



Ra Ximhai

ISSN: 1665-0441

[raximhai@uaim.edu.mx](mailto:raximhai@uaim.edu.mx)

Universidad Autónoma Indígena de México  
México

Lázaro-Castellanos, Rosa; Zapata-Martelo, Emma; Martínez-Corona, Beatriz  
Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder, y los modelos de género en  
mujeres jefas de hogar

Ra Ximhai, vol. 3, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, pp. 649-691  
Universidad Autónoma Indígena de México  
El Fuerte, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46130303>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



## **CAMBIOS EN EL TRABAJO PRODUCTIVO, REPRODUCTIVO, LAS RELACIONES DE PODER, Y LOS MODELOS DE GÉNERO EN MUJERES JEFAS DE HOGAR<sup>1</sup>**

### **CHANGES IN THE PRODUCTIVE; REPRODUCTIVE WORK, THE RELATIONS OF POWER, AND THE GENDER MODELS IN WOMEN HOUSE BOSSES**

**Rosa Lázaro-Castellanos<sup>1</sup>, Emma Zapata-Martelo<sup>2</sup> y Beatriz Martínez-Corona<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Maestra en Ciencias del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas. Correo Electrónico: [rosylc@hotmail.com](mailto:rosylc@hotmail.com). <sup>2</sup>Profesora Investigadora Titular del Colegio de Postgraduados. Especialista en temas relacionados con Sociología, Desarrollo Rural y Género. Correo Electrónico: [emzapata@colpos.mx](mailto:emzapata@colpos.mx). <sup>3</sup>Profesora Investigadora Adjunta del Colegio de Postgraduados Campus Puebla. Especialista en temas relacionados con Sustentabilidad y Género. Correo Electrónico: [beatrizm@colpos.mx](mailto:beatrizm@colpos.mx).

---

#### **RESUMEN**

El artículo aborda cambios en el trabajo productivo, reproductivo y las relaciones de poder que experimentan las mujeres cuando asumen la jefatura de hogar en dos municipios de Guanajuato. Se analiza tanto el trabajo doméstico como el extradoméstico y transformaciones en las estructuras social y de género establecidas.

**Palabras clave:** Trayectorias ocupacionales, trabajo doméstico, mercado de trabajo, responsables de grupos domésticos.

#### **SUMMARY**

This article explains changes in productive, reproductive work and relations of power that experience women who became house bosses in two municipalities in Guanajuato. Its analyzed domestic work and extra domestic as well as transformations in established social and gender structures.

**Key words:** Occupational trajectories, domestic work, work market, responsible of domestic groups.

<sup>1</sup> Investigación financiada y realizada a solicitud del Instituto de la Mujer Guanajuatense.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas se han incrementado las investigaciones sobre cambios en los grupos familiares; en la “familia<sup>2</sup>” indican existe diversidad de arreglos y personas que se encuentran al frente. Se abordan diversas causas en el aumento de este tipo de hogares y en específico de aquellos dirigidos por mujeres: cambios sociodemográficos de la población, transformaciones en las actividades sociales de éstas dentro y fuera del grupo doméstico, alteración en patrones y disolución de parejas, derivadas de diversidad cultural, debilitamiento de la familia-nuclear-conyugal tradicional como referente simbólico de hombres y mujeres (Esteinou, 2004; Arriagada, 1997). Esta situación sin duda, impacta de manera importante la organización del grupo doméstico y las relaciones de género entre integrantes, y específicamente en las encargadas de los grupos, las mujeres.

Los cambios en la estructura socioeconómica sugieren espacios para modelos diferentes de “ser mujer”. Se trastocan valores que por generaciones las han relacionado con el mito sacralizado e inamovible de mujer-madre y mujer-familia, porque en la actualidad ellas tienen una participación social diferente de la de ser madre-esposa a tiempo completo. Actualmente ocupan un lugar en el ámbito público en igualdad de oportunidades y deberes con relación a los hombres, que supone nuevos retos y riesgos, en particular para las que dirigen hogares, porque además de la responsabilidad de la producción, reproducción, cuidado y crianza de hijas, se suma la jefatura de hogar.

El propósito del presente estudio es analizar los cambios en el trabajo productivo, reproductivo, relaciones poder, y modelos de género de grupos domésticos con jefatura femenina en dos municipios del estado de Guanajuato.

Teresa Del Valle *et al.*, (2002:31) definen los modelos como “...constructos que tienen entidad y peso referencial y en ciertos casos peso normativo, el sistema de valores incide de

---

<sup>2</sup> Si bien los términos “familia”, “casa”, “hogar” y “grupo doméstico” involucran elementos diferentes a considerar. Pero, a lo largo de este trabajo se utiliza el concepto grupo doméstico y hogar de forma indistinta con la intención de unificar las relaciones materiales asignadas al “hogar”, así como entrecruzar los vínculos entre las relaciones desiguales existentes en los integrantes del grupo, y las relaciones que rebasan el ámbito doméstico como la comunidad o el mercado, asignadas al grupo doméstico.

manera directa en ellos. En principio su entidad, valoración y aceptación dependen del contexto y de variables como la ideología, clase social y edad. Un modelo es una forma de abstracción que representa las coincidencias en las prácticas, valores y modos de auto percibirse de un conjunto de individuos de un determinado grupo social”.

Con el objetivo de conocer la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo, en la primera parte del artículo se analiza la complejidad y diversidad de situaciones que enfrentan en el ámbito público y las relaciones de poder a las que se encuentran sujetas. En la segunda, abordamos la metodología y la región de estudio. Posteriormente, en la tercera parte, presentamos el análisis de los datos que dividiremos en dos: a) el trabajo doméstico y los cambios y b) el trabajo extradoméstico que permite acercarnos a las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en el espacio laboral y cómo influyen las relaciones de poder en todas estas transformaciones. En la parte final se llega a algunas conclusiones.

### **Construcción social de los modelos de género**

Masculinidad y feminidad<sup>3</sup> son procesos socioculturales e históricos asimétricos. Este modelo norma, rige, valora, ordena e impone atributos y funciones a los géneros según cada contexto. Se vuelve ideal de relaciones y comportamientos, con valores que se interiorizan en la subjetividad e identidad y se convierten en práctica social.

En la construcción de los géneros, el modelo “dominante” plantea diferencias importantes en funciones, y relaciones entre hombres y mujeres, determinadas, no por la biología sino por el contexto social, político, económico y cultural. El carácter dominante de éste se manifiesta en el hecho de que las mujeres, casi siempre, están expuestas a un sistema de valores asimétricos y de diferente valoración con respecto a los hombres (Lagarde, 1997), y la posición y condición de éstas en la sociedad suele ser de subordinación.

---

<sup>3</sup> Connell (2003: 110) define a la masculinidad y feminidad como “...proyectos de género porque se configuran conforme a la práctica social a través del tiempo, que transforman sus puntos de partida en estructuras de género...”. Es decir, la interacción que los sujetos sociales tienen con el sistema socioeconómico y con otros sujetos, genera una diversidad en las relaciones de género que pueden ser de alianza, de dominio y subordinación, pero, la interacción convierte las situaciones iniciales de género en situaciones nuevas o de cambio, situación que permite la reconstrucción de las estructuras sociales y de género.

Este esquema de clasificación no sería posible sin la socialización del modelo, como lo apuntan Teresa del Valle *et al.*, (2002) es el proceso por medio del cual, hombres y mujeres crean sus identidades a partir de interiorizar los significados, valores y prácticas de un contexto sociocultural concreto. La socialización es determinante para que la sociedad acepte el orden existente y “dominante”.

La masculinidad y feminidad pensada como estereotipo, se acepta y construye a menudo en oposición binaria de lo masculino y femenino. Si bien dicho sistema se encuentra presente en las sujetas, para Robert Connell (2003) existen diversidad de formas en que hombres y mujeres internalizan y ejecutan las normas sociales en la práctica, de ahí que considere al género como una estructura compleja, un ordenamiento de la práctica social, con múltiples y continuos cambios. Connell señala que cualquier masculinidad y feminidad se ubica simultáneamente en varias estructuras de relación que pueden seguir diferentes desarrollos históricos. Dentro de las estructuras señaladas por él, para explicar la masculinidad, está la de las relaciones de poder entre los géneros.

Para Connell (2003) el eje principal del poder es la subordinación de las mujeres, el dominio masculino sobre lo femenino, opresión asignada por décadas de historia, que aumentó, indica Florence Thomas (1998:32) a partir del siglo de las luces y con la filosofía del sujeto, cuando el varón se volvió medida de todas las cosas y fundó para sí un lugar excepcional “lo uno y lo mismo a lo uno”. Sin embargo, las transformaciones socioeconómicas hacen referencia a cambios en estructuras de autoridad, control y coerción en relación al género. Si bien para Connell existe una estructura general de poder entre hombres y mujeres, esto no significa que ellas no detentan el poder en determinados ámbitos y circunstancias, y que el poder que ostentan los varones sea igual para todos.

Las acciones de los hombres y las mujeres dentro de las relaciones de producción señalan una organización sexual del trabajo que asigna funciones y remuneraciones diferentes a hombres y mujeres. Cambios en las relaciones de producción, como la incorporación masiva de la población femenina al mercado de trabajo, coloca a las mujeres en una estructura de producción, consumo, y distribución que opera a través de la división genérica

del capital, porque los varones controlan las principales corporaciones y la acumulación de riqueza está ligada a las relaciones sociales de género, situación que a juicio de Connell está posibilitando una acumulación genérica, desigual para las mujeres. Así ellas irrumpen en la dinámica de la modernidad, con algunas ganancias como el hecho de devengar un salario, que les permite iniciar el camino a la autonomía, pero con demasiada sobrecarga, puesto que la sociedad no las acompaña culturalmente en este proyecto (Thomas, 1998).

La interacción que las sujetas sociales tienen con el sistema socioeconómico está generando diversidad en las relaciones de género que pueden ser de alianza, dominio y subordinación, pero dicha interacción convierte las situaciones iniciales de género en nuevas o de cambio, que permiten la reconstrucción de las estructuras sociales y de género.

### **Cambios en la estructura del trabajo y su repercusión en las mujeres**

La actividad laboral desarrollada por los seres humanos es un elemento de identidad personal y social. En los varones el trabajo es un dispositivo central, la totalidad de ellos, en décadas pasadas, fueron socializados en un sistema de género, donde su papel en la sociedad era conseguir trabajo y “mantener una familia” (Del Valle *et al.*, 2002). Situación que les permitió el control total del mercado de trabajo, al ubicarlos en puestos de dirección y liderazgo, a través de la creación de redes sociales, de pactos entre ellos en el ámbito laboral (Cobo y Amorós, 2003). Las relaciones de poder, hicieron del mundo laboral un espacio eminentemente masculino (Burin, 2003).

A diferencia, en las mujeres, el trabajo aparece más ambiguo, ya que además de mantener la continuidad en un modelo en el que ellas debían cooperar y “ayudar” a sus futuros esposos o padres, la situación de precariedad económica, en algunos casos, las obligaba a buscar en la actividad remunerada una salida (Del Valle *et al.*, 2002; González de la Rocha, 1999; Enríquez, 1999). Prueba de lo anterior se observa en la baja representación que las mujeres, en décadas pasadas, tenían en las estadísticas laborales. La ausencia del mercado laboral (Burin, 2003), generó que las “pocas” presentes en el trabajo productivo fueran valoradas negativamente. Guzmán y colaboradoras (2000) muestran como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en el pasado, era una etapa transitoria, se extendía

hasta el momento en que se casaban. Cuando entraban al mundo laboral generalmente eran solteras y vivían con sus padres. Para la mayoría de las casadas el trabajo doméstico y el cuidado de las hijas eran fundamentales. Se incorporaban a éste cuando no tenían hijas o habían crecido, o por una situación económica familiar crítica, como bajos salarios o desempleo de los maridos. En otros casos, las mujeres sufrieron presiones sociales y familiares que las llevó a renunciar al trabajo asalariado, básicamente porque se dijo “descuidaban” su papel social de esposa-madre, o por falta de demanda para la mano de obra femenina. A estos elementos se sumó la baja escolaridad que tendría efectos negativos, cuando por alguna razón quedaban solas.

