

Factores asociados a la integración laboral de las mujeres rurales en Yucatán: influencia de la cultura de género

Lucely Carminia Contreras-Uc,^I María del Rosario Fátima Robles-Robles^{II} y Blanca Esthela Lara Enríquez^{III}

Resumen

El objetivo del estudio es analizar los factores que influyen en la participación laboral femenina e identificar la relación con la cultura de género en dos localidades rurales de Yucatán. La información se obtuvo a través de una encuesta por muestreo estadístico aplicada en cada localidad. Se estimaron parámetros e indicadores relacionados con la situación laboral femenina y se analizaron los testimonios expresados por las mujeres durante la aplicación de la encuesta. Se encontró que los factores que limitan el empleo femenino están influenciados por la cultura de género. Se concluye que, en Teya, las mujeres se emplean menos que las de Bokobá, debido al mayor arraigo de las normas de género entre los pobladores.

Palabras clave: mujer, empleo, género, trabajo no remunerado, localidad rural.

Clasificación JEL: J01, J16, J21

Abstract

The objective of the study is to analyze the factors that influence female labor participation and to identify the relationship with gender culture in two rural localities of Yucatan. The information was obtained through a statistical sample survey applied in each locality. Parameters and indicators related to the female labor situation were estimated and the testimonies expressed by women during the application of the survey were analyzed. It was found that the factors limiting female employment are influenced by gender culture. It is concluded that in Teya, women are less employed than those in Bokobá, due to the greater entrenchment of gender norms among the villagers.

Keywords: women, employment, gender, unpaid work, rural locality.

JEL Classification: J01, J16, J21

I El Colegio de Sonora. Correo electrónico: lucelycontreras@gmail.com

II Universidad Estatal de Sonora. Autora de Correspondencia. Correo electrónico: rosario.robles@ues.mx / <https://orcid.org/0000-0001-7673-587X>.

III El Colegio de Sonora. Correo electrónico: blara@colson.edu.mx / <https://orcid.org/0000-0002-9127-3498>.

Fecha de recepción: 27 de enero de 2023.

Fecha de aceptación: 1 de septiembre de 2023.

Introducción

Desde los años setenta del siglo XX comenzó a visibilizarse la importancia del empleo para la mujer y sus innumerables aportes al desarrollo; en diversos países se implementaron políticas en los distintos niveles de gobierno, surgieron organizaciones y programas a favor de las mujeres que favorecieron su mayor integración al trabajo remunerado (Espino, 2005; Rico y Gómez, 2009; Aguinaga *et al.*, 2011; Lagunas-Vázquez *et al.*, 2016).

El proceso anterior ha resultado en beneficios para la mujer y en ventajas de índole económica, empresarial y familiar para la sociedad (Muñoz, 2013). A nivel económico coadyuva al crecimiento y desarrollo del país (Martínez *et al.*, 2014); en el ámbito empresarial contribuye a mejorar la productividad laboral; en el hogar, el salario que perciben las mujeres fortalece los ingresos familiares (García y Cortez, 2012) y coadyuva a mitigar la pobreza en sus hogares (Abramo y Valenzuela, 2006; Ballara y Parada, 2009); a nivel individual genera satisfacción, autonomía e independencia en las mujeres, lo cual les permite formar parte activa de la sociedad (Rodríguez y Fernández, 2010).

En México, la inserción de la mujer al mercado laboral se ha incrementado en un 32 % entre 1950 y 2019 (INEGI, 2020a), el aumento ha sido similar en otros países del mundo (Cebrián y Moreno, 2007; De Pablo *et al.*, 2017). La literatura que analiza los factores que inciden en la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha sido abundante desde los años noventa del siglo pasado. En Europa resalta el trabajo de Borderías (1998), el cual revela que la edad, escolaridad y el estado civil son relevantes para explicar la inserción laboral femenina. En el caso de México, varios autores demuestran la importancia que tiene la fecundidad, la edad de los hijos, el cuidado infantil, el número de integrantes en el hogar, entre otros (De Oliveira y García, 1990; Mier y Terán, 1992; Cortés Cáceres y Rubalcava, 1993; López, 1995; Morelos *et al.*, 1997; De la Rocha, 1999).

En la primera década del último siglo, en España, Alba y Álvarez (2004), Benería (2006) y Moreno

(2005; 2008) enfatizan factores relacionados con el género, como el nacimiento de los hijos y el modelo del varón sustentador del hogar, para explicar las características del empleo femenino. En América Latina, Abramo y Valenzuela (2006) resaltan que las mujeres pobres tienen menor participación laboral, debido a factores relacionados al género como el ser las responsables del trabajo no remunerado del hogar y el cuidado de los hijos. En México, Esquivel (2000) se enfocó en analizar los hogares encabezados por mujeres; García (2001) en esclarecer la relación entre la reestructuración económica y la feminización de la mano de obra; Gutiérrez y Limas (2008) en la correspondencia entre el desarrollo regional y el empleo de la mujer.

A partir del año 2010, en España y en algunos países sudamericanos, se retoma el análisis de las prácticas culturales de género, poco visibilizadas hasta entonces (Rodríguez y Fernández, 2010; Contreras *et al.*, 2012; García y Cortez, 2012; Sánchez, 2013; Millán *et al.*, 2015; De Pablos, 2014; Burgos y Valdés, 2015). Otros autores como De Pablo *et al.* (2017) se enfocan en estudiar las zonas rurales en los países latinoamericanos. En México, estas investigaciones han sido escasas, más aún en zonas rurales.

En el país persiste la brecha laboral entre hombres y mujeres, desfavorable para las últimas (Abramo y Valenzuela, 2006; INEGI, 2019) y es mayor cuando habitan en comunidades rurales (Weller, 2012; De Pablo *et al.*, 2017); la relevancia de este estudio radica en comprender las singularidades del proceso en el espacio rural. El objetivo de este artículo es analizar los factores que influyen en la integración laboral femenina e identificar la relación con los constructos culturales de género en Bokobá y Teya. La hipótesis es la siguiente: en las localidades rurales con mayor predominio de los constructos culturales rígidos y dicotómicos de género, las mujeres tienen una menor inserción al empleo remunerado.

Género y trabajo remunerado femenino

La industrialización generó un proceso de dependencia de las familias rurales del empleo remunerado, debido al abandono de la economía agrícola de subsistencia, que se caracterizaba por la repartición más equilibrada, entre hombres y mujeres, de las tareas productivas y las del hogar (Carrasco y Recio, 2014 y Benería, 2019). La división sexual del trabajo instituyó la distribución social de las actividades entre el mercado laboral y el hogar, relegó a las mujeres al ámbito privado del hogar y asignó a los hombres el ámbito público del empleo (Espino, 2011).

La división sexual del trabajo es el pilar del enfoque de género (Lamas, 2007), el cual postula que la subordinación femenina es consecuencia de la instauración de la propiedad privada y del orden social basado en la división de tareas, que alentó el surgimiento de las familias nucleares; esta estructura coadyuva a perpetuar el orden social dicotómico-excluyente entre hombres y mujeres, entre lo público y lo privado (Hernández, 2006).

La percepción del mundo por los individuos está condicionada por la cultura predominante en su medio social, desde pequeños aprenden en el hogar y en la sociedad qué es ser mujer y ser hombre. El género lo constituyen las creencias, adjudicaciones y criterios que la sociedad impone a los individuos sobre cómo deben pensar, sentir y actuar, de acuerdo con su sexo biológico (Lamas, 2017). El discurso cultural de género predispone a los individuos a actuar de forma complementaria entre los sexos, lo

cual tiene considerables desventajas individuales y sociales para las mujeres (Lamas, 2007).

Los roles de género son conductas socialmente aprendidas, opuestas y complementarias que se recrean en el hogar, lo femenino se identifica con la maternidad, el cuidado de los hijos y las actividades domésticas; lo masculino se asocia con proveer los recursos económicos, ser jefes del hogar y ocupar la posición dominante (Fernández, 2000; Mora, 2013). Autores como Contreras *et al.* (2012); Estrada *et al.* (2016) y Mengual *et al.* (2016) hallaron que los roles de género asignados a las mujeres limitan su participación en los empleos remunerados; los primeros también encontraron que son condicionantes más fuertes que la edad y la escolaridad.

El matrimonio de una mujer es uno de los principales factores relacionados con la cultura de género que obstaculiza la integración laboral femenina, las mujeres se apropian del rol de esposas y madres en sus hogares. Al casarse asumen plena responsabilidad de las labores domésticas, del cuidado de los hijos, adultos mayores y personas con discapacidad (Contreras *et al.*, 2012; García y Cortez, 2012; Sánchez, 2013; Pedrero, 2018). Su prioridad es el hogar, el empleo ocupa el segundo plano; en cambio, la función social de los varones es ser proveedores en sus hogares, por lo que tienen dedicación exclusiva al trabajo remunerado (Lázaro *et al.*, 2007; Carrasco y Recio, 2014).

Perfil sociodemográfico de Bokobá y Teya

Bokobá y Teya son dos poblaciones rurales localizadas en la región centro del estado de Yucatán, a 44 y 63 kms. respectivamente de la ciudad de Mérida,

comparten la baja densidad demográfica, el clima y un pasado histórico común. Identificar las características de las vivencias, aludiendo con ello a la vida

cotidiana en cada una de ellas es importante, porque de manera empírica se afirma que el espacio físico de la vivienda y la infraestructura con la que cuentan las comunidades, juegan un papel central en la construcción de las relaciones desiguales de género y en la ausencia de alternativas para superar los obstáculos estructurales que impiden directa o indirectamente la participación laboral de las mujeres.

