



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Trabajo Social

Situación del empleo femenino rural con jefaturas femeninas. Una alternativa desde el Desarrollo Local con Perspectiva de Género: El caso de Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz.

TESIS

Que para obtener el grado de
Licenciada en Trabajo Social

PRESENTA:

Perla Lizbeth Hernández Martínez

Directora de Tesis:

Mtra. Silvia Solís San Vicente

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2018.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Fernanda Rojo y Viviana Blanco

-Los roles de género no están mal o bien: lo que genera inequidades en las sociedades como la nuestra, es la superioridad de un sexo sobre otro, la valoración positiva de los atributos otorgados socialmente a los varones por sobre aquellos otorgados a las mujeres, que determinan las relaciones de poder que subordinan a las mujeres y que se fundamentan en el sistema patriarcal.



Agradecimientos infinitos

La vida me ha permitido estar rodeada de mujeres con cualidades impresionantes. Mujeres que no nacieron fuertes, pero que la vida se hizo cargo de formar en ellas una capa de fortalezas que no cualquiera tiene.

Este trabajo no es nada, comparado con lo que ellas sembraron en mí., Sin embargo, es un honor enorme poderles dedicar cada una de las letras que aquí redacté. Ellas, la inspiración más bonita que pude tener.

A la mujer de mi vida, mi abuelita Elia. Donde ella esté, siempre le agradeceré tanto amor puro depositado en mí; tanto esfuerzo por hacerme sentir rica viviendo con tantas carencias; los infinitos abrazos y besos que siempre tendré presente. Te amo.

Abuelita Dety. Una mujer con más carácter que ternura. Gracias por cuidarme por tanto tiempo; por preocuparte y estar para mí en tantas ocasiones. Te quiero más de lo que te he podido demostrar.

Mi mami, Mirta. Siempre fui testigo fiel que ante cualquier situación trataste de darme lo mejor, y lo cumpliste. Espero sepas que eres capaz de mover el mundo tu sola, así como siempre lo hiciste sin darte cuenta. Te adoro en demasía mami.

Tita Elia. Gracias por crear en mí a Perla en versión mujer. Ojalá la vida me permita demostrarle que todo valió la pena. Jamás en ninguna dimensión del universo, podrá entender cuánto la quiero y lo que significa para mí.

Tefy, hermana. Por algo la vida nos permitió encajar tan bonito. Siempre estaré para ti, para nuestros karaokes y “piojitos” nocturnos. Me tendrás hasta que la vida me minimice.

Mi Cami, mi hermanita hermosa. Espero la distancia no opaque el amor que sientes por mí. Eres un motor de vida, que siempre tendré encendido. El tiempo nos dará lugar para ser felices juntas. No te defraudaré.

A mi asesora, que no me permitió sentirme sola en ningún momento del proceso. Gracias por dirigirme de forma correcta y con tanta paciencia.

A cada una de las mujeres incansables que me dieron un pedacito de ellas en cada encuesta y entrevista. Gracias por la confianza y permitirme entrar no solo a sus hogares, sino también a sus vidas. Sin ustedes, nada de lo escrito aquí, hubiera sido posible.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I. PERSPECTIVA DE GÉNERO	8
1.1 Orden Patriarcal.....	12
1.2 Identidad de Género: Femenino y Masculino	13
1.3 División Sexual del Trabajo	15
1.4 Rol y Participación de la Mujer en el Mercado Laboral en México	16
CAPÍTULO 2. EL EMPLEO Y EMPLEO FEMENINO RURAL.....	18
2.1 Marco Normativo del Empleo: Mundial, Nacional y Estatal.....	21
2.2 PEA Femenina en México	24
2.3 Empleo Femenino Rural.....	35
2.4 Conclusión Empleo y Empleo Femenino Rural	37
CAPÍTULO 3. JEFATURAS FEMENINAS Y JEFATURAS FEMENINAS RURALES	39
3.1 Jefatura Femenina de Hogar.....	42
3.2 Jefatura Femenina de Hogar Rural.....	46
3.3 Conclusión de la Jefatura Femenina Rural.....	47
CAPÍTULO 4. DESARROLLO LOCAL: ACCIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL	48
4.1 Conceptualización del Desarrollo Local	50
4.2 El Trabajo Social y el Desarrollo Local	52
4.3 Políticas Públicas. Principio del Trabajo Social para el Desarrollo Local.....	53
4.4 El GED: Género en Desarrollo.....	55
CAPÍTULO 5. UN CASO PRÁCTICO: ZACATE COLORADO 1º, MUNICIPIO DE IGNACIO DE LA LLAVE, VERACRUZ.....	58
5.1 Contexto poblacional de Zacate Colorado 1º	58
5.2 Metodología de Investigación	61
5.3 Delimitación del problema	66
5.4 Resultados Cuantitativos	67
5.4.1 Datos generales.....	68
5.4.2 Empleo Femenino Rural	70
5.4.3 Jefatura Femenina Rural.....	77
5.4.4 Políticas Públicas	82
5.5 Resultados Cualitativos.....	84

5.5.1 Percepciones de la Mujer Rural: Empleada y Jefa de Hogar	84
CONCLUSIONES FINALES.....	100
Consideraciones Finales para la Propuesta desde Trabajo Social-Desarrollo Local con Perspectiva de Género	104
REFERENCIAS.....	109
Referencias de Webgrafía	109
Referencias Bibliográficas	110
ANEXOS	114

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pertenece al PROGRAMA DE JÓVENES A LA INVESTIGACIÓN coordinado por la Escuela Nacional de Trabajo Social (ENTS) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Fue realizado durante el periodo de enero-agosto del 2018, bajo el interés propio de consumir la tesis, con la intención social de colaborar con el desarrollo de la localidad de Zacate Colorado 1°, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz, de donde soy originaria. Como licenciada en Trabajo Social, estoy motivada a relacionar una investigación teórica y de campo sobre empleo femenino rural con jefaturas femeninas para describir la situación de las mujeres inmersas en este contexto.

Esta tesis se presenta en forma de diagnóstico con base al marco referencial de la perspectiva de género, vista como una herramienta que permitirá distinguir los aspectos teóricos culturales, económicos y sociales sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el empleo y los hogares. Desde aquí se podrá observar e identificar el comportamiento cuantitativo de las tasas de participación femenina en la población económicamente activa (PEA), la división sexual del trabajo y los niveles de ingresos por empleo. A su vez, este marco referencial, servirá para identificar las cualidades y características de las jefaturas femeninas en los hogares rurales, además de describir la cultura patriarcal que se reproduce en la sociedad para visualizar los obstáculos que tiene la mujer al desarrollarse en el plano laboral y del hogar.

Las zonas rurales en México se encuentran caracterizadas por ser pobres, con alto nivel de migración y abandono de las actividades del sector primario. Sin embargo, la mujer rural se ha encargado de subsistir y suplantar la fuerza de trabajo masculina, evitando el desplome total de estas localidades. La presencia de jefaturas femeninas rurales ha aumentado durante los últimos veinte años, siendo ésta la encargada directa de la organización y subsistencia económica de los hogares a los que se hacen cargo con la presencia o no, de la figura masculina. Ellas juegan un papel doble, pues se someten a incansables horas de sub empleos y trabajos precarios, además, llevan en sus hombros la carga pesada del rol reproductivo del hogar (actividades domésticas, organización económica, alimentación, salud y mantenimiento de la casa).

La sociedad patriarcal desde el punto de vista de la perspectiva de género, considera que esta categoría se ha construido culturalmente desde tiempos muy remotos. Lo que indica que las características de mujeres y hombres se han consolidado con el paso de generaciones, generando entre ellos diferencias sociales, económicas, políticas y culturales que han mermado de manera general el desarrollo de la mujer frente al

hombre. Situaciones y actividades cotidianas como la obtención de un empleo, generación de ingresos, derechos laborales, promoción de altos puestos, jefaturas de hogares, ingreso educativo en niveles superiores, entre otros, se suman a la lista de problemas que enfrenta la mujer hoy día al verse sometida a una sociedad patriarcal que considera al género masculino superior en todas las cuestiones antes planteadas, colocando a la mujer como inferior, delegándole el cuidado y atención familiar de hogares y las actividades domésticas.

Estudios recientes han demostrado que labrar la tierra, sembrar, cosechar, cuidar ganado, ordeñar y el pastoreo, han sido de las actividades principales que realizan las mujeres en zonas rurales. Dichas actividades estaban culturalmente dirigidas para los hombres, sin embargo, la mujer se ha encargado de esto, aumentando la presencia femenina en el área laboral rural.

Las políticas públicas de empleo y generación de ingresos hasta ahora no han considerado al trabajo femenino como prioritario, pues existen programas que son dirigidos a zonas rurales, pero en mayor número a hombres. Sin embargo, es interesante indagar cuáles son las instituciones que sí apoyan a la mujer rural y si estos apoyos han sido o no benéficos para el desarrollo del empleo femenino rural y la promoción de jefaturas femeninas.

La mujer empleada jefa de hogar en zonas rurales, desenvuelve un sinnúmero de actividades que ponen en juego su tiempo, fuerza, mente y cuerpo para poder obtener un ingreso que sea lo suficiente para lograr mantener un hogar con las menores carencias posibles, sin embargo, esto no ha sido reconocido cultural ni socialmente, limitando así al género femenino a estar por debajo del masculino y verse obligada a conformarse con ingresos bajos, horas exhaustivas de labor y desvalorización de su trabajo. Por eso, es necesario subrayar la problemática que viven ellas y cómo, aun así, son capaces de organizar un hogar completo sin rendirse ante presiones económicas, sociales y políticas.

Por lo anterior, esta investigación tiene por objetivo

- Describir la situación del empleo femenino rural con jefaturas femeninas para generar un diagnóstico que permita visualizar alternativas prudentes desde el Trabajo Social con base en el Desarrollo Local y la Perspectiva de Género, en la localidad de Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, en el estado de Veracruz.

Mientras que el supuesto es

- El empleo femenino rural con jefaturas femeninas que tienen o no apoyo de programas gubernamentales presentan una situación laboral descrita por la percepción mínima de salarios, dobles jornadas laborales, la inexistencia de prestaciones y falta de oferta laboral.

Dicho trabajo fue desarrollado con base a una metodología mixta, que permitió el análisis de datos y percepciones de las mujeres de esta localidad; a su vez se utilizó el método Etnográfico, el cual se reconoce como un proceso sistemático que permite la comprensión del contexto social natural. Para poder realizar lo anterior, como ya se había mencionado, se hizo uso de la preceptiva de género como herramienta que permitió realizar un estudio comparativo, preciso y amplio para poder entender el contexto social en el que se encuentra inmersa la PEA femenina rural con jefaturas femeninas.

El contenido de esta tesis se divide en cinco capítulos y dos apartados más, uno de conclusiones y otro para las referencias utilizadas.

El primer capítulo la teoría feminista, que servirá como referencia de paradigmas culturales y teóricos que diferencian a hombres y mujeres. Además, dichos paradigmas se enlazan con la división sexual de trabajo, determinando las diferencias entre empleo masculino y el empleo femenino.

El capítulo dos, lleva inserto el marco teórico-conceptual del empleo, el marco normativo del trabajo a nivel internacional, nacional y estatal; estadísticas nacionales sobre la PEA femenina en comparación con la masculina y la contextualización del empleo femenino rural.

El capítulo tres desarrolla el marco teórico-conceptual de las jefaturas femeninas y jefaturas femeninas rurales, haciendo una descripción la importancia que tienen estas dos para el desarrollo del empleo rural.

El cuarto, es el capítulo que narra la importancia del Trabajo Social como disciplina que integra el Desarrollo Local para formar autonomía individual o grupal. Este mismo capítulo desarrolla los conceptos básicos que conlleva el desarrollo local y describe la importancia que este tiene dentro de la aplicación de políticas públicas.

El quinto, quizá el más extenso, presenta la metodología de la investigación, el marco contextual municipal y de la localidad de estudio; la exposición del caso práctico de la investigación, donde se relata el contexto local y el análisis de los datos cuantitativos obtenidos en las encuestas y en análisis cualitativo de la percepción de mujeres entrevistadas, divididos en tres secciones: empleo femenino rural, jefatura femenina rural y políticas públicas aplicadas a la mujer rural.

El apartado de *conclusiones*, como su nombre lo indica, se enfoca en presentar en forma de resumen el análisis de la investigación cualitativa y cuantitativa, y complementa lo anterior con la alternativa de solución con base en el Desarrollo Local con Perspectiva de Género, vista desde el trabajo social.

CAPÍTULO I. PERSPECTIVA DE GÉNERO

La mujer se ha encontrado en desventaja competitiva y comparativa con el hombre. Este hecho no nació de la nada y proviene de una naturalización del ser mujer y ser hombre a través de los años. Las desigualdades que esto generó se ven reflejadas en ideas como “el hombre se ha considerado como creador exclusivo del conocimiento y por su parte, se ante puso a la mujer su capacidad de procreación... convirtiéndola en un objeto de otros y para otro” (M. Pompa, 2018, p. 7).

Gracias a los movimientos feministas es que se han podido crear teorías feministas para analizar todas estas situaciones en las que la mujer se encuentra en desventaja frente al hombre y la sociedad patriarcal. Con base en Samalga de la Heras (2008), el feminismo tomó gran fuerza a partir de los años 80`s, fundado en dos principales ejes: primero por el lema lo político es personal; refiriéndose a la mujer en el ámbito privado, y el segundo, “análisis de las causas de la opresión, en el que el concepto de Patriarcado desempeñaría un papel fundamental” (de la Heras, S., 2008, p.54). Este fue el resultado de años de lucha feminista que desembocó en un gran resultado teórico que han permitido analizar las realidades de distintas mujeres desde todas aquellas perspectivas que favorecen la opresión femenina.

Como dice Owan. M. (1992) “el feminismo no es una teoría sino dos. En un nivel, el feminismo es una teoría acerca de la igualdad. En otro nivel, más abstracto o general, es una teoría acerca de la objetividad del derecho” (p.321) para generar

Cambio en las relaciones sociales que conduzca a la liberación de la mujer -y también del varón- a través de eliminar las jerarquías y desigualdades entre los sexos. También puede decirse que el feminismo es un sistema de ideas que, parte del estudio y análisis de la condición de la mujer en todos los órdenes -familia, educación, política, trabajo, etc. (Gamba, S., 2008, p. 1).

Es así como el feminismo puede también visualizarse como un instrumento de cambio social enfocado en la igualdad de oportunidades para la generación de equidad entre hombres y mujeres desde una perspectiva de género que describa, ejemplifique y analice lo anterior.

Con base Gamba, S (2008), Hendel, L. (2017) y Lagarde, M. (s/a), se resume que el género es completamente un constructo social, donde intervienen factores ideológicos que van moldeando la forma de ver y dividir a los humanos entre lo femenino y masculino, según cada contexto en el que se desarrolle esta visualización social. Es así como interviene la cultura específica de un contexto, con el cual se adquieren definiciones de los sujetos, basados en cómo interactúan con los demás, rasgos físicos, roles, formas de comunicación, labores, actividades, etc.

Para profundizar más en el tema, a continuación, se presenta una matriz de especialistas y sus contenidos sobre el tema tratado, para comprender la relación directa entre la teoría feminista, patriarcado, género, identidad de género y, de roles y estereotipos de género.

FIGURA 1	
Autor/ obra	Descripción “Género”
Ana D. Cagigas. (s/a). <i>El Patriarcado como origen de la violencia doméstica</i>	“La sociedad patriarcal considera que la mujer carece de relevancia y de valía en comparación con el hombre, y que son estos los que deben ocupar predominantemente los puestos de mayor poder en las empresas, en la política, en los gobiernos, y por supuesto también, dentro de la casa” (p. 308).
Ariana L. Rodríguez González. (2015). <i>Perspectiva de Género: Una mirada de universitarias</i>	<p>“a partir del nacimiento, a las personas se les van introyectando un sinfín de elementos que conforman su identidad, la cual los dirigirá a lo largo de sus vidas en cuanto a pensamiento, razones, sistema de valores, costumbres, tradiciones, etcétera, y esto determinará su forma de ver la vida como mujer u hombre” (p.166).</p> <p>“La identidad de género femenina y masculina determina lo que se espera de cada persona, su manera de percibir y vivir la vida” (p.167).</p>
INMUJERES. (2007). <i>Glosario de Género.</i>	<p>Rol Productivo: Son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder autoridad y status. (p. 55).</p> <p>Rol Reproductivo: Está asociado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos y el aseo de la vivienda entre otras. (p.56).</p> <p>“La asignación de los roles está cambiando a partir del ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento de los varones desempleados por lo que es necesario tomar en cuenta que el uso de la categoría “división sexual del trabajo” desde una perspectiva flexible que considere los cambios vigentes de nuestra sociedad” (p.56).</p>

<p>Liliana Hendel. (2017). <i>Perspectiva de Género</i></p>	<p>Conceptualiza al género como un “conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera masculino o femenino” (p.13).</p> <p>Además, indica que la perspectiva de género es considerada como una categoría analítica que toman los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas, para exponer las desigualdades entre hombres y mujeres, haciendo énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Así el género es parte absoluta de ésta perspectiva, pues le da sentido a la explicación sobre las que se desarrollan las relaciones entre los diferentes géneros.</p> <p>Para comprender cómo funciona el “género” en la sociedad, hay que dejar en claro que los rasgos, valores y formas del género, se transmiten a través de los procesos de socialización donde forman parte las familias, las instituciones educativas, religiones, medios de comunicación, relaciones amistosas, en sí, todo el entorno social. Es claro que este proceso en ocasiones llega a ser forzado o naturalizado por un sistema social afectado por los patriarcados, definidos como la “forma de organización social específica basada en la dominación de unos varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niñas, niños y adolescentes” (p.13).</p>
<p>Marcela Lagarde. (s/a). <i>Las Teóricas de Género</i></p>	<p>“Cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a una relación abstracta que es producto de la evolución histórica, hablamos de lo que sucede con las mujeres comunes” (p.1)</p> <p>“El patriarcado o lo patriarcal son categorías que corresponden a este orden histórico” (p.2)</p> <p>“¿cómo se construyen las determinaciones? ¿cómo se logra que las mujeres y los hombres seamos lo somos en la vida cotidiana? Y las</p>

	hipótesis de respuesta son que, sobre el conjunto de características sexuales, las distintas sociedades han asignado funciones sociales; se superponen otras características que son, voy a decir de qué tipo” (p.3)
Marta Lamas. (2007). <i>La Perspectiva de Género</i>	Esta autora en su escrito describe que el género, afecta directamente a hombres y mujeres, puesto que la feminidad se contrasta con la masculinidad dando el análisis de las áreas estructurales e ideológicas con base en las relaciones entre los sexos.
Mercedes Pedrero. (2004). <i>Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico</i>	“La reproducción social se basa tanto en la producción de mercancías como en la de bienes y servicios para el consumo directo de las familias; aun en las sociedades más industrializadas se sigue invirtiendo buena parte del tiempo de trabajo en el trabajo doméstico.” (p.144).
Ministerio Federal de la Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ-Alemania). (2003). <i>¿Qué es un enfoque de Género? Alemania.</i>	Menciona que el género es un constructor de “identidades, roles y relaciones entre hombres y mujeres tal como se han instituido socialmente”, siendo éste diferenciado del sexo, porque el anterior conlleva “a las características biológicas de hombres y mujeres, tales como las diferencias fisiológicas, inmunológicas, genéticas y hormonales” (p.2). Por lo que se debe aclarar que el sexo “se determina biológicamente y no conlleva implicaciones sobre cómo se percibe a la persona en la sociedad, mientras que el género es multidimensional, y se refiere al sexo en determinado contexto (social)” (p.2) y está determinando por roles e identidades de género, además de la manera en que se definen, perciben y viven.
Samara de las Heras Aguilera. (2008). <i>Una aproximación de las teorías feministas</i>	“El Feminismo, como movimiento político, teórico y social que lucha por la emancipación de las mujeres, debe ser considerado como un fenómeno poliédrico y, en esa característica reside, además, su fuerza” (p.72)

<p>Susana Gamba. (2008). <i>¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?</i></p>	<p>“Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;</p> <p>b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;</p> <p>c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión” (p.1)</p> <p>Aquí se describe que la relación de desigualdad y el género, promueven la discriminación en diferentes tejidos socioculturales como el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, la salud, la ciencia, derechos humanos, la sexualidad, entre otros. Por lo tanto, impide el desarrollo social, emocional, psicológico, cultural, económico y político de las personas. Cabe mencionar que ésta categoría de análisis no se dirige exclusivamente a las mujeres, como suele ser pensado, puesto que el enfoque contempla una visión amplia de la problemática que está sujeta a las relaciones sociales, contextos históricos e identidad cultural.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de Cagigas, A. (s/a), Rodríguez, A. (2015), Hendel, L. (2017), Largade, M. (s/a), Lamas, M. (2007), BMZ. (2003), de la Heras, S. (2008) y, Gamba, S. (2008).

1.1 Orden Patriarcal

El origen de lo patriarcal comienza desde la época primitiva, según Cagigas, A. (s/a), describe que era el hombre quien se dedicó gracias a su fuerza física, a las actividades dirigidas a la búsqueda de alimentos, mientras que la mujer por su condición biológica, permanecía sin salir, para estar al cuidado del cuidado de los hijos y al pendiente de su cuerpo, menstruación y embarazos.

El énfasis se pone en la diferencia natural y en los factores culturales que dieron lugar a la construcción de un “ideal” de mujer, que asignaba determinadas funciones sociales, las domésticas, y ciertas conductas tales como la dulzura, paciencia o la comprensión, las cuales, “por casualidad”, eran las idóneas para realizar las tareas que le habían sido asignadas con anterioridad. (Cagigas, A., s/a, p. 308).

Esto, jerarquizaba a la mujer por debajo del hombre, describiéndola como un ser sin razón, falta de lógica, incapaz de realizar actividades similares a las del hombre, dejando a éste, como único con poder sobre ellas.

Hoy día el patriarcado es una categoría de análisis de la teoría feminista, que a partir de los años 80's comenzó a tomar fuerza. Según AGL Chile (2018), durante esta década el término se utilizaba para referirse a las situaciones dominantes de los hombres hacia las mujeres.

El patriarcado pasó a ser “ejercicio de la autoridad, fuente de dominación de toda organización de la sociedad, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura y por ende las relaciones entre personas se enmarcan por relaciones de dominación y violencia que luego se originan en la cultura y las instituciones. (AGL Chile, 2018, p.1).

El poder que ejercen los hombres sobre las mujeres, asumiendo que este sometimiento puede ser a través de la fuerza física, verbal, emocional y psicológica, es transversal, ya que se ve presente en todos los niveles económicos, sociales y culturales, llegando al punto de ser normalizado por la sociedad, haciendo invisible su presencia. El patriarcado ha logrado que la figura de la mujer no llegue a deslumbrar como la del hombre, oscureciendo su presencia en la historia, denigrando las metas obtenidas, silenciando sus verdades o empoderando la figura masculina.

1.2 Identidad de Género: Femenino y Masculino

Para entrar en el tema de identidad de género será necesario, primeramente, comprender a qué nos referimos con el uso de la palabra género.

Generalmente es confundido el uso de género masculino o femenino, o sexo para hacer referencias sobre hombres y mujeres, sin embargo, existe una diferencia abismal entre estas dos anteriores. Cuando estamos hablando de género, según Hendel, L. (2017), éste se refiere a el

conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera masculino o femenino. (p.13).

Es decir que el género, es estrictamente una construcción social y cultural, ligada a contextos específicos. Por lo tanto, los géneros pueden variar por los contextos socioculturales. No son algo estático, pero existen en todas las sociedades. En palabras de Lagarde, M. (s/a) “género es el conjunto de atributos, de atribuciones, de características asignadas al sexo” (p.2).

Mientras que el sexo según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2016) hace referencia a

Las características físicas o biológicas, cromosómicas, gonadales, hormonales y anatómicas de una persona, que incluyen características innatas, tales como los órganos sexuales y genitales, y/o

estructuras cromosómicas y hormonales, así como características secundarias, tales como la masa muscular, la distribución del pelo, los pechos o mamas. (p. 14).

Por lo tanto, el género es el “producto de la asignación de atributos diferenciados entre hombres y mujeres, que construye lo masculino y lo femenino” (Chávez, J. 2015, p. 108). Entonces el género circula alrededor del sexo, pero éste son características biológicas de hombres y mujeres, que cultural, social e históricamente le dan representación femenina (mujeres) y masculina (hombres) a las personas.

Ya que el género divide lo femenino y lo masculino, también reproduce la identidad de géneros. Aunque en el momento de nacer se percibe el sexo (hombre o mujer), lo que verdaderamente nos va distinguiendo de los demás es el género, ya que este es el que nos va modificando y acoplado a una forma de ser definida y estructurada que permite identificarte o negarte cómo eres (en caso de sentirte identificado con tu sexo, pero no con el género que te fue asignado o te asignaste). A lo largo de este proceso de adaptación y/o de libre elección, los humanos van adquiriendo características y comportamientos que van definiendo el género.

Para Hiroko (2014), citada por Rodríguez, A. (2016), explica que “la identidad asignada, o sea la identidad social se construye por medio del imaginario social, con base en los símbolos genéricos de la diferencia biológica”. Para Rodríguez, A. (2015), “ser mujer u hombre es la forma en cómo se percibe y se desarrolla, independientemente si tiene características físicas, fisiológicas, genotípicas masculinas o femeninas” (p.170). Lo más sano ante la identidad de género es que esta sea libre y no impuesta, donde las actividades, formas de hablar, caminar, vestir, pensar, etcétera, no sean privadas de un solo género, porque ser hombre o mujer, no es determinante del género con el que se crea la identidad.

Las identidades de género se dividen principalmente en dos. Como ya vimos esta división se encuentra encabezada por lo femenino y lo masculino. A continuación, presentaré un breve cuadro que describe cada una de ellas con base a Rodríguez, A. (2015).

FIGURA 2		
	Femenina	Masculina
C A R A C	Maternidad	Primero ser hombre, trabajador y padre.
	Sexualidad limitada e invisible	Sexualidad libre
	Subordinación ante el hombre	Jamás por debajo de nadie
	Dependencia del otro	Autosuficiencia

T E R Í S T I C A S	Concepción corporal: materno y erótico	Concepción corporal: ser fuerte, grande, poderoso.
	“ser de otros... ser para otros” Lagarde, M. (1994) en Rodríguez, A. (2015).	“ser para sí en el mundo” Lagarde, M. (1994) en Rodríguez, A. (2015).
	Externar dulzura, ternura, comprensión y amor.	Un ser libre, poderosos y dueños.

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez, A. (2015).

Personalmente agregaría a la lista de características de la identidad femenina el valor imputado a la virginidad, a los buenos modales y la denigración de la capacidad laboral. Todo lo anterior, sigue figurado ante el contexto patriarcal, ponderando a la mujer al servicio del hombre.

1.3 División Sexual del Trabajo

En la teoría de género se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre hombres y mujeres, dado por el conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja frente a los hombres (Glosario de Género, INMUJERES, p.55)

Refiriéndonos a los sexos (hombre y mujer) existe, así como el caso del género y la identidad de género, un constructo sociocultural que ha dirigido y puntualizado las actividades, tareas y trabajos que deben hacer hombres y mujeres por separado. Con base en Gines, M. (s/a) en un escrito publicado en la página de la Agenda de Mujeres (Argentina), indica que la división de trabajo es

Un fenómeno fácilmente observable, que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de las mujeres. (Gines, M. s/a, p.1).

En México, lo anterior se puede ejemplificar con las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado, además, una Población Económicamente Activa (PEA) femenina de 38.25%, contra 61.75% de hombres en PEA, la presencia de los estigmas de los trabajos femeninos y masculinos por nivel de cargo, tipo de empleo y sector productivo. “Cualquier enfoque de la división sexual del trabajo introduce en la descripción de los comportamientos laborales alguna comparación entre varones y mujeres, que explicarían la segregación femenina y su resultante, la brecha salarial entre los sexos” (Gines, M. s/a, p.1).

Todo esto, genera obstáculos para que las mujeres realicen actividades que se cree que competen a los hombres, y promueve que los hombres, no quieran o se vean apenados al realizar las actividades de una mujer, ya que esto puede resultar denigrando para la identidad masculina.

En la Guía Didáctica de Ciudadanía con Perspectiva de Género (2015) de España, se denomina segregación horizontal en el trabajo “a la concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles distintos de actividad y de empleo, por la que las mujeres forman parte de una gama más estrecha de ocupación que los hombres) ... y segregación vertical “a la mayor concentración de mujeres en puestos de trabajo inferiores (con menores salarios, cualificaciones) y de menor responsabilidad y a su menor presencia en los niveles de organización y dirección((p.43). Esto va acompañado de los mencionados *techos de cristal* refiriéndose a las complicaciones invisibles que tienen las mujeres para poder obtener un puesto laboral, para subir de nivel o para hacerse notar laboralmente por méritos de trabajo.

Pedrero, M. (2013) refiere que la “suma del tiempo dedicado al trabajo para el mercado y el tiempo dedicado al trabajo doméstico imprime una desventaja para las mujeres al limitarles su desempeño en otras actividades” (p.p 183-184). El desequilibrio de los tiempos entre hombres y mujeres va de la mano de la división sexual del trabajo, ya que el sexo rige las actividades predestinadas para ellos y ellas, pero en el caso de ellas, son las que tienen mayor carga laboral si tomamos en cuenta que las dobles jornadas laborales (hogar y empleo) que suman en promedio 79 horas semanales, contra 60 horas semanales en el caso de los hombres, según Pedrero, M. (2013).

1.4 Rol y Participación de la Mujer en el Mercado Laboral en México

Lamas, M. (2007) describe que el papel o los roles del género son un “conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (p.5).Lo anterior podría variar dependiendo de la cultura, la clase social, religión, grupo étnico, la relación de división sexual del trabajo, donde a las mujeres las visualizan procreadoras y protectoras de hijos (aunado al trabajo doméstico), mientras al hombre lo indican como el proveedor económico y jerárquicamente superior a la mujer. Según Lamas, M. (2007), los roles son conductas estereotipadas por la cultura en que se encuentran inmersos, éstas se pueden ir modificando según la perspectiva que se tenga de las actividades o tareas realizadas. Sin embargo, los humanos no escogen las creencias que se les promueven desde pequeños, por lo tanto, no son “elecciones conscientes” que se puedan depurar de manera individual, puesto que el contexto específico dicta normas, reglas y valores que condicionan el comportamiento de sus habitantes.

Sin bien en México, culturalmente las mujeres se han caracterizado por estar designadas al cuidado de hijos y hogar, es notorio que durante los últimos años éstas se han involucrado con mayor frecuencia en el área laboral, según Rodríguez, P. (2012), en 1970 la PEA femenina era de 17%, y en 2010 aumentó a 39%, gracias a que las circunstancias que viven han impulsado este cambio visto como positivo. Sin tomar en cuenta las condiciones laborales negativas en que están inmersas. México tiene una tasa de empleo que se puede denominar “baja”, donde la participación de las mujeres en este rubro, es mínima. No obstante, las mujeres en México siguen estando estigmatizadas por la aplicación de los roles de género, impidiendo su desarrollo laboral óptimo.

Ahora, el aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral no va acompañada de un buen salario, en comparación al percibido por los hombres. Flores, Z. (2016) expresó en un reportaje elaborado para el periódico *El Financiero*, que “Mientras que los hombres reportaron un ingreso de 6 mil 204 pesos mensuales en el cuarto trimestre de 2016, el de las mujeres en ese mismo periodo fue de 4 mil 788 pesos” (s/p).