En la estructura social se han suscitado cambios de tipo socioeconómico como la apertura de los mercados nacionales, los medios de comunicación, democratización de las oportunidades educativas y de salud, entre otras, transformaciones que perturban las imágenes estáticas de ingreso y trabajo. El nuevo capitalismo cambió radicalmente la experiencia del empleo (Sennett, 2001), en particular de la población masculina, en la actualidad existe poca oferta laboral y una mayor exigencia en la calificación y cualificación de la mano de obra para acceder o mantenerse en el empleo. Para las sujetas tener una trayectoria laboral ahora depende mucho más de ellas que antes (Hutton y Giddens, 2001).

Para Del Valle *et al.*, (2002) la actual situación del mercado laboral debilitó las representaciones homogéneas de las mujeres, en las nuevas generaciones existe un mayor número de trabajadoras, con niveles educativos iguales o más elevados que los varones. Elementos que se traducen también en nueva demanda de trabajo que ellas pueden satisfacer dada su mayor preparación y altos niveles de escolaridad. En generaciones más recientes, la necesidad no es el factor que motiva e impulsa a las mujeres a incorporarse al mercado laboral, la búsqueda de empleo se asocia frecuentemente con independencia, realización, prestigio, posibilidad de una carrera y desarrollo intelectual de las mujeres (Del Valle *et al.*, 2002; Guzmán y colaboradoras, 2000).

No significa que las mujeres dejen de fundamentar su identidad en la maternidad y en su desempeño como parejas, esposas y madres; que estén exentas de conflicto entre trabajo y maternidad o libres de responsabilidades familiares, porque asumir una nueva función indican Burin (2003) y Giampino (2002) trae consigo resistencias, culpas, malestar emocional en ellas, en los integrantes del hogar y la sociedad. El cambio en la posición y condición de ellas, entre las nuevas generaciones, se orienta hacia una mayor individuación, requisito fundamental para que se reconozcan como sujetos,<sup>4</sup> y hacia una mayor centralidad de la actividad laboral en la vida de éstas (Del Valle *et al.*, 2002).

Guzmán y colaboradoras (2000) constatan cómo las mujeres latinoamericanas jóvenes están más dispuestas a redefinir los alcances y contenidos de la maternidad y a discriminar entre sus distintas dimensiones para redistribuirlas y delegarlas. Negocian más directamente con su medio inmediato un espacio para su desarrollo personal. Las jóvenes solteras tienden a asociar posibilidades de independencia y desarrollo personal con retraso del matrimonio o pareja, subrayan la imagen de obstáculo de la pareja sobre la de apoyo, aunque en algunos casos reconozcan que ésta ha constituido un estímulo importante para su desarrollo personal.

Lo anterior permite que las mujeres incrementen su autoestima.<sup>5</sup> Las que realizan trabajo en el ámbito público, desarrollan recursos personales diferentes como la comunicación, estructuras laborales menos horizontales, trabajo en equipo, o incrementan sus redes de amistad (Burin, 1990), con impacto positivo en ellas, el hogar y la estructura del trabajo.

Del Valle *et al.*, (2002) señalan que el trabajo productivo incorpora aprendizajes que resultan emancipadores para las mujeres. En ese sentido Guzmán *et al.*, (2000) encontraron que les significa espacios de libertad que debilita su dependencia hacia otras, adquirir confianza en sus capacidades y ser más reconocidas por sus aportes al grupo doméstico.

---

<sup>4</sup> Cabe aclarar que durante el periodo de la modernidad, la población femenina no alcanza a ser sujeto social, las mujeres al no ser parte del ámbito extradoméstico, espacio donde se encuentra la ciudadanía, y el contrato social, que instaura un pacto entre iguales, de carácter dominante, quedan marginadas de la igualdad social, no así de las transacciones (Amorós, 2001).

<sup>5</sup> Autoestima entendida como la capacidad del ser humano de sentir amor y satisfacción por uno(a) mismo(a) (Burin, 2003).



La incorporación de las mujeres al mundo laboral acarrea cambios significativos en sus vidas como una mayor autonomía, presencia o ausencia de parejas estables, edad de formación de la misma, mayor movilidad o distancia entre sus miembros en cuanto a recursos y oportunidades que les ofrece el mercado laboral, así como también número, intervalo de nacimientos y edad de las hijas (Guzmán y colaboradoras, 2000; Del Valle *et al.*, 2002). No sólo cultivan su autonomía, económica y personal, además comienzan a detentar posiciones de poder en los distintos ámbitos de la esfera pública, de esta manera rompen también con el modelo tradicional, y asumen proyectos que las ubican en una mejor posición y condición social.

### **Cambios en la estructura del poder y repercusión en las mujeres**

El poder<sup>6</sup> ha sido objeto de numerosos debates en las Ciencias Sociales, algunas definiciones se centran, con diferentes grados de sutileza, en la capacidad que tiene una persona o grupo para lograr que otra o grupo hagan algo en contra de su voluntad. Este poder se ubica en los procesos de toma de decisiones, en el conflicto y la fuerza.

Sin embargo, la mayor parte de los marcos conceptuales para entender el poder, señala Beatriz Martínez (2000)<sup>7</sup> no hacen mención en cómo se distribuye dentro de una sociedad, tampoco consideran dinámicas que afectan al género, raza, clase, ni abordan otros factores de opresión. Ausencia que será suplida por varias teóricas feministas que muestran el impacto de estas diferencias entre e intragéneros. Las propuestas ubican las relaciones de género como de poder y a las mujeres como protagonistas activas en las construcciones sociales de género.

---

<sup>6</sup> El término poder lo definió Michel Foucault (1985) como una relación, más que como un rasgo individual. Para el autor el poder no se detenta, sino que se ejerce y se revela en todos los niveles de la vida. Desde este punto de vista, en las relaciones sociales la acción de una contraparte actúa sobre la acción de la otra para influir en su comportamiento presente o futuro. Para que exista el “dominio” sobre el otro, nos dice Foucault, es necesario que el receptor sea un sujeto activo, que responda, reaccione o se resista. Por lo tanto el poder es un enfrentamiento. Donde hay resistencia y coerción hay relaciones de poder.

<sup>7</sup> Beatriz Martínez (2000) realiza un análisis minucioso e interesante sobre los autores y las distintas teorías sociales y políticas que han abordado el concepto de poder, hasta llegar al empoderamiento.

El análisis con la categoría género muestra cómo el poder “sobre”<sup>8</sup> o autoritario, lo ejercen en su gran mayoría los hombres y es predominante en todo el sistema social (Connell, 2003). Es, por tanto, un instrumento de dominación cuyo uso se puede apreciar en la vida personal de las sujetas, con las personas que se relacionan, y en el contexto de hombres y mujeres.

Para Del Valle *et al.*, (2002) el poder es un bien escaso que controlan los varones, legitimado por un conjunto de creencias o estereotipos de género arraigados que tienen que ver con derechos y pertenencia. En los hombres el poder se percibe como intrínseco, situación que explica Amorós (2001) a partir de la ubicación de éstos en el ámbito público, pues les otorga el derecho a administrar y controlar el poder, a disfrutar de sus recompensas y placeres, por eso Del Valle *et al.*, (2002), lo define como un bien escaso en las mujeres.

El poder es extrínseco a las mujeres y por ello difícil de compaginar con las cualidades y responsabilidades que se atribuyen a la población femenina, un coto de acceso controlado, desigualdad que se modifica en algunos casos derivados por la clase social, edad, ideología, pero en la mayoría de los casos es asimétrico (Del Valle *et al.*, 2002). Investigaciones de académicas feministas han analizado la forma en que a éstas se les ha negado sistemáticamente el acceso al poder y cómo influye la estructura social, a través de mensajes que se interiorizan en los sujetos. La falta de poder, como control, se convierte en algo tan “común” que ha generado desigualdad en el manejo, acceso, uso y control de los recursos entre unos y otras.

Deere y León (2002) muestran la brecha existente entre los géneros en el acceso y derecho a bienes materiales como vivienda, tecnología, información, créditos, títulos de propiedad. Además señalan sesgos en la distribución de nutrientes en el hogar, que discrimina a mujeres y niñas. El ingreso al igual que la toma de decisiones, al interior de los grupos, es controlado principalmente por hombres. Para las autoras la ausencia de poder afecta la capacidad de negociación y toma de decisiones de ellas en todos los ámbitos de su

---

<sup>8</sup> Rowlands (1997: 218) lo define como “la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos”. También lo llama “poder sobre”.

desarrollo, de ahí la importancia para que accedan a bienes y títulos de propiedad, lo que permitiría mejorar su poder en el ámbito familiar, comunitario y en la estructura social.

Cuando el poder implica control, la posibilidad del acceso de las mujeres a ciertos ámbitos de la estructura de poder, asegura Del Valle *et al.*, (2002) es fuente de inseguridad para los varones, no dispuestos a cederlo tan fácilmente. Ellas enfrentan, frecuentemente, limitaciones configuradas por estereotipos sociales como “las mujeres temen ocupar puestos de poder” o “no quieren el poder” (Burin, 2003). La efectividad de las redes de los hombres en el ámbito público, específicamente en el poder se expresan ampliamente en el ámbito laboral.

Las mujeres carecen de redes sociales que las arrojen en la estructura del trabajo para acceder a puestos de dirección (Rubio, 2003), o falta un modelo femenino que no se traduzca en inseguridad, temor o miedo a perder la identidad de género (Burin, 1992). En el ámbito del trabajo, están expuestas a “climas laborales tóxicos” como le denomina Burin, cuando tienen que demostrar que son aptas, además de calificadas, para ocupar puestos donde se toman decisiones de poder.

Los varones, por el simple hecho de pertenecer al colectivo masculino, casi nunca ponen en duda ni el puesto, ni la toma de decisiones. Del Valle *et al.*, (2002) señalan que a los hombres se les excluye del poder por razones concretas como clase social, edad o habilidad, mientras que ellas se vinculan al colectivo mujer como tal y a su falta de individuación. En resumen, ellas carecen de confianza para ejercer el poder en el espacio público y en el mundo laboral.

Además de lo anterior, las mujeres enfrentan temores a ser despedidas, a la ira, que produce su éxito, al poder, a conciliar trabajo y familia (Burin, 1992), miedos escondidos difíciles de detectar, pero que están ahí, dificultando cambios, y es que, a decir de Burin “para las mujeres los medios importan tanto como los fines”, la consideración por otras, respeto mutuo, vínculos afectivos, confianza, constituyen valores irrenunciables porque forman parte de las ideas con las cuales construyen su subjetividad. En contraposición, en la cultura

del poder los hombres encuentran un marco de referencia importante para valorarse a sí mismos, sus actuaciones, en los empleos y puestos de trabajo. Existen indicadores concretos de cualidades, de lo que significa “buen y mal hacer” (Del Valle *et al.*, 2002).

La definición del poder en términos de dominación contrasta con aquella otra que define el poder en términos positivos como el que tienen algunas personas para estimular la actividad de otras, un aspecto relevante de éste es que el incremento de poder de una persona no disminuye necesariamente el de la otra. Se refiere a un “poder para” que se logra elevando la capacidad de una persona para cuestionar y resistir el “poder sobre”<sup>9</sup> (Batliwala, 1993).

Esta propuesta, señala Martínez (2000), considera el poder como un proceso distinto al poder sobre. El empoderamiento<sup>10</sup> implica facilitar la introducción dentro del proceso de toma de decisiones a personas que se encuentran fuera del mismo. Supone énfasis en el acceso a estructuras políticas y a procesos formalizados de toma de decisiones y, en el ámbito económico, acceso a los mercados e ingresos que les permitan participar en la toma de decisiones económicas. Lo anterior, remite a sujetos capaces de aprovechar al máximo las oportunidades que se les presenta sin o a pesar de las limitaciones de carácter estructural o impuesto por el estado y las instituciones. El empoderamiento implica deshacer las construcciones sociales tradicionales o negativas de forma que las personas lleguen a verse como poseedoras de capacidad, con derecho a actuar e influir en las demás.