Se encontraron diferencias notables entre Bokobá y Teya, en la composición sociodemográfica y en sus actividades económicas, destacan las siguientes: la participación económica de la mujer es 36 % y 23.2 % respectivamente; la Población No Económicamente Activa se diferencia en 10 puntos en las personas dedicadas a los quehaceres del hogar, 43.5 % y 53.7 %; las personas sin escolaridad representan 9.9 % y 13.2 %; la disponibilidad de agua entubada en los hogares es 67.8 % y 41.1 % respectivamente. Respecto a la razón de dependencia,¹ observamos una amplia brecha de casi 20 puntos porcentuales, mayor en Teya que en Bokobá, es decir una mayor dependencia en menores de 15 años o mayores de 64 años, que si bien el INEGI lo presenta como dependencia demográfica, la realidad es que son personas que requieren cuidado; por cuestiones culturales de género y ante la ausencia de instituciones de cuidado son las mujeres las que realizan estas actividades (tabla 1). Las dos comunidades comparten desigualdades, pobreza y brechas de género en el empleo, sin embargo, se identificó que en Bokobá es mayor el porcentaje de participación de la mujer en el empleo, a la vez que son menores las carencias socioeconómicas comparadas con Teya. Estas condiciones, tanto de la vivienda como de vivencia (infraestructura, instituciones y otras) han sido poco abordadas como

factores que inhiben la participación laboral de la mujer y que actúan como obstáculos estructurales que limitan y condicionan a las mujeres a un círculo de pobreza y desigualdad.

Analizar el perfil sociodemográfico de estas dos poblaciones es importante, porque permite visibilizar algunas particularidades del territorio, concebido no solo como un punto/lugar en la geografía sino como un espacio social que configura la estructura en la que se asienta una sociedad, es “uno de los ejes estructurantes de las desigualdades sociales” (CEPAL, 2016, p. 62). Si en este análisis se integra la dimensión de género se revelan “situaciones de discriminación y exclusión específicas para las mujeres” (CEPAL, 2019, p. 40), dado que los roles de género que desempeñan, tanto en la esfera pública como privada, son un obstáculo más para la participación laboral femenina, ante la sobrecarga que implica para ellas el trabajo de cuidado y la falta de infraestructura básica en las viviendas. El territorio se constituye así como el espacio en el que se objetiviza la discriminación estructural en contra de las mujeres, la CEPAL (2016) lo considera una variable adscriptiva, como un sello de identidad de las personas que condiciona las oportunidades del desarrollo.

1 Cociente de la suma de la población menor de 15 años y la población mayor de 64 años, entre la población en el grupo de edad de 15 a 64 años, expresada por cada cien.

Tabla 1.
Perfil sociodemográfico de Bokobá y Teya

	Bokobá	Teya
Concepto	%	%
Composición por Sexo		
Población total	2167	1917
Relación hombres-mujeres	101	99.2
Razón de dependencia	48.2	67.5
Característica Económicas		
Población Económicamente Activa (PEA) Total	54.2	41.1
PEA Mujeres	36	23.2
PEA Hombres	64.0	76.8
Población No Económicamente Activa		
Estudiantes	30.3	21.4
Dedicadas a los quehaceres del hogar	43.5	53.7
Pensionados o jubilados	11.8	10.7
Personas con limitación física o mental	2.2	4.2
Personas con otras actividades no económicas	12.3	9.9
Población que habla Lengua Indígena	33.3	47.1
Total de Viviendas Particulares	634	570
Discapacidad		
Población con alguna discapacidad	5.4	6.8
Características Educativas		
Sin escolaridad	9.9	13.2
Básica	66	64.7
Media superior	18.7	19.3
Superior	5.3	2.8
No especificado	0.1	0
Disponibilidad de Servicios y Equipamiento		
Agua entubada	67.8	41.1
Drenaje	92.7	90
Servicio sanitario	94.8	91.4
Energía eléctrica	99.2	98.8
Tinaco	71.6	65.6
Cisterna	15	15.4

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, (2020b)

Metodología

El propósito de la investigación es analizar los factores asociados a la participación laboral femenina e identificar la relación con los constructos culturales de género en dos localidades rurales de Yucatán. Los criterios utilizados para seleccionar las localidades de estudio fueron: 1) comunidades con diferencias sustanciales en los niveles de pobreza, Teya tiene un índice de 62.1 % y Bokobá de 28.8 %, según el CONEVAL (2015). La pobreza es una variable ligada al territorio, a los servicios sociales y a los aspectos económicos, que puede constituirse en una barrera de acceso al ámbito laboral, sobre todo para las mujeres, quienes por norma de género son las encargadas del hogar y de los cuidados de los integrantes de la familia. 2) los otros criterios toman en cuenta la localización geográfica y la economía regional, ambas comunidades están ubicadas en la zona ex-henequenera del estado de Yucatán, cuentan con infraestructura carretera y servicios de transportes que posibilitan la comunicación y el traslado eficiente de personas hacia las ciudades cercanas (Mérida, Motul e Izamal) que desarrollan actividades económicas y disponen de ofertas laborales en empresas formales.

La investigación en las dos localidades rurales fue mixta. El trabajo de campo se realizó en una etapa, la información cualitativa fue proporcionada durante la realización de la encuesta, son testimonios, opiniones y explicaciones relacionados con el empleo y el hogar, que las mujeres expusieron libremente en el transcurso de la entrevista, sus disertaciones subjetivas aportan información de los constructos culturales de género que subyacen en los factores que favorecen o limitan la integración laboral de las mujeres. El análisis de la información se realizó en dos etapas: en la primera se registraron y examinaron los datos cuantitativos; en la segunda se ordenó y clasificó la información cualitativa.

La metodología cuantitativa se basó en el diseño no experimental de corte transeccional, en sus variantes

descriptivo y correlacional (Hernández *et al.*, 2014). La información se obtuvo mediante una encuesta por muestreo estadístico dirigido a las mujeres, con o sin empleo, mayores de 15 años que habitan los hogares de las localidades rurales de Bokobá y Teya, pertenecientes al estado de Yucatán.

El instrumento utilizado fue un cuestionario integrado por preguntas con respuestas cerradas sobre las principales variables que intervienen en la integración laboral de las mujeres y con preguntas de respuestas abiertas sobre los motivos para tener un empleo o dedicarse exclusivamente al hogar. Debido a que se carece de la lista de mujeres que participan en las actividades económicas, dato que se requiere para estimar la proporción de mujeres que se emplean (variable asociada al muestreo), se realizó un muestreo preliminar en las localidades de estudio, que consistió en la selección al azar del 20 % del total de manzanas, las unidades de muestreo fueron los hogares.

Una vez finalizado el trabajo de campo, se hizo a la estimación de la muestra final con base en la técnica de diseño por conglomerados, en su variante para estimación de una proporción poblacional (Scheaffer *et al.*, 2006). Como límite de error de estimación se consideró el 5% del valor de dicha variable. La variable asociada al muestreo fue la proporción de mujeres que participan en el ámbito económico, dato que se obtuvo de la muestra preliminar. Se corroboró que la muestra final en las dos localidades de estudio fue inferior a la preliminar (tabla 2), por lo que no se requirió regresar a las localidades de estudio. La información de los cuestionarios fue registrada en hojas de cálculo de *Excel* y procesada en este programa y en *SPSS*.

Tabla 2.
Tamaño de la muestra de los hogares por localidad

Localidad	Tamaño muestra del conglomerado		Número de entrevistas realizadas
	Preliminar	Final	
Bokobá	7	5	56
Teya	10	9	78

Fuente: Elaboración propia.

Debido a que algunas de las variables que influyen en la participación laboral de la mujer son inherentes a cada persona, como la edad y la escolaridad, y otras hacen referencia a la familia, como la posesión de algún bien mueble, se estimaron dos tasas de Participación Laboral Femenina (TPLF). La primera es la Tasa de Participación Laboral Femenina Individual (TPLFI), adaptada de la publicada por el INEGI (2010), cuya ecuación es:

$$TPLFI = \frac{PFEA}{PFEL} \times 100$$

Dónde:

PFEA = Población Femenina Económicamente Activa.

PFEL = Población Femenina en Edad Laboral, 15 años y más.

La segunda es la Tasa de Participación Laboral Femenina por Hogar (TPLFH), el numerador incluye a los hogares cuando al menos una mujer está empleada y el denominador es el número de hogares de la muestra con al menos una mujer en edad laboral. Además, se estimaron promedios de las variables y se realizaron comparaciones de medias para valores cuantitativos por medio de la prueba *t Student* con un nivel de confianza de 95 %.

Se realizaron correlaciones de Pearson (*r_p*) para estimar asociaciones entre variables cuantitativas y correlaciones Spearman (*r_s*) para el dato nominal empleo de la mujer (0= no empleada, 1 = empleada) y su relación con diversas variables. Las correlaciones son coeficientes que expresan una tendencia de asociación entre variables, la magnitud del coeficiente se expresa entre 0 y 1, el primero indica correlación nula, el segundo una asociación perfecta. Entre 0.2 y 0.4 la intensidad de la correlación es débil, mayor a 0.4 y hasta 0.8 es moderada, mayor a 0.8 pero menor a 1 es fuerte. El signo del coeficiente nos proporciona la dirección de las asociaciones (Bosques *et al.*, 2017).