Basados en Camarena, Saavedra, Ducloux (2015), algo sumamente importante es que la desigualdad laboral es mayor entre los puestos de funcionarios públicos y gerentes del ámbito privado, donde el pensar en igualdad de salarios, nos lleva a incrementar un 25.6% el de las mujeres. Además, se visualiza una tendencia donde las mujeres inmersas en el ámbito laboral están concentradas en trabajos precarios y de baja competitividad, opacadas por la aplicación de los techos de cristal

CAPÍTULO 2. EL EMPLEO Y EMPLEO FEMENINO RURAL

Para poder comprender la importancia que tiene este capítulo en el desarrollo de la investigación, se debe separar conceptualmente “trabajo” y “empleo”. Se puede hablar de los dos anteriores como si se tratara de sinónimos, sin embargo, existen grandes diferencias entre ellos, que hacen que su uso sea referido a un lenguaje específico con características definidas.

FIGURA 3	
Autor/ obra	Descripción sobre el Empleo
Julio C. Neffa. (2003). <i>El Trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece.</i>	Al trabajo lo define como “una actividad realizada por una o varias personas, orientadas hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que la produjo” (261).
	Y el empleo es cuando “el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia” (p.261).
¿Cómo vamos México? (2015). <i>Empleo</i>	Los investigadores de este colectivo, indican que existen dos tipos de empleo. El empleo formal que “incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo)” (p.2), y el empleo informal, que “engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales” (p.2). “En el ámbito económico tal desigualdad se expresa claramente en la división del trabajo por sexo, que resulta desfavorable para las mujeres tanto en lo concerniente a las condiciones de trabajo como en su segregación hacia labores de menor jerarquía; incluso cuando una ocupación se feminiza se devalúa, como sucedió con la de secretariado en la primera mitad del siglo pasado” (p.414).

Crisna Cuchcatla Méndez. (2016). <i>La Precariedad del Empleo en México: Un Análisis Comparativo Entre Baja California y Oaxaca</i>	Con base a la conceptualización del empleo precario indica que “en un empleo multidimensional con características como un trabajo sin contrato, inestable, discontinuo (jornadas irregulares a tiempo parcial o demasiado largas); sin beneficios sociales; con ingresos muy reducidos y sin negociación colectiva” (p.26).
Organización Internacional de Trabajo. (2017)	“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (s/p) “horas de trabajo todo período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios” (s/p)
Organización Internacional del Trabajo. (2012). <i>Del trabajo precario al trabajo decente.</i>	Trabajo Precario “es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad” (p.32) Los contratos temporales suelen ofrecer un salario más bajo y no siempre confieren los mismos beneficios, ya que estos a menudo se incrementan con el tiempo y están directamente vinculados con la duración y la situación de la relación de trabajo (p.32) “Otra característica del trabajo precario es que los derechos sindicales son escasos o, incluso, inexistentes ² (p.33)
Rogelio Varela, Ramón A., Castillo, Juan Manuel Ocegueda. (2013). <i>El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante.</i>	“El empleo informal se considera inestable y no goza de un esquema de prestaciones sociales, así como tampoco de una modalidad de contratación que formalice las relaciones laborales y contractuales ² (115) “La visión estructuralista plantea que el sesgo tecnológico genera que en el sector moderno exista una limitada capacidad para generar empleos, pues opera en contra de los segmentos de trabajo menos calificado, por consiguiente, el excedente de oferta del trabajo termina

	generando desempleo e impulsando el sector informal de la economía” (116)
INEGI. (2017). <i>Glosario de Términos.</i>	<i>Se utilizarán los conceptos de cada variable utilizada, referente a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de Nefta, J. (2003), *Cómo vamos México.* (2015), Cuchcatla, C. (2016), OIT. (2017) e INEGI. (2017).

Según Nefta, J. (2003), el trabajo utiliza las capacidades del ser humano y no solo las limita al uso de dimensiones fisiológicas y biológicas. Dentro de las características de lo que conocemos como trabajo se puede destacar que lleva de por medio el esfuerzo que se realiza para poder producir algo siempre y cuando sea con una finalidad generalmente utilitaria, además es una actividad biológica inherente al ser humano y sus fallas o equivocaciones, siempre será parte del desarrollo de las sociedades y la identidad de las mismas. Por lo tanto, trabajo se denominará a las actividades coordinadas de hombre y mujeres, que van orientadas a una finalidad específica.

El empleo no es algo diferente en forma abismal, pero si conlleva una característica que lo hace muy variado al trabajo en la aplicación real. El empleo aparte de ser una actividad realizada por el hombre, en busca de una finalidad en concreto, también busca la generación del ingreso económico, por lo tanto, está definido por el “salario”. A diferencia del simple trabajo, lleva implícito el salario, pero no la seguridad social y delimitación de jornadas, pues existen tipos de empleos que distinguen las características de estos. Con base en el INEGI (2017), el desempleo hace referencia a las personas que no se encuentran ocupadas en trabajos con remuneración (salario). En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ésta definición también incluye que las personas desempleadas, pueden estarlo de forma temporal, pues se encuentran esperando la inserción rápida al empleo, ya sea por corto tiempo o largo, según la situación. Aunque la población se encuentre “ocupada”, esto no indica que el empleo que tiene sea de calidad, pues que existen características específicas que engloban al empleo como precario, limitando los derechos laborales y agrega situaciones de vulnerabilidad a sus empleadores.

Con base a Nicolás Rombiola (2012), el subempleo es otra variante del empleo, el cual se refiere también a población económicamente activa, sin embargo, aunque las habilidades y conocimientos de los empleados sean extensas, se encuentran laborando en trabajos que no requieren dichas capacidades. además, el empleo es solo por tiempo parcial, aunque la persona se encuentre en total disposición para laborar, agregando los salarios por debajo del mínimo o menor al que se debería percibir.

Existe otra variante del empleo, este es el empleo precario. Con base en Varela, R., Ramón, A. y Castillo, Ocegueda, J. (2013) es el empleo que no cuenta con seguridad social, prestaciones y que está determinado por tener o no un contrato laboral, que siempre estará limitado a corto plazo, provocando poca seguridad laboral a futuro. Como los contratos (en el caso de que haya) son por tiempo limitado y corto, esto genera que el empleado no pueda planear a futuro inversiones económicas, ya que su empleo gira en torno a la inseguridad económica y social.

2.1 Marco Normativo del Empleo: Mundial, Nacional y Estatal.

Contexto Mundial

En el año 1919, con la finalización de la Primera Guerra Mundial se firmó en Tratado de Versalles y a su vez se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así “reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente” (OIT, 2017, S/P).

Según la OIT (2017) la primera Conferencia Internacional del Trabajo fue en Washington en octubre de 1919 aquí se generaron seis Convenios Internacionales del Trabajo, sobre las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria. Como se relata en los seis puntos anteriores, en estos convenios ya se describía la presencia del empleo femenino y buscaban mejorar la calidad de este mismo en ciertas situaciones como durante el embarazo y las horas laborales nocturnas.

La OIT trabaja temas sobre la igualdad de género y empleo, con el objetivo de “generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos” (OIT, 2017, s/p).

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hecha por la Asamblea de las Naciones Unidas, en París en 1948 se estableció que

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Naciones Unidas, 2017, s/p).

En 1976, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) lanza el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales donde hablan de los derechos de hombres y mujeres a gozar libremente de lo dispuesto en este pacto, entre eso, se encuentra en la parte III, el artículo 6° que indica

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. (ONU, 2017, p.1).

También en 1948, nació la Organización de los Estados Americanos (OEA), misma que en 1963 crea Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) que es el “foro del Hemisferio para debate y toma de decisiones respecto de prioridades en materia de políticas y acciones relacionadas con temas laborales” (OEA, 2013, s/p).

Contexto Nacional

Por su parte, México formó parte de la OIT en 1931, y desde entonces ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados (OIT, 2017, s/p). Implicados temas como Igualdad de Oportunidades y Trato, y Protección de la Maternidad dirigidos al empleo femenino. Además, de pertenecer a la ONU y a la OEA en pro de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Dentro del conjunto de normas jurídicas, públicas y sociales en términos de empleo en México, vamos desde lo básico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde en su título sexto, “Del Trabajo y Previsión Social”, artículo 123 indica que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (p.127), puntualizando que

Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. (p.127).

Con base a esta investigación de empleo femenino, dentro del título sexto, en la fracción VI, párrafo dos, sobre los salarios mínimos, estos “deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas” (p. 128).

Para hacer regir las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, existe la Ley Federal de Trabajo, promulgada en 1970, la cual contiene normas que buscan “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (p.1). Entendiendo como trabajo digno

“aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” (p. 1).

Mientras que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene a cargo el desempeño de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Federal del Trabajo, tratados, reglamentos, decretos y acuerdos en el área del empleo en México.

Contexto Estatal: Veracruz

El estado de Veracruz está regido por las leyes federales, sin embargo, cuenta con leyes estatales que le permiten tener excepciones con las de nivel federal.

Dentro de la Constitución Política del Estado de Veracruz ¹

(ADICIONADO, G.O. 29 DE ENERO DE 2007) La ley garantizará que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón en la vida política, social, económica y cultural del Estado. Asimismo, promoverá que la igualdad entre hombres y mujeres se regule también en las denominaciones correspondientes a los cargos públicos. (Constitución Política del estado de Veracruz, 2017, p. 4).

Cuentan con la Ley de Fomento al Empleo con orden público sin distinción de género aplicada a los jóvenes

“entre catorce y veintinueve años de edad, así como de recién egresados de universidades, tecnológicos, colegios de bachilleres y demás centros de preparación académica, sin que

¹ Durante la busque de artículos que sustenten al trabajo en el estado de Veracruz, no se encontró alguno que aborde ampliamente el derecho a éste.

en ningún caso hayan causado previamente alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social” (Orden Jurídico, 2016, p.1).

2.2 PEA Femenina en México

Reafirmando la posición de las mujeres en el mercado laboral a partir de los años 80`s, se presenta un estudio realizado por Barrios, J. y Barrios, O. (2016), basados en estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), donde dividen las actividades laborales de las mujeres como Población Económicamente Activa (PEA), dentro de tres sectores económicos, quedando de la siguiente forma.

FIGURA 4	
Sector	Población Total de Mujeres
<i><u>Primario</u> (Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca)</i>	626,394 (3.2%)
<i><u>Secundario</u> (Industria extractiva y de electricidad, industria manufacturera y de construcción)</i>	3,246,064 (16.8%)
<i><u>Terciario</u> (Comercio, restaurantes, transporte, comunicaciones, correos servicios profesionales, de alojamientos, financieros y corporativos, sociales, puestos de gobierno y organismos internacionales)</i>	15,332,490 (79.4%)

Fuente: Elaboración propia a partir del INEGI, citados en Barrios, J. y Barrios, O, 2016.

La primera percepción que se origina con el cuadro anterior, define que en el sector terciario es donde se encuentra mayormente la población femenina laborando y se registra abandono del sector primario, lo que se puede responder gracias al cambio de la estructura económica y cultural de México, que ha ido opacando las actividades que involucra el sector primario, optando por potencializar el área de los servicios, la cual han posicionado como responsable de contribuir con mayor fuerza a la economía mexicana. Sin embargo, esta concentración estadística no integra el *trabajo no remunerado*, en el cual la mujer se encarga de las actividades domésticas (actividades de reproducción), por las que no reciben un sueldo y tienden a limitarlas en la obtención de empleos, puesto que el tiempo y desgaste físico dedicado a estas actividades impiden lo anterior.

Para realizar un contexto de la PEA femenina en México, se tomará como referencia a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), emitida por el INEGI, en su última actualización de del tercer

trimestre del año 2017. Con base al glosario INEGI (2017), se describirán los términos necesarios para la comprensión y análisis de información estadística.

FIGURA 5	
Término	Definición
<u>Población Económicamente Activa (PEA)</u>	Personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada).
<u>Población Ocupada</u>	Personas de 15 o más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ellos perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir sueldo o salario.
<u>Población Desocupada</u>	Personas que, no estando ocupadas en la semana de referencia, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido.
<u>Población No Económicamente Activa</u>	Persona de 15 y más años de edad que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo.
<u>Población Disponibles</u>	Persona de 15 y más años de edad que no estuvieron ocupadas en la semana de referencia, pero buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido.
<u>Población No Disponible</u>	Persona de 15 y más años de edad que no estuvieron ocupadas en la semana de referencia y no buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica durante el último mes transcurrido.

<u>Sector de Actividad Económica</u>	Clasificación de la actividad a la que se dedica una unidad económica según la división del área económica: primaria (producción agropecuaria), secundaria (manufactura e industria) y terciaria (servicios).
<u>Tasa de Participación</u>	Porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la de 15 y más años de edad.
<u>Tasa de Desocupación</u>	Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero está buscando trabajo.
<u>Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación</u>	Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de definiciones del Glosario INEGI. (2017).

En la siguiente tabla se presenta el total de población a nivel nacional, puntualizando la población femenina y su porcentaje de presencia en los diferentes indicadores del empleo.

FIGURA 6			
Indicador (2017)	Total (hombres- mujeres)	Porcentaje del	Total de
		total (Mujeres)	
Población total	123 982 528	51.66%	64 055 635
Población de 15 años y más	92 043 922	52.62%	48 436 014
Población económicamente activa (PEA)	54 696 638	38.25%	20 924 839
Ocupada	52 865 845	38.17%	20 182 970
Desocupada	1 830 793	40.52%	741 869
Población no económicamente activa (PNEA)	37 347 284	73.66%	27 511 175
Disponibles	5 635 718	70.54%	3 975 491
No disponibles	31 711 566	66.76%	23 535 684
Población ocupada por sector de actividad económica			
Primario	7 056 744	12.08%	847 591
Secundario	13 524 988	26.09%	3 529 702
Terciario	31 969 381	49.12%	15 706 512
No especificado	314 732	31.50%	99 165
Tasas			
Tasa de participación	59.4	77.4	43.2
Tasa de desocupación	3.3	3.2	3.5

Tasa de ocupación parcial y desocupación	9.1	6.6	13.1
Tasa de presión general	6.2	6.6	5.7

Fuentes: Elaboración a partir de la ENOE-INEGI (2017).

La tabla indica que la población de mujeres es mayor que la de los hombres por una diferencia de 3.32%, sin embargo, la PEA en el caso de los hombres es mayor, con un rango de 23.5%, lo que indica que el hombre mantiene una tasa de participación laboral mayor que la de las mujeres con un 43.2% contra un 56.8% respectivamente. Los sectores económicos refieren que en el secundario y terciario es donde se encuentra una gran presencia femenina en el área laboral, mientras que el sector primario es dominado por los hombres con un porcentaje de 87.2% contra 12.8% equivalente a 847,591 mujeres.

Contexto de PEA femenina y masculina: entre 2005-2017 en el estado de Veracruz.

Se presentará un breve panorama de la PEA en el estado de Veracruz sobre el empleo femenino y masculino, desarrollando dos tablas numéricas, de las cuales se obtendrá un análisis estadístico, basados en un rango de 12 años (del primer trimestre del año 2005 al cuarto trimestre del año 2017).

FIGURA 7				
AÑO 2005				
ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO TRIMESTRAL. INDICADORES ESTRATÉGICOS				
Veracruz	Hombres		Mujeres	
Indicadores	2005	primer	2005	primer
	trimestre		trimestre	
1. Población				
Total	3,506,861		3,889,056	
Menor de 15 años	1,186,400		1,117,376	
15 años y más	2,320,461		2,771,680	
2. Población de 15 años y más				
2.1. Población económicamente activa	1,855,138		922,741	
Población ocupada	1,792,544		895,337	

Población desocupada	62,594	27,404
2.2. Población no económicamente activa	465,323	1,848,939
Población disponible	117,020	354,051
Población no disponible	348,303	1,494,888
3. Población ocupada por:		
3.2. Sector de actividad económica	1,792,544	895,337
Primario	647,073	48,846
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	647,073	48,846
Secundario	436,792	109,671
Industria extractiva y de la electricidad	43,971	9,259
Industria manufacturera	186,805	98,856
Construcción	206,016	1,556
Terciario	704,813	736,460
Comercio	234,198	274,573
Restaurantes y servicios de alojamiento	49,394	88,235
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	97,186	10,776
Servicios profesionales, financieros y corporativos	53,841	26,989
Servicios sociales	83,606	141,295
Servicios diversos	125,267	161,543
Gobierno y organismos internacionales	61,321	33,049
No especificado	3,866	360
4. Población desocupada por		
4.1 Grupos de edad	62,594	27,404

De 15 a 24 años	20,606	11,435
De 25 a 44 años	29,049	14,680
De 45 a 64 años	12,939	1,289
De 65 años y más	0	0
No especificado	0	0
5. Población no económicamente activa	465,323	1,848,939
Disponible	117,020	354,051
Disponible para trabajar que ha desistido de buscar empleo	5,991	3,702
Disponible para trabajar que no busca empleo por considerar que no tiene posibilidades	111,029	350,349
No disponible	348,303	1,494,888
Con interés para trabajar, pero bajo un contexto que le impide hacerlo	39,062	396,906
Sin interés para trabajar por atender otras obligaciones	225,704	1,011,579
Con impedimentos físicos para trabajar	31,377	21,394
Otros	52,160	65,009
6. Tasas		
6.1. Tasa de participación	79.9	33.3
6.2. Tasa de desocupación	3.4	3.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. (2005).

- La población femenina mayor de 15 años (persona en edad de trabajar), es mayor que la masculina, sin embargo, solo el 33.29% es PEA. Mientras que la PEA masculina del total de población en edad de trabajar es de 79.94.
- La PNEA está representada por la mujer, con un 79.89% contra un 20.11% del hombre. La presencia femenina se encuentra también en la población no disponible, indicando como primera razón “sin interés de trabajar por atender otras obligaciones”, con un 54.71%.

- La Población Desocupada por edad tanto en hombres como en mujeres se encuentra mayormente ubicada en el rango de 14 a 24 y 25 a 44 años.
- El sector económico con menor presencia femenina fue el primario, con tan solo 7.01%, colocando al hombre como principal participante en este sector. El secundario mantuvo un incremento de presencia femenina con 20.06 % a 79.94% de la masculina. Mientras que el terciario se hizo notar la figura de la mujer, situando a esta con un 51.09%, laborando principalmente en las áreas de comercio y servicios sociales.

FIGURA 8		
AÑO 2017		
ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO TRIMESTRAL. INDICADORES ESTRATÉGICOS		
Veracruz	Hombres	Mujeres
Indicadores	2017 cuarto trimestre	2017 cuarto trimestre
1. Población		
Total	3,924,527	4,260,920
Menor de 15 años	1,054,879	1,015,389
15 años y más	2,869,648	3,245,531
2. Población de 15 años y más		
2.1. Población económicamente activa	2,157,017	1,079,567
Población ocupada	2,072,801	1,036,980
Población desocupada	84,216	42,587
2.2. Población no económicamente activa	712,631	2,165,964
Población disponible	147,583	439,064
Población no disponible	565,048	1,726,900
3. Población ocupada por:		
3.2. Sector de actividad económica	2,072,801	1,036,980
Primario	734,980	42,151

Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	734,980	42,151
Secundario	499,462	80,600
Industria extractiva y de la electricidad	30,900	3,043
Industria manufacturera	168,029	70,477
Construcción	300,533	7,080
Terciario	825,878	911,676
Comercio	239,419	295,687
Restaurantes y servicios de alojamiento	63,432	163,415
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	137,071	17,458
Servicios profesionales, financieros y corporativos	95,846	36,193
Servicios sociales	96,036	159,021
Servicios diversos	142,113	196,164
Gobierno y organismos internacionales	51,961	43,738
No especificado	12,481	2,553
4. Población desocupada por		
4.1 Grupos de edad	84,216	42,587
De 15 a 24 años	27,343	7,164
De 25 a 44 años	42,449	28,311
De 45 a 64 años	13,956	7,112
De 65 años y más	333	0
No especificado	135	0
5. Población no económicamente activa	712,631	2,165,964

Disponible	147,583	439,064
Disponible para trabajar que ha desistido de buscar empleo	2,707	392
Disponible para trabajar que no busca empleo por considerar que no tiene posibilidades	144,876	438,672
No disponible	565,048	1,726,900
Con interés para trabajar, pero bajo un contexto que le impide hacerlo	25,351	164,577
Sin interés para trabajar por atender otras obligaciones	349,875	1,465,211
Con impedimentos físicos para trabajar	33,712	20,517
Otros	156,110	76,595
6. Tasas		
6.1. Tasa de participación	75.2	33.3
6.2. Tasa de desocupación	3.9	3.9

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. (2017).

- Aunque la población de mujeres con edad de 15 años en adelante en el estado de Veracruz durante el año 2017 era mayor que la de hombres, la PEA femenina es menor, dando como resultado un 33.26% contra el 66.64% de la masculina.
- La PNEA se encuentra encabezada por la mujer con un 75.25%, aproximadamente tres veces mayor al porcentaje de los hombres con 24.75%. La PNEA no disponible, en el caso de la mujer, se encuentra un 84.84%, justificada por la razón de “tener otras obligaciones que atender”.
- Dentro de los tres principales sectores económicos, las mujeres del estado de Veracruz mantienen una mayor participación laboral dentro del terciario con 87.91%, donde se ubicaron áreas de “comercio, restaurantes y en menor cantidad en transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento”. El sector secundario se mantuvo en el segundo

lugar con 7.77% y el sector primario, el más bajo de la participación femenina, quedó con 4.06%.

- La población desocupada por edad tanto en hombres como en mujeres se encuentra mayormente ubicada en el rango de 25 a 44 años.

Conclusiones comparativas entre la PEA femenina en el estado de Veracruz (año 2005 al año 2017).

El análisis de estas dos tablas, nos indica que la población de mujeres ha sido mayor en comparación con la masculina en el estado de Veracruz, sin embargo, la PEA femenina sigue siendo menor en gran cantidad. Esto puede tener muchas razones, puesto que dentro de la encuesta los resultados muestran que un motivo por el cual se encuentran en la PNEA es “sin interés de trabajar por atender otras obligaciones”, que se podría ver reflejado por el rol reproductivo y específicamente por el trabajo doméstico, definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, como son actividades de limpieza, cuidados, y elaboración de alimentos, entre otras, dependiendo el contexto en las que se defina este trabajo.

Dentro de la PEA femenina, la concentración de salarios se encuentra entre “menos de un salario mínimo” y “entre uno y dos salarios mínimos”. Durante el 2005 el 60.09% se encontraba en estas dos variables y el 2017, aumentó ligeramente a 61.89%. En contraste, la PEA masculina en el año 2005 y en las mismas variables, lo obtenía el 43%, y en el año 2017, aumentó notoriamente a 50.74%. Sin embargo, en el caso de las mujeres del año 2005 al 2017, la variable “no recibe ingresos”, bajó de 8.4% a 4.54. En el caso de los hombres disminuyó en mayor cantidad, de 14% a 6.94. Lo que refleja que en el presente es la mujer quien aún percibe los salarios más bajos o no remunerados.

Dentro de la población femenina y masculina desocupada en ambos años con base al nivel de instrucción, refiere que “media superior y superior” encabezan la estadística, indicando que el nivel educativo puede generar un empleo remunerado, pero no garantiza la obtención de este.

Ruth Durán (2017) indica que “por cada mujer que accede a los trabajos mejor pagados (mayor a 5 salarios mínimos) habrá 3 hombres que ganen lo mismo. En el extremo opuesto, de cada 100 trabajadores en el rango de ingresos más bajo (hasta 1 salario mínimo), habrá 4 mujeres más que hombres” (s/p), reflejando un panorama nada alentador de las condiciones laborales en las que la mujer se encuentra. Como factor inseparable, se sitúa el tiempo que una mujer le puede dedicar a su empleo, pues las cifras describen que ellas tienen menor cantidad de tiempo para esta actividad, donde un 9.93% de las mujeres en México

trabajan menos de 15 horas semanales, frente al 3.54% de los hombres. Por otro lado una de cada cinco mujeres logra trabajar más de 48 horas semanales, en contra parte uno de cada tres hombres que realiza esto.

Sin profundizar, pero retomándolo como algo importante, el empleo femenino se encuentra inmerso en conflictos de discriminación. Según un artículo de INMUJERES (2003), existe la discriminación salarial, referida a la realización del mismo trabajo que los hombres, pero con menor salario; discriminación ocupacional, donde los empleos dirigidos al género masculino, supuestamente no pueden ser realizados por personal femenino y discriminación en el empleo, donde las variables son generales para hombres y mujeres por condiciones como edad, cualificación y situación familiar. “Para las mujeres, la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo es mucho menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo” (INMUJERES, 2003, p. 9). Todo lo anterior limita las condiciones laborales femeninas a ser precarias, puesto que no cuentan con seguridad social, salarios acordes a las actividades realizadas, baja contratación por discriminación de género y jornadas laborales irregulares.

2.3 Empleo Femenino Rural

Con base en la página web oficial de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

Las mujeres rurales son responsables de más de la mitad de la producción de alimentos, desempeñan un papel importante en la preservación de la biodiversidad y garantizan la soberanía y seguridad alimentaria desde la producción de alimentos saludables. Sin embargo, viven en situación de desigualdad social, política y económica con apenas el 30% de titularidad de tierra, 10% de los créditos y del 5% de la asistencia técnica. (FAO, 2017, s/p).

Esta misma organización, mediante investigaciones realizadas durante los últimos diez años, indica que, aunque la mujer rural esté estadísticamente por debajo de la presencia masculina en el sector primario de producción, espera que a futuro exista una feminización del campo, ya que en “América Latina y el Caribe, entre el 8% y el 30% de las explotaciones están a cargo de una mujer” (FAO, 2017, s/p) provocando un mayor aumento de autonomía económica.

La mujer en México, se encuentra estereotipada culturalmente como una ama de casa, referida a esta como la encargada indiscutible de las actividades domésticas. Sin embargo, con el paso de los años, los cambios sociales, principalmente basados en las estructuras familiares y roles que derivan de factores económicos,

políticos y culturales, han ido modificando notoriamente la forma de ver a la mujer en el ámbito del hogar y laboral.

Con base a los análisis antes citados, la inserción laboral femenina se ha desarrollado principalmente en el sector terciario, ocupando áreas de comercio, restaurantes, servicios sociales y de alojamiento. Sin embargo, no se puede omitir la importancia que ésta tiene en las actividades económicas del sector primario, siendo esta una tendencia del siglo XX, donde ellas se encaminan a la ocupación laboral rural. Estas zonas denominadas rurales, en México se encuentran definidas como los lugares habitados por menos de 2,500 personas (INEGI, 2017), asimismo, también contienen otras características definidas por el índice de ruralidad descrito por Paul Cloke (2013), como son el uso de suelos extensivos (atribuido a las producción agropecuaria y silvícola), asentamiento poblacional pequeño considerados rural por sus propios habitantes y la falta de servicios básicos. Basada en la conceptualización del INEGI para definir las localidades rurales, estas son descritas como conjunto de edificaciones contiguas, identificable como conglomerado en el territorio geográfico, con una denominación reconocida por ley o la costumbre, inmersas en las zonas rurales. Por lo tanto, una zona rural, puede estar constituida por una o más localidades rurales.

Datos del INEGI (2010), citados por la página web oficial del Gobierno Federal describen que en el país había 196,350 localidades rurales con menos de 2,500 habitantes, que sumaban 26 millones, representando el 23.2% de la población total del país; alrededor de 13.4 millones eran mujeres y 12.9 millones de hombres. De acuerdo al índice de femineidad, hay 104 mujeres rurales por cada 100 hombres rurales. La edad media de las mujeres rurales era de 23 años y 22 años en el caso de los hombres.

Las mujeres en las zonas rurales se han concebido como las encargadas de producir, reproducir y procesar gran parte de los alimentos, mano de obra agrícola, ganadera y pesquera, estableciéndolas solo en el área privada del hogar, dejando de lado su casi nula participación en los ambientes públicos, como el político, cultural, social y económico. Según la FAO (2015), “las mujeres rurales son exponencialmente más vulnerables y están más marginadas” (s/p), atendiendo a esto la falta de inclusión laboral, apartándolas de empleos de calidad y dejándolas caer en un círculo de empleo precario y no reconocimiento de su labor en el subempleo. Ellas, en comparación con los hombres, manipulan menores cantidades de tierras (ya sea para la agricultura o ganadería), poseen menor cantidad de ganado (bovino, ovino, caprino o aves, entre otros), cuentan con menor cantidad de mano de obra (en caso de poseerla) y limitaciones para el acceso de granos, infraestructura y tecnología para el campo. Además, reciben menos ingresos y restricciones para créditos, préstamos, programas y proyectos provenientes del sector público y privado. Directamente

sobre el empleo, estos suelen ser fortuitos, con salarios precarios e inferiores a los percibidos por el trabajo realizado por el hombre, aunque este se cuente con el mismo nivel de dificultad, de experiencia y de horas laboradas.

Rodríguez, V. (2016), mediante el portal de noticias SDPNoticias, puntualizó que la mayoría de mujeres rurales en edad de trabajar (mayor de 15 años) son trabajadoras asalariadas, donde un 23.4% son auto empleadas; 7.1 trabaja sin remuneración y sólo en 2.2% son empeladas. Además, indicó que la mujer rural trabaja en promedio 89 horas semanales, o sea, 31 horas más que el hombre.

Más de la tercera parte (37.1 %) de las mujeres de 15 y más años ocupadas, cumple jornadas semanales de entre 40 y 48 horas; 19.2 % labora jornadas de más de 48 horas por semana; 29.1 %, de 15 a 39 horas, y 14.2 % menos de 15 horas por semana. (Uribe, Y. 2016, s/p).

Las mujeres inciden de forma importante en la economía de las zonas rurales, puesto que ellas aparte de tener responsabilidades domésticas adjudicadas por sus contextos, los ingresos que obtienen, son destinadas al sustento familiar, originando aspectos sumamente positivos en cuanto al crecimiento económico, desarrollo social y local. El empleo femenino, en cualquier contexto dado (rural, sub rural, urbano, sub urbano, etc.), promueve que las mujeres busquen la independencia económica de la figura masculina, fortaleciendo el estereotipo de una mujer “fuerte, libre, decidida y autosuficiente”, generando así en mayor cantidad la presencia de hogares con jefaturas femeninas.

Con datos Uribe, Y. (2016) en la página web Tierra Fértil (2017) demuestra que, de las mujeres ocupadas en zonas rurales en México, un 24.5 % se dedican al comercio, 18.7 % trabajaban en la manufactura; 38.1 % en servicios diversos y 18.2 % en las actividades agropecuarias (agricultura, ganadería, silvícola, caza y pesca). Dichos datos se pueden comparar con lo que asegura la FAO (2017), sobre los empleos rurales no agrícolas (ERNA) en donde la mujer rural presenta aproximadamente un 50% de ERNA. Eso puede indicar que las actividades del sector primario se encuentran decayendo, y en busca de soluciones económicas, el sector terciario es una de ellas.

Las mujeres rurales dedican 53 % más tiempo que los hombres y 4 horas más que las mujeres que viven en zonas urbanas a labores productivas y del hogar, incluyendo el tiempo necesario para la obtención de agua y leña, el cuidado de los hijos y las personas enfermas. (Uribe, Y. 2016, s/p).

2.4 Conclusión Empleo y Empleo Femenino Rural

La palabra empleo en México está teñida de muchas tonalidades. De las que, si obtienen un empleo pleno, de las del empleo precario y del sub empleo. Por desgracia, gran mayoría de las mujeres empleadas en este país se encuentran en las listas del empleo precario y subempleo, contribuyendo a esa brecha entre

hombre y mujeres y sus derechos laborales. Las cifras mencionadas solo ejemplifican a grandes rasgos la realidad del empleo femenino, pues no es lo mismo un dato duro, que ser testigos fieles de la realidad.

Dentro de las ciudades, la mujer se emplea en mayor número en el sector terciario, sin embargo, los niveles educativos, cargas de actividades domésticas y el simple hecho de ser mujer, merman su desarrollo laboral y, por ende, la obtención de ingresos mayores al adquirido por los hombres. En los lugares rurales no varía en demasía esta versión, aunque es aquí donde es más firme el rol de género femenino apegado a las actividades de reproducción.