El concepto de empoderamiento se puede entender como “...proceso de irse haciendo fuerte, que conlleva, en la mayor parte de los casos, al aumento de la autoestima y el sentimiento de verse capaces de enfrentar situaciones, penurias, proyectos que antes no entraban en sus posibilidades...” (Del Valle *et al.*, 2002: 201). Corresponde al proceso por el cual una persona supera la situación de falta de poder.

---

<sup>9</sup> Rowlands (1997:220-223) señala tres tipos de poder en los cuales se basa el empoderamiento. El “poder para” lo define como la capacidad para crear o generar nuevas posibilidades y acciones sin dominar. El “poder con”, es el poder colectivo que resulta ser mayor a la suma de los poderes individuales de quienes integran el colectivo y el “poder desde dentro”, alude al poder interior que tienen las personas.

<sup>10</sup> Batliwala (1993) lo define como poseedor de dos aspectos centrales: control sobre los recursos físicos, humanos, intelectuales, financieros, del propio ser, y control sobre la ideología, creencias, valores y actitudes. Para la autora, si el poder significa control, el empoderamiento, por tanto, es el proceso de ganar control.

Del Valle *et al.*, (2002) aportan elementos analíticos para vislumbrar la presencia de modelos emergentes en las mujeres. Entre las transformaciones se encuentran cambios en la cotidianidad, actitudes y comportamientos. Como personas autónomas, amplían sus espacios y tiempos propios e inician proyectos significativos que las lleva a obtener poder que ejercen combinando sensibilidad de género con otras no marcadas genéricamente como el valor de las personas en el ejercicio del poder y cambios en el trabajo reproductivo. En otras aparece la posibilidad de elegir, es una situación de privilegio si se considera que no ha estado al alcance de todas. Se incluyen decisiones personales, por ejemplo, embarazo, matrimonio, estudios, entre otros elementos que contribuyen a la incorporación de habilidades: comunicación, relación personalizada, seguridad sentida, expresión de emociones, son algunas habilidades nuevas e innovadoras. Lo transformador para Del Valle *et al.*, (2002) no es el reconocimiento de estas cualidades en las mujeres, más bien, es que ellas las asimilen y vean como atributos positivos en el ejercicio del poder.

### ACERCAMIENTO METODOLÓGICO

Para este trabajo fueron elegidas dos cabeceras municipales del estado de Guanajuato para aplicar las entrevistas destinadas a proporcionar información sobre cambios en el trabajo productivo y reproductivo, y en las relaciones de poder de mujeres jefas de hogar. Se realizaron doce entrevistas a profundidad, dos historias de vida a mujeres pertenecientes a las cabeceras municipales de Dr. Mora y Victoria y un taller de reflexión y análisis donde participaron 10 mujeres. Las entrevistas fueron diseñadas para facilitar la expresión de opiniones y hechos personales con precisión por parte de ellas. Se puso especial énfasis en las nuevas socializaciones a través de la experiencia vivida por las mujeres ante la jefatura de hogar. Las sujetas de estudio fueron escogidas al azar, se les cambió el nombre para guardar el anonimato y comparten las siguientes características:

- a) mujeres jefas de hogar habitantes de espacios relacionados con la nueva ruralidad.
- b) mujeres jefas de hogar por maternidad, viudez, abandono, divorcio o separación.

### **Dr. Mora y Victoria: el entorno de la investigación**

Dr. Mora y Victoria se ubican en el nor-este de Guanajuato, regionalmente se identifican por alta marginalidad, característica que interviene de manera importante en la emigración nacional e internacional de su población.

El censo del 2000 reporta una población de 37,707 para ambos municipios, donde existe una mayor proporción de mujeres. La población está distribuida en Dr. Mora en 3, 733 viviendas con número promedio de 5.3 personas, y Victoria con 3, 673 casas con 4.8 miembros. Las viviendas en ambos municipios carecen de servicios básicos como son sanitarios, drenaje y agua entubada principalmente, no así las cabeceras municipales que cuentan con los básicos: energía eléctrica, agua potable, centros de salud, transporte público, planteles educativos donde se imparte educación básica y caminos asfálticos que comunican con centros urbanos como San José Iturbide, San Luís de la Paz y Querétaro.

Los datos de la superficie y los testimonios de pobladores evidencian que las tierras de uso agrícola son insuficientes, tanto por su extensión como por la calidad de los suelos. Los municipios tienen baja productividad agrícola. Los sectores secundario y terciario exhiben una mayor importancia para la población ocupada. En el municipio Dr. Mora se halla una fábrica procesadora de tostadas que da empleo a gran cantidad de mujeres. En la región, es San José Iturbide donde a través de las fábricas, captan la mayor cantidad de mano de obra de los municipios de la Sierra Gorda. En las cabeceras se observa amplia actividad del comercio y servicios, donde las mujeres tienen gran representación.

#### **a. El trabajo doméstico de las jefas de hogar**

En Dr. Mora y Victoria el trabajo de la casa transcurre en el espacio doméstico-reproductivo, considerado femenino y visto como natural. Desde niñas, a las mujeres se las prepara-educa dentro de una división del trabajo donde ellas realizan estas tareas. Aprendizaje que les permitirá estar preparadas para *“enfrentar la vida futura con el esposo”*. A pesar de los cambios socioeconómicos y culturales en el espacio se sigue dando división de tareas al interior de los grupos domésticos. Infancia, juventud, madurez y vejez de las mujeres son etapas acompañadas casi siempre por el trabajo doméstico, la diferencia

está en la “responsabilidad” e intensidad con que ellas las realizan en cada una de las distintas etapas.

En la infancia y juventud gran cantidad de mujeres aluden al trabajo doméstico como “apoyo” esporádico porque lo combinan con la escuela o el trabajo extradoméstico, como lavar ropa, asear su cuarto, o ejecutar alguna de las actividades que otras, específicamente las mamás, no alcanzan a realizar.

Esta situación cambia drásticamente, cuando adquieren la responsabilidad total del trabajo reproductivo, por la presencia de una pareja o hijas. Cuando son pequeñas, aluden a largas e interminables jornadas sobre todo si son las responsables absolutas de la manutención. Las actividades disminuyen ante la ausencia de niñas, cónyuge o pareja. Aprovechan el tiempo para descansar sobre todo las de mayor edad.

La esfera doméstica se convierte en uno de los espacios más difíciles de cambiar en cuanto a la responsabilidad de las actividades entre hombres y mujeres. Ser jefa de hogar, además del trabajo extradoméstico, implica seguir realizando actividades como cocinar, limpiar, arreglar la casa, lavar y planchar. Tareas en las que invierten gran cantidad de tiempo y esfuerzo como se aprecia en el siguiente testimonio.

*“... ¿es diferente una ama de casa y una persona que trabaja? Si, ¡es una chinga horrible! Imagínate tienes que repartir tu tiempo, y más en el caso de nosotras. Cuando eres madre soltera es tensionante, porque tienes que estar al pendiente de tu casa, de tu hijo o los hijos que tengas, aparte tienes que ver la manera en cómo allegarte de recursos para sacar adelante a tus hijos, es muy difícil ser las dos cosas a la vez...”* (María 34 años, Dr. Mora, 2004).

Las mujeres jefas de hogar, independientemente de su condición civil, asumen las actividades tradicionales como el cuidado y educación de hijas, cumplimiento de los deberes domésticos, no importa cuántas otras responsabilidades ostenten. Recurren continuamente a redes de apoyo, principalmente familiares, u otras mujeres en quienes delegan algunas tareas. La población femenina es mayor [en cantidad] en los hogares con jefatura femenina, de forma que la delegación de actividades domésticas, se sustenta en

redes femeninas de apoyo. Mencionaron a madres, hermanas, y abuelitas como principales responsables del cuidado de hijas, por lo menos cuando ellas se encuentran en el mercado laboral o en alguna otra actividad extradoméstica. Son las madres solteras y profesionistas las que, además de la familia recurren a la contratación de personal doméstico.

### **Cambios en el trabajo doméstico**

Se detectaron cambios en el modelo de relaciones que se trasmite entre hombres y mujeres respecto al trabajo doméstico, es mucho más simétrico que en el pasado. La jefatura de hogar supone para los varones miembros del hogar una mayor participación en actividades domésticas aun cuando los modelos de género tradicionales persisten o destacan que ellos no deben realizar dichas tareas.

*“...en mi caso ya con mis hijos yo los trato igual, o sea, no diferente de quién es hombre y quién es mujer, incluso para actividades [de la casa]. En una ocasión encontraron a mi niño lavando trastes, me dijeron -ponlo a hacer trabajo de niños, no lo pongas a hacer trabajo de niñas-, pero resulta que en la casa, tanto niñas como niños ensucian su ropa, así que niños se me ponen a lavar su plato no les pasa nada. Yo los veo que son iguales, yo los pongo a hacer el quehacer en la casa, a recoger, a lo que sea, ahí no hay niño o niña, parejo, parejo...”* (Mujer jefa de hogar, taller de reflexión, Dr. Mora, 2004).

Si bien la jefatura de hogar femenina obliga a los varones a una mayor participación en el trabajo doméstico, habría que ver si ésta nueva situación genera cambios en ellos, o siguen sin que las actividades domésticas sean parte de sus obligaciones. La ecuación “mujer-trabajo doméstico” aparece como “natural”, generando múltiples resistencias en hombres y mujeres (Thomas, 1998). El aparente proceso de cambio no sólo se vislumbra en los hogares con jefatura femenina, Del Valle *et al.*, (2002) señalan cambios en la estructura laboral, donde las prolongadas crisis económicas y la precariedad rompen con las trayectorias laborales de los hombres que les obliga a permanecer más tiempo en los hogares lo que supone un reacomodo en la organización de los grupos domésticos.

Esto permite suponer que surjan cambios en las asignaciones genéricas como el cuidado de hijas, y el trabajo doméstico. Así encontramos una incipiente mayor participación de los



hombres en el trabajo del hogar, aun cuando es posible que no se observe en los de generaciones pasadas. La respuesta positiva al cambio de los varones está condicionada por el ciclo de vida del hogar, edad y tipo de jefatura. En el presente estudio los modelos de cambio se presentan en mayor medida en hombres pertenecientes a hogares con jefatura de madres solteras.

La contratación de ayuda permite particularmente a las madres solteras mayor disponibilidad de tiempo, al disminuir el trabajo doméstico les genera mayor independencia para realizar actividades extradomésticas o tomar decisiones que les facilite seguir creciendo individual y profesionalmente, estudiando o desarrollando nuevas habilidades.

Para algunas mujeres la ausencia del cónyuge deriva en menor carga de trabajo doméstico y aumento en el tiempo que se dedican a sí mismas, compartiendo con amistades o familiares, en casa o fuera de ésta. Y es que la presencia de un cónyuge/pareja incrementa el trabajo doméstico, puesto que los varones poco o nada se responsabilizan del trabajo reproductivo.

*“... ¿Qué si él no vive aquí? ¡Ah no! Porque yo no voy a lavar pantalones, no voy a volver a andar haciendo comida. Aquí si quiero, ves mi casa está sucia, pero nadie me dice nada. Si quiero, hago de comer, no te ofrecí un taco porque fui a comprar la comida, voy y compro lo de mi hija y ni quien me diga nada. Una pareja es compromiso en muchas cosas, en que tienes que tenerle su ropa, la comida, que tu casa esté limpia, entonces es un compromiso mucho muy grande...”* (Patricia 47 años, Victoria, 2004).

Las mujeres de generaciones más recientes perciben las actividades domésticas como trabajo no remunerado, por eso para varias salir del grupo doméstico les permite entrar a un mundo, diferente, extraño quizá, pero lejano de las actividades reproductivas, las cuales son inagotables, cíclicas, demandan un esfuerzo continuo, es “un trabajo transparente” como lo define Giampano (2002) porque aparte de su baja valoración, es enajenante, repetitivo e interminable.