Si bien la información cualitativa se obtuvo al momento de la aplicación del cuestionario, el muestreo fue por conveniencia a informantes clave que se seleccionaron al momento de la entrevista. El número final de informantes de la muestra fue el 30 % de las mujeres encuestadas, no se estableció algún criterio para determinar el total de las mujeres entrevistadas, ya que se consideró informante clave a toda mujer con disponibilidad y disposición para proporcionar información desde sus subjetividades. Los testimonios fueron transcritos, ordenados, codificados, clasificados y relacionados en el software *Nvivo 11*.

Resultados y discusión

Participación laboral de las mujeres

En la tabla 3 se puede observar que en Bokobá, poco más del 75 % de los hogares tiene al menos una mujer en edad laboral integrada al ámbito productivo, el porcentaje tiene una disminución de 15.6 puntos al considerar la TPLFI. En Teya, alrededor del 50%

de los hogares tiene al menos una mujer en edad laboral que participa en las actividades productivas remuneradas, el porcentaje disminuye 9 puntos en la TPLFI. De acuerdo con el INEGI (2019) la TPLFI en el estado de Yucatán es (48.3%) y en el ámbito nacional (44.9%), porcentajes menores a lo encontrado en Bokobá y mayores a lo hallado en Teya.

Tabla 3.
Participación laboral de las mujeres

Localidad	Individual		Hogar	
	TPLF	TNPLF	TPLF	TNPLF
Bokobá (%)	61.2	38.8	76.8	23.2
Teya (%)	41.5	58.5	50.6	49.4

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.
Nota: TNPLF= Tasa de No Participación Laboral Femenina

Tanto la TPLFI como la TPLFH son mayores en Bokobá, lo que indica que en esta localidad las mujeres se integran a empleos remunerados en mayor medida que en Teya. Ambas localidades poseen características geográficas y demográficas similares; tienen acceso a ofertas laborales en las ciudades de Motul, Izamal y Mérida, comparten la misma historia agroeconómica ex-henequenera de la zona, su población es menor a 2,500 habitantes, no presentan diferencias significativas en la edad y la escolaridad de los padres y las madres (mayores a 45 y menores a 50 años, con escolaridades promedio hasta primero de secundaria), de los hijos y las hijas (mayores a 15 y menores a 19 años, con escolaridades promedio hasta tercero de secundaria) y, por último, en ambas

localidades predomina la familia nuclear constituida por padre, madre e hijos.

El predominio de la cultura de género entre los habitantes de las localidades explica, en gran medida, las diferencias entre las TPLF entre Bokobá y Teya. Las mujeres de Teya que no se emplean expresaron que, como esposas y madres, su principal obligación es atender el hogar, que trabajar fuera de casa es cosa de hombres. Además, varias de ellas dijeron que es nuevo que las mujeres casadas se empleen, antes sólo lo hacían las divorciadas y algunas solteras. En Bokobá se hallaron comentarios similares, pero sólo en algunas mujeres mayores a 60 años; las responsabilidades del hogar son un obstáculo para que ellas se empleen,

pero al hallar la forma de compaginar el empleo y las labores domésticas, las mujeres de Bokobá, a diferencia de las de Teya, se incorporan al mercado laboral. Una mujer de Teya expuso:

Mi marido no me deja trabajar. Tengo que obedecer, es el que manda. El hogar es mi responsabilidad y una mujer se casa para que su marido la mantenga y como mujer mi deber es atender a mi esposo y a mis hijos. Además, la gente comienza hablar cuando la mujer se va a trabajar, enseguida dicen que se va a buscar novio, eso lo complica todo.

Una de las causas de la menor participación laboral femenina en Teya en comparación con Bokobá, puede explicarse por la mayor influencia que ejerce la cultura de género, que se sustenta en la estructura patriarcal que constriñe a las mujeres al espacio del hogar. Esta aseveración se refuerza 1) al encontrar que en Bokobá el 63 % y en Teya el 80 % de las mujeres

no empleadas se dedican exclusivamente al hogar (tabla 4); 2) en el testimonio de la mayoría de las entrevistadas, quienes afirmaron que esta decisión la toman por mandato cultural de género, porque así es la costumbre. En este mismo tenor, Moreno (2003) expone que la presencia de la estructura patriarcal en la familia limita la participación de las mujeres en los empleos, porque la mujer debe realizar el trabajo no remunerado del hogar; 3) al considerar que en Teya existen más personas con alguna discapacidad que requieren cuidados; asimismo los hogares tienen menor disponibilidad de servicios (agua entubada, drenaje, servicios sanitarios y enseres electrodomésticos). En su conjunto refuerzan los roles de género, como consecuencia de la división sexual del trabajo y la ausencia de infraestructura que mejore la calidad de vida y las condiciones para el cuidado; esta situación estructural favorece la exclusión de la mujer del trabajo remunerado.

Tabla 4.
Características de las mujeres que no realizan actividades económicas remuneradas

Localidad	Características de las mujeres no empleadas		
	Amas de casa	Estudiantes	Pensionadas
Bokobá (%)	63.6	33.4	3.0
Teya (%)	80.3	17.1	2.6

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.

La proporción de mujeres en edad laboral que no trabajan fuera de casa y reportan ser estudiantes, en Bokobá es casi el doble que en Teya. Hay dos aspectos relevantes cuando la mujer en edad laboral se encuentra cursando estudios de preparatoria o universitarios: el primero es que los estudios escolarizados implican relaciones en el espacio público, en Bokobá más mujeres son estudiantes, lo cual contribuye a la menor sujeción de los estereotipos de género en

comparación con las mujeres de Teya. El segundo aspecto son las mayores probabilidades que tienen las mujeres con estudios de preparatoria y/o universitarios para incorporarse y permanecer en empleos remunerados (Aguayo y Lamelas, 2011; Angulo Pico *et al.* 2012). Para la sociedad es positivo que los jóvenes de cualquier sexo estudien y no abandonen sus estudios por integrarse al mercado laboral (Miranda, 2008).

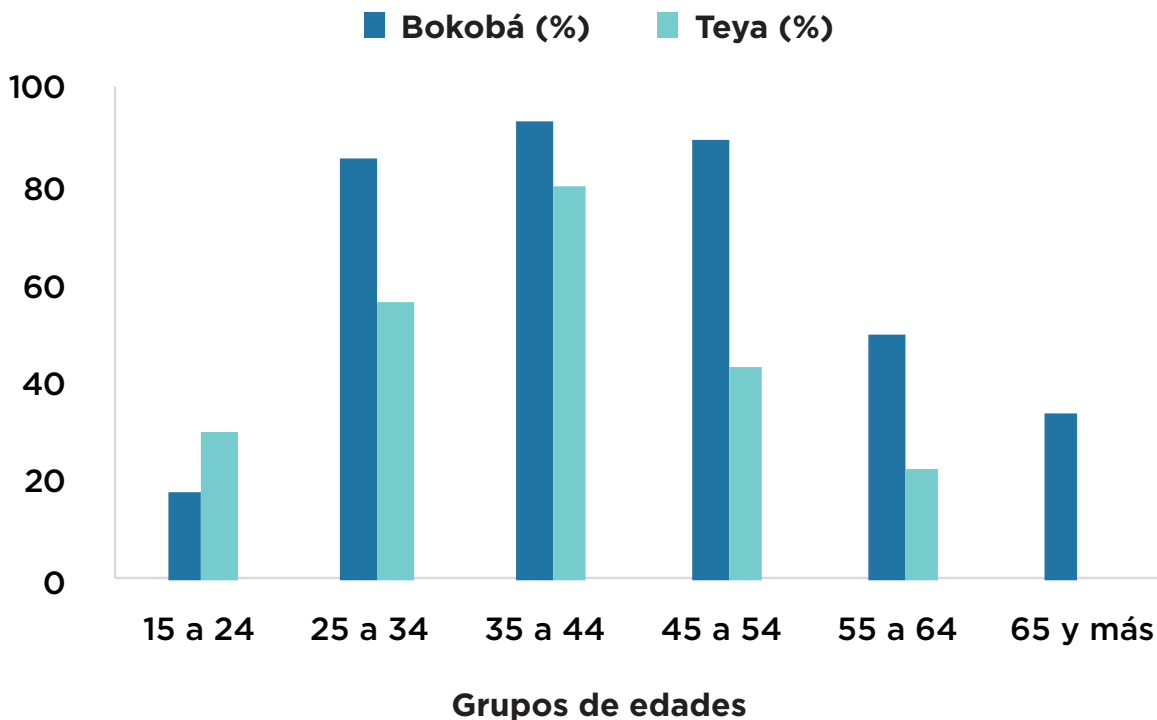
En ambas comunidades, menos de 5 % de las mujeres mayores a 65 años disponen de una pensión, en todos los casos la pensión proviene del fallecimiento del esposo, ninguna por su jubilación laboral. Se evidencia que, en las dos localidades, las mujeres mayores a esa edad que han tenido empleo y ahora no, han laborado en empresas informales, en el trabajo doméstico remunerado o como emprendedoras. Murillo-López y Venegas-Martínez (2011) indican que, en México, una cantidad reducida de mujeres reciben pensión derivada de su trabajo remunerado.