El empleo femenino rural se ha intensificado con el paso de los años, haciendo más relevante la presencia de las mujeres en la ganadería, agricultura y pesca, y en el comercio de los productos obtenidos de estas actividades. Ellas han sido capaces de enfrentarse a los designios de su cultura y ponderarse en diferentes áreas haciendo un trabajo igual o mejor que el realizado por los hombres, además, no dejan de lado el rol reproductivo. Por desgracia, esto es poco reconocido social, cultural, económica y políticamente, y solo opacan la gran labor de estas mujeres, que, si bien son capaces de mucho, el contexto las hace ser incapaces de lograr aún más.

CAPÍTULO 3. JEFATURAS FEMENINAS Y JEFATURAS FEMENINAS RURALES

Con fines de la investigación es necesario conceptualizar los hogares, las jefaturas femeninas y las jefaturas femeninas rurales para así, describir el contexto y situación de mujeres jefas de hogares rurales. Para eso, utilizaré los siguientes autores para tomarlos como referentes en la explicación teórica de este capítulo.

FIGURA 9	
Autor / obra	Descripción
Rosa N. Geldstein. <i>Mujeres Jefas de Hogar: familia, pobreza y género</i> (1997). (UNICEF)	<p>“Los valores culturales prevalecientes en torno a la división de roles por género en la familia, y el hecho de que en la mayoría de los casos el hombre es quien hace el mayor aporte económico al hogar, determinan que la mujer sólo sea registrada como “jefa” por las estadísticas cuando no tiene cónyuge o, en general, cuando en el hogar no hay un hombre adulto. Ello implicaría subestimar el peso de los hogares económicamente a cargo de una mujer – muchas veces “cónyuge” y no “jefa”.-“ (p.9).</p> <p>En los criterios para nombrar a un jefe o jefa “al no existir un criterio operacional explícito para seleccionar como jefe de hogar al miembro que ejerza la responsabilidad económica, en no pocos casos se registra como jefe a una persona que no aporta ingresos, pero a la cual los restantes miembros consideran así por razones de autoridad moral o de respeto, o por tratarse del titular de la vivienda” (p.10).</p>
Mercedes González de la Rocha. (1997). <i>Hogares de Jefatura Femenina en Mexico: Patronos y formas de vida.</i>	<p>“Los hogares de jefatura femenina están caracterizados por una ausencia proporcionalmente mayor de hombres perceptores de ingresos, o activos. Es decir, se trata de economías domésticas altamente feminizadas con una baja participación de hombres en calidad de generadores o perceptores de ingresos” (p.9).</p>
CEAMEG (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la	<p>“Los cambios económicos y sociales más amplios producen procesos de transformación de las familias y los hogares, y los procesos de reestructuración económica han acarreado una reorganización de la vida privada que ha modificado la posición social de las mujeres.” (p.5).</p>

<p>Equidad de Género). (2012) Situación de las mujeres con jefatura femenina en el Distrito Federal.</p>	<p>“La mayoría de las mujeres que se encuentran por decisión propia o por efectos mayores como viudez o abandono por parte de sus parejas y que no tienen una figura masculina consigo que esté viviendo bajo el mismo techo y desarrollen el rol específico de proveedoras además de protectoras”</p> <p>“Las mujeres se nombran a sí mismas como Jefas de familia porque reconocen que son ellas quienes están al frente de su hogar, es decir, han tomado el rol de proveedor que antes desempeñaba su pareja. La mayoría coincide en que es jefa de familia, porque tiene que trabajar para sostener a sus hijos y a ellas mismas” (p.9)</p>
	<p>Describen ciertos factores que promueven el crecimiento de jefaturas femeninas, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la esperanza de vida de la mujer • Migración de las zonas rurales a las urbanas y viceversa, incluidas las migraciones internacionales. • Aumento de la escolaridad de las mujeres • El descenso de las condiciones de vida y el salario • La diversificación de las actividades productivas • La integración de la mujer al mercado laboral • El papel del trabajo y proveedor del hogar deja de estar asociado exclusivamente a la figura masculina” (p.10)
	<p>“Los cambios en la estructura social con la entrada de las mujeres al mercado de trabajo y el aumento de la jefatura femenina de hogar transforman las representaciones que hombres y mujeres tienen de las funciones y actividades cotidianas, de los espacios y de las identidades” (p.21).</p>

<p>INEGI. (2016). Glosario de la Encuesta Nacional de los Hogares</p>	<p>Sobre la conceptualización del hogar “Hogar es el conjunto de personas que pueden ser o no familiares, que comparten la misma vivienda y se sostienen de un gasto común. Una persona que vive sola también constituye un hogar”.</p> <p>“Un hogar familiar es aquel en el que al menos uno de los integrantes tiene parentesco con el jefe o jefa del hogar. A su vez se divide en hogar: nuclear, ampliado y compuesto”</p> <p>“Un hogar no familiar es en donde ninguno de los integrantes tiene parentesco con el jefe o jefa del hogar. Se divide en: hogar unipersonal y corresidente”</p> <hr/> <p>Conceptualización del Jefe(a) del hogar Persona reconocida como tal por los miembros del hogar, puede ser hombre o mujer.</p>
<p>Alba Rocío Muñoz Madrid. (2017). “Los hogares rurales y urbanos con jefatura femenina y la desigualdad en la distribución del ingreso en el estado de Veracruz, 2014”.</p>	<p>“Existen dos enfoques para captar a los hogares en un censo... el de Hogar-unidad doméstica y el de Hogar-vivienda. El concepto de hogar-unidad doméstica exige que se cumplan dos condiciones. Primero, que las personas que lo forman residan en la misma vivienda y, segundo, que compartan las comidas principales y atiendan en común las necesidades básicas. En el concepto de hogar-vivienda no es necesario que sus integrantes compartan las comidas ni tengan un presupuesto común, pero sí exige que todos sus miembros compartan la vivienda. Con este concepto sólo se enumera un hogar por vivienda. Este último enfoque es más sencillo de captarse, pero tiene como desventaja que no suministra información diferenciada para cada grupo doméstico que reside en la vivienda. En cambio, con el de hogar-unidad doméstica es posible reconocer los diferentes grupos domésticos que comparten la vivienda, pero requiere que los empadronadores identifiquen y registren separadamente a cada uno de dichos grupos” (p.31) Ruíz, citado por Alba.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de N. Geldstein. (1997), González, M. (1997), CEAMEG. (2007), INEGI. (2016) y, Muñoz, A. (2017).

Durante la década de los 80's y transcurso de los 90's, México atravesó por un proceso económicamente duro, agregando el impacto que la globalización detonaba. Lo anterior sumó la inestabilidad laboral por la pérdida de empleos y la falta de ellos provocó la migración nacional e internacional, haciendo presente la disminución de ingresos en hogares. Este círculo de procesos encadenados promovió la fuerza de trabajo femenina, esto, para obtener ingresos extras que sumaran esfuerzos económicos para la supervivencia y desarrollo de las familias mexicanas. Así el sistema de patriarcado que durante siglos permaneció vigente, se iba difuminando, aunque en pequeñas porciones, sin desplazar la importancia de la incorporación de la mujer como líder de hogares.

Para definir a las jefaturas femeninas de hogares rurales, se debe comenzar por identificar qué es un hogar, pues de aquí se delimitan las características de estas formas de organización. Bajo la perspectiva de Ruíz, citando en Muñoz Madrid (2016) se hace referencia a dos tipos de enfoques; el hogar por unidad doméstica u hogar por vivienda. La primera se refiere que a las personas que lo conforman, deben residir en la misma vivienda, además de compartir comidas y la atención de las necesidades básicas. En la segunda, no se exigen los criterios que incluyen el hogar por unidad doméstica, pero sus miembros si deben compartir la misma vivienda. Para esta investigación se retomará al hogar desde el enfoque de unidad doméstica aplicado por el INEGI (2016), que define al hogar como “conjunto de personas que pueden ser o no familiares, que comparten la misma vivienda y se sostienen de un gasto común. Una persona que vive sola también constituye un hogar”. A su vez este instituto divide a los tipos de hogares entre “familiar y no familiar”, dependiendo las características de cada familia que compone un hogar.

Un hogar familiar está dividido en nuclear (uno y dos padres más hijos), ampliado (hogar nuclear más otros parientes) y compuesto (un hogar nuclear o ampliado, más otras personas sin parentesco sanguíneo). Mientras que los hogares no familiares están comprendidos por hogares con habitantes sin ningún parentesco y se divide entre unipersonal (solo una persona lo habita) y corresidente (dos o más personas sin parentesco). Así es como esta delimitación permite el análisis de los hogares comprendiendo la importancia que la organización familiar tiene.

3.1 Jefatura Femenina de Hogar

En el contexto mexicano hablar de empoderamiento femenino en cualquiera de sus ramas, es desenmarañar procesos culturales, políticos y económicos que se han contraído con el paso de los años y el aumento de la presencia femenina en diferentes áreas donde el hombre era el máximo representante. Desde el posicionamiento femenino entre el marco laboral-familiar, el cual incide en el aumento de la

cantidad de jefaturas femeninas de hogares, pues este rubro genera capacidad económica en la manutención de los integrantes del hogar, disminuyendo la presencia masculina como líder, pues este pasa a segundo término, cuando la mujer es la encargada principal del soporte y organización de la unidad doméstica. Sin embargo, la visión patriarcal sigue vigente en gran mayoría del país, pues el hombre mexicano ha sido concebido culturalmente como jefe, líder, patrón, etc., en comparación con la mujer, la cual fue designada como reproductora, encargada del cuidado de la casa y crianza de niños, sin dar opción a realizar otras actividades fuera de las anteriores.

Gracias a estos procesos económicos, políticos y culturales que se mencionaron antes, son unos de los factores que han hecho presentes a las mujeres, en donde era invisibles. Hoy día la importancia de la fuerza laboral femenina es comprendida como “relevante”, atendiendo a esto su capacidad física y mental para realizar las mismas actividades que los hombres. No obstante, las mexicanas conllevan labores de doble turno, describiendo a estas como el empleo formal y el no formal realizado por el trabajo doméstico en sus hogares. Dicha cuestión aun no es valorada por la sociedad, que, si bien ha roto estigmas sobre “el deber ser” de una mujer, aún no deja caer la barrera del “la mujer no debe de...”, la cual limita los derechos y agudiza las problemáticas de igualdad de género, provocando a su vez, que se difumine la importancia que el empleo formal o no formal femenino tiene dentro de su contexto local.

Sin embargo, una ventaja que se deriva del incremento de la PEA femenina, es que esto también promueve a su vez, la dilatación de hogares con jefaturas femeninas, la cual conceptualizará con base al INEGI (2016), de la Rocha (1997), CEAMEG (s/a) y Geldstein (1997). Se retomarán a estos autores para describir las jefaturas de hogares a cargo de mujeres, en este caso “jefaturas femeninas”.

Las jefaturas femeninas deben contar con características que describan por qué se considera a la persona jefa del hogar. Para eso Goldstein (1997), describe la importancia que el ingreso económico tiene, puesto que, en ciertas circunstancias ante la “autoridad moral” según los integrantes de los hogares, es este el que dicta quien es el jefe o la jefa. Además Rocha (1997), también contempla que como parte de las jefaturas femeninas son hogares “altamente feminizados”, con una baja participación del hombre en cuanto a los ingresos. El CEAMEG (2012) indica que las jefaturas pueden darse también por la viudez o abandono de parejas, que impulsan de manera necesaria que la mujer se haga cargo de la familia y el hogar. También mencionan la importancia del autonombramiento de la mujer, indicando que “las mujeres se nombran a sí mismas como jefas de familia porque reconocen que son ellas quienes están al frente de su hogar” (p.9), encargándose de las labores domésticas, organización economía y un empleo remunerado, así como el cuidado de los familiares que habitan en el hogar. Igualmente, el CEAMEG indica algunos factores

característicos de las jefaturas femeninas; integración de la mujer al mercado laboral, la migración de familiares, aumento en el nivel de escolaridad, descenso de las condiciones de vida y el salario y diversificación de las actividades productivas. Para fines de la investigación se retomaron encuestas del INEGI (2016), metodologías y de sus glosarios, siendo parte fundamental del marco referencial, por lo tanto, no se puede dejar de lado la definición que este instituto ofrece para las jefaturas femeninas; las define como “persona reconocida como tal por los miembros del hogar, puede ser hombre o mujer”.

Para uso de la investigación y atendiendo a las concepciones anteriores sobre las jefaturas femeninas, se construye este concepto para que permita el estudio preciso de las mismas.

- Jefatura Femenina: Liderazgo del hogar familiar o no familiar que está a cargo de una mujer que se auto percibe o es percibida por los integrantes del hogar como jefa y que conlleva las responsabilidades de la organización económica y familiar, así como la alimentación y salud de los integrantes del hogar. Esto, en presencia o ausencia de la figura masculina. (Elaboración propia con base a los autores citados).

Datos del INEGI (2017) en su Encuesta Nacional de Hogares (ENH), reflejan que en México para el año 2016 los hogares tenían un promedio de 3.7 integrantes y el 27.3% de estos estaban encabezados por una jefatura femenina, donde el 81.6% son Familiares y el resto No Familiares. Los hogares con jefatura femenina son los que contaron con menor ingreso y mayor índice de pobreza. Reflejando que son las mujeres las que se encuentran laborando en mayor cantidad en los empleos informales y menormente pagados, sumando la carga social y familiar de la cual son parte. El estado de Veracruz cuenta con un 30.7% de jefaturas femeninas. Sin embargo, en el 2010, “en el caso de los hogares familiares, las diferencias de acuerdo con la presencia de la pareja son notorias según el sexo de la jefatura. La proporción de hogares biparentales es mayor en hogares encabezados por hombres (76.7% jefes, 14.7% jefas), mientras que, para los hogares con jefatura femenina, la proporción es mayor en aquellos que se caracterizan por la ausencia de la pareja (69.3% jefas, 3.8% jefes). Se conserva este comportamiento en cada clase de los hogares familiares” (Alba Rocío, 2017, p. 61). Además, describe la relación de jefaturas femeninas y masculinas entre las edades, puesto que entre más edad tenga la población masculina, menor cantidad de jefes, mayor edad de población femenina, mayor cantidad de jefas. En cuanto al estado civil de las jefas, se encuentra mayormente representado por la viudez, divorcio y soltería, en comparación con los jefes, que se encuentran generalmente casados. En cuanto al empleo, según Alba Rocío (2017) “nueve

de cada diez jefes se encuentran económicamente activos mientras que 6 de cada diez jefas se encuentran en condición no económicamente activa” (p. 65).

Basado en Rojo, F. y Blanco, V (s/a) se presenta un cuadro donde se describen los roles y funciones asignados a mujeres y hombres dentro del orden jerárquico del género, según las áreas productivas o reproductivas para el sustento de hogares.

FIGURA 10	
Roles y funciones asignados a los varones	Roles y funciones asignados a los varones
La mujer no trabaja, “ayuda” con la huerta, las cabras, el corral, etc.	La mujer no trabaja, “ayuda” con la huerta, las cabras, el corral, etc.
El varón es productor, trabaja en la chacra, en la cooperativa, con las máquinas.	El varón es productor, trabaja en la chacra, en la cooperativa, con las máquinas.
“Ella no trabaja, es ama de casa”.	“Ella no trabaja, es ama de casa”.
Su trabajo se reconoce y le pagan por hacerlo.	Su trabajo se reconoce y le pagan por hacerlo.
Toma decisiones, dentro de su casa con su marido.	Toma decisiones, dentro de su casa con su marido.
Decide fuera de su casa, con otros varones.	Decide fuera de su casa, con otros varones.
Es protegida por su marido, porque no puede hacer cosas de varones.	Es protegida por su marido, porque no puede hacer cosas de varones.

Fuente: Rojo, F. y Blanco, V. (s/a), p. 21.

Ochoa (2007) advierte que “los hogares encabezados por mujeres suelen ser más pequeños; el ingreso disponible de la unidad doméstica es más alto, ya que las mujeres suelen aportar todo lo que ganan y se invierte en artículos que benefician a todos” (p.175). Además, describe que la ausencia del hombre adulto no necesariamente tiene un efecto negativo, ya que generalmente en los hogares con jefatura femenina resuelven los conflictos de intereses individuales y colectivos, dando énfasis a las necesidades del grupo doméstico, generando escenarios sociales más igualitarios.

González Rocha (1999), citado en Ochoa argumenta que

Éste tipo de hogares presentan niveles de bienestar menores debido a tres razones: 1) Los ingresos masculinos al hogar (los hombres sólo integran al hogar 50% de su salario y el otro 50% lo reservan para sus gastos personales) se ven seriamente disminuidos, especialmente porque en términos absolutos y relativos ese ingreso es mayor que el de las mujeres; 2) Las mujeres obtienen en el mercado de trabajo salarios menores por la discriminación de género; 3) La carga de trabajo es mayor, ya que las mujeres jefas no tienen tiempo de consolidar las redes sociales porque combinan el trabajo asalariado con el doméstico, lo que les impide tener tiempo para mantener esas redes (177).

3.2 Jefatura Femenina de Hogar Rural

Entendido el concepto desarrollado para “jefaturas femeninas”, se agregará el rubro de “rural”, haciendo referencia a las jefas de hogares ubicados en zonas con características rurales.

Bajo perspectiva propia, una jefatura femenina se desarrolla fuertemente gracias a la inmersión de la mujer al mercado laboral y esto a su vez genera empoderamiento personal derivado a la adquisición de mayor cantidad y tamaño de responsabilidades antes los integrantes del hogar. No es una característica general, pues los factores que intervienen en la generación de jefas, como se ha visto, son diversos, entendiéndose que esto se debe a los contextos y situaciones de cada hogar.

Las jefaturas femeninas rurales tienen menor presencia en comparación de las urbanas, puesto que la cultura “patriarcal”, es mayormente visible en estos lugares donde el hombre es percibido fuertemente como líder natural. De esta forma las razones principales por lo cual la mujer toma el lugar de jefa es por la muerte, separación o migración de su pareja o familiar del género masculino que haya estado a cargo del hogar.

Con base al INEGI (2016) en las zonas rurales del estado de Veracruz dentro del sector primario relacionado al empleo de las mujeres, predomina la agricultura y la ganadería. Dicha área es para las jefas de hogares el principal ámbito laboral, donde desarrollan actividades agrícolas como recolección de semillas, siembra y cosecha de productos como el maíz, frijol y arroz principalmente, además de realizar el proceso de venta y preparación para el autoconsumo de estos. Dentro de las actividades ganaderas se encargan del cuidado de los animales de traspatio, de corral y de potreros, castraciones al ganado porcino, siembra de pastizales para uso de renta o cría de animales para autoconsumo, ordeña de ganado bovino, entre otras. Sin embargo, el sector terciario se encuentra ocupando un segundo lugar, gracias a la migración, a la falta de empleo en estas zonas y apoyos económicos para impulsar al sector primario, lo que ha originado el abandono de tierras productivas, la nula venta de productos primarios, utilizando estos para el uso estricto de autoconsumo debido a la falta de apertura de mercado. Por esto, el empleo femenino en zonas rurales ha dado un giro significativo ubicando a los servicios como nueva visión de un contexto económico próspero.

Es indispensable hablar de la feminización de la pobreza en las mujeres rurales como jefas de hogares, comprendiendo que hombres y mujeres jefes experimentan las necesidades de diferentes formas, desde la división del trabajo por sexo, restringiendo a las mujeres al espacio doméstico determinando la desigualdad de oportunidades y de participación en la toma de decisiones hasta no ser reconocida como jefa del hogar. Según la CEPAL (2003), esta misma desigualdad promueve la feminización de la pobreza

en hogares con base a la restricción de oportunidades que la jefa del hogar tiene para acceder a un trabajo remunerado, a la educación, a redes sociales de apoyo y a ser tomada en cuenta en aspectos políticos.

3.3 Conclusión de la Jefatura Femenina Rural

Para conceptualizar a las jefaturas femeninas de hogares, es necesario relacionar los términos de “reconocimiento, orden y poder”, las cuales son cualidades que deben ser consideradas para identificar al jefe o jefa del hogar, ya que el reconocimiento depende de los integrantes de la familia y su percepción ante el jefe, y de la misma autopercepción de este. En cuanto al orden, donde se coloca al jefe en el primer lugar de la pirámide, y después a los demás integrantes, percibiendo así las relaciones de parentesco; y al final la relación de poder, siendo aquí donde se identifica al jefe con base en la jerarquía y dinámica de los familiares del hogar con respecto a su organización. Delimitar jefes y jefas de hogares es una cuestión más allá de conceptualización, conlleva ciertas características que reflejan a su vez, las cualidades que una mujer u hombre debe tener para ocupar y desarrollar este papel.

Las jefaturas femeninas rurales han aumentado con mayor frecuencia a partir del año 2000, manifestando un incremento del número de empleos femeninos en la agricultura y ganadería, que a su vez demuestran que la desigualdad de géneros es muy visible en cuanto a capacidad de ingresos de los hogares con jefas y jefes, donde los primeros se encuentran estadísticamente en pobreza y los segundos expresan un mejor nivel de vida en sus hogares. Sin embargo, es importante subrayar la inserción de las jefas en el mercado laboral, que ha cubierto los gastos económicos de hogares y demuestran capacidad para asumir otro tipo de compromisos como puede ser la compra de bienes que incrementa su capital y disminuya la vulnerabilidad en sus hogares.

Hoy día se presentan modificaciones en los roles tradicionales del contexto rural; donde se puede observar a hombres dedicarse a la crianza y educación de los niños, limpieza de sus hogares y elaboración de alimentos, entre otras actividades que se concebían exclusivas del género femenino, pensando en un futuro tal vez lejano, donde se pueda hablar de la repartición de las actividades reproductivas entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO 4. DESARROLLO LOCAL: ACCIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL

El desarrollo local, visto como un eje para actuar en regiones donde lo que se busca es potencializar cualidades económicas y de organización político-social, es un concepto un tanto resiente, que ha sido abordada por diferentes autores los cuales coinciden en que éste, debe estar directamente relacionado con la búsqueda de las capacidades humanas, características socio culturales, políticas y económicas de la región y a su vez, en relación con inversiones externas o internas que apoyen este proceso. Éste resulta estar inmerso en un transcurso de nuevas formas de organización social, donde se forma un aura compleja y dinámica, paralela desde lo teórico a lo práctico.

Para definirlo con base al uso de la investigación, retomaremos las siguientes definiciones de autores especialistas en el tema.

FIGURA 11		
Autor	Obra	Descripción
Obeimar Balente Herrera. (2012). Los determinantes del desarrollo local. Un estudio de caso en Chiapas, México.		“El motor del desarrollo son las capacidades humanas, que expresadas con libertad para ser y hacer en la vida social, política y económica de una comunidad estimulan la productividad de una región, y amplían el bienestar de la población, de acuerdo con lo señalado por Sen (1998)” (p.251)
		“El desarrollo local no tiene límites territoriales claros, ya que algunas experiencias se han desarrollado a nivel comunitario o municipal, mientras que otras han ocurrido en la escala regional” (p.252)
		“Friedmann (2001) y Cazorla <i>et al.</i> (2004) enfatizan que los participantes en los procesos de desarrollo deben esforzarse en identificar los elementos clave para el buen funcionamiento del desarrollo local de manera contextualizada” (p.253)
Antonio Vásquez Barquero. (2007). Desarrollo Endógeno. Teorías y políticas del		“El desarrollo endógeno es una interpretación que incluye diversos enfoques, que comparten una misma lógica teórica y un mismo modelo de políticas. Se trata de una aproximación territorial al desarrollo que hace referencia a los procesos de crecimiento y acumulación de capital de territorios que tienen una cultura e instituciones propias, sobre cuya base se toman las decisiones de inversión” (p.183).

desarrollo territorial.	Cualquiera que sea el enfoque que se adopte, las políticas de desarrollo tienen que construirse a partir de factores económicos, sociales, ambientales, institucionales, políticos y culturales que se combinan de forma única en cada localidad, y en cada territorio. (p.187)
	“La teoría del desarrollo endógeno analiza los mecanismos de la acumulación de capital y las fuerzas que están detrás de lo que Nelson (1999) denomina «las fuentes inmediatas del crecimiento» (p.186)
Cárdenas Nersa. (2002) El desarrollo local. Su conceptualización y procesos.	El desarrollo local “resulta ser un proceso construido diferenciadamente, estructurador de nuevas formas de organización social, complejo, dinámico y multidimensional que implica procesos societales que van desde lo psico-socio-cultural, político, social, ambiental, territorial hasta lo económico-productivo” (p.54)
	“Para ello es menester de subsidiar los territorios Estatales y municipales, sincerar sus potencialidades capitalistas a la luz de requerimientos de los nuevos patrones de acumulación y retornar a la valorización de “la iniciativa privada local” contrapuesta a la inercia y a la ineficiencia de las burocracias estatales y de las planificaciones centralizadas” (p.59).
Iván Silva Lira. (2003). Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local (2003).	En el contexto de la actual economía mundializada, y aprovechando la flexibilización de los procesos productivos y la revolución de la microinformática y de las comunicaciones, recobra importancia el aprovechamiento de los recursos locales endógenos expresados en sus potencialidades culturales, institucionales, económicas, sociales y políticas para el desarrollo de sistemas territoriales innovadores y competitivos.
	El objeto base del desarrollo local es la idea de determinar, por un lado, cuál es el potencial de recursos con el que se cuenta y qué está subutilizado y, por otro lado, cuáles son las necesidades que se requiere satisfacer en las personas de las comunidades, de las colectividades, de los municipios, y de la sociedad en su conjunto.

Fuente: Elaboración propia a partir de Balente, O. (2012), Vázquez, A. (2007), Nersa, C. (2012) y, Silva, I. (2003).

4.1 Conceptualización del Desarrollo Local

Para Nersa (2002) el desarrollo local durante los últimos años, se ha conformado en casi un “Paradigma alternativo de Desarrollo, con un significativo y paradójico nivel de consenso entre las diferentes Estrategias de Desarrollo asumidas en la región de contrario signo ideológico (la Neoliberal y la Neoestructural o de Transformación Productiva con Equidad)” (p.55). Para la Geógrafa Gloria J. (2013) el desarrollo local es “un enfoque y una práctica que persigue impulsar el desarrollo endógeno, la auto-organización y el bienestar social, para lo que requiere tanto de la participación colectiva como de la intervención individual” (p.5).

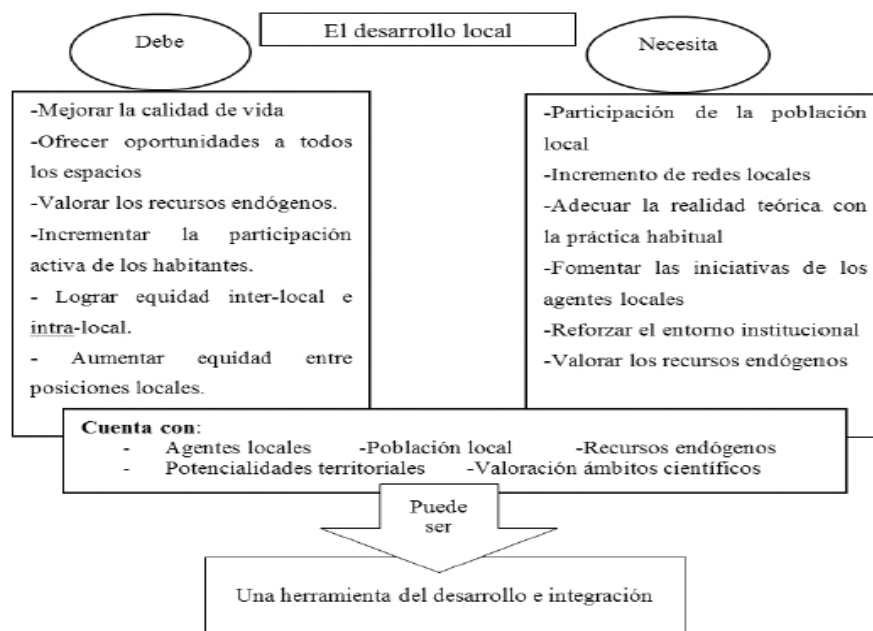
En este dilema de conceptualizar el desarrollo y lo local, se describe a lo segundo como relevante en medida que se relaciona con un espacio geográfico que afecta a un espacio de convivencia en donde se construyen las relaciones humanas, mientras que el primero dentro de lo local, se puede entender como “la oportunidad para recibir nuevas influencias y trasladar experiencias” (Gloria J., 2013, p.4). Visto así, lo local indica la delimitación geográfica en donde se comparten características económicas, culturales, políticas y sociales que serán objeto indispensable en el actuar para lograr el desarrollo de esa región.

Escriché, M. (2003), citado por Gloria J. (2013), opina que “el desarrollo local puede tomarse como el conjunto de experiencias que se han desarrollado utilizando recursos locales (humanos y financieros) sin intervención directa del estado y localizados en pequeños centros; mientras que Márquez (2002), también citado por Gloria J., percibe al desarrollo local como el proceso de organización del futuro de un territorio y resulta del esfuerzo de concertación y planificación emprendido por el conjunto de actores locales, con el fin de valorizar los recursos humanos y materiales de un territorio, manteniendo un diálogo con los centros de decisión económico, social y político en donde se integran y de los que dependen. Sin embargo, Albuquerque, M. (2004), sí menciona la necesaria intervención del Estado para poder llevar a cabo el desarrollo local, visualizado éste como el responsable de generar propuestas y acciones en pro del bienestar social en cualquier escala.

Por lo tanto, es preciso citar a Vázquez, A. (2010), el cual menciona que “Cualquiera que sea el enfoque que se adopte, las políticas de desarrollo tienen que construirse a partir de factores económicos, sociales, ambientales, institucionales, políticos y culturales que se combinan de forma única en cada localidad, en cada territorio” (p.20), donde dichas políticas son impulsadas por el Estado y puestas en marcha por los integrantes locales. Agrega que “la acción ciudadana es la base de las políticas de desarrollo, por lo que las acciones públicas más eficientes serían las que se diseñan y se gestionan de abajo, y además concede

un valor democrático a la política de desarrollo y a las decisiones de los ciudadanos para satisfacer sus necesidades” (p.190).

FIGURA 12



Fuente. Retomado de Gloria J. (2013), p. 22.

En el cuadro anterior se explica la necesidad de creación de redes de apoyo, organización y ejecución de acciones, íntimamente relacionadas con la aplicación de las políticas públicas y la población local principalmente, en conjunto con los recursos y potencialidades del territorio y esta a su vez, debe estar valorada por un estudio científico que indique que lo son. Lo que debería generar desarrollo e integración para encontrar el camino que lleve a la auto superación económico local.

Por lo tanto, el desarrollo local es un proceso de organización, capacitación y gestión, que se da principalmente entre los actores, donde ellos mismos forjan y diseñan el camino a seguir, esto, con base a los recursos con que la comunidad, localidad o región cuenta y con el apoyo proveniente que el sector público o privado hace llegar al proyecto de desarrollo. Hay que dejar claro la importancia que tienen los recursos y materiales con que se cuentan, sin embargo, no es un determinante, puesto que para eso existe la gestión de recursos con la iniciativa pública o privada. Esto, con el fin de adquirir el material con el que no se cuente y tener opciones múltiples para el desarrollo del proyecto local. El Estado es visto como agente necesario para la promoción del desarrollo local, pero de igual forma que los recursos, no es

indispensable, ya que en este proceso lo principal es la organización y participación de los actores implicados, pues este es el primer eslabón que le da coherencia y equilibrio a todo el proceso. Resumiendo lo anterior, Sen (1998) retomado por Balente Herrera (2012), indica que “el motor del desarrollo son las capacidades humanas, que, expresadas con libertad para ser y hacer en la vida social, política y económica de una comunidad estimulan la productividad de una región, y amplían el bienestar de la población” (p.251).

