicionamiento político desde una crítica feminista que permea el Trabajo Social actual.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y AUDIOVISUALES

- Arango, L. (1997). "La clase obrera tiene dos sexos". Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas*, 6, 1-11. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105118999007>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Ávila, L. C., Rangel, J. C. y Rocha, M. A. (2023). Conociendo responsabilidad y empresa social con ODS estudiantes de Trabajo Social. *AZARBE. Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 12, 25-38. <https://doi.org/10.6018/azarbe.584821>
- Barenblat, A. y Barkin, M. (2019). "Made in Mexico" [Documental]. <https://remake.world/films/made-in-mexico/>
- Barrantes, J. P. (2020). Comportamiento político en la tensión libre comercio-proteccionismo. *Revista Rupturas*, 10(1), 167-199. <https://doi.org/10.22458/rr.v10i1.2754>
- Basulto, A. (2008). La industria maquiladora y la mano de obra femenina. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1 (1), 129-163. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/index.htm>
- Balanzá-Martínez, V., Kapczinski, F., Azevedo-Cardoso, T., Atienza-Carbonell, B., Rosa, A., Mota, J. y De Boni, R. (2020). Evaluación de los cambios en el estilo de vida durante la pandemia de COVID-19 utilizando una escala multidimensional. *Revista de Psiquiatría y salud mental*, 14(1), 16-26. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psiQUIATRIA-salud-mental-486-epub-S2173505021000054>
- Carrillo, M. y Pérez, J. (2024). The Communal Roots of Mexico's Maquila Industry: Urbanization, Land, and Inequality in Ciudad Juárez, 1960-2000. *Latin American Research Review*, 59, 1-24. <https://doi.org/10.1017/lar.2024.35>
- Cortés-Rodas, L., Ruiz-Turizo, M. y Flórez-Marín, G. (2021). Mujer y trabajo: transformaciones familiares tras su incorporación al escenario laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 13(2), 78-100. <https://doi.org/10.17151/rlef.2021.13.2.5>

- Crossa, M. (2022). Worker resistance in the formation of the maquiladora enclave in Honduras. *Latin American Perspectives*, 49(6), 16-32. <https://latinamericanperspectives.com/social-struggle-in-neoliberal-central-america/>
- Cruz, G., Aguirre, L. C., Sánchez, M. A. y Pou, S. (2015). La escritura autobiográfica como recurso de reflexión de reflexión crítica. Una intervención pedagógica con obreros de maquiladoras. *Perfiles educativos*, XXXVII(149), 112-127. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.149>
- De la O, M. E. (2006). El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 404-427. <http://dx.doi.org/10.11156/aibr.010305>
- De la O, M. E. (2006b). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. *Papeles de Población*, 12(49), 91-126. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8662/7372>
- De Lourdes, M. & Montes, J. (2022). The lakeidoscope of the indigenous: female artisans and female maquila workers in multicultural Mexico. *Dialectical Anthropology*, 46(2), 183-204. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10624-022-09656-7>
- Federación Internacional del Trabajo Social (2023). Definición global del trabajo social. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Gómez, G. y Riveiro, M. (2015). El género en la relación entre clase social y estilo de vida: una mirada a través del tiempo libre. *Millcayac. Revista Digital de Ciencias Sociales*, 2(2), 79-106. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/millca-digital/article/view/300>
- Guadalupe, M. (2020). Precarización Laboral. Ser mujer en las maquilas mexicanas en tiempos de coronavirus. *La izquierda Diario*. <https://www.laizquierdadiario.com/Ser-mujer-en-las-maquilas-mexicanas-en-tiempos-de-coronavirus>
- Guzzetti, L. Bouza, A., Ovando, F., Rabasa, C. (2019). Aportes del feminismo al trabajo social. ¿Qué significa pensar un trabajo social feminista? *Zona Franca*, 27, 16-35. <https://doi.org/10.35305/zf.v0i27.129>
- Iglesias, N. (1985). *La flor más bella de la maquila*. México: Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI- (2022). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo)*. [comunicado de prensa núm. 143/22.] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf
- Leyva, P., García, R., Rodríguez, R. M. y Paz, M. (2022). El papel de la familia en el desarrollo de las habilidades requeridas para acceder y permanecer en el mercado laboral: una revisión panorámica de la literatura. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 14(2), 54-77. <https://doi.org/10.17151/rlef.2022.14.2.4>
- Lillo, A. y Ramos, C. (2023). Procesos de cuidado e impacto del COVID-19 en mujeres cuidadoras. Estudio de caso en la provincia de Alicante. *AZARBE. Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 12, 15-43. <https://doi.org/10.6018/azarbe.584791>
- MacKinnon, C. A. (2013). Intersectionality as method: A note. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 1019-1030. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/669570>
- Martínez, J. (2019). El impacto de las empresas transnacionales en las condiciones de vida de la población en Tijuana (México). *Revista de El Colegio de San Luis*, IX(19), 61-89. <https://doi.org/10.21696/rcsl9192019946>
- Mellizo, W. H. y Cruz, A. L. (2016). La interseccionalidad como categoría de análisis: el caso de los derechos sexuales y reproductivos, la violencia sociopolítica y la desigualdad en mujeres de un sector popular de Bogotá. *Revista Eleuthera*, 15, 61-78. <https://doi.org/10.17151/10.17151/eleu.2016.15.5>
- Mesa, F. (2015). El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo. *Revista Búsqueda*, 2(14), 62-76. <https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/59>
- Nava, M., Reyes, A. Y., Nava, W. y Cobos, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y Sociedad*, 32, 1-26. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>
- Ordóñez, C., Contreras, M. y González, R. (2014). La mujer trabajadora: Revisión Sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 4(3), 26-32. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.3.2014.4936>
- Organización de las Naciones Unidas (2018). Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>
- Organización Mundial del Ocio (2017). *Carta sobre el ocio*. Organización Mundial del Ocio. https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure_es.pdf
- Pardo, M. y Núñez, N. (2008). Estilo de vida y salud en la mujer adulta joven. *Aquichan, revista científica de la Facultad de Enfermería y Rehabilitación*, 8(2), 266-284. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/153>