#### **b. Trayectoria laboral y ocupacional de las mujeres**

Múltiples son las ocupaciones que encontramos a lo largo de la vida laboral de las jefas de hogar, sin embargo los cambios socioeconómicos han tenido influencia importante en el desarrollo profesional femenino. Por ejemplo los municipios de Dr. Mora y Victoria, hasta

la década de los setenta eran localidades eminentemente agrícolas (Lara y Peña, 2002), por eso las mujeres de edades más avanzadas señalan una mayor productividad en el sector agrícola de la región. Asimismo, solían combinar actividades domésticas con algunas del campo. Situación que se modificó poco a poco, cuando la agricultura dejó de ser central de la economía local y regional. La emigración hacia las grandes ciudades o al extranjero fue una de las principales modalidades campesinas de acceso a recursos. La apertura local al mercado de trabajo fue posible con la instalación de empresas de grandes y pequeños capitales, emplazadas en el medio rural, las cuales demandaron mano de obra, situación que favoreció la aparición del trabajo asalariado femenino e infantil.

Una gran parte de las mujeres jefas de hogar entrevistadas señalaron su incursión en la actividad fabril, a través de la venta de su fuerza de trabajo o con la adquisición de máquinas tejedoras instaladas en el propio hogar. Según los testimonios, en la región, a lo largo de la década de los setenta y principios de los ochenta, la maquila tuvo destacada relevancia económica. Fue una de las estrategias que les permitió complementar el ingreso del grupo o seguir con su preparación educativa.

La actividad fabril cambió el tiempo dedicado exclusivamente al hogar porque la demanda de mano de obra femenina e infantil dejó poco espacio a las labores domésticas. Los recursos económicos, en efectivo y más o menos regulares modificaron la relación de las mujeres frente al trabajo y las expectativas futuras. La presencia de la pequeña empresa implantó en las comunidades y en las mujeres cultura de trabajo y fue fuente de mano de obra donde el capital se nutría. Durante este periodo el Estado realizó y llevó a cabo programas de asistencia social, a través de dotación de infraestructura para ampliar la cobertura educativa y de salud.

*“...estaban anunciando en el periódico, en la televisión, que iba a haber programas que se van a abrir centros de salud en muchos lugares, y sobre todo aquí en el Estado de Guanajuato. Entonces yo [dije] me voy a ir a ver esas cosas... el programa era IMSS-COPLAMAR, con la coordinación del plan nacional de zonas deprimidas y marginadas, o sea lo más separado, fuera de la civilización. Al iniciar ese programa enfocaron unidades bien dispersas, se necesitaba gente que cubriera esas unidades...” (Carla 55 años, Dr. Mora, 2004).*

Derivado de programas como el anterior, varias de nuestras entrevistadas se vieron beneficiadas a través de apertura de plazas de trabajo e incremento en el nivel de estudios. Las jefas de hogar en esta época (finales de los setenta, principios de los ochenta), solían combinar trabajo formal, educación y otros oficios como la maquila. La mayoría de las mujeres profesionistas con trabajo formal de base, se insertaron en ámbitos considerados femeninos, como educación y salud, mismos que Del Valle *et al.*, (2002) señalan como problema para la emergencia de nuevos modelos, también es verdad que este hecho permitió el acceso de las mujeres del medio rural a otras ramas o sectores que habían sido restringidos para ellas.

A mediados de la década de los ochenta los signos de un nuevo modelo eran irrefutables. El dinamismo de los sectores económicos, regionales, geográficos y sistemas de trabajo, cambiaron los criterios de localización industrial y el mercado de trabajo adquirió una dimensión mundial (Zapata, 2002). Así poco a poco la maquila en la zona, como en varias regiones del país, dejó de demandar mano de obra femenina. Un fenómeno que tiende a proliferar en las grandes y pequeñas ciudades, es el sector servicios con presencia femenina. Por falta de trabajo formal las mujeres encuentran, en el comercio, refugio a su situación económica. Para las jefas de hogar de generaciones más recientes resulta difícil encontrar un empleo estable con seguridad social, aun cuando tienen mayores niveles de educación que las de generaciones pasadas, ya no hay plazas, la competencia se vuelve mayor o igual que la falta de empleo.

*“...duré seis meses inactiva, no encontraba trabajo, ¡bendito sea Dios encontré este trabajo!, entré en agosto del año pasado a trabajar allí. Es muy difícil encontrar trabajo, no nada más me aboqué aquí en Dr. Mora, fui a San José, San Luis de la Paz y en las fábricas o empresas que están aquí cerca y no, si me aceptaban solicitudes y me hacían entrevistas pero que por el momento no tenían vacantes...”* (Soledad 32 años, Dr. Mora, 2004).

El testimonio muestra como en la actualidad, una profesión ha dejado de ser seguridad para el trabajo formal. Los relatos de las entrevistadas ante esta situación, lejos de suponer una actitud pasiva, ofrecen una actitud activa, sobre todo a medida que modifican formas de

vida tradicional. El trabajo formal aparece como un elemento central y casi la única vía posible para la consolidación de una vida estable.

### **Percepciones sobre las condiciones del trabajo**

Las condiciones laborales tienen que ver con prestaciones sociales, capacitación y modelos de género, que enfrentan las jefas de hogar. El grupo de profesionistas expresan los avatares a lo largo de su trayectoria ocupacional. Son las que tienen mayor experiencia laboral, han sufrido limitantes derivadas de falta de infraestructura y vías de comunicación para llegar a sus centros de trabajo. La mayor parte de los sitios donde laboran se ubican en pequeñas “rancherías” bastante alejadas de las cabeceras municipales donde habitan.

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo además de las carencias materiales y las pésimas condiciones laborales, se encuentra marcado por desafíos, nuevas realidades y carencias para las cuales no fueron capacitadas ni dentro ni fuera del grupo doméstico. La experiencia de nuevos contextos, rompe con temores y miedos. Y es que el empleo, afirman Del Valle *et al.*, (2002), independientemente de las condiciones, no sólo genera separación con el trabajo reproductivo, además propone a las mujeres retos, compromisos, riesgos y responsabilidades, factores que amplían sus límites personales.

A través de la historia laboral observamos una diferencia entre las condiciones del trabajo pasado y actual. En el grupo de entrevistadas de generaciones recientes que no cuentan con trabajo estable, las malas condiciones de empleo se asocian a las dificultades para conseguir o asegurar un trabajo formal, sean profesionistas o no. La obtención de ingreso que permita cuando menos la reproducción del grupo, las lleva a aceptar trabajos con horarios flexibles que alargan las jornadas sin que ello signifique mejora en sus ingresos.

*“...no tenemos horario. Para entrar si, pero para salir no, hay veces que no alcanzo a ver a mis hijas nada más en la mañana cuando me levanto, incluso no salgo ni a comer. Hay veces que, si tenemos tiempo en el trabajo comemos, si no, hasta que regresamos...me gusta muchísimo mi trabajo, pero a veces es un poquito desmotivante, no tenemos apoyo y sentimos nosotros que estamos trabajando al 200%. Entramos a veces a las siete de la mañana y salimos a las once de la noche con tal de sacar todo lo que tenemos, pero ni así nos alcanza...”* (Soledad 32 años, Dr. Mora, 2004).

Así como enfrentan dobles jornadas laborales, dentro de los empleos, persisten modelos tradicionales de género al interior de los trabajos, que dificultan la continuidad profesional de las mujeres. Es más frecuente que las madres solteras desafíen actitudes sexistas, donde los varones de igual o mayor jerarquía laboral las agredan, acosen o les hagan insinuaciones sexuales. En términos generales la población femenina, en sociedades como la nuestra, se encuentra expuesta a este tipo de “propuestas”, sin embargo, estereotipos, normas y discursos sobre el “buen y mal comportamiento” de las mujeres, del sistema en general y de hombres en particular, reconocen “fallas” en la honorabilidad de las madres solteras que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones, no sólo en el espacio laboral, sino en los distintos niveles de la organización social. Son más frágiles en la estructura laboral porque son las responsables económicas absolutas de sus hogares.

### **Capacitación proceso de socialización en la subjetividad**

Las jefas de hogar con carreras profesionales y laborales en el mercado de trabajo formal, realizan una constante capacitación, en algunos casos abarca especialización y diplomados. Buena parte de los costos los absorben las mismas mujeres. Permanencia en el trabajo y trayectoria laboral ahora dependen mucho más de las sujetas que antes, como señalan Hutton y Giddens (2001).

*“...sí, hay cursos estatales de actualización cada año, nos los dan aquí mismo son gratuitos...hay veces que nos toca salir a San José, San Luis de la Paz, dependiendo de lo que se vaya tratar no. Cuando es fuera y hay que tomar un curso nunca se paga, debemos pagarlo nosotras...”* (Lorena 34 años, Victoria, 2004).

Las entrevistadas dan alto valor a la capacitación porque les permite conservar el empleo, exigiéndoles preparación, actualización y estudio, para competir o acceder a nuevos puestos. En general las jefas de hogar, independientemente de su nivel laboral, son mujeres destacadas, siempre en búsqueda o dispuestas a nuevos conocimientos y constante preparación, aunque no siempre su economía y tiempo se los permita. Es un cambio importante si consideramos que dentro de los atributos femeninos tradicionales no entra la búsqueda de nuevos conocimientos, “los deseos” como señalaría Lagarde (1992) de estudiar, de trabajar, entre otros, que conduzcan a la superación individual.

*“...también lo que estudié, lo que hice en San José, todo el proceso. Porque a mi me gusta investigar, saber que hay más que no conozco, me gusta mucho leer e investigar, luego mi hija me dice -¡hay mamá tu nomás estas lee y lee!-, yo le digo, -mira hija si tu lees aprendes más, porque por algo están los libros, si tu lees vas a aprender, y si ya conoces aprendes más porque a lo mejor hay algo que no entiendes-...”* (Claudia 31 años, Dr. Mora, 2004).

Otro de los puntos que las mujeres destacan de la capacitación es la movilidad y conocimiento de situaciones inesperadas, similares o diferentes por las que ellas aun no pasan o ya han pasado, son nuevos aprendizajes con relevancia en el ámbito profesional y personal. El contacto con otros sujetos y la exposición de otras realidades logra cambiar la subjetividad de quienes asumen una actitud más crítica de su propio contexto.

*“...el tiempo si está cambiando, ahora va a ser peor porque la vida está más crítica y con este cambio [político] está peor. No se si tu lo veas, haz una evaluación, dijeron que iban a acabar con la pobreza, pues si, si van acabar con la pobreza se van a morir de hambre [los pobres], si estamos más pobres, los pobres más pobres, los ricos más ricos. Aquí, por ejemplo, tenemos el cambio y no se está viendo...”* (Teresa 43 años, Victoria, 2004).

Dejan de ser acríticas, atributo asignado al género femenino (Lagarde, 1992), proceso que con el trabajo asalariado se favorece y deriva de la capacitación y el contacto con otras sujetas. Las jefas de hogar, reflexionan poco a poco e incorporan actitudes críticas a los cambios macroeconómicos que perciben.

La maternidad rompe las actividades de formación o renuncias al trabajo, factor negativo para las mujeres si consideramos que en la actualidad el acceso a mejores puestos de trabajo deriva de relaciones laborales, actualización y calificación de la mano de obra. En algunos casos provoca “desaliento laboral” como denomina Burin (2003) al conflicto entre trabajo y cuidado de los hijos. Sin embargo, ante este tipo de situaciones, las jefas de hogar no pueden darse el lujo de caer en el desaliento laboral, porque el hogar depende totalmente de los recursos que ellas transfieren. Esta es una de las diferencias encontradas, que al margen de un análisis comparativo, entre las jefas de hogar y otro colectivo de mujeres, la simple ausencia del “hombre-proveedor”, cambia las percepciones, expectativas y aspiraciones laborales que tienen las primeras.