4.2 El Trabajo Social y el Desarrollo Local

El trabajo social visto como una disciplina de las ciencias sociales que busca generar procesos de transformación social, mediante el uso de metodologías que permitan la intervención efectiva con los sujetos sociales, para así identificar problemáticas y necesidades que deben ser atacadas desde la participación activa de los mismos sujetos en busca de su desarrollo. Con base en lo anterior en Trabajo Social es indispensable en la ejecución del Desarrollo Local, puesto que ambos llevan por objetivo principal reconocer y poner en acción las capacidades de los sujetos sociales y a su vez, identificar el camino que se enfoque en la transformación del contexto social, de manera que este promueva la autonomía de los participantes.

El trabajador social cuenta con la capacidad para llevar a cabo el proceso de aplicación del plan de Desarrollo Local, pues este involucra participantes, acciones y proyectos donde la intervención de esta disciplina es totalmente necesaria, para diagnosticar necesidades y oportunidades, organizar a los sujetos, gestionar los recursos, capacitar a la población, ejecutar dicho plan y promover la participación colectiva, entre otras muchas cosas que dependerían del proceso de desarrollo y cómo se ejecutaría este. El accionar del trabajador social en el Desarrollo Local nos lleva a “un proceso construido diferenciadamente, estructurador de nuevas formas de organización social, complejo, dinámico y multidimensional que implica procesos societales que van desde lo psico-socio-cultural, político, social, ambiental, territorial hasta lo económico-productivo” (Nersa, 2002, p.54)

Es inherente hablar de desarrollo local y Trabajo Social sin hacer mención del término cohesión social, ya que este es fundamental en el buen progreso del primero. La cohesión social se entiende como

la capacidad dinámica de una sociedad democrática para absorber el cambio y el conflicto social mediante una estructura legítima de distribución de recursos materiales y simbólicos, tanto a nivel socioeconómico para distribuir las bases del bienestar, como sociopolíticos en la legitimación y el ejercicio de los derechos, y en el sociocultural en el campo del reconocimiento, la pertenencia y la solidaridad” (Solís, S. 2018), p. 56).

Cuando se adentra en el tema de la cohesión social no se puede limitar al concepto, se debe aclarar que no es algo lineal y que en ella juegan un gran papel la desigualdad y participación social, los derechos sociales, económicos y culturales. Según Solís, S. (2018) estos derechos son promovidos por la cohesión social mediante el entendimiento de la “dialéctica entre inclusión socioeconómica y disposición ciudadana”, los cuales deben ser proporcionados por parte de las instituciones públicas. El trabajador social, comprende la importancia que tiene la cohesión social y la relación directa entre las instituciones, y este debe de incidir en los casos de desigualdad social, violencia, participación ciudadana, accesibilidad a las políticas públicas, entre otras, para que el desarrollo social se presente.

4.3 Políticas Públicas. Principio del Trabajo Social para el Desarrollo Local.

Para introducirnos en las políticas públicas, se debe remarcar la diferencia entre el término “política”, pues éste se refiere a las relaciones de poder, los procesos electorales, las confrontaciones entre organizaciones sociales con el gobierno: mientras que política pública se describe como las acciones, decisiones y omisiones por parte de los distintos actores involucrados en los asuntos públicos. Para Aguilar (s/a), las políticas públicas deberían “rescatar el carácter público de las políticas”, donde los ciudadanos individuales u organizados, hacen política y hacen las políticas. Este enfoque de política pública delimita como su nombre lo indica, a lo público, a lo general, a lo de todos. Por lo tanto, política pública es

“Un conjunto de acciones intencionales y causales, orientadas a la realización de un objetivo de interés / beneficio público, cuyos lineamientos de acción, agentes, instrumentos, procedimientos y recursos se reproducen en el tiempo de manera constante y coherente (con las correcciones marginales necesarias), en correspondencia con el cumplimiento de funciones públicas que son de naturaleza permanente o con la atención de problemas públicos cuya solución implica una acción sostenida. (Astorga y Facio, 2002, p.3)

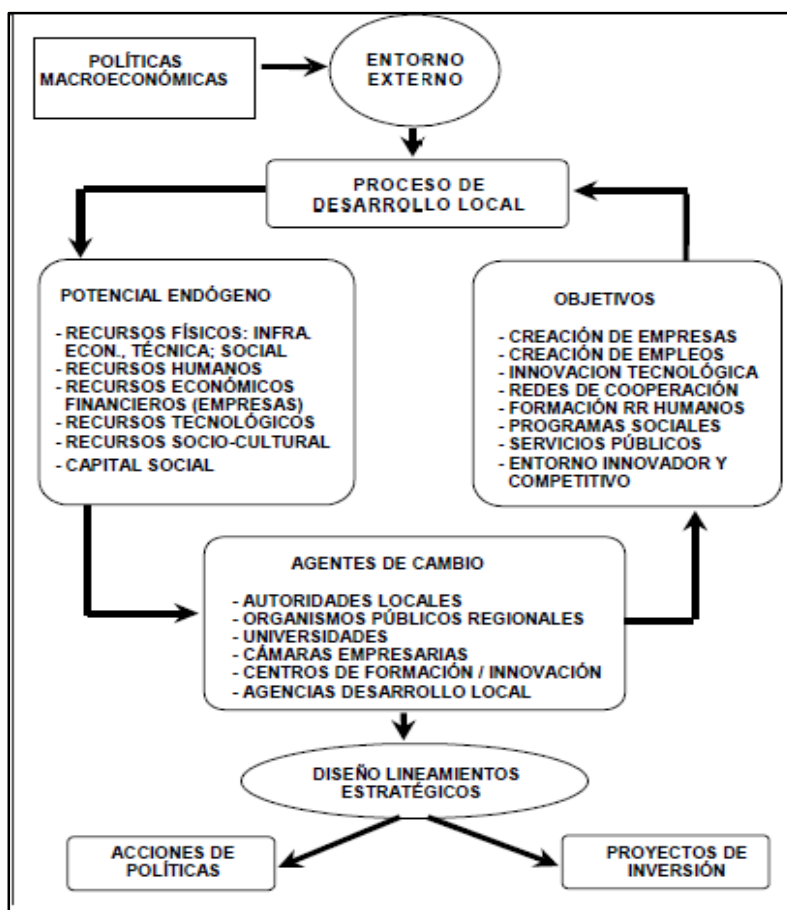
Si bien la política pública debería llevar impregnado un sello esencial de parte de los ciudadanos, refiriéndonos a sus opiniones, sugerencias y evaluaciones, se sabe bien hoy día, que esto es intangible, ya que estas políticas suelen ser llamadas “de escritorio” o “desde arriba”, haciendo hincapié en que no se enfocan en los verdaderos problemas sociales, sino que en la agenda pública se encuentran descritos los conflictos que creen los agentes políticos, sin comprender el contexto social real. Para integrar la agenda pública, según Alfonso, C. (2002) en primer lugar, deben de ser de amplio conocimiento público; en segundo, que buena parte del público considere que se requiere algún tipo de acción que, además, ante los ojos de los miembros de la comunidad la acción sea competencia de alguna entidad gubernamental (debe de serlo).

Según Lahera (2004) citado por Basurto y Solís, S. (2018),

La política pública de excelencia corresponde a aquellos cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo político definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados. (p.57).

Para el ejercicio del desarrollo local, el trabajador social deberá integrar la gestión de políticas públicas encaminadas a los objetivos que se establezcan. Para el buen funcionamiento de las políticas, es indispensable contar con la inserción de la participación social y la cohesión, así se busca generar propuestas directas y reales sobre las necesidades y problemas que enfrente la sociedad, y por consiguiente, la agenda pública será una prueba fehaciente de la democracia entre la participación ciudadana, administración pública, gobierno y el poder político.

FIGURA 13



Fuente: Retomado de Iván Silva (2003), p.9.

En el cuadro anterior se describe quiénes son los participantes efectivos del desarrollo y cuáles son sus objetivos, así como la importancia de los recursos endógenos, y remarca que en cualquier caso que intervenga en Desarrollo Local, siempre se hablará de la importancia que tiene la dinámica entre la administración pública para poder mantener un proceso de desarrollo que se efectúe de manera real y constante.

Para Gloria Juárez (2013) indica que para contar con el apoyo institucional y la participación del conjunto social se perfila en tres tipos de políticas:

- Políticas económicas sectoriales: Los objetivos de las políticas sectoriales deben ser las mejoras de la eficiencia y productividad, donde deben estar presente las nuevas tecnologías.
- Políticas territoriales: Son cada vez más importantes, porque fijan el marco de actuación y administran la utilización de los recursos endógenos.
- Políticas medio-ambientales: Intentan conjugar la conservación, la defensa y la mejora de los recursos naturales.

Todo lo descrito anteriormente se reduce a la importancia que tiene el Desarrollo Local para mejorar la vida económica, social, cultural y política de los sujetos sociales, y es aquí donde el Trabajo Social es parte esencial, cumpliendo como gestor, promotor, capacitador y ejecutor de las acciones necesarias para que esto se logre.

4.4 El GED: Género en Desarrollo

La Perspectiva de Género dentro del desarrollo local otorga una visión diferente que permite pensar las necesidades, demandas, medios y objetivos de una forma completa y amplia “guiada por el principio de equidad y no discriminación o subordinación de las mujeres” (Massolo, A, 2006, p.8). Por lo tanto, reconoce el contexto de los problemas y necesidades, teniendo en cuenta a hombres y mujeres en un marco equitativo, permitiendo otorgar en el caso de las mujeres, el empoderamiento individual y colectivo. La perspectiva de género es la herramienta indispensable que detecta y analiza el impacto que tienen o no, hombres y mujeres dentro del Desarrollo Local de cierta región o área geográfica en cuanto a la participación en las políticas, acciones y proyectos gubernamentales, de organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles, organismos multilaterales de financiamiento, entre otros.

El enfoque de Desarrollo de Género (GED) “incorporó el término empoderamiento de las mujeres, a fin de propiciar los cambios y condiciones para que descubran e incrementen sus capacidades de autoestima y valoración, de influencia, eficacia política y liderazgo en la vida pública, reconociendo los triples roles

que desempeñan (reproductivos, productivos, y de gestión comunitaria)” (Massolo, A. 2006, p.3). El enfoque GED acentúa las relaciones entre hombres y mujeres, tratando de contrarrestar la posición subordinada y que ésta se modifique para buscar la equidad.

El Desarrollo Local desde la Perspectiva de Género acepta que mujeres y hombres son actores del desarrollo, aunque ambos participan de diferente manera como responsables y beneficiarios, de acuerdo con su condición socioeconómica y la posición de género.

A continuación, se presenta una tabla que explica el enfoque GED dentro del Desarrollo Local.

FIGURA 14

Género y Desarrollo
Las relaciones entre hombres y mujeres
El problema
Las relaciones de poder desiguales entre ricos y pobres, mujeres y hombres, que imposibilitan el desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres.
La meta
Políticas públicas equitativas, sustentables, eficientes, incluyentes y participativas.
La solución
Elevar la capacidad de acción de las mujeres en desventaja y transformar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.
Las estrategias
Diseñar políticas sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres (focalizadas o integradas). Identificar y atender las necesidades prácticas y estratégicas determinadas por las propias mujeres.

Fuente: Zebadúa y Pérez (2002), citado en Massolo, A. (2006), p4).

Para comprender la Perspectiva de Género dentro del Desarrollo Local, es necesario entender la importancia de las necesidades prácticas y estratégicas del género, que permitirá precisar las soluciones y las estrategias que se desarrollarán en los proyectos para el desarrollo local bajo ésta perspectiva.

Necesidades prácticas de género son las que se derivan de los roles de las mujeres socialmente aceptados en la esfera doméstica: madre, esposa, ama de casa. Responden a las necesidades inmediatas vinculadas a las carencias o insuficiencias de servicios y bienes materiales básicos que sufren las familias y las comunidades, y motivan la participación femenina en la esfera pública. (Massolo, A., 2006, p. 4).

Las anteriores, se suelen expresar con base en la condición que vive la mujer en el área reproductiva del hogar y que no cuestionan la desigualdad de género.

Necesidades estratégicas de género son las que surgen del reconocimiento y toma de conciencia de la posición de subordinación, desigualdad y discriminación de las mujeres en la sociedad. Se dirigen a la transformación de las relaciones sociales de género y a la adquisición de libertad, igualdad real, autoestima y empoderamiento, según el contexto sociopolítico y cultural de donde emergen y se expresan. (Massolo, A., 2006, p. 4).

Éstas se refieren a los derechos legales, a la discriminación, los derechos reproductivos, derechos sexuales, etc.

La equidad de género debe ser un objetivo primordial del Desarrollo Local, porque significa equivalencia en términos de derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones; además, supone el disfrute equitativo de los bienes sociales por hombres y mujeres, las oportunidades de los recursos y las recompensas.

Por lo anterior el Toborda y Loida (1999), citados en el Programa Ambiental Mesoamericano (2012) describe en varios puntos, lo que la equidad de género debe contener dentro del Desarrollo Local.

- Democratizar los roles entre hombres y mujeres.
- Permitir y brindar oportunidades para que cada persona desempeñe diferentes tareas sin importar su sexo.
- Que hombres y mujeres tengan la misma posibilidad de acceder a todos los recursos del desarrollo.
- Que hombres y mujeres participen tanto en el ámbito privado como público.
- Que se establezcan relaciones de respeto, equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.
- Que se valore de igual manera a todas las personas, más allá de su sexo, su etnia, su clase social, su edad, entre otros.

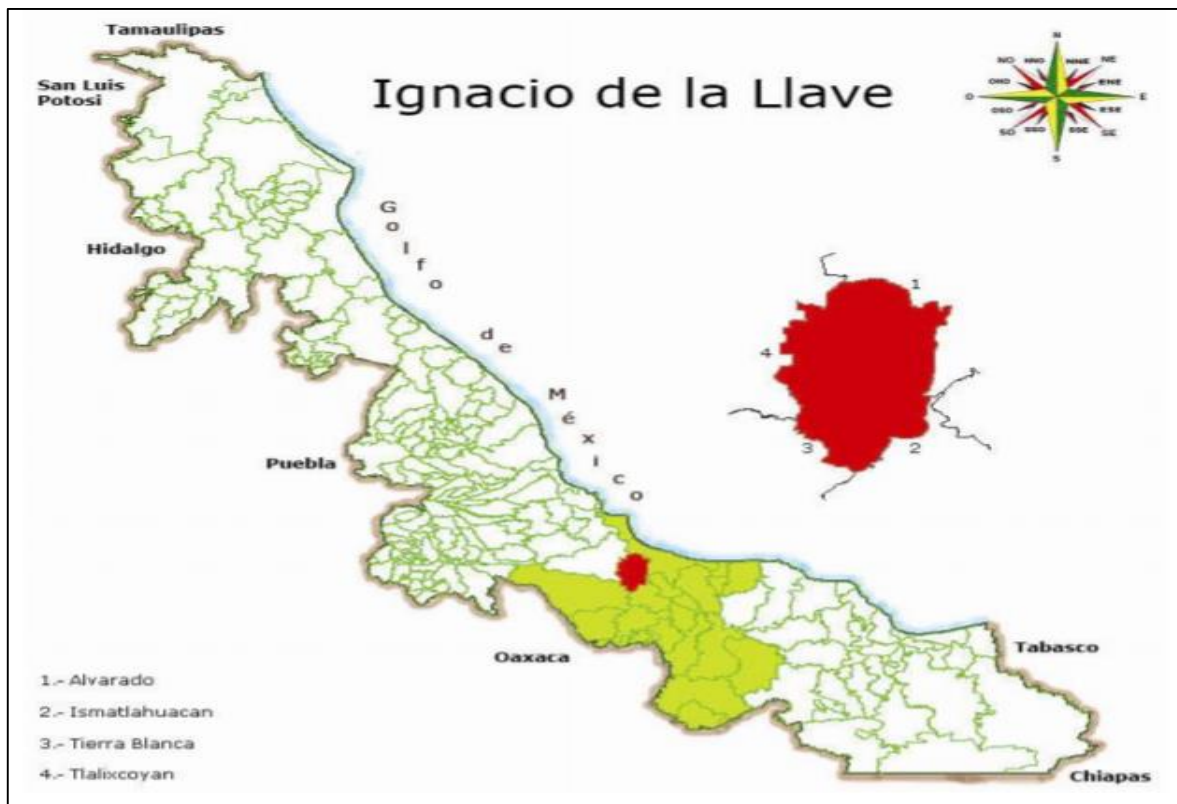
CAPÍTULO 5. UN CASO PRÁCTICO: ZACATE COLORADO 1°, MUNICIPIO DE IGNACIO DE LA LLAVE, VERACRUZ.

5.1 Contexto poblacional de Zacate Colorado 1°

Zacate Colorado 1° se encuentra dentro de las 54 localidades del Municipio de Ignacio de la Llave (52 son rurales), en el estado de Veracruz. Se realizará una breve introducción de este municipio como marco geográfico de referencia.

Basado en datos de la Secretaria de Finanzas y Planeación del Estado de Veracruz (SEFIPLAN, 2016) Ignacio de la Llave cuenta con 17,121 habitantes, 51.56% son mujeres y 48.44 hombres, de este dato, el 3,48% son personas que migraron de otro municipio u otro estado. El 0,89% de la población es indígena, el 0,52% de los habitantes habla alguna lengua indígena, y el 0,01% habla la lengua indígena pero no español. En cuanto a la religión el 73,26% de la población es católica.

FIGURA 15



Fuente:

Retomado de Cuadernillos Municipales, SEFIPLAN. (2016).

Limita al norte con los municipios de Tlaxicoyan y Alvarado; al este con Alvarado e Ixmatlahuacan; al sur con Ixmatlahuacan y Tierra Blanca; al oeste con Tierra Blanca y Tlaxicoyan. Su actual presidente es el Ing. René Antonio Cruz Hermida (PRI-2017-2021).

FIGURA 16	
Uso de Suelo y Vegetación	
<i>Tipo de Superficie</i>	<i>Superficie en K²</i>
Superficie Continental	397.1
Agricultura	123.8
Pastizal	197.9
Bosque	0.0
Selva	0.0
Matorral Xerófilo	0.0
Otros tipos de vegetación	41.3
Vegetación secundaria	9.8
Áreas sin vegetación	0.0
Cuerpos de agua	21.3
Áreas urbanas	3.1

Fuente: Retomado de SEFIPLAN (2016).

FIGURA 17	
Población por grupos de edad	
<i>Grupo de edad</i>	<i>Habitantes</i>
Infantil (0-14 años)	4,307
Adulta (15-64 años)	10,587
Adulta mayor (65 años en adelante)	2,208

Fuente: Retomado de SEFIPLAN. (2016).

FIGURA 18	
Empleo 2015	
<i>Indicador</i>	<i>Valor</i>
Población de 12 años y más	13,737
Población Económicamente Activa (PEA)	5,338
• PEA ocupada	5,105
1. Sector Primaria	45.2%
2. Sector Secundario	15.7%
3. Sector Terciario	38.6%
• PEA desocupada	600
• Población No Económicamente Activa	8,368
Estudiantes	1,851
Quehaceres del hogar	4,749
Jubilados y Pensionados	110
Incapacitados permanentes	4,749
Otro Tipo	502
• Tasa de participación económica	38.9%
• Tasa de ocupación	95.6%

Fuente: Retomado de SEFIPLAN, 2016

FIGURA 19				
Agricultura (2014)				
<u>Principales cultivos</u>	<u>Superficie sembrada (hectáreas)</u>	<u>Superficie cosechada</u>	<u>Volumen (toneladas)</u>	<u>Valor (miles de pesos)</u>
Maíz de grano	476.0	476.0	1,904.0	7,110.8
Caña de azúcar	150.0	150.0	11,250.0	5,8685.8
Plátano	60	60	2,080	5,537.0
Ganadería y avicultura (2014)				
<u>Especie</u>	<u>Volumen de producción en pie (toneladas)</u>	<u>Valor de producción en pie (miles de pesos)</u>	<u>Volumen de producción de carne en canal (toneladas)</u>	<u>Valor de producción de carne en canal (miles de pesos)</u>
Bovino	7,354.6	185,359.5	3,694.3	170,999.2
Porcino	228.6	5,838.7	181.6	7,933.7
Ovino	23.1	604.1	11.5	611.6
Caprino	4.0	106.1	2.1	113.6
Ave	216.2	5,147.4	182.3	5,522.8
guajolotes	15.8	694.6	11.4	656.3

Fuente: Retomado de SEFIPLAN, 2016

Cultura

Durante el mes de marzo celebran el carnaval, lleno de algarabía, bailes de salón y bailes populares, mojigangas, kermes, actos religiosos, entre otros eventos. Además, el 22 de agosto la iglesia católica celebra el día del Sagrado Corazón de Jesús. Como celebración general, el día 1 y 2 de noviembre festejan a los “fieles difuntos”, con la preparación de ofrendas en centros escolares, parque municipal y hogares particulares. Durante el mes de julio de cada año, se celebra la exposición ganadera, con los mejores ejemplares de ganados bovino, porcino, caprino y ovino; esto acompañado de peleas de gallos, música, comida regional y bailes públicos.

La música típica del municipio está basada en bandas de viento, las cuales siempre se encontrarán presentes en las fiestas representativas. En cuanto a las artesanías; elaboran muebles rústicos, de madera y tejidos con palma; abanicos de palma; caronas elaboradas con tule y mantas; ropa bordada o tejida. La gastronomía es variada y elaborada con productos de la región. Los platillos principales son: empanadas de queso, carne de res o pollo, picadas, gorditas, tamales de especias, masa o elote, mole, barbacoas de res o borrego; mojarras en caldos o fritas; camarones en coctel, caldo o para pelar manualmente; actualmente la tortuga

se consume menos, por su baja producción; y el alimento que jamás hará falta en un hogar de la región, es la tortilla hecha a mano.

Zacate Colorado 1°

Esta localidad mejor conocida como “El Moral”, cuenta con. una población de 836 personas, de cuales 408 son hombres y 428 mujeres; 336 son menores de edad, 396 adultos y 104 personas mayores. Solo 5 habitantes cuentan con atención médica proveniente del Seguro Social. Está constituido por 229 hogares, donde 51 viviendas cuentan con piso de tierra, los demás están elaborados con cemento y en menor cantidad con loseta. De estos 229 hogares, 18 están estructurados en una habitación; 194 hogares tienen instalaciones sanitarias; 171 son conectadas al servicio público; 211 tienen acceso a la luz eléctrica; 88 cuentan con una lavadora; 190 tienen una televisión.

Según datos de Nuestro México (2015), de la población a partir de los 15 años, 113 no tienen ninguna escolaridad, 272 tienen una escolaridad incompleta, 100 tienen una escolaridad básica y 71 cuentan con una educación media superior.

No se obtuvo mayor información sobre la localidad, porque no se encontró una base de datos sobre las localidades del municipio.

5.2 Metodología de Investigación

En Trabajo Social es de suma importancia poder describir lo mejor posible las problemáticas sociales, por lo que se debe responder de forma clara y precisa el por qué, dónde, para qué, cómo y cuándo sobre un problema en específico. De tal forma que se debe buscar una metodología completa con base a las necesidades que la investigación requiera. Por lo anterior en este caso, se optará por la aplicación de una metodología Mixta puesto que “La comprensión de que los fenómenos sociales son complejos conduce a una conciencia con respecto a que utilizar múltiples métodos al estudiar estos fenómenos, lo que respalda el uso de metodologías mixtas para la investigación” (Kathryn, 2009, p. 41). Esta investigación está enfocada en describir la situación que atraviesa una problemática social, dando énfasis en las cosas que ofrecen sustanciales descripciones narrativas y además pretende confirmar lo anterior, con el uso de datos que permitan el análisis profundo y claro de la investigación. Por su parte Sampieri (2013) destaca que ambos enfoques cualitativo y cuantitativo, se complementan rigurosamente, puesto que solo constituyen diferentes aproximaciones al

estudio de un fenómeno, ya que esta no busca reemplazar al enfoque cualitativo o cuantitativo, sino lo contrario, busca las fortalezas de ambas para así generar un análisis más profundo.

Para lograr lo anterior, el método debe contener características que faciliten el análisis del conocimiento de las interacciones sociales, económicas, políticas y culturales, así como verificar y comparar teorías que aterricen la investigación y den como resultado una conclusión que realmente contenga la esencia de la investigación y no divague el resultado.

Con base en lo anterior, para el enfoque cualitativo se determinó el uso del método Etnográfico, el cual según Murillo y Martínez (s/a) indican que “es un proceso sistemático de aproximación a una situación social, considerada de manera global en su propio contexto natural. El objetivo fundamental y el punto de partida que orienta todo este proceso de investigación es la comprensión empática del fenómeno objeto de estudio” (p.2). Mientras que para el enfoque cuantitativo se retomará el método estadístico, que según Raynaga, J. refiere que este consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación y que tiene por propósito “la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación” (p. 17).

Para fortalecer la investigación etnográfica, haremos uso de la investigación documental, la cual “se dedica a reunir, seleccionar y analizar datos que están en forma de documentos producidos por la sociedad, para estudiar un fenómeno determinado” (Gómez, Grau, Guilia, Jabbar, s/a, p. 5). Ésta será de gran importancia en la consulta y análisis de documentación oficial, compendios estadísticos municipales, estatales y federales, entre otros.

El alcance de este estudio será descriptivo, pues busca explicar la situación del empleo femenino rural con jefaturas femeninas. Además, este nivel de estudio permite “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Sampieri, 2013, p. 76) como en este caso, la mujer y el empleo rural con jefaturas femeninas.

La perspectiva de género formará parte fundamental como herramienta de análisis contextual sobre el problema seleccionado, permitiendo realizar un acercamiento teórico que se pueda comparar con la investigación de campo, para así dar como resultado un diagnóstico social más preciso y sustentando.

Preguntas de Investigación

Las preguntas que regirán esta investigación serán

- ¿Qué características tienen las mujeres jefas de familias empleadas en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales de las jefas de hogares rurales en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz?
- ¿Cómo organizan las jefas de hogares rurales el ingreso económico percibido del empleo en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz?
- ¿Existe influencia positiva de los programas gubernamentales para el empleo femenino rural con jefas de hogares en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz?

Objetivo General

- Describir la situación del empleo femenino rural con jefaturas femeninas para generar un diagnóstico que permita visualizar alternativas prudentes desde el Trabajo Social con base en el Desarrollo Local y la Perspectiva de Género, en la localidad de Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, en el estado de Veracruz.

Objetivos específicos

- Identificar las características generales que presentan las mujeres empleadas rurales con jefatura femenina en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz.
- Indicar cuáles son las condiciones laborales que se presentan en el empleo femenino rural con jefatura femenina en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz.
- Explicar la importancia que tienen los programas gubernamentales para fomentar el empleo femenino rural en jefas de hogares en Zacate Colorado 1º, municipio de Ignacio de la llave, Veracruz.

Supuestos

Esta investigación tiene por supuesto general

- El empleo femenino rural con jefaturas femeninas que tienen o no apoyo de programas gubernamentales presentan una situación laboral descrita por la percepción mínima de salarios, dobles jornadas laborales, la inexistencia de prestaciones y falta de oferta laboral para el sustento de sus hogares.

FIGURA 20			
Variables Independientes: El empleo femenino rural con jefaturas femeninas se encuentra desvalorado e invisible			
<i>Categoría</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Preguntas</i>
Empleo Femenino Rural	Actividades coordinadas por mujeres en zonas rurales y tiene por objetivo la generación de ingresos económicos en las zonas rurales	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al empleo - Sector laboral - Puesto que ocupa - Adquisición de terrenos - Uso de los terrenos - Adquisición de ganado 	<p>¿El empleado? ¿en qué actividad económica trabaja? ¿Cuál es el puesto que desarrolla en su empleo? ¿Es dueño de terrenos? ¿Cuál es el uso que le da a sus terrenos? ¿Es propietario de algún tipo de ganado? ¿Cuál es la cantidad y el uso que le da a su ganado?</p>
Jefatura femenina Rural	Liderazgo del hogar familiar o no familiar que está a cargo de una mujer dentro de una zona rural, que se auto percibe o es percibida por los	<ul style="list-style-type: none"> - Administración del salario - Actividades que realiza - Contribución extra de ingresos al hogar - Distribución de ingresos 	<p>¿Quién administra su salario? Además de su empleo, ¿realiza otras actividades? Además de la jefa del hogar, ¿otra persona</p>

	integrantes del hogar como jefa y que conlleva las responsabilidades de la organización económica y familiar, así como la alimentación y salud de los integrantes del hogar. Esto, en presencia o ausencia de la figura masculina		contribuye al gasto? ¿Cómo distribuye sus ingresos?
Programas Gubernamentales	Instrumentos de acción gubernamental que funcionan como ejecutores, promotores y evaluadores de la situación para lo cual se hayan elaborado	<ul style="list-style-type: none"> - Usaria de apoyo gubernamental - Dependencias gubernamentales - Tipos de apoyo 	¿Cuenta con algún apoyo gubernamental? ¿por parte de cuál dependencia recibe apoyo gubernamental? ¿Qué tipo de apoyo recibe por parte del programa gubernamental?
Variables Dependientes: presentan una situación laboral descrita por la percepción mínima de salarios, dobles jornadas laborales, la inexistencia de prestaciones y falta de oferta laboral para el sustento de sus hogares.			
<i>Categoría</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Pregunta</i>
Situación laboral	Condiciones específicas en las que se lleva a cabo las actividades remuneradas, cierto tiempo y espacio.	<ul style="list-style-type: none"> - Salarios - Jornadas laborales - Seguridad médica - Prestaciones 	¿De cuantas horas a la semana consta su jornada laboral? ¿Cuántos salarios mínimos gana mensualmente?

			¿en su empleo, tiene acceso a la atención médica? ¿Cuenta con alguna prestación por parte de su empleo?
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación

Población

Para la investigación cuantitativa y cualitativa, se necesitó la participación de mujeres mayores de 15 años (edad productiva), que fueran empleadas en la zona rural de Zacate Colorado 1ª, y que, además, fueran jefas de hogares.

Muestra

La muestra cuantitativa fue no probabilística consecutivo, contando con la participación de 38 mujeres empleadas rurales y jefas de hogar, a quienes se les aplicó una encuesta. (Anexo 1).

La muestra cualitativa está representada por 4 entrevistas semiestructuradas (Anexo 2), bajo la aplicación de una muestra no probabilística de bola de nieve.

Criterios de Inclusión (Instrumento cualitativo y cuantitativo)

- Ser mujer mayor a 14 años de edad (edad oficial para trabajar), que resida en la localidad de Zacate Colorado 1º, que tenga empleo y a su vez, sea jefa de hogar y acepte los términos descritos en la carta de consentimiento. (Anexo 3).

Criterios de Exclusión (Instrumento cualitativo y cuantitativo)

- No se aplicarán estos instrumentos a mujeres en estado alcohólico o bajo los efectos de alguna droga.

5.3 Delimitación del problema

La localidad de Zacate Colorado 1º, cuenta con una población total de 836 habitantes, de estos 428 son mujeres. Existen 229 hogares, y donde 97 mujeres son jefas de éstos, y 72 de ellas, son empleadas en diferentes áreas de la zona rural del municipio. En referencia de los hogares, el 42.35% está dirigido por una mujer, la cual se encarga de la organización económica, alimentaria, de vivienda, salud y educación de todos los integrantes del hogar.

