

Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder

Rosa Lázaro Castellanos, Emma Zapata Martelo y Beatriz Martínez Corona¹

Resumen

El artículo aborda cambios en el trabajo productivo, reproductivo y en las relaciones de poder que experimentan mujeres, en dos municipios de Guanajuato, México, cuando asumen la jefatura del hogar. Los datos sugieren cambios en el trabajo productivo y reproductivo y las relaciones de poder que las mujeres jefas de hogar provocan en la estructura social y de género establecidas.

Palabras clave: género, trabajo, jefatura femenina de hogar, poder, cambio social

Abstract

This article approaches the changes that take place in the productive and reproductive work and in the power relations when women assume the control in their homes, focusing on two municipalities of Guanajuato, Mexico. The data suggest changes in the productive and reproductive work and the relations of power caused by the women household head in the social and gender structure.

Keywords: gender, work, women household head, power, social change

Recepción del original: 09-01-07

Recepción del artículo corregido: 14-09-07

¹ Maestra en Ciencias y profesoras-investigadoras del Colegio de Postgraduados, campus Puebla, respectivamente. Direcciones electrónicas: rosylc@hotmail.com, emzapata@colpos.mx, beatrizm@colpos.mx

INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas se ha registrado un aumento en las investigaciones, basadas en perspectiva de género, acerca de grupos familiares que reportan modificación y diversificación en los roles. Las causas: cambio sociodemográfico de la población; transformaciones en las actividades sociales de las mujeres dentro y fuera del grupo doméstico; patrones novedosos de disolución en las parejas debido a la diversidad cultural; y, el debilitamiento de la familia-nuclear-conyugal tradicional² como referente simbólico de hombres y mujeres.³

Los cambios en la estructura socioeconómica sugieren espacios para modelos diferentes de “ser mujer” porque se trastocan valores que por generaciones las han relacionado con el mito sacrilizador e inamovible de mujer-madre y mujer-familia. Ahora ejercen una participación social diferente de la madre-esposa de tiempo completo; ocupan un lugar en el ámbito público en igualdad de oportunidades y deberes con relación a los hombres, lo que supone retos y riesgos para las mujeres que dirigen hogares⁴, ya que a la responsabilidad de la producción, reproducción, cuidado y crianza de hijas(os), se suma la jefatura del hogar.

La masculinidad y la femineidad son procesos socioculturales e históricos cuyo eje de poder es la asimetría entre hombres y mujeres⁵, modelo que norma, rige, valora, ordena e impone atributos y funciones a los géneros; según cada contexto e ideal de relación y comportamiento, los valores se interiorizan en la subjetividad e identidad y se vuelven práctica social.

² Rosario Esteinou, “La parentalidad en la familia: cambios y continuidades”, en Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo. México, escenarios en el cambio de siglo*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 2004, pp. 251-281

³ Irma Arriagada, *Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo*, Serie Políticas Sociales, núm 21, Comisión Nacional para América Latina y el Caribe, ONU, Santiago de Chile, 1997

⁴ Los términos “familia”, “casa”, “hogar” y “grupo doméstico” involucran elementos diferentes a considerar. En este trabajo se utilizan de forma indistinta con la intención de unificar las relaciones materiales asignadas al “hogar”, así como cruzar vínculos entre relaciones desiguales existentes en las y los integrantes del grupo, y las relaciones que rebasan el ámbito doméstico como la comunidad o el mercado.

⁵ Connell define la masculinidad y femineidad como “...proyectos de género porque se configuran conforme a la práctica social a través del tiempo, que transforman sus puntos de partida en estructuras de género...”. La interacción que los sujetos sociales tengan con el sistema socioeconómico y con otros sujetos, genera diversidad de relaciones de género que pueden ser de alianza, dominio y/o subordinación, pero la interacción convierte las situaciones iniciales de género en situaciones nuevas o de cambio, situación que permite la reconstrucción de las estructuras sociales y de género. (Robert Connell, *Masculinidades*. (trad.) Irene Ma Artigus, PUEG/UNAM, México, 2003)

La construcción de los géneros en el modelo “dominante” plantea diferencias importantes en funciones y relaciones entre hombres y mujeres, determinadas, no por la biología sino por el contexto social, político, económico y cultural. Se pone en práctica en el momento en que las mujeres están expuestas a un sistema de valores asimétricos y de diferente valoración con respecto a los hombres.⁶ La posición y condición de éstas en la sociedad suele ser de subordinación.