Factores individuales de las mujeres que inciden en su incorporación laboral

Las características personales de las mujeres influyen en su decisión de incorporarse a los empleos, en

este estudio se consideran: la edad, la escolaridad, el estado civil, el número y la edad de los hijos y los ingresos que recibe por transferencias gubernamentales. Con relación a la edad de la mujer y su participación laboral, en las dos localidades se encontró que las mujeres entre 35 y 44 años son las que están integradas, en mayor medida, a los empleos remunerados; sin embargo, en Bokobá, entre los 15 y 54 años, la participación laboral está por encima del 80 % y desciende a partir de los 55 años; en cambio, en Teya aumenta gradualmente entre los 15 y 44 años, después el declive es tan definido que no hay mujeres mayores de 65 años con empleos remunerados (figura 1). La tendencia que presenta la TPLFI por edades es similar a lo reportado por García y Cortez (2012) en Ecuador.

Figura 1
Tasa de participación laboral femenina individual por edades



Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.

La edad de la mujer y su participación laboral se relacionan estrechamente con la presencia de hijos y con el matrimonio (Rodríguez y Muñoz, 2018), factores que a su vez están ligados a los roles de reproducción en la familia, mujeres amas de casa y cuidadoras, hombres proveedores del hogar. En la figura 1, también se observa que las mujeres de Teya, a partir de los 25 años, tienen menor participación laboral en comparación con las de Bokobá, lo que también se explica por la mayor preeminencia de la cultura de género en la localidad. En Teya la mayoría de las mujeres casadas que no están empleadas, independientemente de su edad, manifestaron que a sus esposos no les agrada que trabajen fuera del hogar porque son celosos; sin embargo, algunas jóvenes que trabajaban antes del matrimonio, declararon que, aunque a sus esposos no les parezca, cuando sus hijos tengan mayor edad se incorporarán a algún empleo porque no quieren ser como sus antecesoras, dependientes económicamente del esposo. No obstante, en Teya, cuando la mujer joven no se ha empleado antes del matrimonio y se ha dedicado a las labores domésticas no remuneradas en su hogar, difícilmente se integraría al mercado laboral.

Quando cumplí 18 años, la gente a mí alrededor comenzó a cuestionarme porque no tenía novio, que ya debería, que ya tengo la edad, que si no el tren se va ir. Debido a eso, apenas terminé la preparatoria me casé, ahora llevo 10 años con mi esposo, tengo 3 hijos. Nunca he trabajado, mi esposo es el que trabaja y me da el gasto semanal, no creo trabajar fuera de la casa, no nos sobra el dinero, pero no nos falta (mujer de Teya de 28 años).

De la narración es posible conjeturar que a mediano plazo esta mujer no se empleará, lo cual disminuye sus oportunidades de trabajar fuera del hogar a largo plazo. En Bokobá no se hallaron relatos similares en mujeres jóvenes, de hecho, en esta localidad casi el 25 % de las mujeres, sin distinción de edad, se emplean 1) porque es común que las mujeres trabajen al igual que los hombres, es lo opuesto a pensar que la mujer no debe emplearse, porque por eso se casa, para que el hombre la mantenga (lenguaje popular); 2) porque consideran que el empleo contribuye a su realización personal. En Teya menos del 4 % de las mujeres se emplean por estos motivos.

La edad está fuertemente correlacionada con la escolaridad y su relación es inversamente proporcional ($r_p = -0.827$ con nivel de significancia 0.01), a mayor edad es menor la escolaridad. En Teya, las mujeres mayores a 60 años no cuentan con escolaridad y la TPLFI es nula, en contraste, en Bokobá el promedio de ese grupo de edad es de 1.5 años de escolaridad y 33.3 % en la TPLFI. La divergencia se debe al arraigo de las percepciones de género en los pobladores de edad avanzada en Teya en comparación con Bokobá. Una mujer de 66 años de Teya, sin escolaridad, que nunca se ha empleado expuso:

En el pueblo los que asistían a la escuela estudiaban hasta tercero de primaria, regularmente sólo iban los hombres, de nuestra familia sólo fue mi hermano. Mi hermana y yo nos quedábamos en la casa ayudar a nuestra mamá en las labores del hogar, nos educaron para ser amas de casa. Incluso no dejaban que nos empleemos estando aún solteras, porque si no podíamos caer en desgracia de tener un hijo sin casarnos.

Este tipo de testimonios fue muy recurrente entre las mujeres de edad avanzada de Teya, incluso la opinión que tienen sobre las mujeres de su localidad que actualmente se emplean no es buena, debido a que asocian el empleo femenino con la gran cantidad de divorcios en el pueblo. Una mujer comentó que desde que su nuera comenzó a trabajar fuera del hogar, encontró otro hombre y abandonó a su hijo. En Bokobá se halló un testimonio similar a los recurrentes en Teya, a las niñas se les negaba la oportunidad de asistir a la escuela, desde el seno familiar la madre las educaba para ocupar el rol de esposas y madres. Mujer de 67 años sin escolaridad y sin empleo:

De niña quise ir a la escuela, una vez se lo dije a mi mamá y me respondió que es solo para niños, que mi aprendizaje era limpiar la casa, lavar la ropa, hacer tortillas, cocinar y cuidar a los niños, porque cuando me case mi esposo es el que va trabajar para mantener la casa, por eso ellos estudian.

Este testimonio es una excepción en Bokobá, ya que se hallaron varias mujeres de edad avanzada con escolaridad y con antecedentes laborales. En ambas localidades, la menor TPLFI corresponde a mujeres sin estudios (tabla 5), en Bokobá el 3.5 % de las

mujeres con empleo tienen licenciatura, la tasa de participación de este segmento es la más alta, en Teya no se encontraron mujeres laborando con ese nivel académico.

Tabla 5.
Tasa de participación laboral femenina individual por escolaridad

Localidad	Escolaridad de las mujeres					
	Sin estudios	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Licenciatura	En curso
Bokobá (%)	30.8	37.5	86.8	75.0	100.0	0.0
Teya (%)	11.1	45.5	57.4	50.0	-	0.0

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.
Nota: La escolaridad en curso es en distintos niveles de escolaridad.

Las madres de familia de Teya señalan la existencia de dos barreras para que las mujeres puedan iniciar estudios universitarios: la primera es el costo del transporte para trasladarse diariamente a la ciudad más cercana, el cual es oneroso para las familias porque en gran parte de los hogares el esposo es el único proveedor; la segunda es que la edad del matrimonio coincide con los estudios universitarios y están obligadas a casarse. Si bien es cierto que en Bokobá también tienen que movilizarse para estudiar la licenciatura, las madres de familia manifestaron que se emplean con el fin de sufragar los gastos de traslado para que sus descendientes, sin distinción de sexo, puedan tener una profesión, gracias a lo cual en Bokobá un grupo pequeño de mujeres ha superado la barrera económica y de género.

La tendencia general que se visualiza en la tabla 5, es el aumento de la TPLFI a medida que se incrementa el nivel de escolaridad, lo cual se comprueba con el coeficiente de correlación positivo entre las dos variables ($r_s=0.245$ con nivel de significancia 0.01). En la preparatoria este porcentaje disminuye debido a que ese nivel de estudios coincide con el inicio de la edad laboral, por lo que la mayoría de las mujeres entre 15 y 18 años aún están cursando sus estudios.

Lo encontrado coincide con lo que reportan Aguayo y Lamelas (2011) en su investigación, en el sentido de que la educación tiene una relación directamente proporcional con la participación laboral de la mujer.

Por otra parte, el análisis de la TPLFI por estado civil revela importantes diferencias relacionadas con la cultura de género entre Bokobá y Teya. La participación laboral de las mujeres casadas de Bokobá es el doble que en Teya y el triple de las que son viudas (tabla 6). La divergencia se debe a la menor influencia de las construcciones culturales de los roles femeninos en Bokobá, ya que en esta localidad la mayoría de las mujeres casadas consideran que las responsabilidades del hogar no son exclusivas de las mujeres y que ellas, igual que los hombres, pueden emplearse y contribuir al ingreso familiar. Que la mujer casada, en algún momento de su matrimonio, se haya empleado facilita la reincorporación laboral en caso de viudez o divorcio y si la mujer permanece empleada durante su matrimonio contribuye a su permanencia en el ámbito laboral.

Tabla 6.
Tasa de participación laboral femenina individual por estado civil

Localidad	Estado civil			
	Soltera	Casada	Viuda	Divorciada
Bokobá (%)	50.0	63.3	100.0	100
Teya (%)	53.3	32.1	33.3	76.9

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.

En cambio, en Teya el matrimonio limita la participación laboral femenina, debido al arraigo de la cultura de género entre los pobladores, las mujeres mencionaron que el esposo prohíbe que su esposa se emplee y muchas veces para no causar discusiones, ella silencia sus pretensiones de tener autonomía económica. Además, en esta localidad acatan sin cuestionamientos los mandatos de género que las ubica en el rol de madres y esposas, lo que obstaculiza su integración al mercado laboral. Lo hallado en Teya coincide con lo que publican Pedrero (2018) y Contreras *et al.* (2012).