El conflicto se presenta cuando la mujer ejecuta dobles jornadas de trabajo, contemplando el rol reproductivo del hogar y el productivo donde solo obtiene empleos en situación de

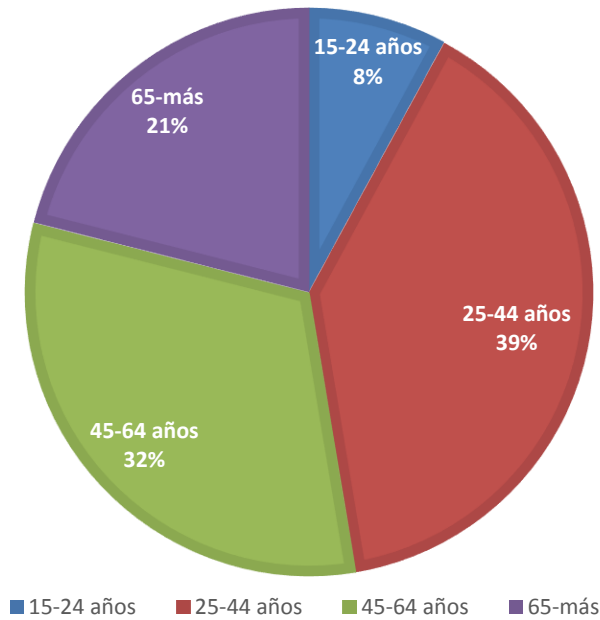
precariedad o sub empleo, lo que suma a la población femenina dificultades para lograr obtener un ingreso suficiente que cubra el pago de necesidades básicas.

5.4 Resultados Cuantitativos

A continuación, se presentará mediante gráficas, redacción de opiniones y el análisis de la parte informativa de la investigación de campo, realizada durante el mes de junio en la localidad y población objetivo de Zacate Colorado 1º, del municipio de Ignacio de la Llave, estado de Veracruz, en donde fueron encuestadas 38 mujeres con las simples distinciones de ser empleadas y jefas de hogares, mayores de 15 años; además de cuatro entrevistas aplicadas a féminas con las mismas características.

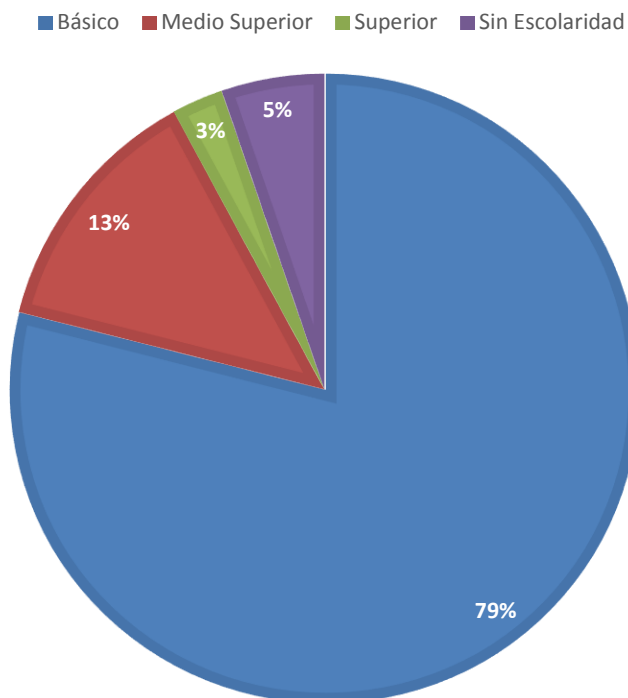
5.4.1 Datos generales

FIGURA 21: Edad



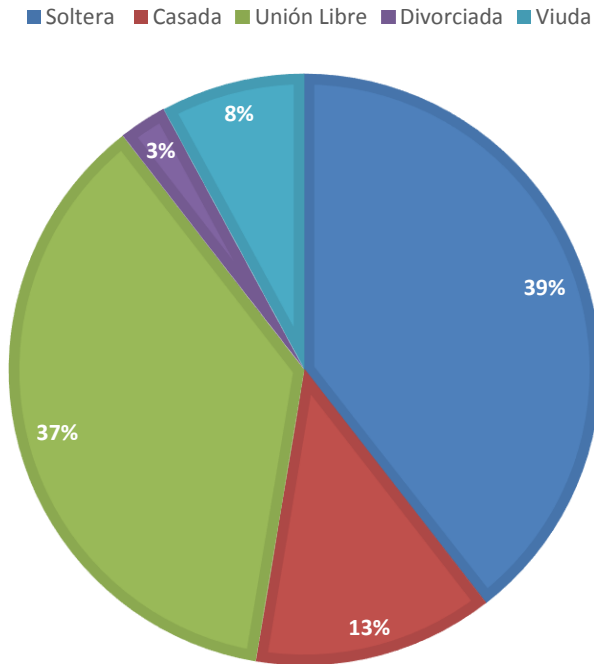
El 39% de mujeres empleadas y jefas de hogares tienen entre 25 a 44 años y un 32% entre 45 y 64. El 29% es ocupado por mujeres de 15 a 24 años y en 21% restante son de 65 años en adelante.

FIGURA 22: Nivel educativo



El 79% del total de mujeres encuestadas tienen un nivel básico en educación y sólo el 13% obtuvo el nivel medio superior. Sin embargo, sólo un 5% está sin escolaridad y un 3% terminó el nivel superior.

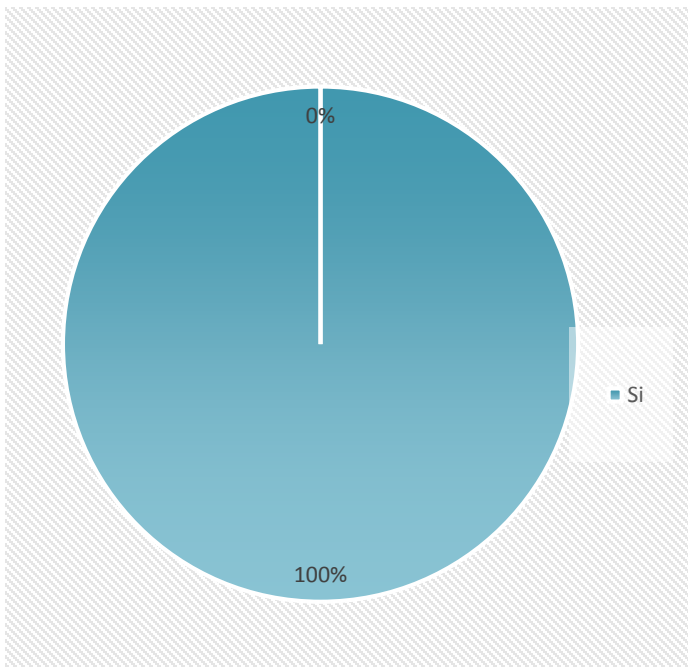
FIGURA 23: Estado civil



El estado civil se encuentra mayormente representado por mujeres solteras con un 39% y en unión libre con 37%, más un 13% casadas. Lo que se podría expresar en que, con presencia o ausencia de la pareja masculina, la mujer puede ser jefa del hogar y desempeñar el rol productivo.

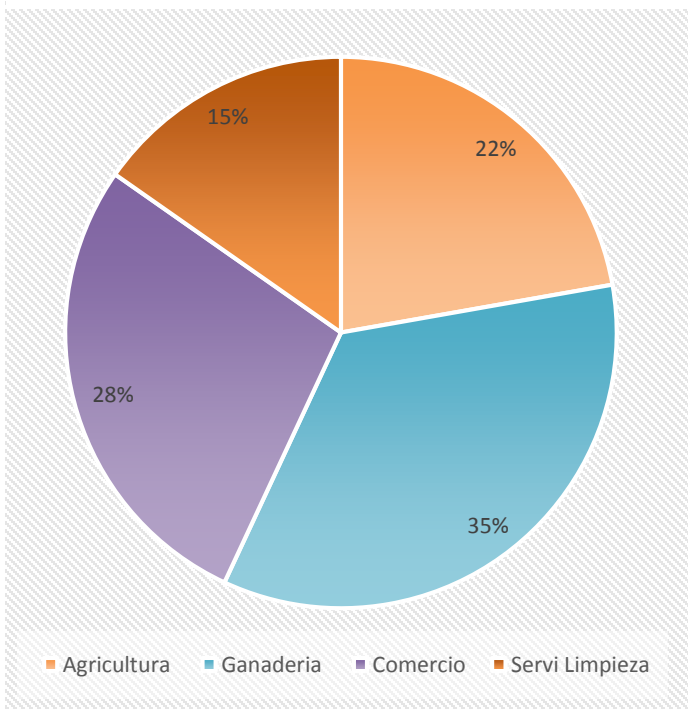
5.4.2 Empleo Femenino Rural

FIGURA 24: Tiene empleo (PEA)



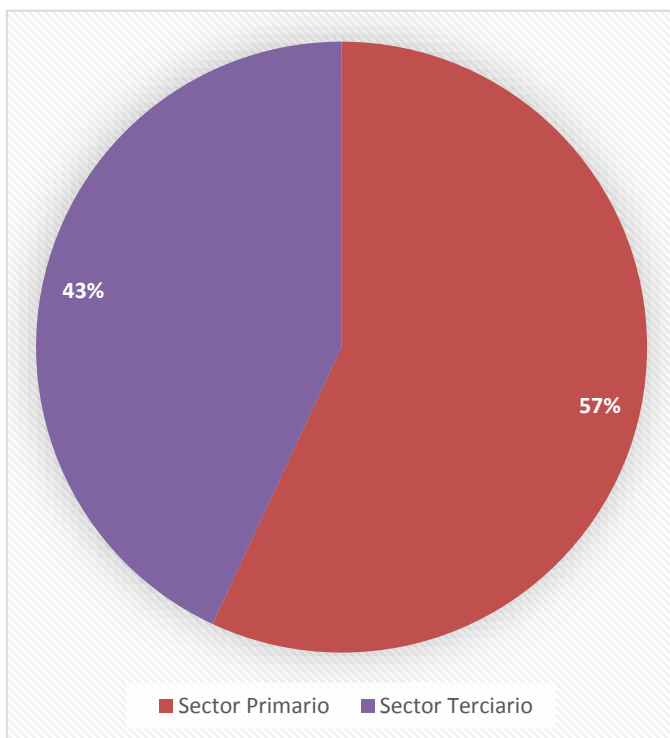
El 100% de las mujeres encuestadas tienen algún empleo. La encuesta se aplicó a mujeres que se encontraran empleadas y además fueran jefas de hogares.

FIGURA 25: Tipo de actividad económica



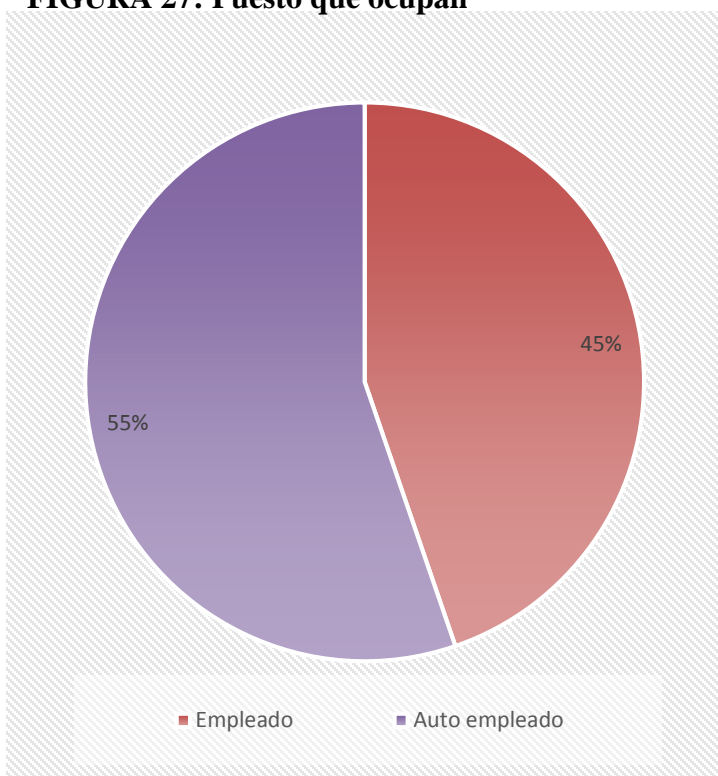
Con base al tipo de actividad que realizan, principalmente se encuentra la ganadería, con un 35% y poco atrás el comercio con 28%. En tercer lugar, no muy por debajo de las dos anteriores, está la agricultura con 22%, sobresaltando la aparición de una nueva actividad que está tomando fuerza entre las mujeres de la localidad; los servicios de limpieza con un 15%. En cuanto al comercio este se encuentra ocupado por tiendas de abarrotes, venta de ropa y comida, principalmente. En la encuesta destacaron mujeres que no solo tenían un empleo sino dos para poder obtener más ingresos, además también tienen en casa aves de traspatio que sirven de auto consumo o venta.

FIGURA 26: Sector económico



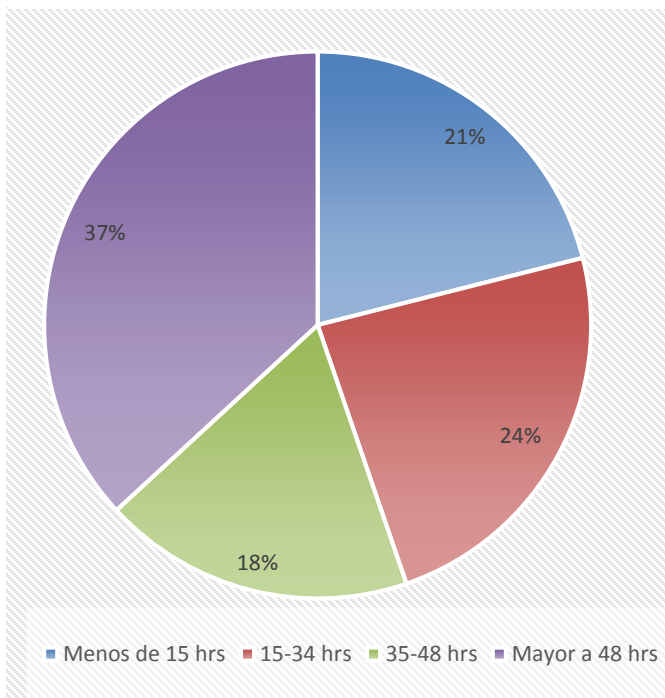
Con base a lo anterior, los sectores económicos se centran en dos, el primario con 57% (agricultura y ganadería) y el terciario con 43% (comercio y servicios de limpieza). El sector terciario está tomando fuerza, puesto que durante los años 90's no se encontraba en la localidad más de tres tiendas de abarrotes, en comparación con el 2018 donde se contaron 7, además, durante el mismo contexto de los 90's no había venta de ropa, pues esta era elaborada a mano por costureras de la región. El trabajo doméstico remunerado es realizado dentro de la comunidad o en la cabecera municipal, principalmente en casas particulares, donde la paga no es mayor a los \$150.00 por día, laborando entre 6 y hasta 12 horas diarias. Los empleos generalmente se distinguen por ser trabajos a tiempos parciales.

FIGURA 27: Puesto que ocupan



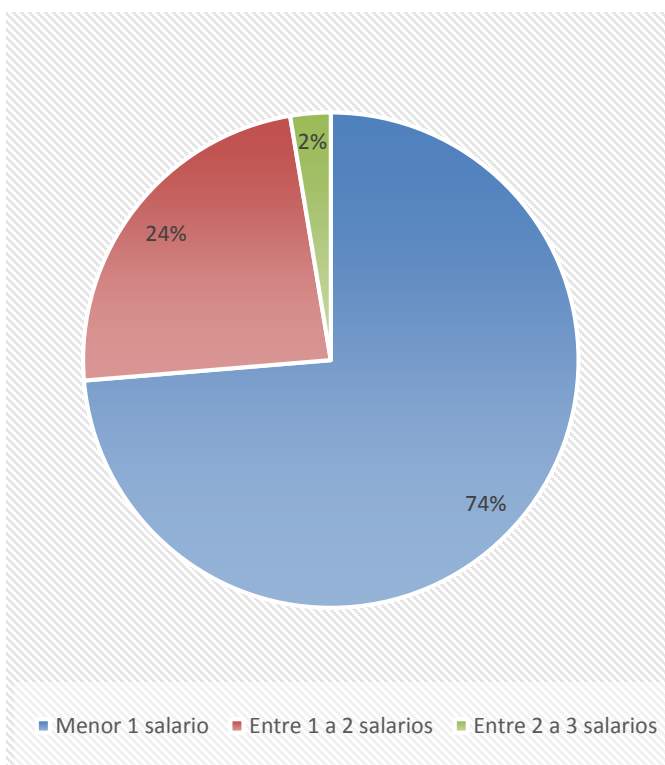
El 55% de las mujeres encuestadas son auto empleadas, dicho dato está basado en que ellas son dueñas de ganado bovino, porcino, aves de corral, dueñas de tierras para cultivo o cría de ganado, o tienen su propio negocio. En el 45% restante, destacan las mujeres empleadas en servicios de limpieza, comercios o que laboran dentro de actividades agrícolas y ganaderas a tiempos parciales.

FIGURA 28: Horas trabajadas durante una



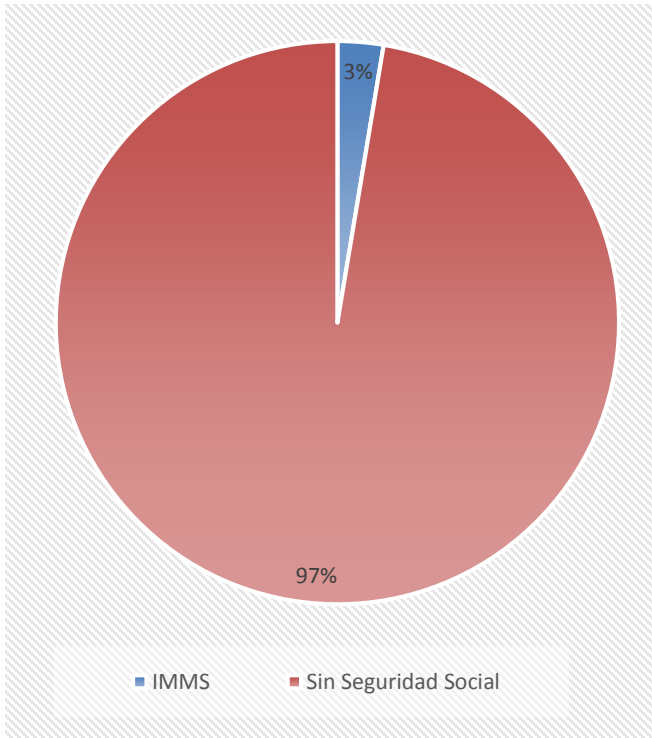
El 37% de mujeres encuestadas laboran semanalmente más de 48 horas, mismo que se encuentra ocupado por las labores de jornaleras agrícolas o de servicios de limpieza y las mujeres con comercios. En segundo lugar y con el contraste perfecto, se encuentran las mujeres que laboran menos de 15 horas por semana, en los trabajos a tiempos parciales.

FIGURA 29: Salarios mínimos



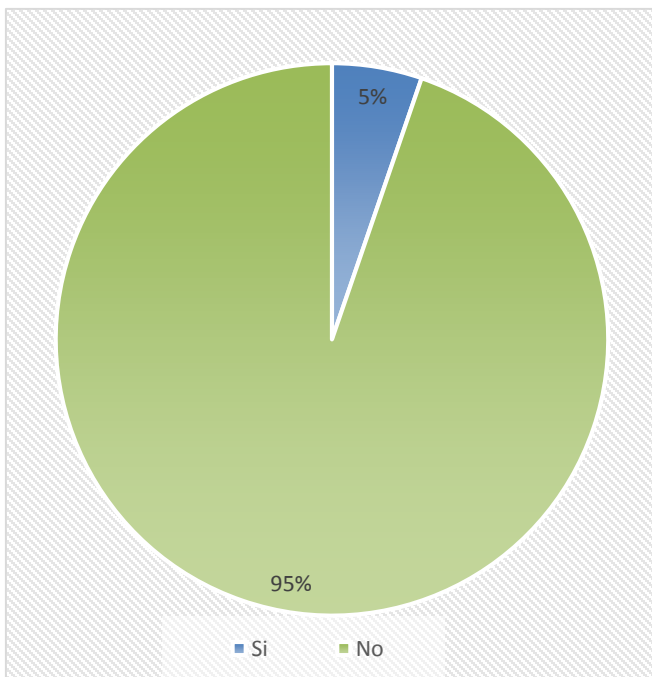
El 74% de mujeres empleadas, perciben mensualmente en promedio menos de un salario mínimo, o sea menos de \$2,652.00 (MN). Sólo el 24% percibe entre 1 y dos salarios mínimos (\$2,652.00-\$5,304.00) y un escaso 2% percibe entre 2 a 3 salarios mínimos (\$5,304.00-\$7,956.00). Los empleos mejor pagados (entre uno y dos salarios mínimos) se encuentran ubicados en los comercios y los más bajos (menor a un salario mínimo), son pagados en el sector primario dentro de las jornaleras agrícolas y en la venta de cerdos y aves de corral.

FIGURA 30: Seguridad social



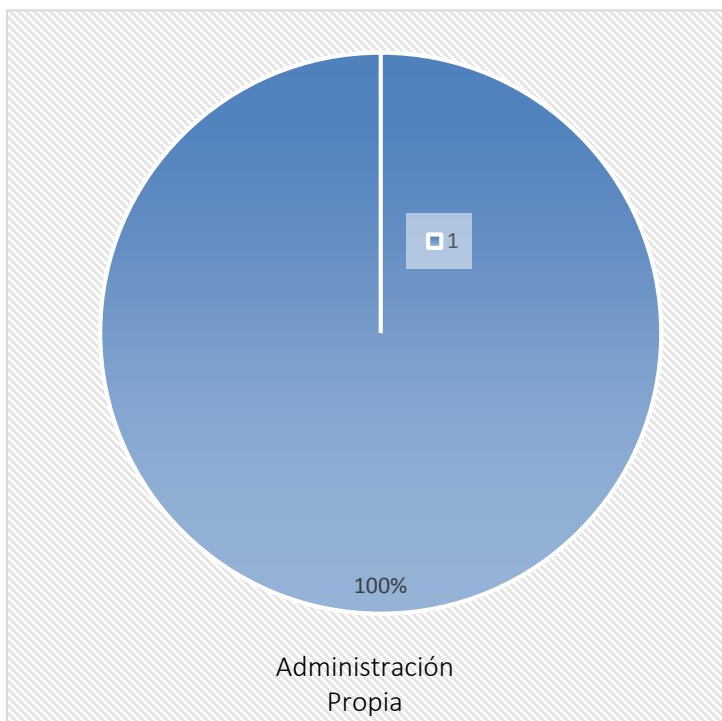
Como reflejo de los tipos de actividad económica que se generan en esta localidad, el 97% de las mujeres empleadas, no tienen acceso a la seguridad social y solo un 3% si la tiene. Las mujeres auto empleadas no pueden obtener seguridad social y las que son empleadas, se encuentran dentro de los empleos precarios, pues sólo trabajan eventualmente y no se aprovecha la fuerza de trabajo disponible, no cuentan con ningún tipo de seguridad social y perciben menos del salario mínimo mensual.

FIGURA 31: Prestaciones



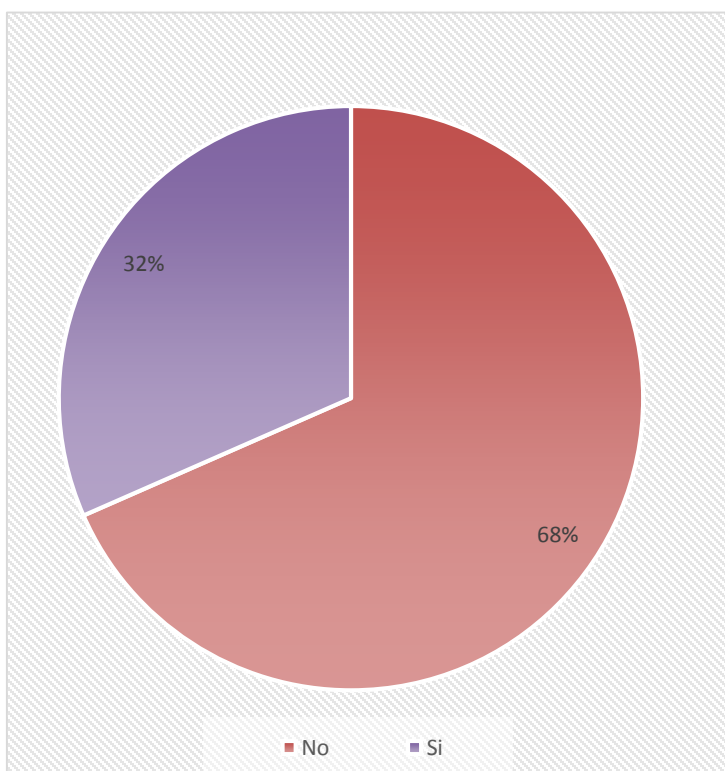
Como resultado en los tipos de empleos de la zona, el 95% de las empleadas no tienen derecho a prestaciones, rectificando la presencia casi absoluta del empleo precario.

FIGURA 32: Administración del salario de la empleada



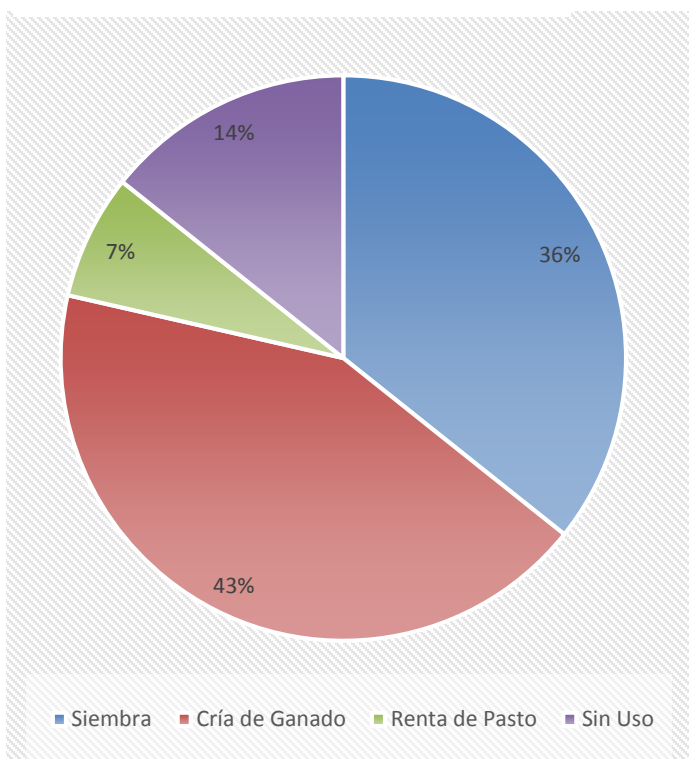
El total de mujeres encuestadas administran su salario y se encargan de la organización del gasto del hogar y de sus integrantes, por lo tanto, no se presenta violencia económica sobre ellas.

FIGURA 33: Tenencia de tierras



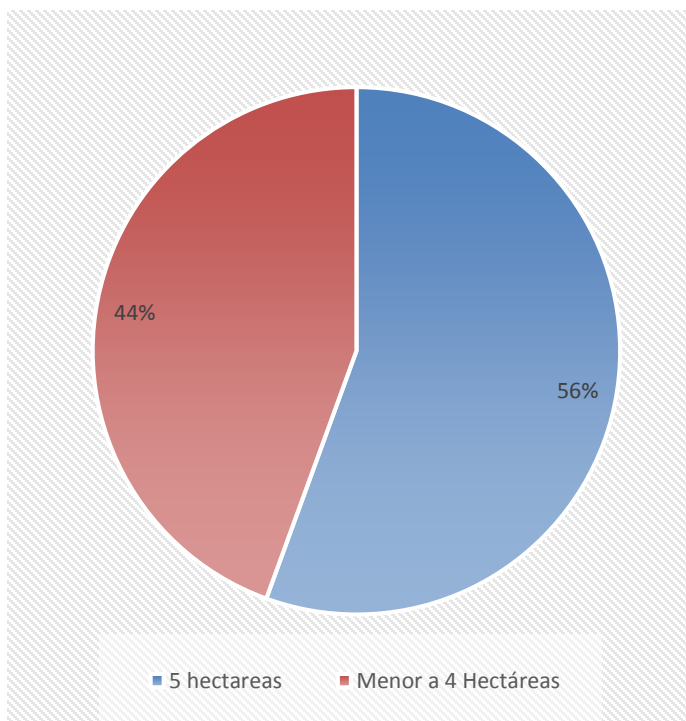
La localidad de Zacate Colorado 1°, cuenta con organización ejidal, por lo tanto, tras generaciones las tierras han sido heredadas dentro de las familias. En el caso de la mujer, el 32% cuenta con tierras propias y el 68% restante, no.

FIGURA 34: Uso de tierras



Del 32% de mujeres propietarias de tierras, el uso de estas se divide en tres; el primer lugar con 43% para cría de ganado, en segundo, con 36% para siembra de temporal en la que generalmente se cultiva maíz o frijol y en tercer lugar con 7%, las usan para renta de pasto por contratos anuales o mensuales. Existe un 14% que no ocupa sus tierras, esto por falta de dinero para inversión en limpieza de la misma, para así poderla rentar u ocuparla con siembra o cría de ganado.