### **Cambios en las percepciones del trabajo extradoméstico**

La ausencia de ingresos y las restricciones económicas que enfrentan las mujeres ante la falta de compromiso del padre de sus hijas, la pérdida o ruptura de una relación, resquebrajan el esquema que las limitaba a ser “madre-esposa”, pues no incluía otras funciones sociales como el trabajo asalariado, situación que desafían de diversas formas según la generación.

Las mujeres, en concreto las del sector agrícola, desde siempre han realizado prácticas extradomésticas que rebasan la idea funcionalista de simples “amas de casa” que dominaba –o domina- en el imaginario social de décadas pasadas. El trabajo no es una experiencia nueva en ellas producto de una crisis económica, sino una estrategia del grupo doméstico permanentemente presente a lo largo de la vida, sea por migración o producto de la “irresponsabilidad” masculina. Las nuevas condiciones socioeconómicas han impulsado cambios, y en concreto en el sector rural, donde la monetarización de la economía agrícola y familiar derivan en deterioro de la pequeña producción y agudización de la pobreza. Estos son algunos de los elementos que impulsan la presencia y dinamismo de las mujeres en nuevas y diversificadas actividades y áreas de desarrollo, situación que en el pasado no ocurría.

En el relato de ellas aparece con más claridad cómo en generaciones pasadas la separación de los ámbitos de trabajo estaba claramente definida, lo mismo podríamos decir de las actividades del área rural y urbana. En la actualidad, el trabajo no sólo representa “el recurso más importante” para sobrevivir (González de la Rocha en Enríquez, 1999), se ha vuelto una parte vital para el desarrollo individual de las mujeres, en concreto de las jefas de hogar.

*“...en ese tiempo no se estudiaba, decía mi mamá – ¿tu para que estudias si te vas a casar? -, (ahora) es al contrario, estudia porque sino ¿cómo vas a mantener la familia?, para mi si es importante, yo no me arrepiento de tener a mis hijas y seguir estudiando...” (Lorena 32 años, Victoria, 2004).*

A menudo, las mayores de edad, particularmente las viudas y abandonadas, muestran la influencia de la época que les tocó vivir donde la ausencia de un varón no necesariamente significaba incorporación al trabajo asalariado. Comportamiento que contrasta con las

mujeres de generaciones más recientes, con o sin pareja, para quienes el empleo representa aprender y realizar oficios que antes ni siquiera eran parte de sus expectativas.

Depende del tipo de trabajo al que acceden las mujeres jefas de hogar para que éste sea “un elemento importante de identidad en las mujeres” (Del Valle *et al.*, 2002). En nuestro país, una elevada proporción “opta” por trabajos de tiempo flexible, accesibles y compatibles con el cuidado de hijas. Ese es uno de los principales problemas que enfrentan las jefas de hogar y el que aceptan, sobre todo, las viudas y abandonadas. Se emplean como domésticas o realizan trabajos por cuenta propia. Asumen el trabajo como una carga más, dado que es una extensión de las actividades domésticas, tienen bajas aspiraciones de logros económicos, en el futuro esperan poder dejarlo, cuando otro miembro del grupo doméstico ingrese al mercado laboral. Este tipo de empleos implica más bien sobreexplotación, soledad, aislamiento y falta de oportunidades de desarrollo personal. Situación que, como señala Enríquez (1999) dificulta la valorización y no promueve cambios en la identidad tradicional de las mismas.

En contraste, el trabajo asalariado extradoméstico que realizan, sobre todo las mujeres de generaciones más recientes, muchas de ellas madres solteras o divorciadas, es resultado de mayor educación formal. No sólo es el principal ingreso de su grupo, sino que eleva el nivel cultural y profesional. Dado que el trabajo asalariado lleva implícito nuevas formas de pensar y actuar, tanto en ellas como en las personas con quien se relacionan, posibilita representaciones nuevas al asumir la jefatura, de su función de madres o hijas, facilitándoles un mayor intercambio y comunicación familiar, o una participación activa en la toma de decisiones tanto individual como familiar. Presentamos dos testimonios de las mujeres que ejemplifican la percepción que tienen de los cambios.

*“... en el trabajo he aprendido muchas cosas. Cómo tratas con otras personas, incluso que no conoces, adquieres un poquito de conocimientos. Procuras dar un mejor estilo de vida a los hijos, no económicamente, porque no podemos darles lo mejor, pero por lo menos en lo que toca al sentido humano, más atención, más tiempo... procurar, por ejemplo, comunicarte con los hijos, es lo que te digo dedicarles tiempo, algunas cosas, que te dan muchas ideas de cómo estimular el desarrollo de tus niños, como establecer sobre todo los lazos de afecto y comunicación, son cosillas que a veces uno*



*dice ahí que se críen como dios les de licencia, pero no...” (María 35 años, Dr. Mora, 2004).*

*“...sobre todo la satisfacción de poderte valer por ti mismo, eso, poder seguirte superando como persona, como ser humano tanto en tu trabajo como en la escuela, es algo que no todos tenemos la oportunidad, es algo muy valioso...” (María 35 años, Dr. Mora, 2004).*

Emplearse fuera del grupo, además les permite analizar y reflexionar sobre ellas mismas y las relaciones con los demás, logran definir causas y consecuencias de la condición subordinada y la posibilidad de modificar las funciones tradicionales o proponer modelos alternativos en los que aparecen nuevas formas de interacción basada en comunicación familiar, solidaridad y respeto (Del Valle *et al.*, 2002). Las mujeres sobre todo las madres solteras y separadas perciben su recorrido laboral como parte de una experiencia positiva que aumenta su autoestima, lo ven como “sentirse libres”, y seguras de no depender de nadie, y de seguir su desarrollo personal y profesional.

El trabajo asalariado, no sólo satisface sus necesidades económicas sino que les permite elevar su nivel de vida a través de la obtención de bienes materiales. Perciben el desarrollo de cualidades que han aprendido a través de su inserción en el trabajo asalariado, como comunicarse y transmitir sus experiencias e ideas a otras, hasta el reconocimiento que ellas mismas y la sociedad hacen sobre el trabajo que llevan a cabo. Valoran el dominio de nuevos conocimientos para observar fenómenos que antes no comprendían o no percibían, por ejemplo las necesidades de otros grupos sociales, de contextos diferentes.

*“...he aprendido como profesionista a valorar la vida, he observado necesidades y carencias. Yo [antes] me imaginaba que todo era bonito, y cuando sale uno a su lugar a donde va a desarrollar su trabajo, todo es diferente...aprendí que aquellas comunidades tienen muchas necesidades...” (Carla 55 años, Dr. Mora, 2004).*

Se perciben como mujeres emprendedoras, de hecho a la pregunta ¿las cosas que se propone las cumple?, no hubo una sola mujer, de las ubicadas en el trabajo formal, que no cumpliera con las metas trazadas.

*“...Yo me considero una mujer emprendedora, luchadora, este ha sido mi mayor logro, no pedirle a nadie, no depender de nadie...”* (Patricia 47 años, Victoria, 2004).

Así el convencimiento de que el acceso al empleo es una meta personal supone una ruptura progresiva para las nuevas generaciones de mujeres, con modelos tradicionales de género, donde el empleo apenas era parte de una de las etapas del ciclo de vida (Guzmán y colaboradoras, 2000). Del Valle *et al.*, (2002) destacan, que para la existencia de cambio en la estructura del trabajo que realizan deben acceder a espacios que no sean tradicionalmente femeninos. Ciertamente las entrevistadas desarrollan trabajos considerados femeninos. Pero en Dr. Mora y Victoria hay décadas de tradición migratoria, ellas no han sido ajenas a esta situación, por largos años han sido jefas de hogar, poco visibles, la diferencia con las actuales radica en que ahora se tienen que proyectar y visualizar en el mercado de trabajo independientemente de las condiciones de este.

### **Expectativas y aspiraciones laborales**

Las expectativas laborales se incrementan con el trabajo, también las oportunidades de crecimiento económico intelectual y social (Burin, 1990). Las jefas de hogar, en el mercado de trabajo, enfrentan barreras, limitaciones sociales y de género, pero también superación y cambios, presentes en los relatos de éstas.

En el grupo de las madres solteras y separadas, las carreras profesionales marcan su punto de referencia, dentro de sus expectativas está el logro de mejor ingreso económico y estabilidad laboral, por eso la formación y la capacitación son actividades ampliamente valoradas.

Aspiran a desarrollar capacidades y actividades que las lleve a obtener conocimientos e ingresos justos, razones bastante alejadas de las cualidades y estereotipos adjudicados a las mujeres.

*“...un trabajo mejor, se supone que cuando termine de estudiar, tendré expectativas, mejores....”* (Lorena 34 años, Victoria, 2004).

A la pregunta ¿hasta cuándo piensa seguir trabajando? La respuesta de las mujeres fue rotunda: el trabajo les produce gratas satisfacciones como autonomía y mayores oportunidades que se han vuelto centrales en sus vidas. Quizá el futuro laboral sea incierto, pero ninguna de ellas, por el momento, se visualiza únicamente en su hogar.

*“...dejar de trabajar no, no creo. Lo que pasa es que uno se siente útil al estar trabajando, independientemente del trabajo en casa, de lo que es atender a los hijos, pues se quiere desempeñar uno en lo que uno estudió, en lo que uno aprendió. Se acostumbra uno a trabajar, aparte de que le gusta a uno también...”* (Soledad 32 años, Dr. Mora, 2004).

Los testimonios anteriores muestran lo que señalan Del Valle *et al.*, (2002) y Guzmán *et al.*, (2000) en las jefas de hogar de más edad, la incorporación al mercado de trabajo era por necesidad, viudez o abandono, era esa la fuerza que las impulsaba. En contraposición, las de generaciones más recientes hablan de romper una dicotomía social entre lo familiar y lo profesional. Para éstas no es la necesidad, ni la condición civil el factor motivador que las lleva a incorporarse al mercado de trabajo, sino sus propias convicciones y el significado que otorgan al trabajo en sí mismo.

### **Desarrollo de habilidades ante conflictos laborales**

A lo largo de cualquier historia laboral, es posible distinguir varios momentos de conflicto y crisis. Sin embargo, para Guzmán y colaboradoras (2000) la emergencia radica en la manera en como las mujeres hacen frente al conflicto y lo superan, sea a través del apoyo familiar o de compañeros del trabajo, sin apelar en ningún momento a retirarse. Son decisiones que permiten el desarrollo de capacidades para la autonomía de las trabajadoras y defensa de sus derechos.

Las entrevistadas minimizan o hacen discursos sobre la ausencia de conflictos y problemas en el ámbito laboral. Domina, en varias de ellas en las distintas generaciones, una difusa pero creciente conciencia de ser discriminadas, de que existe un trato diferencial entre hombres y mujeres.

*“...ese fue el mayor reto en los tres primeros meses, como que muchos te ponen a prueba, yo los veía irónicos en sus comentarios, y yo lo he dicho, parece mentira pero la gente que tu crees que está preparada, existe la*

*discriminación hacia la mujer si, si, ese es un hecho, cuando ocupas un cargo público no quiere decir que estés libre de eso, no, eso es mentira...”*  
(Leticia 25 años, Victoria, 2004).

También comparten la creencia en la posibilidad de superar esta situación, pues consideran que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades para desempeñar cualquier tipo de trabajo. No debemos olvidar que el modelo de relaciones que se trasmite entre unos y otras subordina a la población femenina en todos los ámbitos de desarrollo, a través de formas sutiles, poco visibles. El que las mujeres desarrollen funciones como el trabajo asalariado genera resistencias y ansiedades en los varones, porque no quieren compartir el control y ejercicio del poder.

Encontramos que las mujeres al colocarse en un lugar “no natural”, provoca que estén más en la mira de las personas, particularmente de los hombres. Este tipo de comportamientos señala Burin (2003) tiene una explicación de género que en ellas se combina con dudas sobre su propia capacidad, capacidad que en los varones casi nunca se cuestiona. Además las madres solteras sin pareja, despiertan especulaciones y suspicacias sobre su sexualidad, en el sentido de que están más propensas al acoso sexual. Pero desarrollan, adquieren e incorporan habilidades para contrarrestar este tipo de acciones, y los conflictos que se presentan en el espacio laboral.