Con relación al número de hijos y el empleo femenino, en Bokobá la tasa de participación es menor

cuando la mujer no tiene hijos y aumenta al doble al contar con un descendiente, los porcentajes más altos son cuando la mujer tiene entre uno y dos hijos (tabla 7). Lo que coincide con Pedrero (2018), quien asevera que las mujeres con uno y dos hijos tienen mayor participación laboral. En ambas localidades rurales, la menor participación laboral de las mujeres sin hijos se debe a dos aspectos: uno, son hogares donde los hijos se han casado y formado su propia familia fuera del hogar paterno-maternal; dos, son hogares con mujeres solteras en edad laboral.

Tabla 7.
Tasa de participación laboral femenina individual por número de hijos

Localidad	Número de hijos por mujer			
	Sin hijos	Un hijo	Dos hijos	Tres o más
Bokobá (%)	36.4	72.2	81.5	71.4
Teya (%)	42.6	38.1	40.0	45.5

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.

Nota: Los hijos por mujer que se consideraron son los que aún habitan el hogar.

En las dos localidades se halló correspondencia débil y positiva entre el empleo femenino y el número de hijos ($r_s=0.246$ con nivel de significancia 0.01), lo que coincide con la tendencia que se visualiza en la tabla 7, en Teya a partir del primer hijo la tendencia es aumentar a medida que se incrementa el número de hijos. Esta tendencia difiere con lo expuesto por Burgos y Valdés (2015) y Millán *et al.* (2015), quienes plantean que a medida que las mujeres aumentan el número de hijos su probabilidad de emplearse disminuye, debido a que la maternidad es una característica de género que las limita. De acuerdo con los testimonios de mujeres de ambas localidades hay tres aspectos que influyen para que las mujeres con hijos de ambas localidades se empleen: 1) el presupuesto familiar es insuficiente para sufragar las necesidades económicas de los hijos, 2) la oportunidad que brinda la diferencia de edades entre uno u otro descendiente y 3) la red de mujeres de ayuda familiar para el cuidado de los menores.

En general, en Teya las tasas de participación laboral femenina según número de hijos son menores que en

Bokobá, lo que se debe a razones de género, ya que si bien las TPLFI aumentan a medida que lo hace el número de hijos, este incremento es menor al 50 %, lo que indica que en Teya una proporción considerable de mujeres no se emplean al tener hijos, una de ellas mencionó la causa: “no trabajo, porque el ser madre implica responsabilidad, si no cuidas y vigilas a tus hijos, a ti como mujer te señalan”.

Las edades de los hijos también repercuten en la participación laboral de las mujeres. En ambas localidades, cuando las mujeres tienen hijos menores de dos años disminuyen su participación laboral, generalmente ingresan al preescolar a los tres años y entonces la tasa aumenta hasta que concluyen la preparatoria a los 18 años (tabla 8). El descenso a partir de que los hijos tienen 19 años, se debe a que éstos se emplean o forman su propio hogar y las madres ya no tienen que trabajar para solventar los gastos de educación y alimentación.

Tabla 8.
Tasa de participación laboral femenina individual por edades de los hijos

Localidad	Grupos de edad			
	2 o menos	3 a 6	7 a 18	19 y más
Bokobá (%)	16.7	60.0	95.6	68.8
Teya (%)	17.4	31.8	60.0	29.8

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.

En cuanto a la presencia de hijos pequeños en el hogar y la menor participación laboral femenina, García y Cortez (2012), Martínez *et al.* (2014) y Millán *et al.* (2015) han obtenido resultados similares. En la tabla 8 se evidencia las contrastantes TPLFI, según edades de los hijos a partir de los 3 años, entre Bokobá y Teya.

En ambas localidades las mujeres expresaron testimonios de que la maternidad es su responsabilidad y por tanto su prioridad, pero en Bokobá, regularmente, este mandato de género es sólo cuando el hijo es menor a 2 o 3 años, en voz de ellas “dejé de trabajar un tiempo mientras crece mi hijo”. Lo que no implica

que las mujeres ya no se responsabilizan de sus hijos cuando se emplean, sino que compaginan el empleo y la responsabilidad materna, ocupan su tiempo libre en la atención de las necesidades de sus descendientes y eligen el empleo que les permita estar pendientes de sus hijos e hijas. Al respecto el relato de una mujer de Bokobá:

Trabajo en una casa en Mérida, pero estoy atenta de lo que hace mi hijo, le llamo por teléfono, le pregunto ¿qué haces?, ¿por qué no has mandado tu tarea?, ¿ya comiste?. Antes de irme a trabajar le dejo todo listo para el día. Al llegar le pregunto todo lo que hizo y cenamos. Si por algo hay que ir a la escuela o mi hijo se enferma, pido permiso para salir temprano o no ir al trabajo.

En Teya las mujeres también consideran la maternidad como una prioridad, pero al existir mayor arraigo de la cultura de género entre los pobladores de la localidad, las mujeres no se emplean por dedicarse a cumplir con este rol cultural. En voz de algunas de ellas “cuando tienes hijos debes que cuidar de ellos, si la mujer trabaja no los atiende como se debe”. Asimismo, se obtuvieron testimonios en los que si la mujer expresa la inquietud de emplearse el esposo se lo prohíbe, le dice “si quieres trabajar hasta que el niño crezca”, pero ellas puntualizan que no sucede, “el niño crece, nace otro, pasa el tiempo y ponen otro pretexto para impedir que una trabaje, ahora dicen: hasta que terminen de estudiar nuestros hijos, ¿quién los va vigilar y atender?, ¿quieres que estén de vagos en la calle?”. En Bokobá se hallaron este tipo de testimonios, pero en menor proporción, aún con prohibiciones las mujeres se emplean en caso de requerimiento monetario en el hogar.

Respecto a las transferencias gubernamentales que recibe la mujer, en este estudio se revela que cuando las recibe disminuye la posibilidad de estar empleada ($r_s = -0.286$ con nivel de significancia 0.01). Lo encontrado coincide con las bajas TPLFI según transferencias gubernamentales que reciben las mujeres en ambas localidades (56% en Bokobá y 19% en Teya). No obstante, en Bokobá, incluso cuando reciben recursos monetarios del gobierno, las mujeres tienen mayor participación en los empleos. Marchionni *et al.* (2019), encuentran resultados diferentes a los de este estudio, concluyen que en México las transferencias

gubernamentales, como del programa Prospera, no tienen incidencia en la participación laboral femenina.

Factores del hogar que influyen en la inserción laboral de las mujeres

La decisión que toman las mujeres de incorporarse al ámbito laboral remunerado también se encuentra mediada por aspectos del hogar, su rol de género las constriñe a ser las responsables directas de las actividades domésticas y de cuidado del hogar. Aunque este mandato patriarcal ha tenido modificaciones, aún existe resistencia a ello (Contreras *et al.*, 2012; Pedrero, 2018). Las características del hogar que se consideraron son: superficie de la vivienda, tipo de familia, jefatura femenina, ingresos totales del esposo, bienes electrodomésticos del hogar y tiempo promedio de las actividades domésticas no remuneradas del hogar por sexo.

La información de esta sección se presenta en dos apartados, en el primero se exponen los datos recabados de las encuestas en las dos localidades de estudio, los cuales proporcionan información a nivel micro; en el segundo se analiza información de bases de datos oficiales, que es más general. El objetivo es contrastar ambas fuentes de información para obtener un amplio panorama de los aspectos socioeconómicos que influyen en la participación laboral femenina.

En ambas localidades se encontró que la superficie promedio de la vivienda tiene relación moderada y positiva con el empleo femenino ($r_s = 0.551$ con nivel de significancia 0.01), es decir, al aumentar la superficie de la vivienda se incrementa la posibilidad de que alguna mujer en el hogar esté empleada. Lo cual concuerda con las diferencias entre la superficie promedio cuando alguna mujer en el hogar se emplea y cuando ninguna mujer lo hace, en Bokobá es de 72 m² y de 35 m² y en Teya de 57.7 m² y de 38.3 m², respectivamente. Aunque en ambas localidades algunas mujeres mencionaron que se emplean para obtener recursos económicos que destinan en construcción y mejoras de su vivienda, en Bokobá es más recurrente este motivo para emplearse, en Teya más bien son contadas excepciones.

En cuanto al tipo de familia y su relación con el empleo femenino se analizaron dos tasas: la TPLFH en la familia nuclear y la TPLFH en la familia extendida. En Teya el 36.2 % de las familias nucleares tiene al menos una mujer integrada al mercado laboral; en Bokobá, el porcentaje es un poco más del doble (76.1 %). Respecto a las familias nucleares Estrada *et al.* (2016) aseveran que en este tipo de familia tiene mayor predominio la cultura de género, debido a que generalmente están constituidas por matrimonios. Lo hallado en las localidades de estudio y lo que confirman los autores sugiere que en Teya, la mayor preeminencia de los constructos de género limita la participación laboral femenina. El testimonio de varias mujeres de dicha localidad refuerza este hallazgo, una mujer manifestó que desde que se casó a su pareja no le agrada que trabaje fuera del hogar, otra mujer expresó que a los hombres de su comunidad no les gusta que sus esposas tengan empleo porque van a descuidar las labores domésticas del hogar y el cuidado de los hijos, pero además porque son muy celosos y quieren que su mujer esté metida en la casa.