FIGURA 35: Tamaños de terrenos



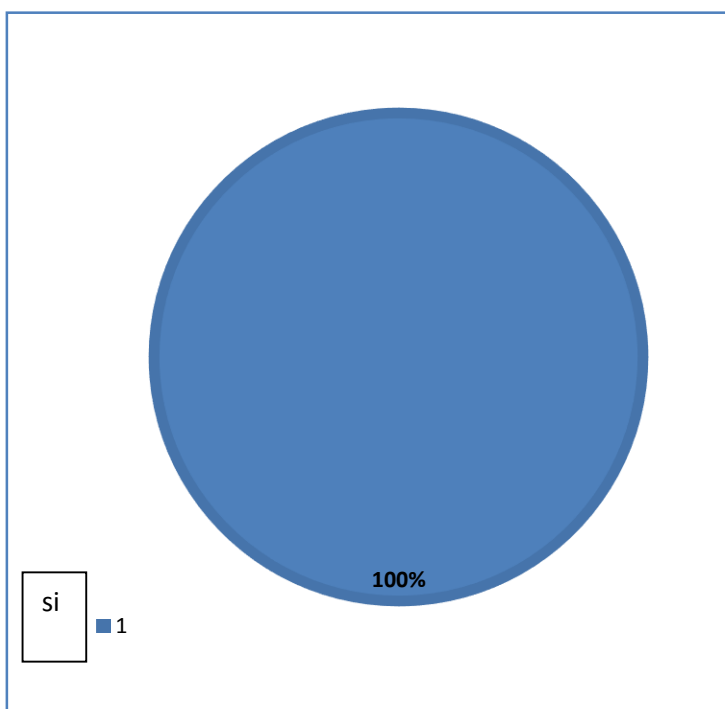
Las extensiones de terrenos son amplias, producto de la repartición agraria. Todos los terrenos parcelarios son de 5 hectáreas, sin embargo, existen terrenos menores, por la división familiar o venta de los mismos. El 56% es de 5 hectáreas y el 44% restante es menor a 4 hectáreas

<i># de manzanas Totales en la Localidad</i>	<i># total de hogares</i>	<i># de total hogares con jefa</i>	<i># total de mujeres empleadas</i>
32	229	97	77

<i>Animales de cría para venta o autoconsumo.</i>	<i>Bovinos</i>	<i>Porcinos</i>	<i>Aves de corral</i>
Promedio	6.77	2.11	16.52

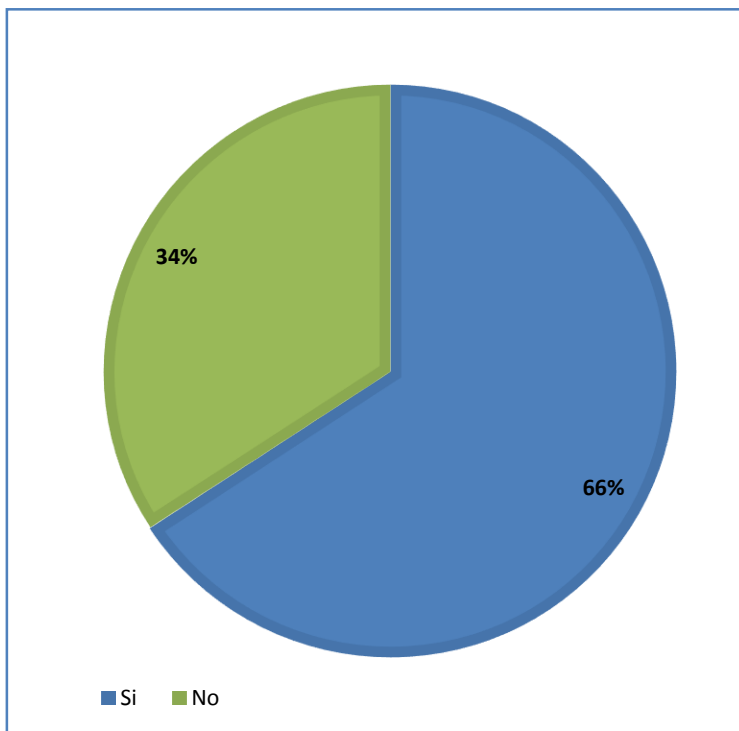
5.4.3 Jefatura Femenina Rural

FIGURA 36: Realización de actividades domésticas



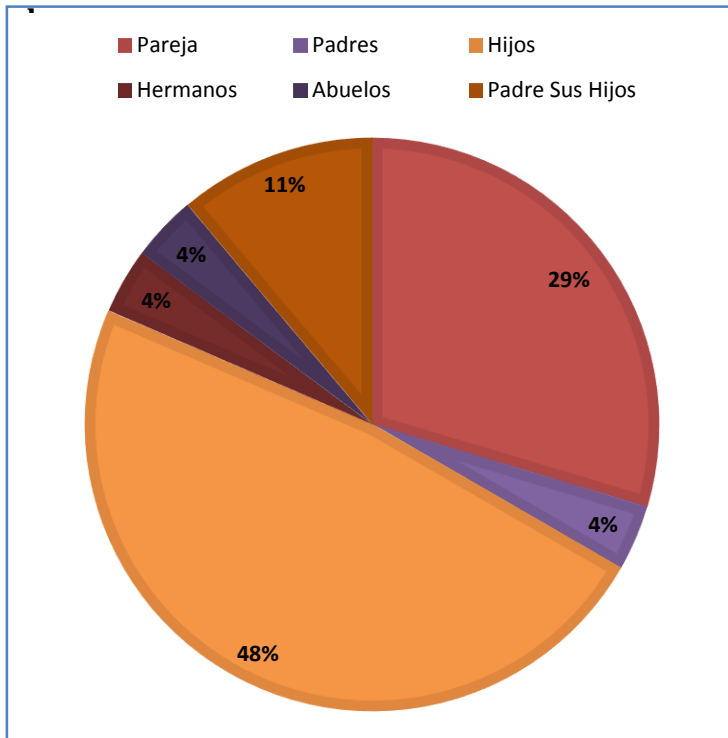
El 100% de mujeres encuestadas son jefas de hogares y aparte de su empleo, realizan el trabajo de reproducción en sus hogares.

FIGURA 37: Realización de actividades domésticas



El 66% de mujeres reciben contribución económica aparte de su salario, la cual sirve para compensar el gasto mensual y poder adquirir mayor cantidad de alimentos y cubrir gastos extras. El 34% restante no recibe ninguna contribución.

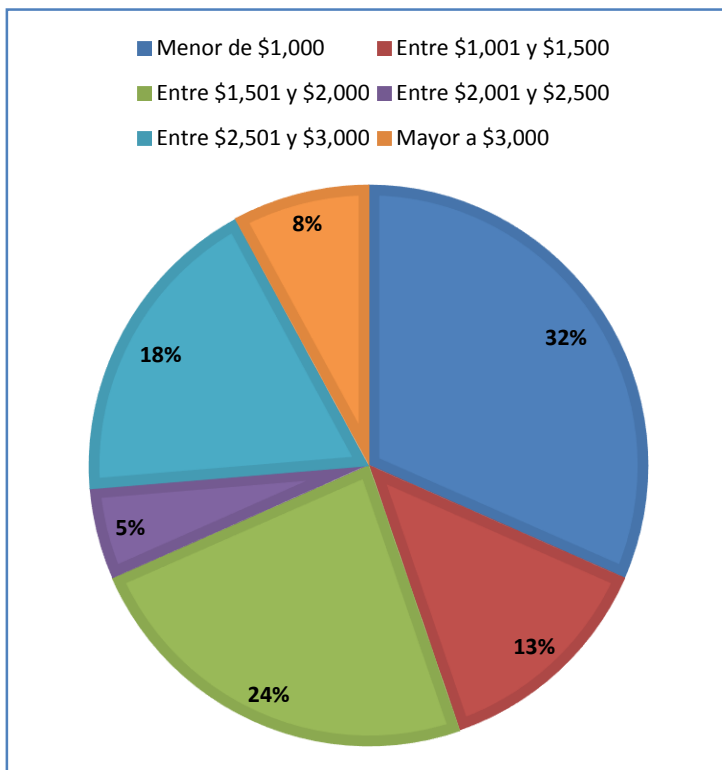
FIGURA 38: Contribución adicional al gasto del



Del 66% de mujeres que recibe contribución mensual, el 48% es otorgada por hijos, el 29% por parte de sus parejas y con el 11% en el caso de algunas madres solteras, el papa de sus hijos es quién las apoya económicamente. El 12% restante es cubierto por padres, tíos y abuelos.

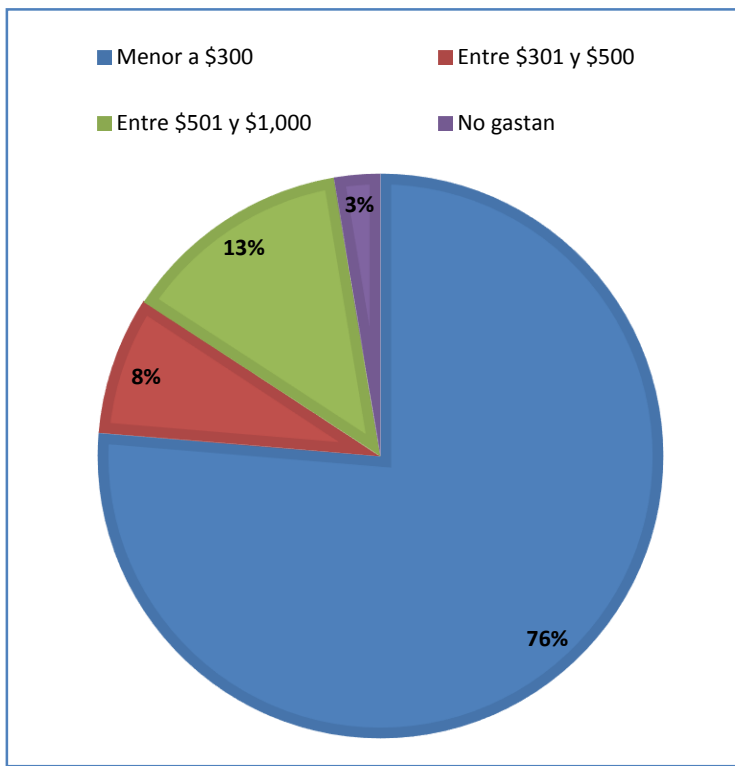
Se debe señalar que las personas que apoyan económicamente al hogar con jefatura femenina, el 80% son personas que migraron de la localidad y ahora laboran en ciudades dentro del estado o en Estados Unidos.

FIGURA 39: Inversión mensual en alimentación



Tomando en cuenta que el promedio de integrantes por hogar es de 2.7, el 32% de las jefas invierten mensualmente en alimentación menos de \$1,000.00, un 24% gasta entre \$1,501.00 a \$2,000.00 y un significativo 18%, entre \$2,501.00 a \$3,000.00.

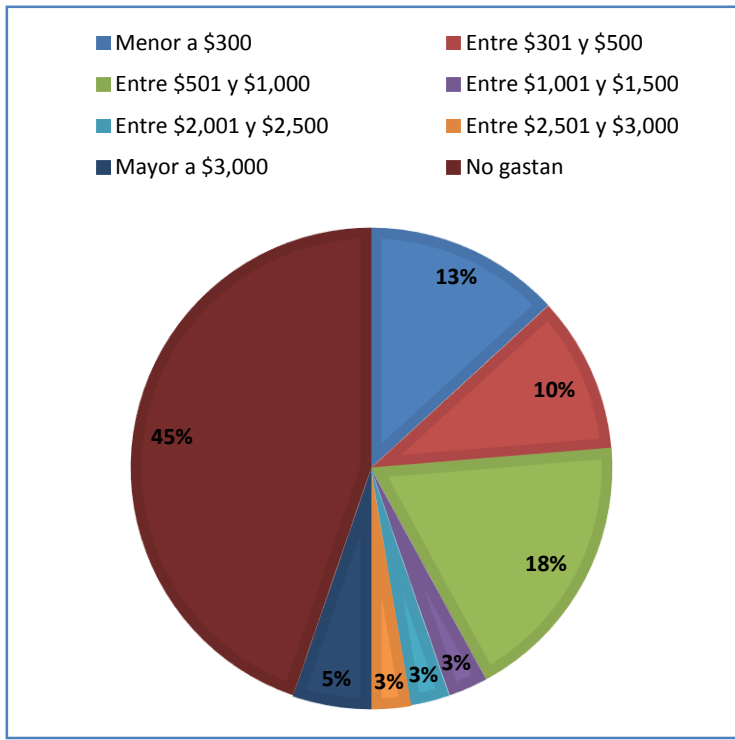
FIGURA 40: Inversión mensual en mantenimiento



El 76% de las empleadas jefas de hogar, gastan menos de \$300.00 al mes, y un 21% gasta entre \$1000.00 y \$300.00.

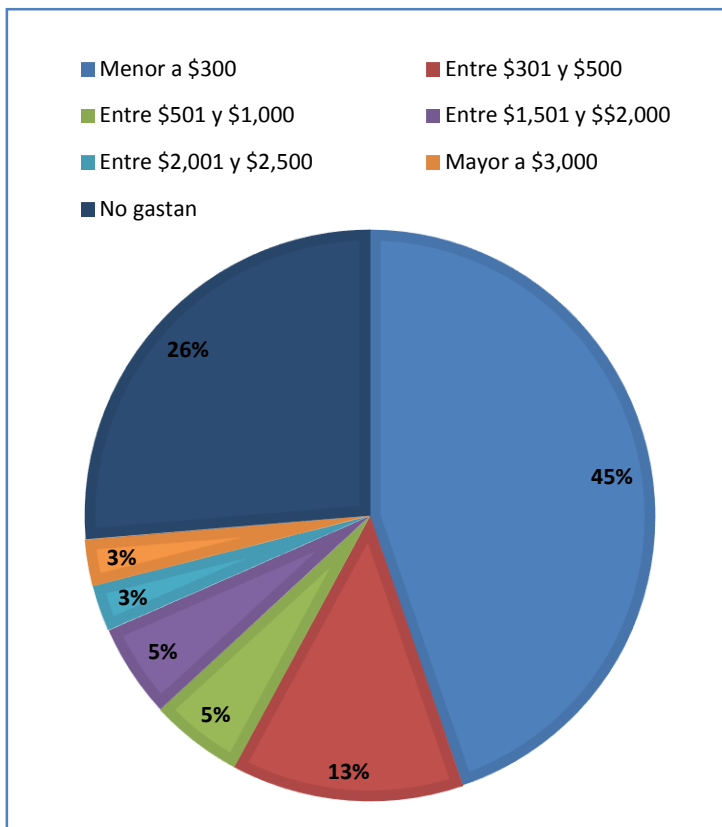
Generalmente en los gastos de mantenimiento de vivienda describían la limpieza y muy rara vez la compostura de alguna puerta, pared o techo.

FIGURA 41: Inversión mensual en educación



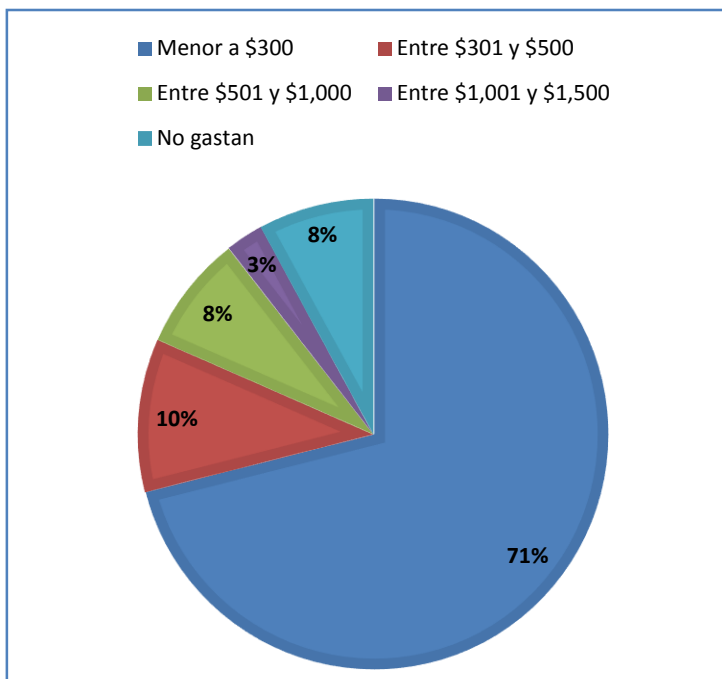
En esta, hay que tomar en cuenta que el 45% de jefas ya no gastan en educación porque sus hijos ya no están estudiando. Pero de las que sí invierten en educación, un 18% gasta aproximadamente entre \$501.00 a \$1,000.00 y un 13% gasta menos de \$300.00. Este gasto depende directamente del número de hijos que se encuentran estudiando, donde el promedio es de 2.

FIGURA 42: Inversión mensual en salud



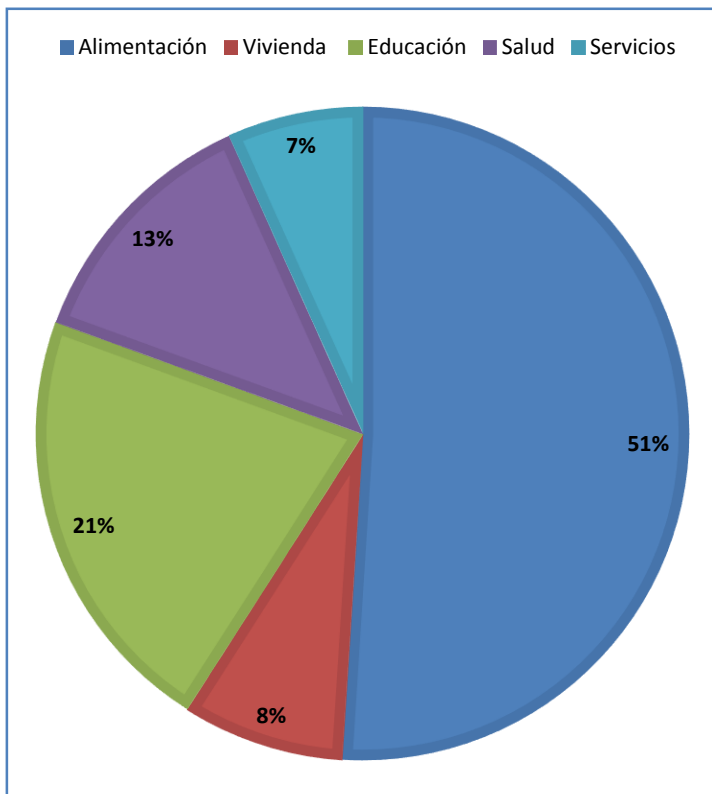
En cuanto a la salud, en los hogares donde se aplicó la encuesta sólo fueron identificados 7 casos con tratamiento por enfermedad crónica. Por lo anterior un 45% indicó que gasta menos de \$300.00 mensuales en salud y un 26% no realiza gasto. Sólo un 13% indica que gasta entre \$301.00 a \$500.00. Las enfermedades más frecuentes que se presentan son gripe, tos, fiebre y diarrea, y estas son tratadas bajo la automedicación con medicinas comerciales que se venden en las tiendas de abarrotes de la localidad.

FIGURA 43: Inversión mensual en servicios



En cuanto a los servicios (gas, luz, agua, Tv de paga, internet y teléfono), el 71% gasta menos de \$300.00, un 10% designa a este rubro entre \$31.00 a \$500.00 y un 8% no gasta. Son muy pocos los hogares que indicaron tener Tv de paga, teléfono privado o internet. Para visualizar mejor los datos, hay que tomar en cuenta que la comunidad utiliza fogones para la elaboración de comida, lo que hace que ahorren en el gasto de gas los algunos hogares.

FIGURA 44: Porcentaje del promedio de inversión mensual por variable

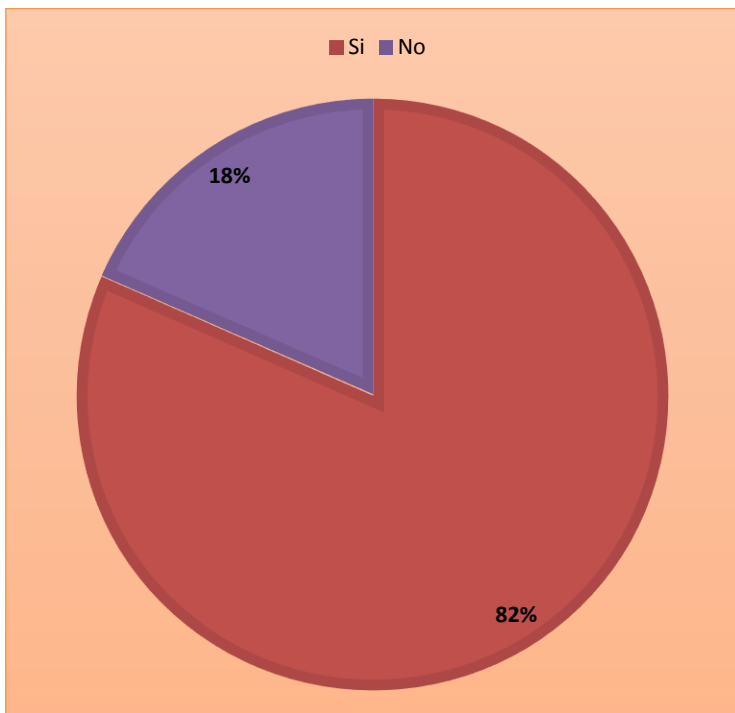


En resumen, de acuerdo a la inversión mensual que cada jefa de hogar realiza, los porcentajes se expresan de la siguiente forma. Significativamente el 51% del gasto mensual es para alimentación, en segundo con 21% es para la educación (en los hogares con estudiantes), el 13% es para la salud, el 8% es para la vivienda y el menor gasto es para los servicios, con un 7%.

En el caso de la alimentación, tiene un promedio de gasto mensual de \$1,764.00. Un salario mínimo mensual es de \$2,252.00, por lo tanto, la alimentación ocupa un 78.33% de inversión mensual, del 74% de las mujeres que reciben menos de un salario mínimo.

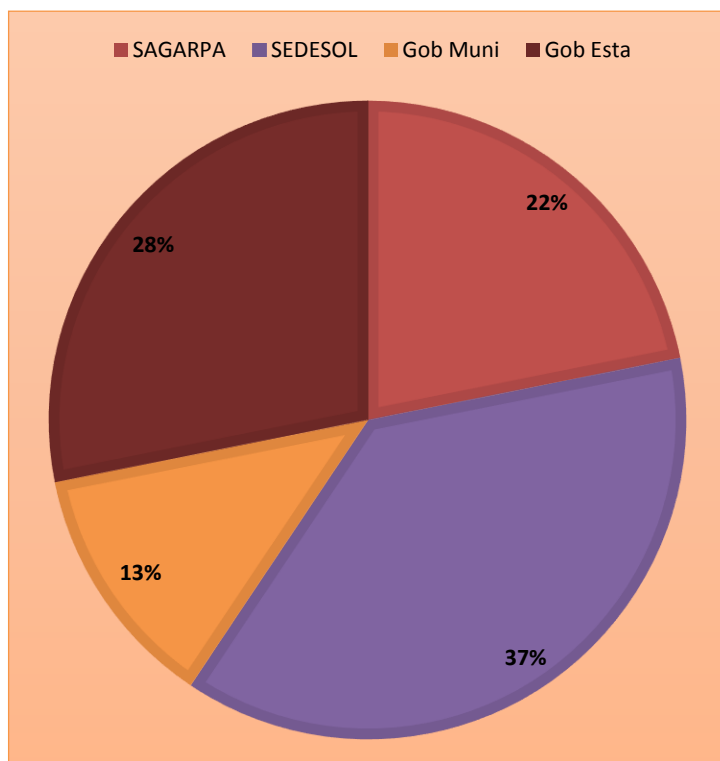
5.4.4 Políticas Públicas

FIGURA 45: Beneficiarias de programas



Un 82% de las encuestadas, indicaron ser beneficiadas por algún tipo de apoyo gubernamental y el 18% restante, indicó que no son beneficiarias.

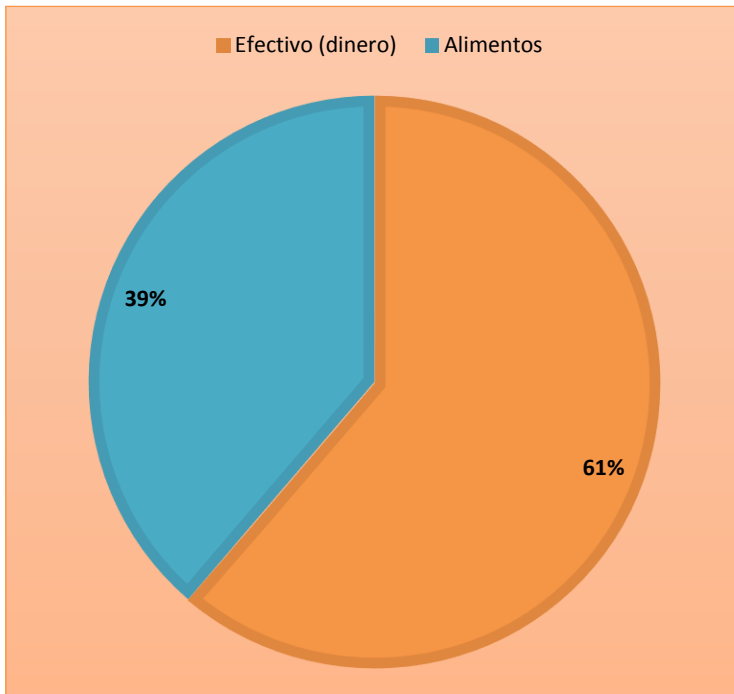
FIGURA 46: Dependencia que extiende el apoyo



Del 82% de beneficiarias, el 37% obtienen apoyos de SEDESOL, un 28% del Gobierno Estatal, 22% de SAGARPA y el 13% que falta, está representado por Gobierno Municipal.

Sólo por parte de SAGARPA y su programa “Procampo”, se puede describir que el apoyo promueve la generación de empleos, pues está dedicado al cuidado de terrenos ya sea para ganado o cultivos. Sin embargo, los otros tres, no están dirigidos a esto, pues SEDESOL está presente por medio de su programa “Prospera”, el Gobierno Estatal y Municipal apoyan con despensas y becas educativas.

FIGURA 47: Tipo de apoyo



En cuanto a los tipos de apoyos, el dinero en efectivo (61%), proviene de Procampo, Prospera y las becas educativas. El apoyo en alimentos (39%), se otorga mediante despensas.

5.5 Resultados Cualitativos

En este apartado se presentarán los comentarios redactados de cuatro mujeres que son empleadas y jefas de hogar, lo que, bajo percepción propia, indica tener doble jornada laboral. El primero haciendo referencia al trabajo productivo, y el segundo al trabajo reproductivo en el hogar y el espacio doméstico.

5.5.1 Percepciones de la Mujer Rural: Empleada y Jefa de Hogar

Las mujeres entrevistadas fueron 4. Ellas son empleadas en el área rural y a su vez, son jefas de hogares; son solteras y se encargan de todas las actividades del hogar y proporcionar el ingreso económico para el sustento de sus familiares.

FIGURA 48	
<i>Número de entrevista y clave</i>	<i>Descripción</i>
Entrevista 1 (E1)	46 años, terminó el nivel medio superior, es comerciante, laborar más de 48 horas semanales, madre soltera y dirige un hogar reconstruido de tres personas.
Entrevista 2 (E2)	45 años, terminó el nivel medio superior, es comerciante, labora más de 48 horas semanales, es soltera y dirige un hogar ampliado de 5 personas.
Entrevista 3 (E3)	45 años, terminó el nivel medio superior, es comerciante y ganadera, labora más de 48 horas a la semana, es madre soltera y dirige un hogar nuclear de 2 personas.
Entrevista 4 (E4)	58 años, primaria trunca, es comerciante, ganadera y agricultora, labora más de 48 horas semanales, madre soltera y dirige un hogar nuclear de dos personas.

Fuente: Elaboración propia

Empleo Femenino Rural

En Zacate Colorado 1° existe una gran diversidad de actividades que son desarrolladas por la mujer, donde entra desde las labores domésticas hasta la labranza de tierra y ordeña de vacas; actividades que no son remuneradas. Sin embargo, existe también una gama de empleos que no es tan variada pero expresa el trabajo productivo que la mujer realizan para mejorar los ingresos económicos e sus hogares. Con base en la información obtenida en las entrevistas, estas mujeres comenzaron su roll productivo de forma no remunerada dentro de los negocios familiares en actividades como la agricultura y ganadería, donde se encargaban de la siembra, cosecha y barbecho de las milpas; y en el caso de la ganadería, se encargaban de “echar agua a las vacas”, pastorearlas, ordeñarlas y de ser necesario también las herraban, además de tener en sus casas gallinas, pollos y gallos que eran utilizados para el autoconsumo.

E3: “desde los ocho empecé a trabajar, como éramos hijas de madres solteras, no teníamos padres, pues lógicamente mi abuela nos puso a ayudarla en la venta de pan” ... “luego seguí yendo a la escuela y también vendía el pan” ... “vendía ropa con mi abuelita a otras localidades y de vez en cuando también vendía algún antojito”

E4: “Ayudábamos a mi papá a trabajar en la tierra, a abonar el maíz, a recoger porque no había dinero para pagarle al mozo” ... “unas en la cocina y otras en el campo...arrancado frijol, acarreándolo al variadero, después recoger el frijol y se llevaba a la casa en un burro o carretilla, y solo era para puro consumo”

El contexto en el que se desarrollaron en su infancia, indica que los padres les asignaban tareas que reproducían en el espacio privado de los hogares, pero como no alcanzaba la mano de obra en el campo, se llevaban a las niñas para que ayudaran a sus hermanos y familiares con otras labores masculinas. Sin embargo, el trabajo doméstico era obligación íntima de las mujeres de la familia. Así, la mujer rural se va mezclando entre labores culturalmente “femeninas y masculinas”, comenzando a dejar de lado los roles de género impuestos.

E2: “así nos enseñó mi mamá, como era el negocio de la familia, todas aprendimos a hacerlo”

En el caso de la “E1” y “E3”, al terminar la preparatoria tuvieron que migrar por razones diferentes; una porque se convirtió en mamá a los 20 años y la otra para poder salir de casa de sus papás e iniciar su “propia vida”. Sin embargo, en ambos casos no resultó fructífero esto, y ambas tuvieron que regresar a radicar a su localidad. En el caso de “E2” y “E4” han trabajado en tiendas de abarrotes desde que son jóvenes y se ha convertido en un negocio familiar, así como la cría de ganado bovino, porcino y aves. Estas jefas de hogares cumplen sus roles de producción y reproducción que le garantizan el desarrollo de sus hogares y el de los integrantes del mismo.

E1: “Ya ves que estudié la carrera de secretaria, pero desafortunadamente hay obstáculos porque uno no adquiere la experiencia para poder laborar porque el cualquier lugar te piden la experiencia y pues yo me regresé porque me embaracé”

E2: “Yo no me fui, aquí me quedé a cargo de la tienda”

E3: “pues como todas las de acá, primero vamos a probar suerte al puerto o algún otro estado y ya si la vemos negra, nos agarrara la loquera de irnos a Estados

Unidos” ... “no está fácil agarrar trabajo en ciudad si no tienes estudios ni experiencia porque vienes de un lugar así tranquilo, rural”

E4: ““me casé y me puse a trabajar con mi esposo, él ya tenía una tiendita muy chiquita y comenzamos a trabajar juntos”

Por obstáculos diferentes, estas mujeres se enfrentaron al contexto de su localidad, donde se dificultaba encontrar un empleo que les permitiera desarrollarse y obtener ingresos para sus familias. El campo estaba lleno de hombres, donde sobraba quien quisiera trabajar, pero faltaban los empleos, las mujeres se comprometían de tiempo completo a las labores del hogar y crianza de los hijos, sin embargo, el señor Leandro Guzmán describió que en Zacate Colorado 1° existió una época donde los cultivos eran prósperos, estos se vendían en temporadas de cosecha y el resto de producto que quedaba era utilizado para la alimentación de la familia. Dicha época fue de las mejores en el campo agrícola, porque el empleo dependía de la familia que quisiera trabajar sus tierras ejidales y el apoyo gubernamental era indispensable. El señor Leandro dijo “cuando entró el Tratado de Libre Comercio (TLC), ya la gente no venía a comprar, y dejaron de sembrar porque ya no había nada, ni pa` comer”. Durante este tiempo comenzó un nuevo periodo en esta zona rural, la ganadería seguía fungiendo igual, pero la agricultura se opacó en gran proporción, por lo que los hombres en busca de mejoras económicas comenzaron a migrar principalmente a puerto de Veracruz, Ciudad de México y Estados Unidos. Es aquí donde la mujer toma impulso y presencia en el espacio público, sin dejar de lado sus actividades de reproducción.

Los empleos que la localidad ofrece no son variados, limitándose a actividades de limpieza de casas, limpieza de patios, comerciantes (tiendas de abarrotes, venta de comida, venta de ropa, venta de productos por catálogo, venta de carne de cerdo y pollo, cría de cerdos y gallinas, principalmente), enfrascando a las mujeres en actividades que realizan dentro de sus roles reproductivos. Sin embargo, también tienen una gran presencia en el campo y ganadería, con actividades reconocidas en la zona como masculinas; sacar agua de pozos con la ayuda de poleas y así llenar los bebederos de agua de las vacas; ordeña y pastores de las mismas: recolección de leña para el uso de fogones; siembra y cosecha del maíz y frijol; además de tener un amplio conocimiento sobre la ganadería y agricultura.