- Pequeño, C. (2005). Consideraciones para el estudio del trabajo de las mujeres en la industria maquiladora. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15(28), 33-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85915203>
- Puyana, A. (Coord.) (2008). *La maquila en México. Los desafíos de la globalización*. FLACSO
- Raya, E. y Caparrós, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa. *Revista de trabajo y acción social*, 52, 338-356. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=328271>
- Rodríguez, C. y Fernández, M. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2), 257-275. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010220257A>
- Rodríguez-Mateo, H., Luján, I., Díaz, C. D., Rodríguez, J. C. y González, Y. (2018). Satisfacción familiar, comunicación e inteligencia emocional. *INFAD Revista de Psicología*, 1(1), 117-128. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1171/1016>
- Romero, V. (2019). Pobreza y estrategias familiares: un estudio en la ciudad de Colima. *Trabajo Social UNAM*, 17, 89-103. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/view/69614>
- Rubio, J. (2014). Retos y estrategias para el cuidado infantil de las madres trabajadoras en la industria maquiladora de Apodaca, Nuevo León. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 7 (13), 374-410. <https://doi.org/10.21640/ns.v7i13.108>
- Salas, C. y Garzón, M. O. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*, 4, 36-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4549356>
- Scarpino, P. y Bertona, L. (2021). Sobre la relación entre investigación e intervención en el Trabajo Social: un estado de la cuestión y posibles derivas. *AZARBE. Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 10, 15-25. <https://doi.org/10.6018/azarbe.480121>
- Solís, M. (2011). El género, la fábrica y la vida urbana en la frontera. *Estudios demográficos y urbanos*, 26(3), 535- 561. <https://doi.org/10.24201/edu.v26i3.1374>
- Tepichin, A. (2013). La actividad económica de las mujeres: espacio por excelencia para explorar el vínculo entre género y pobreza. *Estudios Sociológicos*, 31, 143-166. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/82/82>
- Vega, A. (2020). La pobreza tiene género. Amnistía Internacional. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>
- Zamarripa, E. A., Tamez, B. M. y Ribeiro, M. (2017). Repercusiones del cuidado informal en la vida laboral y personal de las mujeres cuidadoras. *AZARBE. Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 6, 47-56. <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/273401>