La TPLFH en las familias extendidas es de 73.1 % en Bokobá y de 80 % en Teya. Una de las principales ventajas de este tipo de familia se da cuando en el hogar se tiene la presencia de más de una mujer en edad laboral, ya que brinda la posibilidad a una de ellas de emplearse mientras la otra se ocupa de las actividades del hogar. No obstante, este tipo de estrategia familiar coadyuva a perpetuar la presencia de la mujer en las labores domésticas y de cuidado del hogar.

En Teya la TPLFH según jefatura femenina es de 83.3 % (sólo el 15.6 % de los hogares tiene por jefa a una mujer), en Bokobá es 100% (menos del 2% de los hogares tiene por jefa a una mujer). Lo que indica que, en las dos localidades de estudio sin importar el tipo de familia, cuando la jefatura del hogar está a cargo de una mujer, la participación laboral de al menos una mujer en el hogar es elevada. Lo hallado coincide con lo publicado por Pedrero (2018).

En cuanto al ingreso del esposo y su relación con el empleo femenino, en Bokobá el ingreso *per cápita* del hogar (ingreso total del esposo dividido entre los integrantes del hogar) cuando alguna mujer del

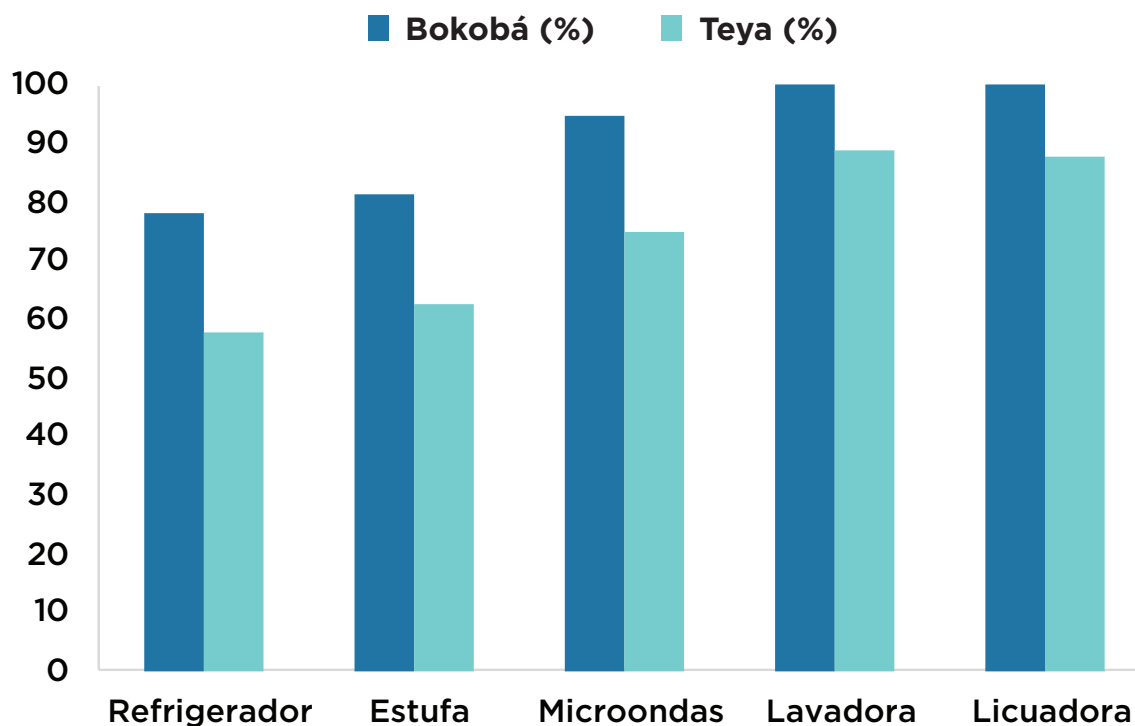
hogar tiene empleo es en promedio 1,301.7 pesos al mes y cuando ninguna mujer del hogar tiene empleo es 1,752.8; en Teya los valores son de 774.0 y 1,357.7, respectivamente.

En las localidades de estudio, el ingreso *per cápita* del hogar considerando únicamente el ingreso total del esposo con alguna mujer del hogar empleada es menor que cuando ninguna mujer del hogar lo está. Lo que coincide con el coeficiente de correlación hallado entre el ingreso total del esposo y el empleo femenino ($r_s = -0.175$ con nivel de significancia 0.05), al disminuir el ingreso del esposo la posibilidad de que alguna mujer del hogar se emplee aumenta. La relación inversa entre el ingreso del esposo y el empleo femenino también lo reportan Marchionni *et al.* (2019) y García y Cortez (2012).

Asimismo, Moreno (2005) indica que cuando en el hogar consideran al varón como proveedor económico, la mujer difícilmente estará empleada. Este resultado refuerza el dato hallado en las dos localidades, el monto del ingreso del esposo es mayor cuando la mujer no se emplea que si se encuentra empleada, precisamente porque el esposo tiene la responsabilidad de proveer el gasto requerido en el hogar. Varias mujeres de Teya dijeron que sus esposos les prohíben trabajar y ellas deben conformarse con el ingreso que ellos proveen al hogar, porque son los hombres de la casa y por tanto, los únicos que deben tener empleo. Este tipo de testimonios ligados a los constructos culturales de género casi no se hallaron en Bokobá y evidencian el mayor predominio de la cultura de género que explica la menor TPLFH hallada en Teya (figura 2).

En cuanto a los bienes electrodomésticos de las familias y su relación con la TPLFH, en la figura 2 se observa que en Bokobá las tasas de integración son mayores que Teya. En general en ambas localidades, que en el hogar existan bienes electrodomésticos favorece que la mujer participe en el ámbito laboral, ya que la TPLFH con la presencia de algún electrodoméstico está por encima del 58% en Teya y del 78% en Bokobá. Lo hallado concuerda con la correlación directa entre el empleo femenino y los bienes electrodomésticos del hogar ($r_s = 0.585$ con nivel de significancia 0.01).

Figura 2
Tasa de participación laboral femenina por hogar según bienes en el hogar



Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.

En Bokobá cuando en un hogar existe lavadora o licuadora, al menos una mujer de la familia está empleada. Autores como Pedrero (2018) y Marchionni *et al.* (2019) mencionan que los electrodomésticos están ligados a los trabajos del hogar y su influencia es positiva en la incorporación laboral de las mujeres, al reducir el tiempo requerido para realizar el trabajo doméstico.

La división tradicional de roles de género en el hogar incide en la menor incorporación laboral de las mujeres (Marchionni *et al.*, 2019). En las comunidades rurales estudiadas, las mujeres dedican mucho más tiempo a las actividades no remuneradas del hogar

que los hombres y el número de horas son mayores cuando ellas no tienen un empleo (tabla 9). El trabajo no remunerado en el hogar que realiza la mujer tiene relación moderada e inversa con el empleo femenino ($r_s = -0.461$ con nivel de significancia 0.01), a mayor número de horas que la mujer dedica a las labores domésticas su posibilidad de estar empleada disminuye. Caso contrario el trabajo no remunerado en el hogar que realiza el hombre, ya que tiene una relación débil y directa con el empleo femenino ($r_s = -0.299$ con nivel de significancia 0.05), cuando el hombre dedica mayor tiempo a las labores domésticas no remuneradas en el hogar la posibilidad de que la mujer esté empleada aumenta.

Tabla 9.
Tiempo destinado al trabajo no remunerado del hogar según situación laboral de la mujer

Localidad	Mujeres		Hombres	
	Empleada	No empleada	Empleada	No empleada
	Horas	Horas	Horas	Horas
Bokobá (%)	28.3	39.9	3.1	1.9
Teya (%)	26.8	44.8	2.7	2.3

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados en campo.
Nota: Las horas son por semana.