En las relaciones de producción hay una organización sexual del trabajo que asigna funciones y remuneraciones diferentes a hombres y mujeres. Cambios en las relaciones de producción, como la incorporación masiva de la población femenina al mercado de trabajo, coloca a las mujeres en una estructura de consumo y distribución que opera a través de una división genérica del capital. Los varones controlan las principales corporaciones, y la acumulación de la riqueza está ligada a las relaciones sociales de género, que permiten una acumulación genérica desigual para las mujeres.⁷ Ellas irrumpen en la dinámica de la modernidad, con algunas ganancias como el aumento de un salario, el cual facilita el camino a la autonomía pero con demasiada sobrecarga, puesto que la sociedad no las acompaña culturalmente en este proyecto.⁸

CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DEL TRABAJO Y REPERCUSIÓN EN LAS MUJERES

La actividad laboral desarrollada por los seres humanos es un elemento de identidad personal y social; para los varones el trabajo es un dispositivo central, que los socializa en el papel de proveedores para “mantener una familia”.⁹ Situación que les permite tener control del mercado de trabajo al ubicarlos en puestos de dirección y liderazgo a través de la creación de redes sociales y

⁶ Marcela Lagarde, *Identidad y subjetividad femenina*, memoria de se curso impartido en Managua, Nicaragua, Puntos de Encuentro, 1992

⁷ Robert Connell, *Masculinidades*. (trad.) Irene Ma. Artigus, PUEG/UNAM, México, 2003

⁸ Florence Thomas, *Conversación con un hombre ausente*, Arango Editores, Bogotá, 1998

⁹ Teresa Del Valle, (coord.), *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*, Narcea de Ediciones, Madrid, 2002

pactos laborales¹⁰; las relaciones de poder hicieron de este ámbito un espacio eminentemente masculino.¹¹

Para las mujeres el trabajo se relaciona con mantener la continuidad de un modelo en el que ellas deben “cooperar y ayudar” a padres, esposos e hijos, situación que las obligaba a buscar en la actividad remunerada una salida a su situación precaria.¹² Lo anterior se observa en la baja representación que las mujeres en décadas pasadas tenían en las estadísticas laborales. Esta ausencia o invisibilidad en el mercado laboral generó que aquellas reconocidas en el trabajo productivo fueran valoradas negativamente.¹³ En el pasado, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo generalmente era una etapa transitoria que se extendía hasta el momento en que se casaban.¹⁴ Para la mujer dentro del matrimonio el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos eran primordiales; se incorporaban al mundo laboral cuando no tenían hijos, ya habían crecido, u obligadas por una situación económica familiar crítica, bajo salario o desempleo de los maridos. Las trabajadoras fueron objeto de presión social y familiar por considerarse que “descuidaban” su papel social de esposa-madre.

En la estructura social actual se han suscitado cambios de tipo socioeconómico como: la apertura de mercados nacionales, medios de comunicación amplios, democratización de las oportunidades educativas y de salud, entre otros, que perturban las imágenes estáticas del ingreso y el trabajo. El nuevo capitalismo ha cambiado radicalmente la experiencia del empleo, en particular de la población masculina, para quienes existe poca oferta laboral y mayor exigencia en la calificación y cualificación de la mano de obra, para acceder o mantenerse en el empleo.¹⁵

¹⁰ Rosa Cobo y Celia Amorós, *Feminismo, Desarrollo y Democracia*, Apuntes del Diplomado Internacional de Actualización Profesional, UNAM-CEIICH, México, 2003

¹¹ Mabel Burin, “Género y psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables”, en Mabel Burin y Emilce Dio Bleichmar (comps.), *Género, psicoanálisis, subjetividad*, Paidós, Buenos Aires, 1992, pp. 61-97