E1: “empecé haciendo ventas, comencé a vender tamales de masa, de barbacoa, de especias, también hacia longaniza, a veces dulces y empanadas de majar. A través del

tiempo me puse a vender antojitos que es lo que hago actualmente y con eso he salido adelante” ... “pues aparte ahorita en tiempo de calor vendo raspados, también hago ventas extras y chiles rellenos

E2: “pues cuando no hay dinero de la tienda, uno debe agarrar de otra parte, como mi mamá que tiene su parcelita y de ahí se ayuda uno” ... “tengo cerditos y les dedico como unas tres horas al día

E3: “me puse a vender Avon, me puse a dar clases a adultos en el IVEA y a vender también ropa, trabajé en centros comerciales fui promotora de una marca de refrescos, después me fui a México a trabajar en un laboratorio de medicamentos que maquilaba medicamento a ciertas marcas en veterinaria y de patente, luego me regresé al rancho”

E4: “y si, mi ingreso más grande es de mi tiendita...de lo mismo de la tiendita de ahí mismo va para el potrero y pa` la casa” ... “también tengo gallinas, pero es solo para consumo” ... “pues solo vendo ganado cada año, unos diez becerritos o así, pero mi tienda sigue siendo lo principal”

El ingreso que obtienen semanalmente estas mujeres, se encuentra entre un salario mínimo y dos. Lo que se puede destacar es que en estos casos estamos hablando de cuatro mujeres que tienen más de un empleo y le dedican más de 48 horas semanales, permitiéndoles obtener un ingreso mayor que sustente los gastos del hogar y sus integrantes. El dinero va destinado principalmente a la alimentación la cual está compuesta básicamente de queso fresco, frijoles, arroz, tortilla, huevos, leche y en menor cantidad carne de pollo, cerdo y res. Lo demás lo administran para el pago de escuelas y servicios, y solo en caso de ser necesario, se destina lo preciso para costear las enfermedades. Estas mujeres se encargan de que el dinero rinda para cubrir todo tipo de necesidad que se presente entre los integrantes del hogar y del hogar mismo.

E1: “Yo trabajo mis fines de semana, pero si yo tuviera un empleo en toda la semana mi dinero me rendiría más y a mí me iba a alcanzar bien bien, porque si nada más obtengo lo de mi trabajo, por más que quiero y lo estiro, no me alcanza”

E2: “cómo te diré, pues con lo de la tienda nada más es para los gastos mínimos, y ya de aquí mismo de la tienda agarramos las cosas para la casa, así es más barato”

FOTOGRAFIA 1



Marielena Hernández Torres, madre soltera, jefa de hogar desde el fallecimiento de su papá. Auto empleada en su local de comida los días sábados y domingos, además vende utensilios de cocina y realiza ventas eventuales entre semana.

Fuente: Hernández, P. (2018)

La segregación ocupacional fue uno de sus obstáculos, cuando se les limitaba su participación laboral dentro de algunas actividades agrícolas y ganaderas, las cuales eran desarrolladas solo por hombres sin excepción.

Las mujeres expresan que en el campo ya no se “observa futuro” porque las tierras han sido abandonadas por los hombres y a la mujer no le dan oportunidades para desarrollarse en este sector. Zacate Colorado 1º es una comunidad ejidal, donde existen 102 terrenos ejidales de los cuales 23 son propiedad de mujeres. El número de terrenos en posesión de una mujer es positivo, lo negativo es que estos terrenos se encuentran en gran parte sin uso por falta de ingresos para invertir en ellos.

E3: “de nada te sirve tener terreno cuando no tienes con qué sembrar o animalitos para que estén ahí... pero pues es que ¿de dónde sacaría yo para eso? ... “ahí con el ganado son los coyotes los que se llevan la mejor parte, los intermediarios que vienen de Monterey y Puebla y a ese le queda la mejor ganancia” “la mujer se ve obligada a buscar alfo más, a que te paguen por temporada, aunque sea arrancando hierba, limpiando casas o lo que caiga”

E4: “pues si le hace falta mucho al campo, herramientas y todo porque si no no se hace nada con el terreno”

Un dato interesante es que, aunque esta localidad sea ejidal-rural, la principal fuente empleos la otorga el sector terciario. Las cuatro mujeres entrevistadas atienden un negocio propio y como fuente secundaria de ingresos tienen a la ganadería (con la cría de ganado bovino,

cerdos y gallinas para venta y autoconsumo) y solo una, practica la agricultura una vez por año. Éstas comentan que hoy día, el sector primario ha decaído en demasía, provocando que la población busque otras alternativas de empleo en donde la inversión sea menor y puedan obtener ganancias en un plazo más corto.

E1: “pues criar cerditos es como un ahorro, porque te mentiría si te dijera que hay ganancia, la verdad no, solo inviertes y ahí luego lo recuperas, pero no ganas”

E3: “las mujeres aquí se van manteniendo de la venta de un puerco o una gallina, de alguien que vende antojitos o se va a hacer una lavada, porque no hay otra fuente de ingresos en este rancho” ... “aquí como no hay más fuentes de empleo, la mujer anda chapeando, tarpaleando, sembrando, se va al campo a arrancar frijol, aunque ya casi no lo siembran” ... “la mujer se ve obligada a buscar algo más, a que te paguen por temporada, aunque sea arrancando hierba, limpiando casas o lo que caiga”

E4: “pues solo vendo ganado cada año, unos diez becerritos o así, pero mi tienda sigue siendo lo principal”

El empleo femenino se encuentra limitado y refleja las condiciones precarias en donde las mujeres se emplean, pues no existe ningún tipo de seguridad social que las proteja, los sueldos son extremadamente bajos, las jornadas de trabajo exceden las 8 horas diarias; refiriéndonos a las mujeres que trabajan en la limpieza de casas o en épocas de siembra y cosecha, son empleadas en trabajos a tiempos parciales, ya que las primeras generalmente solo se emplean como máximo tres días a la semana y las segundas, solo en temporadas específicas con base al temporal de cultivos, que no van a más allá de dos meses por año. Es frecuente que recurran a la crianza de cerdos ya sea para venta de carne o por lechones, además de criar gallinas que son de autoconsumo para ahorrar en la compra de este producto. Con base a las mujeres que se dedican a la limpieza de patios, es preciso decir que esta actividad era específica de los hombres de la zona. Ahora, la mujer se ha adaptado al uso de machetes y tarpalas y cobrar no más de \$150.00 (MN) por día de trabajo.

FOTOGRAFIA 2



Guillermina, jefa de hogar, se encuentra en unión libre, madre de tres hijos, es empleada en casas donde realiza labores domésticas, además de limpieza de patios con el uso de tarpala y machete.

Fuente: Hernández, P. (2018).

E3: “es más fácil para un hombre conseguirse un día de trabajo. Si hay corte de caña, el hombre se va, pero la mujer no” “el gobierno no ve, pero el empleo de la mujer en las zonas rurales es mucha, porque por falta de empleo los hombres trabajan un día, dos días a la semana, o cuando se van con los petroleros, y si la mujer tuviera un empleo, si el esposo no aporta, la mujer puede hacerlo, pero sino, ¿de dónde?”

La falta del reparto de las actividades reproductivas entre los integrantes masculinos y femeninos de los hogares, no se ve reflejada en los comentarios de las entrevistadas, ya que la carga productiva se abalanza en la mujer, por el hecho de ser mujer, aunque esta desarrolle ambos roles (productivos y reproductivos).

Jefatura Femenina Rural

Ser jefa de un hogar conlleva, aunque no obligatoriamente, el desarrollo del rol productivo y reproductivo, permitiéndole a las mujeres insertarse en el espacio público y a su vez, configurar un triple rol (productivo, reproductivo y comunitario) donde ejercen actividades en asociaciones gubernamentales o instituciones privadas dentro de la comunidad a la que pertenecen. En el caso de las entrevistadas, 3 de ellas han conformado en algún momento grupos para gestionar recursos gubernamentales para apoyos a mujeres rurales o en el ámbito escolar, han fungido como presidentas o tesoreras de la Asociación de Padres de Familia.

El rol de jefa de hogar conlleva la carga de ser ama de casa, organizar la economía doméstica, proporcionar afecto a los integrantes del hogar y resolver los problemas que éste presente. Esto no es tarea fácil, y menos si agregamos un ingrediente más; el empleo y la

responsabilidad de llevar dinero a sus casas. Con el poco ingreso que semanalmente reciben gracias a su trabajo, deben buscar la forma de hacer que el dinero alcance para todo lo necesario, desde la comida, hasta los mínimos requerimientos de las escuelas de sus hijos.

E1: “yo compro el maíz del dinero de las gallinas, pero ese lo agarro también para la venta, ya lo llevo al molino y es la masa de mis ventas” ... “si compro 10 kilos de masa son \$70.00, más sin embargo si llevo un bote que le caben como 10 kilos de masa me vienen cobrado \$10.00 por la molida y es lo que he hecho siempre”

Los trabajos a tiempos parciales como el caso de E1, limitan la producción de ingresos y el rol reproductivo se ve afectado directamente, por lo que deben recurrir a préstamos o pedir “fiado” en tiendas y pagar cuando hayan conseguido una venta. Las tácticas son diversas y válidas, como narra E3 “hay tiempos que por así decirlo no hay dinero, pero de una u otra forma yo veo cómo voy a obtener las cosas para la venta” (2018). Por ejemplo, en el queso voy y lo pido y lunes y martes voy y lo pago. Así con la harina, la maceca y el aceite, lo pido y ya lo pago en otros días”.

Ellas adquirieron el cargo de jefas por razones diferentes: porque el padre o madre ya no se encontraban en condiciones de hacerse cargo del hogar y la familia; porque se convirtieron en madres solteras y tuvo que tomar el rol de inmediato al verse en una situación donde iban de por medio el bienestar de sus hijos; o por abandono de la pareja sentimental. Estos casos reflejan que la mujer toma el cargo, en el momento que la figura masculina se ve disminuida y no porque ellas tomen la decisión de forma planificada, puesto que comentan que ser jefa no fue algo que quisieran, sino, que fue algo que se dio y lo tuvieron que aprender a hacer y así desarrollarse como mujeres “responsables y trabajadoras”, comprendiendo que “Como no tengo quien me lo haga, tengo que hacerlo yo misma” (E4,2018).

FOTOGRAFIA 3



Mirta Luz Martínez,
trabaja desde los 8 años,
hoy día es madre soltera,
jefa de hogar y auto
empleada en su tienda de
abarrotes y en la venta de
ropa.

Fuente: Hernández, P. (2018).

E4: “antes de eso yo solo hacía la casa, la comida, la cocina, y ya luego vino lo bueno”

E3: “uno hace todo, lava, plancha, cocina, limpia y genera el ingreso para el gasto de la casa, no es cosa fácil” ... “la jefa es el eje que se mueve alrededor, sin jefa, no hay nada”

Las actividades domésticas son para ellas “una responsabilidad muy grande” (E2, 2018), pues de esto depende el mantenimiento de sus casas, alimentación de sus familiares y la limpieza del hogar. A esta actividad le dedican en promedio de 4 a 5 horas diarias, lo que indica que es una doble jornada laboral, pues se complementa con los tiempos que su empleo les exige.

E3: “nosotras nunca podemos decir que estamos cansadas, enfermas o que solo queremos reposar, porque, aunque lo estemos las cosas se deben hacer”

Una simple suma nos indicaría que estas mujeres realmente tienen jornadas sin descanso de aproximadamente 15 horas diarias, con la diferencia de que 10 de esas horas, si reciben un sueldo y por las otras, no. Esto es por el trabajo reproductivo no remunerado en el ámbito doméstico y por el trabajo productivo con el que cubren los gastos del hogar.

E1: “si no lo hago yo ¿quién lo va a hacer?, nadie va a venir a hacerme mis cosas, la mujer es quien lleva todo, los hijos, a los papás y hasta a los maridos”

E3: “cuando nos quedamos solas, es más fácil que una mujer supla el lugar de un hombre en el hogar”

FOTOGRAFIA 4



Bárbara Saucedo, tiene un hogar uniparental, es dueña de vacas, gallinas, borregos y cerdos que le sirven de autoconsumo y para venta, además, trabajar atendiendo un comercio entre semana.

Fuente: Hernández, P. (2018).

Las jefas indican que la figura masculina ha ido perdiendo importancia dentro de los hogares, esto referido sobre la adquisición de ingresos y la poca visibilidad que tienen dentro del reparto de responsabilidades reproductivas. Aseguran que “con o sin hombre” ellas deben buscar la forma de ser independientes y autosuficientes, ya que no es seguro el empleo de un hombre, el ingreso de ellos, ni ellos mismo en el hogar. Insisten en que tomar el rol de jefas fue un proceso difícil, que sin embargo lo supieron cumplir de una u otra forma, y que jamás pensaron en la idea de desertar de su responsabilidad, ya que tenían el valor de “no dejarse caer y poder así levantar a su familia y su hogar” (E1,2018).

Respecto a la percepción de la responsabilidad que siente siendo jefas de hogares ellas mencionan que “todo tipo” de responsabilidades recaen sobre ellas; desde ser una mujer empleada, hasta fungir como doctora cuando algún integrante de su hogar se enferma. Las decisiones son tomadas por ellas, aunque en ocasiones los familiares pueden opinar, la última palabra proviene de ellas y bajo su responsabilidad corre el resultado de ésta.

E1: “la responsabilidad más que nada, de ver qué hay que pagar, que si hay que pagar gas, que si hay que comprar esto, detergente y todo lo que utiliza uno, yo debo

estar pendiente de eso” ... “sábado y domingo mi casa está hecha un mugrero, porque no me da tiempo de limpiarla”

E2: “Tiene más responsabilidades una jefa, porque una mujer aparte de resolver los problemas, atiende la casa y todo lo que de aquí salga”

E3: “la mujer es cabeza de todo; de lo económico, de la educación en la escuela y pues también en la casa, los quehaceres, que si ya se enfermó alguien pues debe ver qué se hace... nadie sabe cómo, pero ellas deben dar donde vivir y qué comer, de donde sale todo, no importa, la cosa es que ahí esté”

E4: “La mujer nada más va a su mandando y regresa al hogar... ocupándose para que haiga aquello”

En su papel de mujer se adjudican el rol reproductivo viéndolo como inherente a ellas y el rol productivo, como necesario, pero colocando la figura masculina como primera opción para tomar el cargo de jefe (padres, esposos, hermanos e hijos). Sin embargo, también se aprecian como “mujeres de valor”, “mujeres positivas”, “mujeres cabronas”, porque no ponen peros a las situaciones, no se cansan de intentar, no se rinden, no ven las cosas negativamente, creen que si algo pasa “es porque así tuvo que ser, la cuestión es agarrarlo como viene y sacarlo adelante” (E3, 2018). Durante las entrevistas ellas indicaron que sus vidas no han sido fáciles, por los que los obstáculos viven día a día, pero que aun así saben que de ellas depende “la vida de sus hijos y padres” (E3,2018), viendo a estos como motivo principal para no decaer y poder continuar.

E1: “en el hogar como jefa y con los hijos y la carga de casa, es la diferencia con el hombre y mujer, porque el hombre nada más te dice aquí está el dinero, tú sabes lo que haces y si te alcanza y no te alcanza ya es tu problema” ... “Uno la mujer tiene más decisión y es más positiva, yo siempre las cosas las hago positivas y no me cierro al no poder con algo” ... “Mientras yo viva, no nos va a hacer falta un plato de comida”

E2: “las jefas son fundamentales, porque la mujer es más capaz de organizarse y hacer todo”

E4: “Siempre me dije que yo podía, yo podía y ve...me siento orgullosa de salir adelante porque se siente uno bien poder trabajar para tener lo que se quiere”

FOTOGRAFIA 5



Griselda, es auto empleada en su papelería y realiza cortes de cabello. Es jefa de hogar y labora más de 48 horas semanales.

Fuente: Hernández, P. (2018).

Políticas públicas en apoyo a la mujer rural

FOTOGRAFIA 6



Detis de la O, jefa de un hogar uniparental. Es apoyada económicamente por sus hijas e hijos y cría ganado bovino para su venta.

Fuente: Hernández, P. (2018)

La aplicación de los programas gubernamentales en el Municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz, está a cargo de la administración del H. Ayuntamiento, siendo estos los gestores,

promotores y organizadores de las convocatorias de proyectos de las diferentes secretarías federales. El secretario personal del presidente municipal, el señor Ángel Félix Flores Delgado indicó que los programas gubernamentales que se aplicaron durante el año 2017 en mujeres de la localidad de Zacate Colorado 1° fueron:

FIGURA 49			
<i>Dependencia</i>	<i>Siglas</i>	<i>Programa</i>	<i>Descripción</i>
Fondo Nacional de Habitaciones Populares	FONHAPO	Programa de Apoyo a la Vivienda	Construcción total de viviendas
Secretaría de Desarrollo Social	SEDESOL	PROSPERA	Apoyo económico para la inclusión social
	SEDESOL	Pensión para Adultos Mayores	Apoyo económico para adultos mayores de 65 años en adelante
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	SAGARPA	PIMAF	Apoyos económicos para pequeños productores de maíz y frijol
	SAGARPA	PROAGRO productivo	Apoyo económico para la liquidez de las Unidades Económicas Rurales Agrícolas (UPRA)
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	STPS	Empleo Temporal	Apoyo con empleos temporales para hombres y mujeres

Las cuatro mujeres entrevistadas fueron beneficiadas por algún programa gubernamental durante el año 2017. Sin embargo, aunque exista la presencia de este beneficio, no siempre es positivo el resultado pues comentan que durante el año pasado “PROAGRO productivo”, que es un programa desarrollado por SAGARPA, limitó los apoyos y ahora el dinero que se recibe es el promedio de \$90.00 (MN) mensuales, los cuales, en la agricultura no sirven “ni para pagar un día de mozo” (E4, 2018), por lo tanto, se ha dejado de invertir en esta actividad y las parcelas “se están echando a perder con el paso del tiempo” (E3,2018). En el caso del

programa de SEDESOL, “Prospera”, la E1 indica que “Prospera me ayudó un poco con mi hijo durante la secundaria y bachillerato, y en bachillerato en más caro, por las inscripciones y libros, y no me alcanzaba”, sin embargo, “por ejemplo hay mujeres que nada más están atentas a que les llegue el dinero del programa”. Hacen referencia a que la utilización del apoyo económico que este programa daba, era lo que realmente hacía que funcionara o no, pues en algunos casos este tipo de políticas solo hacían que las mujeres se atuvieran a esperar cada dos meses el dinero de Prospera y así evitaban trabajar, lo que genera una conformidad con la forma de vida que tienen y no motiva a las personas a buscar empleos o formas de mejorar su calidad de vida.

E2: “prospera te sirve porque es un dinerito que a nadie le cae mal, pero sigues en la misma, la gente no lo ocupa en lo que debe, en Procampo, te dan para sembrar y no siembras” ... “solo te hacen esperar a que el dinero te llegue cada dos meses, en lugar de ponerte a generar algo con eso”

FOTOGRAFIA 7



Ramona Martínez, tiene 65 años, jefa de su hogar, es _____ apoyada económicamente por sus hijos y se auto emplea con la venta de ropa.

Fuente: Hernández, P. (2018).

Las convocatorias de los proyectos gubernamentales llegan año con año, sin embargo, ellas describen que esta rara vez llegan a ser conocidos por la localidad, limitándolas a inscribirse en ellos perdiendo así el derecho a participar en los sorteos para obtener el apoyo.

E1: “los partidos políticos se inclinan más hacia las personas que son de su partido” ... “no siempre llega porque hay personas que se encarga de que no lleguen porque, por ejemplo, tienen preferencia por la gente, y nada más le avisan a los de su agrado” ... “Y nunca llega la cantidad que siempre debería llegar desde arriba, por ejemplo,

llegan láminas y si te deben dar cinco, solo te dan tres y nunca te dan las que te deben dar” ... “si hay programas, y verdaderamente si hay que lo necesitan, pero no se los dan”

E2: “sabes que hay algún apoyo cuando ya ves que se lo dieron a alguien, mientras ni por enterada te das”

E3: “pues si ha habido programas, pero no llega la información a las localidades, no nos los dan a conocer, y su no sabemos nada ¿cómo nos vamos a inscribir?”

Ellas no esperan principalmente apoyo económico, sino una forma de ingresos a base de preparación, capacitación y un lugar donde puedan trabajar, en resumen, buscan ser mujeres en desarrollo y mujeres como agentes, capaces de organizarse, gestionar y administrar recursos que incrementen sus ingresos. Por lo tanto, también, un empleo bien remunerado con base en las horas trabajadas, seguridad social y, sobre todo, que su trabajo sea permanente ya sí poder asegurar el sustento de sus hogares. Comentan que a la mujer rural no le invierte “tiempo ni dinero el gobierno” (E3, 2018), asegurando que no existe un programa dirigido al impulso del empleo femenino.

E2: “básicamente es nulo, no hay nada para las mujeres” ... “según ayudan a madres solteras y así, pero también hay mujeres que no son madres y ellas tampoco tienen empleo y están a cargo de sus familias, entonces ellas no reciben nada de nada”

E3: “aquí hay mucho de dónde sacar, madera, animales, siembras, mano de obra, pero la cosa es que no sabemos ni qué hacer con ellas, pero pus nadie te va a enseñar verdad”

A lo largo de la entrevista ellas visualizan una solución a este problema de la falta de empleo y el nulo apoyo a la mujer rural de la siguiente manera:

E1: “mira, somos muchas las que estamos así, rascándonos la cabeza porque luego no sabemos ni de dónde sacar para comer, pero aquí estamos y aquí seguimos” ... “no andamos pidiendo limosnas ni mucho menos nada de eso, solo pedimos, creo, que algo que nos motive a quedarnos aquí, a seguir y a intentar, porque el gobierno tiene la capacidad de crear empleos, pero no lo hace, no nos capacita no nos da para poder invertir y ya de ahí que cada quien se mantuviera, pero trabajando y no esperando el dinerito de los programas”

E2: “los gobiernos deberían prepararlas para el empleo, a veces ponen panaderías o que para los dulces” ... “también préstamos para poder poner negocios o cosas así, porque aquí se nota cuando las cosas van bien, pero hace años que eso no se ve”

... “para mí sería mejor tener mi propio ingreso que andar ahí matándome para conseguir algo del gobierno”

E3: “pues estaría bien jornadas laborales como maquilas, para esas mujeres que ya dejan de estudiar, pero no se quieren ir de su pueblo, y así tendrían chance de trabajar” ... “así también serviría para las mujeres adultas porque ellas no pueden ya trabajar en el campo, pero son señoras que le saben a muchas cosas. Es más, ellas misma le pueden enseñar a otras y así”

FOTOGRAFIA 8



Minerva Guzmán, soltera, jefa de hogar. Está a cargo del cuidado y educación de sus dos nietos y se emplea en el campo solo cuando es época de siembra y cosecha, y este año y fue beneficiada por el municipio para sembrar maíz.

Fuente: Hernández, P. (2018).

CONCLUSIONES FINALES

Esta tesis tiene como finalidad describir la importancia y situación que presenta el empleo femenino rural, en relación con las mujeres jefas de hogares y la aplicación de políticas públicas para mujeres rurales. Este esfuerzo de investigación lo considero importante porque representa un diagnóstico preciso, con base a un análisis desde la Perspectiva de Género, que permitió expresar la realidad que se existente en el contexto femenino y el empleo en mujeres jefas de hogares, donde a su vez, se realiza un análisis institucional en enlace con H. Ayuntamiento del municipio. Con dicha investigación diagnóstica, se describe una alternativa vista desde el Desarrollo Local con base en la aplicación profesional de Trabajo Social.

Empleo Femenino Rural

A partir del año 2000, la mujer rural de Zacate Colorado 1° se ha posicionado firmemente en la PEA, esto incitado por diversos factores que las motivaron u obligaron a buscar una forma de ingreso económico, ya fuera como apoyo en sus hogares, a por supervivencia propia. Dentro de las razones por las que estas mujeres comenzaron su vida laboral destacan principalmente por haber sido madres a una edad muy temprana; una segunda, es por la pérdida de los padres o en su defecto, de la persona que fungía como jefe o jefa del hogar (padre, madre, esposo, hermano, hermana, etc.) y, en tercer lugar, la razón se rige por el abandono o migración de la pareja, esposo o conyugue. Estas mujeres comenzaron a laborar desde muy pequeñas, dentro del trabajo doméstico, en el campo o con el ganado de la familia, sin embargo, este trabajo no era remunerado y solo era visto como obligación y responsabilidad dentro de sus núcleos familiares.

Hoy día ellas desarrollan como trabajo productivo la cría de ganado porcino para venta o autoconsumo, en el caso del ganado bovino, este también es con doble propósito, para venta (como carne) u ordeña, además, crían gallinas y totoles (guajolotes) que también son utilizados para autoconsumo y para venta de carne y huevos. Cabe mencionar que esta actividad funge como una de las principales, pero no la que más ingresos les genera a las mujeres, pues ellas ven esto como un apoyo extra para poder mantener a sus hogares. El segundo lugar ubicado como una tendencia del empleo femenino rural, se encuentra el comercio, el cual está ocupado por tiendas de abarrotes, venta de comida, ropa y productos por catálogo, actividades productivas ligadas a los procesos de reproducción. La agricultura

ocupa un tercer lugar. Siendo esta una zona rural, la siembra debería pensarse como una actividad común, en este caso no es así, ya que se realiza por temporadas, por lo tanto, el empleo es a tiempos parciales. El trabajo doméstico remunerado es otra tendencia de empleo femenino rural. En este caso las mujeres encargadas de esto, ejecutan labores de limpieza en casas y patios particulares. Por lo tanto, basados en las actividades donde se emplean las mujeres rurales, podemos acotar a que el sector terciario está ocupando un gran porcentaje (47%), de los empleos en esta zona, tendiendo a dejar muy por debajo al sector primario.

El empleo femenino rural se caracterizó por las mujeres que desarrollan dobles jornadas de trabajo productivo para poder cubrir las necesidades de sus hogares. Las que tienen empleos por tiempos parciales laboran menos de 15 horas a la semana, sin embargo, las que cuentan con empleos fijos o dobles, laboran más de 48 horas semanales, agregando la carga del rol reproductivo. Cerca del 100% de éstas, no cuenta con ningún tipo de seguridad médica ni prestaciones de ley, creando así un ambiente aún más inseguro y menos valorado. Además de lo anterior, el 74% de ellas, ganan en promedio menos de un salario mínimo mensual, reduciendo así su capacidad adquisitiva.

Zacate Colorado 1°, es una localidad regida por sistema ejidal, lo que indica que existen terrenos ejidales cuyos dueños son hombres y mujeres integrantes de este lugar. El 32% de las mujeres encuestadas son propietarias de tierras, con un promedio de 2.5 hectáreas cada una, las cuales ocupan principalmente para la cría de ganado bovino, siembra o las tienen en desuso. Las proporciones de terreno son amplias, sin embargo, la poca inversión en ellos y la falta de cuidados, ha provocado que estos se encuentren llenos de “hierba mala”, con las cercas en mala calidad y poco pasto para el ganado.

Cerrando este apartado, el empleo femenino rural en Zacate Colorado 1°, se encuentra en un contexto sombrío, donde la calidad de los empleos no existe, los derechos laborales son solo un ideal y la oferta laboral para mujeres es cada vez menor. Las actividades del sector primario están siendo desplazadas por actividades del sector terciario debido a la falta de empleo, migración y bajos recursos para impulsar este sector y como resolución al problema, la población opta por introducirse en otras actividades que le reditúe más que el trabajo en la ganadería y agricultura.

Jefatura Femenina Rural

No solo son empleadas, además, son jefas de hogares rurales; una doble jornada laboral de 24 horas los 365 días del año. Las jefas son un compendio de cualidades y características a lo que muchas mujeres a lo largo de su vida se encuentran obligadas y en menor cantidad, por decisión propia, a ejercer este rol nada sencillo, y menos si le agregamos las dificultades que el empleo y los salarios traen consigo. El 100% de las jefas desarrollan el rol reproductivo en sus hogares, de la crianza de los hijos, cuidado de los integrantes y, además, son expertas en economía doméstica y no cuentan con corresponsabilidad doméstica. La posición de la mujer jefa de hogar, frente al hombre jefe es jerárquicamente menor, ya que este es quien cuenta con mayores cantidades de terrenos y ganado en la localidad, y la mujer se ve orillada a buscar actividades productivas desde su espacio privado, que le permita adquirir mayores ingresos para el mantenimiento de sus hogares y que se encuentren socialmente aceptadas como actividades femeninas (rol de una mujer rural).

El 100% de las jefas administran su salario y un 66% de ellas, obtiene apoyo económico extra por parte del algún familiar ya sea por sus hijo o hijas, o su pareja; en menor cantidad son apoyadas por el padre de sus hijos, en el caso de las jefas que son madres solteras. Con o sin el apoyo económico, aparte de sus salarios, ellas invierten su dinero principalmente en alimentación (51%), seguido de la educación (21%) (en el caso de las jefas que aún tienen hijos estudiando), salud (13%), vivienda (8%) y servicios (7%). La inversión en alimentación mensual es un dato relevante, donde esta representa un promedio de \$1,764.00 mensual, tomando en cuenta que un salario mínimo mensual es de \$2,252.00, por lo tanto, la alimentación ocupa un 78.33% de inversión mensual, en 74% de las mujeres que reciben menos de un salario mínimo. La inversión en salud llega a visualizarse como “poca”, si tomamos en cuenta que no tienen seguridad social, sin embargo, existen un centro de salud que les proporciona medicamentos, aunque éste, según comentarios de las jefas entrevistadas, pocas veces está en función y no abastece de medicamentos a la población, por lo que se ven obligadas a pagar tanto el medicamento en farmacias y la atención de doctores particulares. Como bien dijo la E1: “si no hay más que lo poquito que tenemos, con eso hay que hacer que alcance, ya nosotros nos la sabemos”.

Las jefas de hogares se ven en la necesidad de aprender a sobrevivir con un sueldo muy bajo, ya que sus hogares están compuestos en promedio de 2.7 personas, las cuales tienen

necesidades diferentes que deben ser cumplidas. Así se pudo identificar que las jefas de hogares cumplen con el rol de producción, reproducción y un tercer rol comunitario ligado a administración de cargos de gestión y organización social, posicionándolas como como mujeres sujetos y no objetos, enfocadas a ser mujeres en desarrollo.

Políticas Públicas de Apoyo a la Mujer Rural

Claro que existen políticas públicas federales y estatales que apoyan a las mujeres, como es el caso de los programas de SEDESOL, SAGARPA, STPS Y FONHAPO. Sin embargo, el enfoque que éstas tienen no está a pegado a la promoción del empleo femenino rural, sino a la inclusión social, pero no laboral. Por lo tanto, hace falta que exista un vínculo entre las políticas públicas y las mujeres rurales, para que las primeras puedan conocer las necesidades y problemática de las segundas, y ellas, puedan ejercer su derecho al empleo remunerado y de calidad, que les ofrezca una estabilidad laboral y económica para sus hogares e integrantes. En general, la situación que vive la mujer rural de esta localidad gira entorno a las oportunidades laborarles que su contexto le ofrece. En vista de que el lugar no es apto para brindar trabajos a las mujeres, la situación de los hogares con jefaturas femeninas, tienden a ser causas de la feminización de la pobreza y a su vez, exponen la situación de desigualdad laboral que existe para ellas, así como los obstáculos que éstas deben atravesar para poder conseguir dinero sin soltar su responsabilidad como líder del hogar.

Consideraciones Finales para la Propuesta desde Trabajo Social-Desarrollo Local con Perspectiva de Género

Tomando en cuenta las conclusiones del análisis cuantitativo y cualitativo en la región a continuación describo el siguiente diagnóstico.

1. Con referencia a las entrevistas, las mujeres manifiestan que, en un periodo del 2000 en adelante, las jefaturas femeninas se han incrementado.
2. Del universo de 219 hogares de la localidad, el 47% de esos hogares cuentan con jefatura femenina
3. Del 100% de los hogares con jefatura femenina, el 79% (77 hogares) las mujeres trabajan y aportan el total de sus ingresos a la subsistencia de los hogares, y el 21% restante (20 hogares) no son empleadas, pero reciben ingresos económicos del trabajo de familiares (pareja, padre de los hijos e hijos, principalmente) que trabajan dentro del país o Estados Unidos.