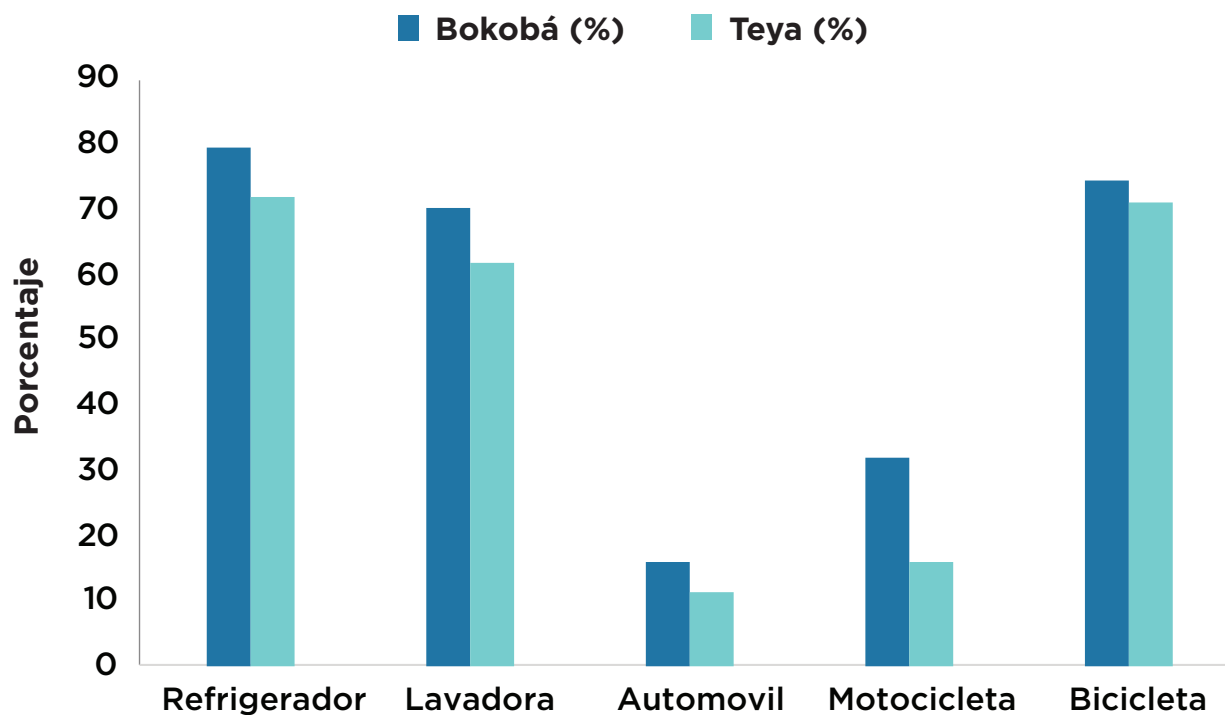
La diferencia del total de horas a la semana que las mujeres empleadas dedican al hogar entre Bokobá y Teya, es debido a que en la primera localidad la gran mayoría de las mujeres asumen la doble carga de trabajo, el del empleo y el del trabajo no remunerado del hogar; en Teya es debido a la mayor cooperación entre mujeres con algún parentesco para la realización de tareas domésticas, lo que es factible dado la baja participación laboral femenina en esta localidad. A este respecto, Moreno (2005) menciona que cuando la mujer recibe la solidaridad de parientes (sobre todo mujeres) y hay cooperación en la familia, es más probable que encuentre empleo.

En las diferentes tasas de participación laboral femenina por hogar presentadas con anterioridad, se evidencia la menor participación de las mujeres de Teya en comparación con las de Bokobá, lo cual se debe como ya se mencionó, al mayor grado de preeminencia de la cultura de género en Teya, que se refleja en el mayor tiempo que las mujeres de esta localidad dedican al hogar cuando no se emplean y al menor

tiempo que dedican los hombres, sobre todo en tareas domésticas y de cuidado. En Bokobá los hombres se involucran más en las labores domésticas y de cuidado del hogar, pero no en la misma proporción de horas que lo haría un pariente mujer. No obstante, se pone en evidencia el menor grado de predominio de la cultura de género que coadyuva a la mayor integración laboral femenina en esta localidad.

En párrafos anteriores se ha demostrado que existe un efecto positivo en la disposición de la mujer para incorporarse al trabajo remunerado al disponer de bienes y servicios en el hogar, al consultar información oficial de estas dos poblaciones, se observa la mayor disponibilidad de bienes en Bokobá en comparación con Teya (figura 3), lo que coincide con lo hallado en el trabajo de campo.

Figura 3
Disponibilidad de bienes en los hogares

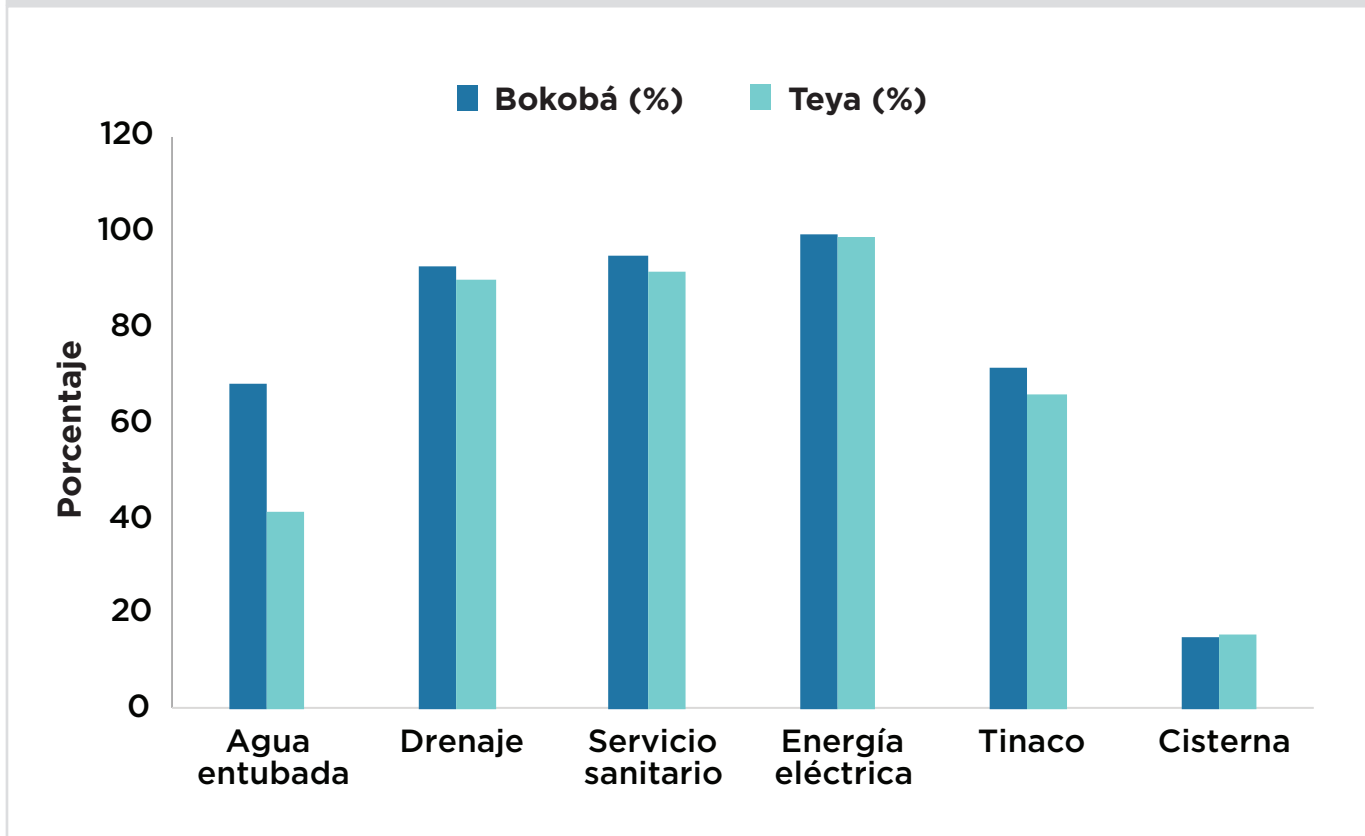


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2020b).

Un asunto que ha sido poco visibilizado respecto al efecto que tiene en la integración al trabajo remunerado de la mujer, se refiere a la disponibilidad de servicios y equipamiento en la vivienda, que afecta de manera desigual en el uso del tiempo y esta relacionado con mayores niveles de pobreza. Respecto

al agua entubada, existe una diferencia de 27 puntos porcentuales de mayor disposición en Bokobá que en Teya, otros servicios también presentan mayores carencias en su disposición en Teya (figura 4).

Figura 4
Disponibilidad de servicios y equipamiento



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2020b).

Considerando que la desigualdad de género tiene una dimensión territorial y que la carencia de servicios básicos para la vivienda y la disponibilidad de bienes en los hogares, constituyen obstáculos invisibles para la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, es posible afirmar que es en el espacio territorial donde las carencias de instituciones de

cuidado, tanto para las y los menores de edad, como para adultos mayores y personas con discapacidad, reflejan las brechas de género en detrimento de las mujeres, por lo que no es posible soslayar su componente estructural.

Conclusiones

Las características que limitan la participación laboral de la mujer están relacionadas con la cultura de género, la cual tiene por cimiento los roles de género, se trata de construcciones sociales que observan modificaciones al ser asumidos y visibilizados. De allí que la cultura de género tenga mayor o menor preeminencia en una localidad rural que en otra; así como en un hogar que en otro. En Teya, las mujeres tienen menor participación laboral en comparación con las de Bokobá, debido a que en Teya la cultura relacionada con el género tiene mayor preeminencia entre los pobladores al conservar y reproducir en las mujeres, los roles reproductivos y en los hombres, los de sustentador económico.

El matrimonio y la maternidad son características relacionadas a la cultura de género que influyen en variables como la edad, el trabajo no remunerado del hogar que realiza la mujer y que inhiben la participación laboral femenina. En voz de las mujeres de las localidades de estudio, la razón más poderosa para emplearse es cuando tienen necesidad económica en sus hogares, este contrapeso puede contrarrestar las intersecciones de las características individuales y del hogar influenciadas por los constructos de género que desfavorecen la participación laboral femenina.

No obstante, en ambas localidades rurales, las características que favorecen la participación laboral femenina son: que la mujer tenga entre 35 y 44 años, con estudios de preparatoria o licenciatura, no esté casada, con hijos entre 7 y 18 años, no reciba transferencias gubernamentales, que el tipo de familia sea extendida, que la mujer tenga la jefatura del hogar, que el esposo no sea considerado totalmente proveedor económico del hogar, que el esposo dedique tiempo a las actividades no remuneradas del hogar y que en la vivienda haya electrodomésticos.