Ninguna de las mujeres jefas de hogar abogó por el autoritarismo, aunque muchas de ellas lo han padecido, por el contrario, intentan nuevas formas de relaciones laborales que hacen hincapié en el respeto mutuo, empatía hacia las otras, por comunicarse, por amistad, e igualdad.

*“...el trato que yo les daba, yo les decía -vamos a trabajar todos, hagan de cuenta que soy igual que ustedes, no vamos a trabajar de jefa a obrero, vamos a trabajar en grupo-, me ayudaban, me apoyaban bastante y entre todos hacíamos un equipo, sacábamos el trabajo...”* (Claudia 31 años, Dr. Mora, 2004).

### **Conflictos entre trabajo doméstico y extradoméstico**

La inserción de las mujeres al mercado de trabajo es un proceso matizado de contradicciones, porque en muchos casos ni la “familia” ni ellas están preparadas para

cambios tan acelerados como sería la jefatura de hogar. La llegada de hijas modifica la organización del grupo y la vida de éstas. Para enfrentar la nueva situación adoptan diversas estrategias como invertir en la propia educación o asumir un empleo. Malestares, “culpas”, conflictos y contradicciones son parte de las experiencias que viven las jefas de hogar en Dr. Mora y Victoria, ante la ausencia o falta de tiempo en el hogar. Y es que la maternidad, dice Burin (2003) se encuentra estereotipada en la actividad femenina de crianza en función de alimentación, higiene y cuidado de hijas. A decir de Giampino, la culpa se encuentra presente tanto en mujeres con actividades fuera del hogar como en las que se quedan en él. La diferencia entre las dos radica en la forma como enfrentan o asumen la “culpa”. Cabe aclarar que en el presente estudio el peso y la importancia que tiene la culpa en las mujeres está condicionada por edad y estado civil.

En el caso de Dr. Mora y Victoria encontramos que la subjetividad de algunas viudas y abandonadas se apegan a modelos de género más tradicionales en relación a la crianza de hijas. Para ellas la atención directa a infantes es parte de las responsabilidades que adquieren. Resulta interesante, cuando al analizar la trayectoria laboral de las viudas y abandonadas, encontramos que casi nunca buscaron empleo fuera del hogar, situación que justifican porque *“no pueden desobligarse de los hijos”*. El sentimiento de culpa no les permitió alejarse del hogar, ni delegar funciones sobre la crianza y cuidado de infantes. Consideran que la función materna debe ser la protección de los intereses de ellas, dan prioridad a la familia más que al trabajo productivo. La maternidad les significa entrega, sacrificio, dedicación, presencia. Esta es la base de las dificultades de las viudas para acceder a un empleo formal que sea parte de su identidad.

En contraste con lo antes expuesto, en las jefas de hogar sobre todo de generaciones más recientes, emergen diferentes modelos de género donde se sienten el eje principal de su grupo. El trabajo pasa de ser visto de una necesidad económica a un dispositivo de identidad personal, se vuelve pues, “un elemento central en la vida de las mujeres” (Del Valle *et al.*, 2002). Por supuesto sigue presente el sentimiento de culpa ante el alejamiento relativo del hogar y la participación en otras actividades, como diría Lagarde (1992) conflictos entre “el ser para sí” o “ser para el otro”. Miedos, contradicciones, que surgen

ante la ejecución de proyectos propios y culpa por transgredir el orden socialmente establecido.

Las jefas de hogar, madres solteras y divorciadas, tienen flexibilidad para delegar el cuidado de infantes, sea a través de otras mujeres o con la contratación de personal doméstico. En estas mujeres se presentan nuevas representaciones de género, por ejemplo, consideran que las funciones maternas y paternas deberían ser intercambiables y compartidas. Utilizan el trabajo como una herramienta de independencia, crecimiento, comunicación. Para indagar y cuestionar su realidad, como sujetas con criterios propios e independientes.

Los cambios enumerados se han derivado de las nuevas condiciones de vida, donde ellas tienen un papel relevante como proveedoras, en tanto la situación de pobreza trasgrede por sí misma el orden de género. No ocurre desde una postura que cuestione los estereotipos sociales, o dentro de los movimientos sociales basados en la defensa de la identidad de género a los que aluden Castells (1999), Del Valle *et al.*, (2002) y Connell (2003). Los cambios de las mujeres también se observan en las relaciones de poder desde sus diferentes ámbitos de acción.

### **Percepciones sobre el poder**

A través de los testimonios de las mujeres pudimos constatar que otorgan diferente peso a la definición del poder, por ejemplo, el poder por el poder se asocia más cerca con el que se ejerce en el ámbito público. Las mujeres lo vinculan a las decisiones y experiencias que han vivido derivadas de la jefatura de hogar, como la superación profesional o la manera en que han decidido y enfrentado la pérdida o ausencia de una pareja.

*“...poder, yo creo que todos podemos, pero decidir es algo que algunas personas no toman decisiones por ellos mismos. Si tú decides por ti mismo, si tienes esa fuerza de decisión, aunque esté bien o esté mal tú lo aceptas...yo pienso que sí porque si yo no hubiera decidido dejar al que fue mi marido y hacer lo que he hecho hasta ahorita, pienso que ni estaría aquí, ni sería como soy, ni mi hija estuviera como hoy...sería de otra manera, a lo mejor ya ni estaba, por lo mismo de tantas presiones y todo me hubiera enfermado de cualquier cosa...”* (Claudia 31 años, Dr. Mora, 2004).

El ejercicio del poder sobre las mujeres está presente en cada etapa de su vida, tanto en el espacio privado como en el público. Tiene su origen en un conjunto de estereotipos y creencias que otorga a los varones el derecho y el control del poder, derivado de la “función de proveedor económico” (García y Oliveira, 2004).

*“...quizá porque tienen la costumbre de que el hombre es el que aporta más al hogar...”* (Sra. Lorena 34 años, Victoria, 2004).

Al interior de los grupos domésticos los varones ostentan la autoridad mientras que las mujeres negocian a partir de posiciones subordinadas. Las hijas “aceptan” la autoridad masculina, de esta forma se justifican la división de actividades entre géneros, y el ejercicio del poder de los hombres. Las relaciones de poder que se establecen se caracterizan por su verticalidad y asimetría, lo que implica dominio porque las hijas pertenecen a los progenitores y las mujeres a los varones, lo que supone esquemas rígidos y verticales de autoridad. El poder “sobre” implica control, desde pequeñas se les enseña a las mujeres representaciones que tienen que ver con sumisión y obediencia, así basan su identidad de género en atender y obedecer las necesidades de los otros, especialmente de los hombres. Orden y obediencia, en consecuencia, se relacionan y constituyen recursos centrales para controlar a las mujeres.

El control sobre las mujeres tiene el objetivo de reducir al mínimo su capacidad de negociación, de generar dependencia y golpear su autoestima, a través de la violencia en todas sus formas, con el alejamiento y sometimiento, se espera que ellas eliminen toda posibilidad de realización como sujetas autónomas. Bordieu (2000) señala que la violencia simbólica es más eficaz que la violencia física, puesto que la sociedad tiende a minimizarla y a olvidar más rápidamente que existen mujeres violentadas. Se manifiesta en vergüenza, humillación, timidez, culpabilidad y ansiedad. Lo expresan a través del rubor, confusión verbal, torpeza, ira, rabia. En la subjetividad femenina emergen desencuentros de expectativas e ideales con respecto a la vida en general, y el clásico “no poder” que se basa en la resignación o postergación de sus necesidades en tanto sujetas. Prueba lo que señala Giddens (1999) que el poder no sólo es la toma decisiones, sino la capacidad que tienen los hombres para restringirla.

Por lo anterior es que las mujeres únicamente ante la separación o ausencia del cónyuge rompen el silencio, hablan de todo tipo de devaluaciones ejercidas por parte de los varones, violencia, agresividad, irresponsabilidad, son relaciones de poder que evidencian la función subordinada de las mujeres en la estructura social.

*“...me seguía maltratando, me decía que no valía nada, que estaba bien gorda, me decía de todo...”* (Claudia 31 años, Dr. Mora, 2004).

Se controla a la pareja desde el punto de vista económico, en las decisiones, en las relaciones sexuales. El abuso sexual, como abuso de poder ha sido vivido por las mujeres, a lo largo de sus testimonios señalan relaciones sexuales forzadas, uso de violencia física y emocional. Dominación que tiene como objetivo anular la autonomía y minar su potencial como personas y protagonistas sociales. No son pocas las que admiten haber padecido todo tipo de violencia.

Durante siglos el orden cultural convenció a hombres y mujeres que ellas son “maternales por naturaleza”, que la maternidad es una función femenina obligada por la biología. Orden que dio poder a los hombres para trascender su “naturaleza”, y forjar su propia historia, su propio destino, sus propios actos, incluyendo la paternidad. Son dueños de su cuerpo y de sus decisiones (Thomas, 1998). Las mujeres jefas de hogar se enfrentan a dos problemáticas, la primera es que a ellas, en el orden “hegemónico” les expropián vida, cuerpo y sexualidad; basado en la “lógica” de que ellas tienen órganos para producir vida, por lo tanto son esencialmente reproductoras. El privilegio de ser madres se lo hacen pagar haciéndoles que sientan culpa. Les asignan el control de la natalidad sin considerar la falta de autonomía que tienen sobre su cuerpo femenino, cargado de valoraciones y prejuicios producto de modelos tradicionales que han predominado a lo largo de la historia.

Si bien las mujeres, particularmente las de generaciones mayores, educaban-preparaban a las hijas para asumir el papel de “madre-esposa” (Lagarde, 1992), la sexualidad se tocaba escasamente, o estaba enfocada especialmente a evitar relaciones o embarazos no deseados. Se contrastan ahora diferencias en educación de hijas. Entre los progenitores de las entrevistadas y los métodos que emplean, algunas reconocen la necesidad de que la pareja



se involucre más en la educación sexual y reproductiva de hijas. Las jefas de hogar de generaciones más recientes, introducen recursos como la comunicación, que permite mayor acercamiento a hijas, derivado de los cambios actuales como la información a través de los medios masivos de comunicación. El incremento de la educación de las mujeres, promueve relaciones más flexibles y menos verticales entre progenitores e hijas. Así en las generaciones más jóvenes, encontramos que se alude más a comunicación y diálogo frente al regaño que fue más frecuente en generaciones anteriores.

### **El desarrollo del poder en el ámbito laboral**

El poder también está presente en el ámbito laboral, se manifiesta a través de dos procesos. Uno tiene que ver con el que ejercen sobre ellas y el más importante el del mercado de trabajo que las dota de diversas capacidades para que se apropien del poder.

El vencimiento o enfrentamiento de miedos e inseguridades sentidas en el mercado de trabajo dota de poder a las mujeres porque les aporta capacidad para hacer valer sus derechos y generar alianzas. Es uno de los primeros pasos que señala Del Valle *et al.*, (2002) para iniciarse en el poder.

*“...vamos a las reuniones de ayuntamiento, hay directores, directoras, que no se atreven a decirles, [ellos preguntan] -¿Por qué esto?, ¿Por qué aquello?-, en lugar de defenderse se ponen nerviosos. Aquí también es mucha cuestión de seguridad porque uno a veces no está segura de las cosas, ¿será o no será?, pero a mí me va bien, tengo mucho apoyo...yo trabajo desde los 15 años, eso te ayuda mucho, andar del tingo al tango, que voy para acá, voy para allá. Ahorita soy una de las directoras más jóvenes...”* (Leticia 25 años, Victoria, 2004).