FIGURA 50

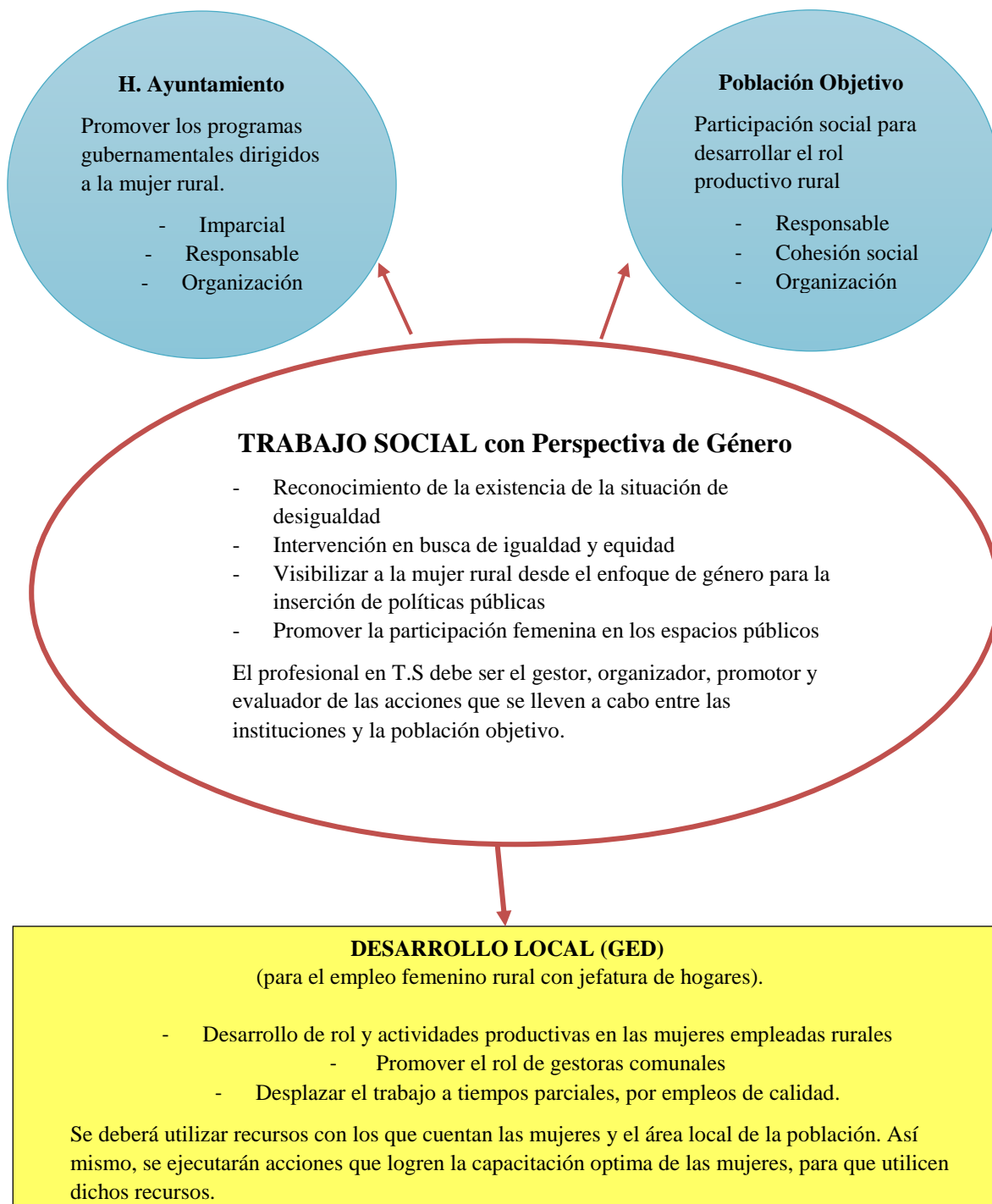
Reflexiones Finales

Con base en lo anterior concluyo que en este trabajo descriptivo he corroborado lo siguiente.

- a) El empleo femenino rural se encuentra representado por actividades desarrolladas en el sector primario con una tendencia importante en el sector terciario.
- b) La mujer rural participa en lo privado y lo público, teniendo como prioridad el primero.
- c) Al ser la figura principal que desarrolla las actividades reproductivas, se ven limitadas a incidir dentro del rol productivo (no existe el reparto de las actividades reproductivas).
- d) Los empleos femeninos rurales son precarios divididos en jornadas a tiempos parciales
- e) Existe segregación ocupacional dentro de las actividades del sector primario, provocando mayor participación en el sector de servicios, donde desarrollan actividades percibidas como femeninas.
- f) Las jefaturas femeninas se han incrementado por diversos motivos, principalmente por abandono de parejas, muerte de padre o madre o migración familiar.
- g) Las jefaturas femeninas tienen el rostro de la pobreza; destinan el 78% de sus ingresos a la alimentación y el 22% restante para educación, servicios, mantenimiento del hogar y al final, para la salud.
- h) El municipio no cuenta con programas de fomento al empleo femenino ni masculino

Esquema representativo del rol del Trabajo Social en el Desarrollo Local con Perspectiva de Género.

FIGURA 51



Fuente: Elaboración propia

El esquema anterior representa la relación que debe tener el trabajador social con base a su intervención con el H. Ayuntamiento de Ignacio de la Llave, Veracruz, y con la población objetivo, que son las mujeres de la localidad de Zacate Colorado 1º, visto desde el Desarrollo Local con Perspectiva de Género.

Pasos a seguir en la intervención de Trabajo Social.

Criterios prácticos generales para la organización del proyecto. ²

1. Identificación productoras y recursos de la localidad. Este paso se cubrirá con la información obtenida en dicho diagnóstico donde ya se ubicaron a las mujeres empleadas y jefas de hogares con las que se trabajaría dicha acción. A continuación, se presenta una tabla donde se integran los recursos con los que cuenta la población y la localidad. Se debe recordar que el desarrollo local, busca la autonomía económica con base a la utilización de recursos locales.
2. Promoción y capacitación: al contar con la cuantificación de la población objetivo y los recursos, se deberá planear el cómo se difundirá la información sobre el proyecto. Esto dependerá de la estrategia que mejor se acople a los tiempos, espacios y recursos con los que se cuenta. Las capacitaciones deberán ser encaminadas a la promoción de la organización de mujeres como gestoras, para incidir en la participación de lo público y del trabajo productivo. No se debe olvidar que la población que aborda son mujeres jefas de hogares, que además trabajan y cuentan con tiempos reducidos para realizar acciones extras a las cotidianas.
3. Acciones de Gestión: el trabajador social deberá indagar los programas y tipos de proyectos que se encuentren en convocatoria en las diferentes instituciones públicas y privadas, así como solicitar al H. Ayuntamiento el apoyo para la etapa de elaboración, promoción y recepción de proyectos dirigidos a la población objetivo (grupos de mujeres).
4. Planificación de actividades. Al tener a la mano la información de la etapa de gestión, se podrá proyectar las actividades, acciones y tareas que se realizarán durante la ejecución del proyecto de intervención. Las herramientas que servirán desde trabajo social serán: cronogramas, cartas descriptivas, tabulaciones en Excel y Word, diarios de campo, carpetas de registros, entre otras. En este paso se planeará el uso de recursos obtenidos por los programas, por el H. Ayuntamiento y recursos personales de la población objetivo (recursos materiales, de materia prima, financieros y humanos).

FIGURA 52	<i>Potencialidades de la localidad geográfica: Desarrollo Local</i>
Recursos Humanos	Grupo de mujeres, entre 15 a 60 años con disponibilidad para recibir capacitaciones y

² Esta lista de pasos son una sugerencia que se presenta en una guía para técnicos y técnicas rurales, desde el enfoque de género en Argentina, por parte del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. dicha guía se adecuó bajo percepción propia para implicarle la partición de Trabajo Social.

	organizar un grupo de mujeres empleadas dentro de la localidad.
Recursos de la localidad	Recursos naturales con los que cuenta Zacate Colorado 1° (agua, tierras ejidales para producción de ganado y agricultura y árboles frutales).
Recursos Financieros	Otorgados desde los programas gubernamentales y del sector privado (ganaderos, agricultores y empresarios consolidados en la región municipal y municipios vecinos).
Institucionales	Se cuenta con el apoyo del H. Ayuntamiento, representado por el Ing. René Antonio Uscanga, presidente municipal de Ignacio de la Llave.

Fuente: Elaboración propia

5. Ejecución: cuando se haya logrado la capacitación y organización del grupo de participantes se llevará a cabo la ejecución de acciones del proyecto. Esto podrá ser dentro de las siguientes propuestas con base al desarrollo local.
 - Las mujeres de Zacate Colorado 1° son propietaria de amplios terrenos inutilizados por la falta de inversión para hacerlas producir, ya sea para la renta de pasto, cría de ganado o para siembra de cultivos. Por lo tanto, con base a lo indicado desde el Desarrollo Local, se deberían promover grupos de capacitación a mujeres rurales. Dichas capacitaciones estarían enfocadas a la producción de cultivos básicos de la región, como es el caso del maíz y frijol, para así impulsar las actividades del sector primario, hacer útiles las tierras ejidales y crear una fuente de empleo para las mujeres de la localidad.
 - La región de Ignacio de la Llave, es productora de leche y sus derivados, el queso. Otra acción en busca de la autonomía organizada de la PEA femenina rural, sería la creación de una organización civil entre mujeres de la localidad. Para esto, como primer paso se debe capacitar al grupo interesado sobre las Organizaciones de la Sociedad Civil, su composición, organización y cómo se rigen estas. En segundo lugar, gestionar las capacitaciones que deben recibir las mujeres (una para la administración de las Organizaciones de la Sociedad Civil, y otra para la elaboración de “queso fresco” y de “queso de hebra”. En tercer lugar, gestionar el recurso económico y material para elaborar los productos. Por último y muy importante, la apertura de mercados, en busca de la expansión más allá de lo local. En este caso la elaboración y venta de queso es solo un ejemplo, pues la localidad de Zacate Colorado 1° cuenta con otros recursos con los que también se puede realizar la organización civil.

6. Evaluación. Dependiendo la opción elegida en la etapa de Ejecución, será la forma en que se lleve a cabo la evaluación. Ésta deberá ser mixta, alternando instrumentos que permitan evaluar resultados concretos, tiempos, gastos, viabilidad, espacios y percepciones de las mujeres que participaron.

El Género en Desarrollo (GED), busca la equidad de mujeres y hombres, basados en la utilización de recursos con los que cuente la población y región de aplicación del proyecto; por lo tanto, las alternativas que se generen a partir de este enfoque, deberán integrar el trabajo en conjunto de mujeres y hombres, posicionando a la mujer en el mismo nivel de inclusión que el hombre, generando la igualdad de participación de ambos géneros en busca del desarrollo económico de la localidad y la autonomía de los grupos sociales.

En el caso preciso de este diagnóstico, se deberá optar primeramente por la intervención del trabajador social con grupos de mujeres, para tomar medidas de acción que difuminen la jerarquización de géneros, para así, en un futuro no lejano se puedan implementar alternativas de Desarrollo Local entre ambos géneros con equidad.

REFERENCIAS

Referencias de Webgrafía

- AGLChile. (2017). ¿Qué es el patriarcado? Chile. *Agrupación de Géneros Libertarios*. <https://aglchile.wordpress.com/que-es-patriarcado/>
- Aguilar, C. y Lima, M. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? México. *Secretaría General. Univalle*. http://secretariageneral.univalle.edu.co/consejo-academico/temasdediscusion/2014/Documentos_de_interes_general/Lecturas_politica_publica/Que%20son%20y%20para%20que%20sirven%20las%20politicas%20publicas_Aguilar.pdf
- Asociación para el Desarrollo de Monofragüe y su Entorno. (2017). ¿Qué es el programa Leader? España. *ADEME*. <https://www.ademe.info/leader/que-es-el-programa-leader/>
- Cagigas, D. (s.a). El patriarcado como origen de la violencia doméstica. España. file:///C:/Users/elitd_000/Downloads/Dialnet-ElPatriarcadoComoOrigenDeLaViolenciaDomestica-206323.pdf
- Chanca, P. M. (2014). Actores y organizaciones en los procesos de desarrollo local en México: Una mirada desde la economía social. México. *OIDLES*. <http://www.eumed.net/rev/oidles/16/empresa-social.html>
- Cobo, R. y Posada, I. (2006). La Feminización de la Pobreza. España. *Mujeres en Red*. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article620>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2015). Artículo 23. s/p. Unidos por los Derechos Humanos. <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/course/lesson/articles-19-25/read-article-23.html>
- Duran, R. (2018). Las Reveladoras cifras del mercado laboral para la mujer en México. Ciudad de México. *Noticieros Televisa*. <https://noticieros.televisa.com/especiales/la-mujer-en-el-mercado-laboral-mexicano/>
- ENTS. (s/a). ¿Qué es el Trabajo Social? Ciudad de México. *Escuela Nacional de Trabajo Social*. <http://www.trabajosocial.unam.mx/queestsocial.html>
- Flores, Z. (2017). Mujeres gana 30% menos. México. *El Financiero*. <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/mujeres-ganan-30-menos-que-hombres>
- Gaceta Oficial (2017). Constitución Política del Estado de Veracruz. Gobierno de Veracruz. <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/course/lesson/articles-19-25/read-article-23.html>
- Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y estudios de género? España. *Mujeres en Red, El Periódico Feminista*. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Gines, M. (s/a). División sexual del trabajo. Argentina. *Agenda de las Mujeres*. <http://agendadelasmujeres.com.ar/notadesplegada.php?id=50>
- Guerrero, G. (s/a). El Rol de la Mujeres en el Desarrollo Local. Ecuador. *OPSA*. <http://www.opsa.com.ec/es/analisis/26-el-rol-de-las-mujeres-en-el-desarrollo-local>

- INAFED. (2011). Ignacio de la Llave. Estado de Veracruz. *Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México*.
<http://siglo.inafed.gob.mx/enciclopedia/EMM30veracruz/municipios/30075a.html>
- INEGI (2015). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. México. *ENEGL*.
http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p=
- INMujeres. (2018). Mujeres Rurales. Ciudad de México. *INMujeres*.
<https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/mujeres-rurales?idiom=es>
- Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria. (2009). El papel de la mujer en el mundo rural. Madrid. *IECAH*.
<https://iecah.org/index.php/boletiniecah/analisis/1523-el-papel-de-la-mujer-en-el-mundo-rural>
- Kaplan, D. (s/a). La baja participación de las mujeres en el mercado laboral. México. *Animal Político*.
<http://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-mexico-como-vamos/2017/10/10/la-bajisima-participacion-mujeres-mercado-laboral/>
- Lagarde, M. (s/a). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. México.
<http://capacitacion.hcdn.gob.ar/wp-content/uploads/2015/12/lagarde.pdf>
- Muciño, F. (2013). La verdadera situación del empleo en México. Ciudad de México. *FORBES*.
<https://www.forbes.com.mx/la-verdadera-situacion-del-empleo-en-mexico/>
- Nuestro México (2013). Zacate Colorado 1°, El Moral. Estado de Veracruz. *Nuestro México*.
<http://www.nuestro-mexico.com/Veracruz-de-Ignacio-de-la-Llave/Ignacio-de-la-Llave/Zacate-Colorado-Primero-El-Moral/>
- OIT. (2015). Orígenes e historia. s/p. *Organización Internacional del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- OIT. (2018). Trabajo Infantil y Trabajo Doméstico. s/p. *Organización Internacional del Trabajo*. Chanca, P. M. (2014).
<http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm>
- Owen, M. (1992). ¿Qué es el feminismo? España. file:///C:/Users/elitd_000/Downloads/qu-es-el-feminismo-0.pdf
- Rodríguez, P. (2013). Inserción laboral femenina. México. Boletín UNAM-DGCS.
http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_147.html
- Rombiola, N. (2012). Subempleo. Ciudad de México. *Finanzas*.
<http://www.finanzas.com/subempleo>

Referencias Bibliográficas

- Antonio, V. B. (2007). Desarrollo Endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial. *Investigaciones Regionales*, 183-210.
- Barrios, O. B. (2016). *Participación Femenina en el Mercado Laboral de México al primer trimestre del 2016*. México: Economía Actual.

- BMZ. (2013). *¿Qué es un enfoque de género?* Alemania: giz.
- Camarena, S. D. (2015). *Panorama del género en México. Situación actual*. Ciudad de México: UNAM.
- CEAMEG. (2015). *Mujeres Rurales*. Ciudad de México, México: CEDRRSA.
- Chávez, J. (2015). *Perspectiva de Género*. Ciudad de México: ENTS-UNAM.
- CONAPRED. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Ciudad de México: CONAPRED.
- Desarrollo, M. F. (2013). *¿Qué es un enfoque de género?* Alemania : GIZ.
- FAO. (s/a). *Vocabulario Referido al Género*. s/c: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura .
- Gamba, S. (2008). *Feminismo: historia y corrientes*. España : Mujeres en Red.
- Género, G. D. (2015). *Empleos, Cuidados y División Sexual del Trabajo*. España : Fuhem.
- Gloria, A. J. (2013). Revisión del Concepto de Desarrollo Local Desde Una Perspectiva Territorial . *Revista Lider*, 10-30.
- González, A. L. (2015). Género, identidad y violencia de género. En P. d. universitarias, *Perspectiva de Género: Una mirada de universitarias* (pág. 334). México: ENTS-UNAM.
- Hendel, L. (2017). *Perspectiva de Género*. Argentina: INICEF.
- Heras, S. d. (2009). Una Aproximación a las Teorías Feministas. *Universitas*, 45-82.
- Herrera, O. B. (2012). *LOS DETERMINANTES DEL DESARROLLO LOCAL. UN ESTUDIO*. Ciudad de México, México: S/E.
- INEGI. (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Ciudad de México: INEGI.
- INMUJERES. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Distrito Federal: Instituto Nacional de las Mujeres.
- INMUJERES. (2007). *Glosario de Género*. Ciudad de México: INMUJERES .
- INMUJERES. (2007). *Impacto de los Estereotipos y los Roles de Género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Lamas, M. (1996). La Perspectiva de Género. *La Tarea*, 1.
- Madrid, A. R. (2017). *“Los hogares rurales y urbanos con jefatura femenina y la desigualdad en la distribución del ingreso en el estado de Veracruz, 2014*. Veracruz, Ver.: Universidad Veracruzana .
- Massolo, A. (2006). *El desarrollo local en la perspectiva de género*. Texcoco, México: Colegio de Postgraduados .
- Mena, C. A. (s/a). *Políticas públicas y desarrollo local*. Bogotá: s/e.

- Méndez, C. C. (2016). *La Precariedad del Empleo en México: Un Análisis Comparativo entre Baja California y Oaxaca*. Baja California : Colegio de la Frontera Norte .
- Neffa, J. C. (2003). *El Trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor permanente* . Buenos Aires-México: Lumen.
- Ochoa, M. (2007). Pobreza y Jefaturas Femeninas. *Estudios de Género*, 168-198.
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente* . OIT.
- Pedrero, M. (2013). Desequilibrio de los tiempos entre hombres y mujeres . En J. C. Carapia, *Perspectiva de género: una mirada de universitarias* (págs. 183-201). Ciudad de México: ENTS-UNAM.
- Pedrero, M. (2014). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del. En C. d. México, *Estudios demográficos y urbanos* (págs. 413-446). Ciudad de México: Colegio de México, A.C. .
- Pompa, M. (2018). *Las jefaturas femeninas y su papel en la construcción de identidad de género en las familias de la Ciudad de México* . Ciudad de México : ENTS-UNAM.
- Ramírez, F., Hernández, L., Gutiérrez, I., Rivas, G. G., & Padilla, D. (2012). *La perspectiva de género en los procesos de desarrollo comunitario y sostenible* . Costa Rica: Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza .
- Rogelio Varela, R. C. (2013). *El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante* . Estado de México: UAEM.
- Rojo, F., & Blanco, V. (s/a). *Desarrollo rural desde el enfoque de género* . Argentina : Ministerio de agricultura, ganadería y pesca.
- Salomón, G. L. (s/a). *Conceptualización y Medición de lo Rural. Una propuesta para clasificar el espacio rural en México*. Ciudad de México: CONAPO.
- SEFIPLAN. (2016). *Cuadernillos Municipales. Ignacio de la Llave*. Veracruz, Veracruz: Gobierno del Estado de Veracruz.
- Silva Lira, I. (2003). *Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Solís San Vicente, S., & Arteaga Basurto, C. (2018). *Políticas Públicas. Renovación o crisis*. Ciudad de México: UNAM.
- Trabajo, O. I. (2012). *Empleo de la Mujeres Rurales en América Latina*. México: OIT.
- UNIÓN, C. D. (2017). *Ley Federal del Trabajo* . Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación .
- UNIÓN, C. D. (2017). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación .

Vázquez Pasos, L. A. (2010). *Reseña de "El desarrollo local de México: aportes teóricos y empíricos para el debate" de Cristina Girardo (coordinadora)*. Ciudad de México : Colegio de México.

Anexo número: 1**ENCUESTA****Folio** _____**Fecha** _____

Objetivo: Cuantificar las características del empleo femenino, las jefaturas femeninas y políticas públicas dirigidas a la mujer en la zona rural de Zacate Colorado 1º, para realizar un análisis descriptivo.

Descripción de la encuestada (Encuesta por Hogar)

Edad en años <input type="radio"/> (15-24) <input type="radio"/> (25-44) <input type="radio"/> (45-64) <input type="radio"/> (65-màs) <input type="radio"/> N/E	Escolaridad <input type="radio"/> Sin escolaridad <input type="radio"/> Primaria <input type="radio"/> Secundaria <input type="radio"/> Preparatoria <input type="radio"/> Licenciatura <input type="radio"/> Especialidad, maestría o doctorado <input type="radio"/> N/E	Tipo de hogar	
		Familiar <input type="radio"/> Nuclear <input type="radio"/> Ampliado <input type="radio"/> Compuesto	No Familiar <input type="radio"/> Unipersonal <input type="radio"/> Corresidente
Estado civil <input type="radio"/> Soltera <input type="radio"/> Casada <input type="radio"/> Conyugue <input type="radio"/> Divorciada			

1. Condiciones del Empleo

1.1 ¿Trabaja en alguna actividad económica?

- a) Si
- b) No
- c) N/E

1.2 ¿En qué actividad económica trabaja?

- a) Sector primario
 - Agricultura
 - Ganadería
 - Silvicultura
 - Caza
 - Pesca

b) Secundario

- Industria extractiva y de la electricidad
- Industria manufacturera
- Construcción

c) Terciario

- Comercio
- Restaurante o servicio de alojamiento
- Transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento
- Servicios profesionales, financieros y corporativos

- Servicios sociales
- Servicios diversos
- Gobierno y organismos internacionales

d) N/E

1.3 ¿Qué puesto ocupa en su trabajo?

- a) Director
- b) Jefe de área o depto.
- c) Empleado
- d) Auto empleado
- e) N/E

1.4 ¿De cuántas horas a la semana consta su jornada laboral?

- a) Menor a 15 horas
- b) De 15 a 34 horas
- c) De 35 a 48 horas
- d) Mayor de 48 horas
- e) N/E

1.5 Aproximadamente ¿Cuántos salarios mínimos gana mensualmente?

- a) Menor a 1 salario (\$2,652.00)
- b) Entre 1 a 2 salarios (\$2,652.00-\$5,304.00)
- c) Entre 2 a 3 salarios (\$5,304.00-\$7,956.00)
- d) Entre 3 a 4 salarios (\$7,956.00-\$10,608.00)
- e) Mayor a 4 salarios (\$10,608.00)
- f) N/E

1.6 ¿En su trabajo tiene acceso a la atención médica en alguna de las siguientes instituciones?

- a) Seguro Social (IMSS)
- b) ISSSTE
- c) Hospital o clínica naval, militar o PEMEX
- d) Otra institución _____
- e) No recibe atención médica
- f) N/E

1.7 De la siguiente lista de prestaciones, señale con una tache (X) con cuales cuenta en su trabajo.

Descanso	
Vacaciones	
Prima vacacional	
Aguinaldo	
Capacitaciones	
Reparto de utilidades	

1.8 El salario que recibe ¿Quién lo administra?

- a) Administración propia
- b) Mamá
- c) Papá
- d) Herman@s
- e) Pareja
- f) Otro
- g) N/E

1.9 ¿Usted es propietaria de tierras para uso agrícola o ganadero? sí o no y el uso de dichas tierras. En caso de que la respuesta sea "No", pasar a la siguiente pregunta.

- a) No
- b) Siembra
- c) Cría de ganado
- d) Renta de pasto
- e) Renta de tierras
- f) N/E

Tamaño del terreno en hectáreas

1.9 De la siguiente lista, indique qué tipo ganado y/o aves que tiene, la cantidad y usos de cada uno de ellos

Tipo de ganado y/o ave	Cantidad	Uso
Bovino		
Porcino		
Ovino		
Equino		
Aves de corral		
NO TIENE		

2. Jefatura de Hogar

2.1 ¿Además de su empleo, realiza otras actividades en el hogar?

- a) Si
- b) No
- c) N/E

2.2 Además de la jefa del hogar, ¿otras personas contribuyen al gasto?

- a) Si
- b) No
- c) N/E

2.3 ¿Quién/quienes?

- a) Padres
- b) Hijos
- c) Hermanos
- d) Tíos
- e) Abuelos
- f) Otros
- g) N/E

2.4 Del ingreso que recibe, ¿Cómo lo distribuye en los siguientes rubros?

- a) Alimentación (_____)
- b) Vivienda (_____)
- c) Educación (_____)
- d) Salud (_____)
- e) Servicios (_____)

3. Política Pública

3.1 En términos de su empleo ¿Cuenta con algún programa de gobierno que lo apoye? Si la respuesta es “No”, terminar la encuesta.

- a) Si
- b) No
- c) N/E

3.2 ¿Por parte de qué dependencia recibe este apoyo?

- a) SAGARPA
- b) SEDESOL
- c) SECTUR
- d) STPS
- e) Gobierno Municipal
- f) Otra instancia de gobierno _____

3.3 Tipo de apoyo recibido

- a) Dinero
- b) Semillas
- c) Abono
- d) Ganado (bovino, ovino, caprino, equino, porcino)
- e) Aves
- f) Herramientas de trabajo
- g) Infraestructura
- h) Capacitaciones
- i) Educación
- j) Alimentación

Anexo número: 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo: Indagar la percepción de las mujeres empleadas rurales con jefatura de hogar sobre su situación laboral, en el hogar y los apoyos gubernamentales en los que han participado.

1. Fecha _____
2. Hora inicio _____ Hora término _____
3. Lugar _____

Datos generales

4. Nombre _____
5. Edad _____
6. Fecha de nacimiento _____
7. Estado civil _____
8. Escolaridad _____
9. Ocupación _____

1. Empleo Femenino Rural

¿Desde qué edad trabaja?, ¿Cuál fue la razón por la cual decidió o tuvo que comenzar a trabajar?, ¿Cuántos empleos ha tenido y cuáles han sido?, ¿A qué problemas se ha enfrentado para obtener algún empleo?, ¿Qué actividades ha realizado en sus trabajos (desde el primero al último) ?, ¿En cuál de sus empleos ha recibido mayor y menos pago por su trabajo?, ¿En su trabajo actual, cuántas horas labora al día? ¿Cuáles prestaciones ha tenido en sus empleos? ¿Ha tenido que trabajar fuera de su comunidad, por qué y en qué trabajó?, De su salario, ¿Quiénes son beneficiados?, Con base a su escolaridad ¿Por qué razón terminó sus estudios en ese nivel? ¿Qué dificultades presenta usted en su empleo?, en caso de tener pareja ¿Qué opina su pareja sobre su empleo?, ¿A qué destina su salario?, ¿Cómo divide su salario?

¿Es propietaria de tierras?, ¿Cuál es el uso que le da a sus tierras?, ¿Qué tipo de productos cosecha?, en caso de rentarse las tierras ¿Por cuánto tiempo las renta y cuánto cobra por este servicio?, ¿Es propietaria de algún tipo de ganado o aves?, ¿Cuál es el uso del ganado y aves con las que cuenta?, en caso de tener animales para venta ¿Cuánto recibe por la venta de estos?,

2. Jefatura Femenina Rural

¿Por qué se o la perciben como jefa de hogar?, ¿Por qué se convirtió en la jefa?, ¿Qué decisiones toma?, ¿Qué actividades realiza en su casa?, ¿Quién la ayuda a realzar estas actividades?, ¿Cómo organiza todas sus actividades del hogar?, ¿Desde qué hora comienza a trabajar en su casa y a qué hora termina?, ¿Cree que es más responsable un jefe o una jefa?, ¿Qué tipo de problema enfrenta usted como jefa de hogar?, como jefa de hogar, ¿Descansa algún día durante el año?, ¿Cómo describe la responsabilidad de ser jefa?

3. Políticas Públicas Para Impulsar el Empleo Femenino Rural

¿Ha sido beneficiaria de algún programa gubernamental para la generación de empleos?, si no ha sido beneficiaria de programas para promoción del empleo, ¿En cuáles programas si ha sido beneficiaria?, ¿Por parte de qué dependencia han recibido estos apoyos?, ¿De qué se trata el apoyo?, ¿Cómo utilizó el apoyo?, ¿Cree que le funcionó ser beneficiaria de ese programa y por qué?

Anexo número: 3

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido seleccionada para ser entrevistada como entrevistada por parte de Hernández Martínez Perla Lizbeth, durante el proceso de investigación de campo en la localidad de Zacate Colorado 1º, en el municipio de Ignacio de la Llave, Veracruz.

El propósito de la investigación es describir la situación del empleo femenino rural con jefaturas femeninas. Para este estudio, usted deberá responder a una serie de preguntas que se le realizarán, de las cuales usted podrá no contestar las que no crea pertinentes.

Con base al objetivo de la investigación, dicha entrevista será grabada mediante un dispositivo y una APP, que permitirá guardar de viva voz la entrevista para así, realizar la transcripción y análisis de la misma. La duración de su participación será aproximadamente de una hora a hora y media, dejando a su criterio que esto se realice durante dos sesiones. El horario será establecido por usted, y la entrevistadora se adaptará, siempre y cuando no afecte la seguridad de ambas. Su participación podrá terminar en el momento que usted lo decida. De igual forma podrá realizar las preguntas necesarias durante la entrevista y la entrevistadora deberá responderlas.

Además, de ser necesario y si usted lo permite, se tomarán fotografías para ser utilizadas en el contenido de la investigación de campo dentro de dicha investigación.

Toda la información que se obtenga, será solo utilizada con fines académicos y por ningún motivo se lucrará con la misma.

Hernández Martínez Perla L.

Nombre y firma de la persona entrevistada

Anexo número: 4

PERMISO MUNICIPAL PARA INVESTIGAR EN LA LOCALIDAD

Ignacio de la Llave, Ver., a 25 de mayo del año 2018

Ing. René Antonio Cruz Hermida
Presidente Municipal Constitucional
PRESENTE

Por este medio hago de su conocimiento mi interés personal y académico por realizar mi investigación para la obtención del nivel de Lic. en Trabajo social con base a una tesis profesional, en la cual se retomarán los temas sobre la “la situación del empleo femenino rural con las jefaturas femeninas y las políticas públicas que apoyan a éstas”.

Por lo anterior, solicito permiso para realizar encuestas y entrevistas en la zona de estudio, la cual es la comunidad de Zacate Colorado 1°, de este municipio. Además, requiero información estadística y de base, sobre los programas municipales, estatales y/o federales, dirigidos a las mujeres de esta localidad.

Sin más nada por el momento, agradezco sus atenciones.

Perla Lizbeth Hernández Martínez (FIRMA)

Anexo número: 5

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ENTREVISTA

Matriz de Entrevista						
Categoría de Análisis/ Número de entrevistada	Sub Categoría	Entrevistada 1	Entrevistada 2	Entrevistada 3	Resumen Conclusivo	
Empleo Femenino Rural	Sectores productivos					
	Situación laboral					
	Producción agrícola y ganadera					
Jefatura Femenina Rural	Apoyo económico					
	Organización económica					
Programas de apoyo	Apoyos Institucionales					