Esta investigación revela la dimensión territorial de las brechas de género, al comparar los datos macroeconómicos de INEGI (2020b) se observa que las diferencias en infraestructura, servicios, educación y población económicamente activa, limitan la integración de la mujer al trabajo remunerado, además de los constructos culturales de género, sin embargo, estos hechos son pocas veces observados cuando se establecen políticas públicas para la integración de la mujer a la actividad económica.

Referencias

- Abramo, L., y Valenzuela, M. E. (2006). "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina", en Abramo Laís, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, 29.
- Aguayo, E., y Lamelas, N. (2011). "Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas 2000-2005". *Revista Estudios Feministas*, 19(3), 733-750.
- Aguinaga, M., Lang, M., Mokrani, D. y Santillana, A. (2011). "Pensar desde el feminismo: críticas y alternativas al desarrollo", en Miriam Lang y Dunia Mokrani, *Más allá del desarrollo*, Fundación Rosa Luxemburg/ Abya Yala, Ecuador: 55-82.
- Alba, R. A., y Álvarez, Ll. G. (2004). "Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo". *Investigaciones económicas*, 28(3), 429-460.
- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R. y Yáñez Contreras, M. (2012). "Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado". *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66.
- Ballara, M., y Parada, S. (2009). *El empleo de las mujeres rurales. Lo que dicen las cifras*. FAO-CEPAL.
- Benería, L. (2006). "Cambios en los patrones de empleo y la informalización del trabajo: tendencias generales y dimensiones de género". BID: 65-98.
- Benería, L. (2019). "Reproducción, producción y división sexual del trabajo". *Revista de Economía Crítica*, (28):129-152.
- Bosques, B. L. E., Camacho, R. E. J., y Rodríguez, H. G. (2017). *Relación entre variables: una cualitativa categórica y una cuantitativa*.
- Borderías, U. M. del P. (1998). "La incorporación al mercado laboral de la mujer inactiva: su distribución en España a finales del segundo milenio". *Espacio Tiempo y Forma*. Serie VI, Geografía, (11): 79-107.
- Burgos, E. C., y Valdés, V. T. (2015). "Análisis del impacto de la inserción laboral femenina en la familia de las apoderadas del Colegio Hispano Americano de la Comuna de Chillán en el año 2014". *Memoria de licenciatura*, Universidad de Bío-Bío.
- Carrasco, C., y Recio, A. (2014). "Del tiempo medido a los tiempos vividos". *Revista de economía crítica*, no. 17, pp. 82-97.
- Cebrián, L. I., y Moreno, R. G. (2007). "El empleo femenino en el mercado de trabajo en España". *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (91), 35-56.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). *La matriz de la desigualdad en América Latina*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago: Naciones Unidas.
- CONEVAL. (2015). *Medición de la pobreza en México en el periodo de 2010 a 2015*. México.
- Contreras, D., Hurtado, A., y Sara, M. F. (2012). “La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina”. Serie Documentos de Trabajo, Departamento de Economía, 374, 1-21.
- Cortés Cáceres, F., y Rubalcava, R. M. (1993). “Algunas determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros”. *Estudios Sociológicos*, 59-91.
- De la Rocha, G. M. (1999). *Hogares de jefatura femenina en México: Patronos y formas de vida. Divergencias del modelo tradicional: hogares de jefatura femenina en América Latina*, 125.
- De Pablo, V. J., Urdiales, M. C., y Uribe Torril, J. (2017). “Vulnerabilidad laboral de la mujer rural Latinoamericana”. *Nósis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26 (52):130-151.
- De Pablos, E. L. (2014). “Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación”. Ponencia presentada en el *XI Encuentro de Economía Pública: los retos de la descentralización fiscal ante la globalización*, 1:32.
- De Oliveira, O., y García, B. (1990). “Trabajo, fecundidad y condición femenina en México”. *Estudios demográficos y urbanos*, 693-710.
- Espino, A. (2005). *Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. CEPAL.
- Espino, A. (2011). “Trabajo y género: un viejo tema, ¿Nuevas miradas?”. *Nueva Sociedad* (232): 86-102.
- Esquivel, H. M. T. (2000). “Hogares encabezados por mujeres: un debate inconcluso”. *Sociológica*, 15(42), 231-256.
- Estrada, R. J. L., Mendieta, R. A., y González, V. B. (2016). “Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones”. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (13), 12-36.
- Fernández, R. L. (2000). “Roles de género y mujeres académicas”. *Revista de ciencias sociales*, 43(88), 63-78.
- García, B. (2001). “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México”. *Papeles de población*, 7(27), 45-61.
- García, J. C., y Cortez, P. (2012). “Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano”. *Analitika, revista de análisis estadístico*, 4(2): 27-53.
- Gutiérrez, C. L. E., y Limas, H. M. (2008). “Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua”. *Estudios Fronterizos*, 9(18), 39-70.
- Hernández, G. Y. (2006). “Acerca del género como categoría analítica”. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. 13(1):1-11.

- Hernández, S. R., Collado, R. F., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill, sexta edición, México.
- INEGI. (2010). “Conociendo la base de datos de la ENOE. Datos ajustados a proyecciones de población 2010”. En: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/con_basedatos_proy2010.pdf
- INEGI. (2019). “Mujeres y hombres en México 2019”. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020b). *Panorama Socialdemográfico de Yucatán*. Recuperado de Censo de Población y Vivienda 2020: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198046.pdf
- Lagunas-Vázquez, M., Beltrán-Morales, L. F., y Ortega-Rubio, A. (2016). “Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur”. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 4(2), 62-75.
- Lamas, M. (2007). “El género es cultura. En Euroamericano. Campus de cooperación cultural”. 1-12. En: http://www.oei.es/euroamericano/ponencias_derechos_genero.php.
- Lamas, M. (2017). Género, en Hortensia Moreno y Eva Alcántara (comps), *Conceptos clave en los estudios de género*, Vol. I. México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM. pp. 155-170.
- Lázaro, C. R., Zapata, M. E., y Martínez, C. B. (2007). “Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder”. *Política y cultura*, (28): 201-224.
- López, E. S. (1995). “Estructura familiar y empleo femenino en Tijuana”. Colegio de México. En: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv512z4n.11>.
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., y Bustelo, M. (2019). “Participación laboral femenina: ¿Qué explica las brechas entre países?”. BID.
- Martínez, G. C., Miller, T., y Saad, P. (2014). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. CEPAL, Santiago de Chile.
- Mengual, A. I., Fuentes, S. N., Vass, M. A., y Cifre, G. E. (2016). “La influencia del género en la empleabilidad en jóvenes con empleo y sin empleo”. *Ágora de Salud*, 3(25):235-243.
- Mier y Terán, M. (1992). “Descenso de la fecundidad y participación laboral femenina en México”. *Notas de población*.
- Millán, V. de la T., M. G., Santos, P. M. P., y Pérez, N. L. M. (2015). “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”. *Papeles de Población*, 21(84), 197-225.

- Miranda, A. (2008). "Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI". *Revista de trabajo*, 4(6), 185-198.
- Morelos, J. B., Aguirre, A., y Pimienta, R. (1997). "Algunos nexos entre la escolaridad y el empleo en México, 1992". *Estudios Demográficos y Urbanos*, 583-600.
- Mora, B. E. (2013). "El paradigma género y mujeres en la historia del tiempo presente". *Revista Historia Autónoma*, (2), 143-160.
- Moreno, M. A. (2003). "La situación laboral de la mujer rural de Castilla y León y Extremadura: un análisis sociológico". *Acciones E Investigaciones Sociales*, (17), 109-153.
- Moreno, M. A. (2005). "Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 112(1), 131-163.
- Moreno, M. A. (2008). "El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado". *Revista internacional de sociología*, 66(50), 129-162.
- Muñoz, O. H. (2013). "Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales". *Tendencias*, 10(1), 87-116.
- Murillo-López, S., y Venegas-Martínez, F. (2011). "Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México". *Papeles de población*, 17(67), 209-250.
- Pedrero, N. M. (2018). *El trabajo y su medición: mis tiempos. Antología de estudio sobre trabajo y género*. UNAM, M. A. Porrúa. México.
- Rico, G. M., y Gómez, G. J. M. (2009). "La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León: un análisis aplicado al turismo rural". *Anales de Estudios económicos y empresariales*. (19):257-296.
- Rodríguez, G. C. R., y Muñoz, S. J. A. (2018). "Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile". *Perfiles latinoamericanos*, 26(52), 1-22.
- Rodríguez, M. M^a del C., y Fernández, G. C. M^a. (2010). "Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 257-275.
- Sánchez, S. M. C. (2013). "Factores determinantes de la actividad en el mercado laboral gallego. Influencia del género. Aposta". *Revista de Ciencias Sociales*, (57): 1-38.
- Scheaffer, R. L., Mendenhall, W., y Lyman Ott, R. (2006). *Elementos de muestreo*. International Thomson Editores Spain Paraninfo, sexta edición, Madrid.
- Weller, J. (2012). "Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo. Perspectiva latinoamericana". *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 3 (2): 82-97.