El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres en el trabajo productivo no significa necesariamente cambios en la subjetividad de los varones. Por el contrario ellas desafían una estructura de poder jerárquica y de género que intenta asfixiarlas e inmovilizarlas. No sólo se enfrentan al ejercicio del poder por el poder, a la efectividad de las redes masculinas, fuertes tensiones y sobrecargas de trabajo, sino que están en la mira de las demás, quienes invaden o intentan apropiarse de sus espacios. Además, se suman las batallas que constantemente libran en el ámbito público, el peso de la influencia de la

clasificación de género, que implica que los hombres invadan funciones y territorios, prohíban, exijan y quieran ejercer el poder. O simplemente son poco visibles sus logros para ser dignos de ostentar mejores puestos de trabajo, aparece el techo de cristal al que tanto alude Burin (1992) para ilustrar la desigualdad profesional de las mujeres. Éstas acumulan dos factores negativos, el techo de cristal y el trabajo transparente en el mercado laboral.

*“...en la carrera que tenemos, por ejemplo, hay personas muy brillantes y no se les toma en cuenta como a un hombre, yo así lo veo, como que se le da más preferencia al hombre, digamos en lo profesional como que siempre se ve más al hombre que a la mujer...”* (Sra. Lorena 34 años, Victoria, 2004).

Las entrevistadas, en las relaciones laborales dan peso a la comunicación, trabajo en equipo y relaciones personalizadas como factores que permiten superar las dificultades y realizar lo que se proponen. El ejercicio del poder lo viven como algo que hay que conseguir negociando y tomando en cuenta a otros sujetos, no a través de imposición o ejercicio del poder sobre.

### **Toma de decisiones en las mujeres jefas de hogar**

En la toma de decisiones, las mujeres, por el simple hecho de ser jefas de hogar, comienzan a tomar decisiones independientemente si intentan que otros asuman la jefatura, condicionada por la edad y tipo de jefatura. En las viudas mayores de cincuenta años, se presentan las mayores resistencias, miedos y temores a tomar las riendas del grupo y de su propia vida. Lo expresan con discursos tradicionales difíciles de desarraigar como la dependencia y la falta de poder para decidir. A diferencia en las mujeres madres solteras la toma de decisiones comienza a ser parte de su identidad desde el momento en que saben que su condición civil cambiará. Surgen planes, proyectos, nuevas inquietudes, no tienen tiempo de pensar en delegar en otras sus propias responsabilidades.

Para las mujeres ser las proveedoras principales equivale a asumir la toma de decisiones que las beneficie a ellas y a quienes componen su grupo. En algunos casos se vislumbra que las jefas de hogar toman decisiones menos verticales, basadas en la comunicación donde *“las hijas respaldan las decisiones que tomo”*. En este caso el acceso a la toma de decisiones dentro del grupo deriva de sus condiciones de vida más que del estado civil.

*“...y te digo la educación se da en el seno y yo no me considero patrón, yo le digo a mi hija –mira no tomes de mi lo malo, toma lo bueno...pero no quiero que te lo guardes, a mí dime lo que no te gusta y qué es lo que si te gusta-...siento que si hay la confianza, hay todo. Te digo ella es mi mejor amiga y yo soy su mejor amiga de ella...” (Patricia 47 años, Victoria, 2004).*

Con relación al ingreso, podemos afirmar que todas se consideran proveedoras principales. Como ellas manifiestan es que *“a pesar de estar sola he sacado adelante a mis hijas”*. Organizar el ingreso en función de las necesidades del grupo y de ellas mismas, el *“no tener que pedir dinero a nadie”* y decidir totalmente sobre los recursos, sean escasos o no, les proporciona independencia, movilidad y seguridad, que valoran sobre manera, porque los hombres *“no dejan que las mujeres trabajemos, ni que nos superemos, ni nos dejan tomar decisiones”*.

Una primera lectura de este tipo de hogares es que se convierten en trasgresores de los modelos tradicionales, a través de cambios y transformaciones en las relaciones que se gestan al interior de los mismos, y es que *“puras mujeres hemos salido adelante”*. De acuerdo con González de la Rocha (1999) gémenes de cambio de las relaciones de género, incipientes quizás, pero en claro proceso.

### **El acceso a recursos**

Thomas (1998) señala que el trabajo de las mujeres representa una tercera parte de la fuerza de trabajo oficial, sin embargo, reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos de una centésima parte de la propiedad inmobiliaria del mundo. El acceso a recursos y títulos de propiedad es uno de los elementos que permite a las mujeres mejorar su posición en la toma de decisiones al interior del grupo doméstico (Deere y León, 2002).

Varias de las entrevistadas manifestaron interés hacia el acceso u obtención de bienes. Algunas de ellas viven con familiares o indican ingresos restringidos. Aún así adquirir propiedades, contar con una casa propia, les garantiza seguridad, confianza, independencia y mayor poder de negociación. En otros casos la obtención de éstos les proporciona un valor relativamente alto porque lo ven como parte de los logros más significativos que han tenido, sobre todo porque ellas son “mujeres solas”. Uno de los rasgos de la emergencia,

dice Del Valle *et al.*, (2002) no sólo es el reconocimiento de que pueden, sino el desafío en la toma de decisiones para seguir adelante con los proyectos que tienen en mente.

### **La autonomía en las jefas de hogar**

La autonomía es un concepto que Del Valle *et al.*, (2002) define como la facultad que las personas tienen para gobernar sus propias acciones, se mide a través de grados, es decir, nadie es enteramente autónomo o completamente dependiente. Siguiendo esta definición las jefas de hogar, viudas, abandonadas, separadas, madres solteras y divorciadas de Dr. Mora y Victoria, han conquistado un poco de control y autonomía. Se creen capaces de “enfrentar solas la responsabilidad y cuidado de las hijas” a través de su propio trabajo, prescinden de un hombre para “estar como jefa de la casa, dirigiendo a la familia”. Supone una ruptura con los modelos tradicionales provenientes de los mandatos culturales que presentan a las mujeres como madre-esposa, dependientas de decisiones de otras. Y es que algunas personas en la comunidad opinan “que actualmente las mujeres ya no quieren estar atadas a nadie”. Con relación a la movilidad, cambia de acuerdo con la época, con la condición civil, con la etapa de vida. Las mujeres ganan mayor movilidad como consecuencia de la jefatura de hogar.

*“...me gusta pasear y decir tengo tanto dinero y -¿saben qué hijos? vámonos este fin de semana a ver a dónde, sin que nadie me ande chocando...no me dejaba, cuando yo estuve con él no me dejó ni que la familia me visitara. No podía tener amigas como ahorita, por decir que estoy aquí no, y yo llegara a la casa y ¿de dónde vienes? N’ombre era un lío tremendo entonces orita por eso yo valoro esto la independencia...”* (Mujer jefa de hogar, taller de reflexión, Dr. Mora, 2004).

A lo anterior se suman los cambios sociales; las mujeres mayores reconocen mayor movilidad en las nuevas generaciones, porque asisten a reuniones sociales, bailes o paseos si así lo desean, situación que no ocurría en el pasado.

Las madres solteras tienen más oportunidades, precisamente por no depender de las decisiones de un varón que controle su movilidad. Paradójicamente, el control sobre ellas lo ejerce la “familia” sea a través de hermanos o padres, situación difícil de superar, que constituye uno de los principales problemas que enfrentan quienes no cuentan con títulos de

propiedad. Esta situación la cambian cuando poco a poco rompen el silencio, se deshacen de las culpas, toman conciencia de que son personas autónomas, comienzan a valorarse o cuando hay una independencia total del grupo. Como relató Claudia.

*“... [Mis padres] no se preocupan tanto porque yo he sabido salir adelante, les digo a donde voy, pero ya no como antes. Cuando regresé para acá, igual me cuidaban me decían -¿adónde vas?, ¿con quién vas?-. Todo me checaba mi papá. Ya es menos porque yo me he apartado, le hablé de frente a mi papá, le dije – ya no soy chiquita y no me quieran controlar como antes, ya no, porque ya es muy diferente, yo les puedo avisar adónde voy pero nada más-. Cuando necesito algo de hecho ni lo saben porque yo veo cómo le hago, ahorro para lo que voy necesitando y nada más...” (Claudia 31 años, Dr. Mora, 2004).*

También se vislumbran diferencias de acuerdo con la edad y la condición civil, por ejemplo, las viudas señalan que las madres solteras y divorciadas, son las que *“tienen mayor libertad de salir a trabajar, nadie se lo impide y una viuda no”*. Para las viudas ausentarse del hogar representa una baja valoración social, con incidencia negativa en su reputación, se habla mal de ellas, son objeto de calumnias. En generaciones pasadas eran bien ponderada la poca movilidad de las mujeres, dentro de los modelos de género tradicionales, estar fuera de la casa equivalía a romper con los valores socialmente establecidos, dejar de “ser una mujer de hogar”.

Para que ellas rompan con los modelos tradicionales, dicen Del Valle *et al.*, (2002), deben contar con iniciativa propia, ser emprendedoras para iniciar proyectos a lo largo de su ciclo de vida, en el ámbito personal, profesional y político. En el caso de las jefas de hogar, encontramos que las madres solteras, divorciadas y algunas abandonadas, los procesos de cambio se remiten al cultivo de la autonomía, a través de *“superación personal y mejorar la calidad de vida”*. Afirman *“te pones más retos en la vida”*. Surge la creatividad, nace el entusiasmo al apreciar que *“todo lo que he me propuesto lo he hecho como estudiar”*.

Los tópicos que más aparecen en los testimonios de las mujeres y con variedad de expresiones son: movilidad, trabajo y desarrollo personal. Ellas opinan: *“...las mujeres solas tenemos más libertad, y tomas tus propias decisiones...te valoras a ti misma”*, además *“te vales por ti misma, no tienes quien te mande, ni pides permiso”*. Las

protagonistas de este estudio no han sido receptoras de asesorías ni de capacitaciones por parte de algún programa o institución. Sin embargo, el discurso que las acompaña las ha sensibilizado hacia temas como la autovaloración personal, social y de género, sobre todo por la práctica y experiencia de vida, que hace pensar que es un grupo con amplias posibilidades de cambio a largo plazo.

### CONCLUSIONES

En lo que respecta a los cambios en el trabajo doméstico y extradoméstico las múltiples ocupaciones de las jefas de hogar les ha generado experiencias para una vida nueva, que independientemente de la actividad u ocupación que realizan para la obtención de bienes e ingresos, les produce otras satisfacciones, valoran lo que han alcanzado y conquistado, y consideran que los logros han sido con base en esfuerzo individual y trabajo.

Todas las jefas de hogar trabajan dobles jornadas y tienen sobre carga de labores por la multiplicidad de actividades y funciones dentro y fuera del grupo doméstico. Como posible alternativa de cambio, realizan una redistribución de las actividades domésticas entre miembros del grupo doméstico, independientemente de si se es hombre o mujer. En general aluden a una mayor participación de los hombres en algunas actividades domésticas, pero es evidente que no asumen el trabajo de la casa, ni para los presentes en los hogares forma parte de las responsabilidades. No obstante, el acierto más importante, es que han logrado compartir algunas funciones con los varones, particularmente con los más jóvenes.

La incursión de los hombres al ámbito doméstico, situación impensable en los de generaciones pasadas, poco a poco deja de ser subvalorada, o vista como una pérdida de identidad masculina. Al menos en el discurso, estos cambios sugieren una menor asimetría en la organización y división del trabajo al interior de los grupos de las mujeres jefas de hogar.

Romper con la división del trabajo dentro de los grupos domésticos se torna importante, pero al mismo tiempo difícil de concretar, si no se logra que éste sea parte de las

responsabilidades masculinas. La ausencia de domesticidad en los varones y el tiempo propio con el que cuentan, les permite disfrutar de un espacio social más amplio que el de las mujeres, por eso cuando son jefas de hogar otorgan un peso relevante a la disminución de las tareas domésticas y el incremento de su tiempo propio.

Las redes de apoyo familiar son vitales para las jefas de hogar, al contar con ellas, reciben un invaluable apoyo moral o económico, dejar a los infantes “más seguros”, y con menos preocupación porque los cuidan hermanas, madres, abuelas y tías. Prescindir de este tipo de apoyo, aunada a las tensiones y posibles culpas, las obligaría a invertir gran parte de sus ingresos, de por sí mermados por la situación económica, para contratar otras personas que se encarguen del trabajo doméstico. Esto no significa que dejen de recurrir a la contratación de personal doméstico para aliviar la sobrecarga de trabajo y facilitarles su inserción en el espacio laboral. Pero la contratación dependerá de los ingresos que las jefas de hogar perciben y el tipo de empleo que tienen.

Al parecer la ausencia de un varón hace el trabajo doméstico menos largo y pesado, porque no están pensando sistemáticamente en actividades como elaboración de comida, aseo de la casa, ropa limpia entre otros asuntos que, para las mujeres, implica desgaste físico y emocional, cuando está presente un hombre jefe de hogar.

Otro aspecto importante a destacar es que dentro de las reflexiones de las mujeres las actividades reproductivas aparecen como un trabajo pesado y monótono, poco valorado por la sociedad. Sin embargo, valdría reflexionar, si las limitaciones del orden económico no están agravando aun más las percepciones devaluadas de estas actividades.

En el ámbito del trabajo extradoméstico, se puede plantear que México, como país ha constituido un escenario de cambio, al menos en las últimas tres décadas, que ha exigido reajustes en todos los ámbitos de la estructura socioeconómica. Basados en el liberalismo económico, las políticas y medidas de ajuste adoptadas por el país, han construido una experiencia nueva en los sectores productivos que las mujeres han aprovechado. Bajo este nuevo contexto se han incorporado al mercado de trabajo.

Las jefas de hogar se insertan en el mercado laboral por diversas razones: necesidad económica, crisis familiares, la misma jefatura de hogar, o la maternidad. Sin embargo, una vez presentes en el trabajo productivo, sus expectativas cambian, pues las impulsa el interés por un mejor salario y puestos de trabajo, mejorar sus condiciones de vida, desarrollo personal y profesional.

Las jefas de hogar tienen la certeza de que la carrera laboral es un proyecto de futuro, independientemente de la crianza de las hijas. La falta de una pareja o la necesidad económica ya no son el factor motivador que las impulsa a incorporarse al mercado de trabajo, sino sus convicciones personales. El significado que las jefas de hogar otorgan al trabajo en sí mismo, es uno de los elementos de cambio más importantes a destacar en la identidad femenina. El paso del trabajo productivo como necesidad económica al trabajo como elemento de identidad personal refuerza el cambio cualitativo ya emergente en algunas mujeres.

En la actualidad acceder a un empleo bien remunerado y con seguridad social resulta cada vez más difícil, esto no paraliza a las mujeres jefas de hogar, por el contrario, las hace más dinámicas, confían en sus propias capacidades y sobre todo están dispuestas a correr los riesgos, pues no olvidan que son las principales responsables económicas de sus grupos domésticos.

La centralidad del trabajo es una notable innovación en la identidad de las jefas de hogar. La diversificación de actividades productivas las ha llevado a conocer otros ámbitos de interacción, con reglas, códigos y valores distintos, que deben aprender para su desenvolvimiento en el espacio público. Proceso que no ha sido fácil, porque el entorno público y laboral sigue siendo hostil.

La actitud de las jefas de hogar es diferente a las de sus progenitoras, con respecto al acceso al poder y a la toma de decisiones. Han partido de una situación más complicada, difícil, han tenido que superar obstáculos, como el poder elegir entre ser madres solteras, estudiar una profesión, construir una vivienda, entrar al mercado de trabajo, decidir sobre los



recursos, embarazos ó pareja. Todo ello las lleva a elaborar distintos significados del concepto poder.

Las jefas de hogar valoran sobre manera el poder “para”, como un proceso de aprendizaje, al evaluar sus logros, bien de manera general o específica, la dirección del grupo las ha colocado en procesos de aprendizaje y negociación con las demás sujetas, independientemente de su condición civil. Los hombres acceden al poder porque han tenido una relación más estrecha con él. Las mujeres a través del trabajo, su desarrollo y autonomía intentan acceder al poder del cual han sido excluidas.

### LITERATURA CITADA

- Arriagada, I. 1997. **Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo.** Serie Políticas Sociales #21. Naciones Unidas, Comisión Nacional para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Amorós, C. 2001. **Feminismo, igualdad y diferencia.** Colección Libros del PUEG. Coordinación de Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México. México. D.F.
- Batliwala, S. 1993. **Empowerment of women in South Asia: concepts and Practices.** Available for FFHC/AD Programme Officer, FAO, 55 Max Mueller Marg, New Delhi, 110 003, India.
- Bordieu, P. 2000. **La dominación masculina.** Editorial Anagrama. Barcelona, España.
- Burin, M. 1990. **El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada.** Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Burin, M. 1992. **Género y psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables.** En Mabel Burin y Emilce Dio Bleichmar (comps.) Género, Psicoanálisis, subjetividad. Editorial, Paidós. Psicología Profunda. Buenos Aires. Pp 61-97.
- 2003. **Apuntes del Diplomado Internacional de Actualización Profesional “Feminismo, Desarrollo y Democracia”.** UNAM-CEIICH, México.
- Castells, M. 1999. **La era de la Información. El poder de la identidad.** Vol. II. México Siglo XXI Editores, S.A.

- Cobo, R. y Amorós, C. 2003. **Apuntes del Diplomado Internacional de Actualización Profesional, Feminismo, Desarrollo y Democracia**. UNAM-CEIICH, México.
- Connell, R. 2003. **Masculinidades**. Traducción de Irene Ma. Artigus. PUEG, UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género. México.
- Del Valle, T., Apaolaza, J. M., Arbe, F., Cucó, J., Díez, C., Esteban, M. L., Etxeberria, F. y Maquieira, V. 2002. **Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género**. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Deere, C. D. y León, M. 2000. **Género, Propiedad y Empoderamiento: Tierra, Estado y Mercado en América Latina**. FLACSO, PUEG.
- Enríquez, R. R. 1999. **Los rostros de la pobreza**. Vol. II. UIA-ITESO. México.
- Esteinou, R. 2004. **La parentalidad en la familia: cambios y continuidades**. En Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (coords.): *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*. México, escenarios del nuevo siglo III. Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Foucault, M. 1985. **Como se ejerce el poder**. En *Siempre*, núm. 1656, marzo.
- Giampino, S. 2002. **¿Son culpables las madres que trabajan?** Siglo Veintiuno Editores. México.
- González, De la R. M. 1999. **Hogares de jefatura femenina en México: patrones y formas de vida**. En Mercedes González de la Rocha (coordinadora). *Divergencias del modelo tradicional: Hogares de jefatura femenina en América Latina*. CIESAS, Plaza y Valdes editores. México. D.F.
- Guzmán, V., Mauro, A. y Araujo, K. 2000. **Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres**. (En Línea). Disponible en <http://www.jefaturadehogar.htm>
- Giddens, A. 1999. **Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas**. Madrid: Taurus.
- Hutton, H. y Giddens, A. 2001. **En el límite: La vida en el capitalismo global**. Traducción de María Luisa Rodríguez Tapia. 2 Kriterion Tusquets Editores. Barcelona, España.
- Lagarde y de los Ríos, M. 1992. **Identidad y subjetividad femenina**. Memoria del curso impartido en Managua, Nicaragua, Puntos de Encuentro.
- Lagarde y de los Ríos, M. 1997. **Rescatamos nuestra palabra, usurpada por otros discursos**. Doble Jornada, Octubre 6, 10-11, México, DF.

- Martínez, C. B. 2000. **Género, Empoderamiento y Sustentabilidad: Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas.** Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. A. C. México.
- Rowlands, J. 1997. **Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo.** En Magdalena León (comp.) Poder y empoderamiento de las mujeres. TM editores, Colombia.
- Rubio, A. 2003. **Apuntes del Diplomado Internacional de Actualización Profesional.** Feminismo, Desarrollo y Democracia. UNAM-CEIICH, México.
- Sennett, R. 2001. **La calle y la oficina: dos fuentes de identidad.** En Will Hutton, y Anthony Giddens (eds): En el límite: La vida en el capitalismo global. Traducción de Maria Luisa Rodríguez Tapia. 2 Kriterion Tusquets Editores. Barcelona, España.
- Thomas, F. 1998. **Conversación con un hombre ausente.** Arango Editores. Colombia.
- Zapata, M. E. 2002. **La perspectiva de género en los estudios regionales.** En Edith Kauffer Michel (editora). Identidades, migración y género en la frontera sur de México. El Colegio de la Frontera Sur, ECOSUR. San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México.

### **Rosa Lázaro Castellanos**

Maestra en Ciencias en Ciencias Agrícolas por el Colegio de Postgraduados. Cursos de certificación **PSP** en Desarrollo empresarial y consultoría en el *Campus Puebla*. Publicación reciente: “*Jefatura femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales en dos municipios de Guanajuato*” *La Ventana*, núm. 22, vol. 11, pp. 219-268 (2005); entre otros.

### **Emma Zapata Martelo**

Doctora en Sociología por la Universidad de Texas, Austin, Texas. E.U.A. Maestría en Sociología por la Universidad de Texas, Austin, Texas. E.U.A. y Licenciada en Sociología. Universidad de Texas, Austin, Texas. E.U.A. Ha trabajado durante veintisiete años en estudios del Desarrollo Rural. Impulsó la especialidad sobre estudios de género en la institución, dirigidos específicamente a la problemática de la mujer rural. Recibió el Premio Internacional de Investigación en Países en Desarrollo, otorgado por la Universidad Justus-Liebig, en Giessen, Alemania. Coordina, con la Maestra Blanca Suárez varias emisiones del Programa de Estudios Micro Sociales Aplicados (PEMSA), auspiciado por la Fundación Ford y la Fundación Rockefeller. Publicaciones más reciente es resultado de esta

coordinación: *Remesas. Milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas*. Otros libros publicados: *Género, feminismo y educación superior. Una visión Internacional*; *Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales*; *Women and power: fighting patriarchy and poverty. Mujeres Rurales ante el Nuevo Milenio. Desde la teoría del desarrollo rural hacia el género en el desarrollo*. Numerosos artículos de su autoría sobre las relaciones de género en el ámbito rural han aparecido en revistas nacionales y extranjeras. Pertenece a la Academia Mexicana de Ciencias; y forma parte del Consejo Consultivo Ciudadano de BANMUJER, en 2006 obtuvo el Premio Nacional María Lavalle Urbina. Profesora Investigadora Titular en el Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas en Montecillo, Estado de México. **Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), CONACYT-México.**

### **Beatriz Martínez Corona**

Licenciada en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Maestra y Doctora en Ciencias, por el Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, *Campus* Montecillo Estado de México, México. Ha realizado estancias de investigación y actualización en la Universidad de Durham, en Inglaterra y en el Departamento de Antropología Cultural, de la Universidad de Utrecht, Holanda. Las líneas de investigación que desarrolla son género, ambiente, empoderamiento y sustentabilidad en el desarrollo. Ha coordinado proyectos de investigación y de desarrollo con organizaciones sociales de mujeres rurales, con la cooperación de organismos internacionales y nacionales. Dirigido y asesorado múltiples tesis de grado afines a sus líneas de investigación y, ha colaborado en la inclusión de la perspectiva de género en políticas públicas de diversas instancias gubernamentales. Participa en diversas redes civiles como la Red Nacional de Asesoras y Promotoras Rurales y en la Red Nacional de Género y Ambiente y en varias asociaciones académicas nacionales e internacionales. Ha producido libros, artículos científicos en revistas nacionales e internacionales, entre las que destacan: Martínez Corona, Beatriz y Rufino Díaz Cervantes. *Metodologías de Capacitación de Género con Mujeres Rurales en México, 1990-2003*. México: Colegio de Postgraduados. 2005, Rufino Díaz Cervantes (coords.) *Mujeres rurales, género, trabajo y transformaciones sociales*. México: Colegio de Postgraduados. 2003. *Género, empoderamiento y sustentabilidad. Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas*. México: Gimtrap. 2000. **Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), CONACYT-México.**