¹² Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*; Mercedes González de la Rocha, “Hogares de jefatura femenina en México: patrones y formas de vida”, en Mercedes González de la Rocha (coord.), *Divergencias del modelo tradicional: Hogares de jefatura femenina en América Latina*, CIESAS/Plaza y Valdés, México, 1999; y Rocío Enríquez Rosas, *Los rostros de la pobreza*, vol. II, UIA/ITESO, México, 1999

¹³ Mabel Burin, *op. cit.*

¹⁴ Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Katia Araujo, “Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres”, en <http://www.jefaturadehogar.htm>, 2000

¹⁵ Richard Sennett, “La calle y la oficina: dos fuentes de identidad”, en Will Hutton y Anthony Giddens (eds.), *En el límite: La vida en el capitalismo global*, (trad.) María Luisa Rodríguez Tapia, Kriterion/TusQuets, Madrid, 2001

El mercado laboral actual ha debilitado la visión homogénea que se tenía de las mujeres.¹⁶ Las nuevas generaciones tienen niveles educativos iguales o más elevados que los varones, que se traducen en oferta de trabajo para ellas. No significa que las mujeres dejen de basar su identidad en la maternidad y en su desempeño como parejas, esposas y madres, ni que estén exentas del conflicto entre el trabajo y la maternidad o libres de responsabilidades familiares, porque asumir una nueva función¹⁷ trae consigo resistencias, culpas, malestar emocional en los integrantes del hogar y la sociedad.¹⁸ El cambio se orienta hacia mayor individuación, requisito fundamental para reconocerlas como sujetos¹⁹, y hacia mayor centralidad de la actividad laboral en sus vidas.²⁰

Las mujeres latinoamericanas jóvenes están más dispuestas a redefinir los alcances y contenidos de la maternidad y a discriminarla entre sus distintas dimensiones para redistribuirla y delegarla.²¹ Las jóvenes solteras tienden a asociar las posibilidades de independencia y desarrollo personal con el retraso del matrimonio, subrayan la imagen de la pareja como obstáculo para su desarrollo, aunque existen casos que reconocen que ha constituido un apoyo importante. Lo anterior permite que las mujeres incrementen su autoestima. Quienes trabajan en el ámbito público desarrollan recursos personales diferentes, mayor comunicación, estructuras laborales menos verticales, trabajo en equipo, o incrementan sus redes de amistad con impacto positivo para ellas, el hogar y la estructura del trabajo.²²

El trabajo productivo incorpora un aprendizaje emancipador²³, resignificado en el espacio de libertad que debilita su dependencia hacia los otros y consecuente con la adquisición de confianza en sus capacidades y reconocimiento por sus aportes al grupo doméstico.²⁴

¹⁶ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

¹⁷ Mabel Burin, *op. cit.*

¹⁸ Sylviane Giampino, *¿Son culpables las madres que trabajan?*, Siglo XXI, México, 2002

¹⁹ Durante el periodo de la modernidad no puede afirmarse que la población femenina alcanzó a ser sujeto social, porque no fueron incluidas como ciudadanas con plenos derechos en el contrato social, el cual instaura un pacto entre iguales, de carácter dominante. Las mujeres quedaron marginadas de la igualdad social, no así de las transacciones. (Celia Amorós, *Feminismo, igualdad y diferencia*, Colección libros del PUEG, Coordinación de Humanidades, UNAM, México, 2001)

²⁰ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

²¹ Virginia Guzmán, *et al.*, *op. cit.*

²² Autoestima entendido como la capacidad del ser humano de sentir amor y satisfacción por uno(a) mismo(a). (Mabel Burin, *op. cit.*)

²³ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

²⁴ Virginia Guzmán, *et al.*, *op. cit.*

CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DEL PODER Y REPERCUSIÓN EN LAS MUJERES

El poder ha sido objeto de numerosos debates en las ciencias sociales²⁵, sin embargo, la mayor parte de los marcos conceptuales para entenderlo no hacen mención a cómo se distribuye dentro de la sociedad, así como tampoco consideran las dinámicas que afectan al género, la raza, la clase, ni a ningún otro factor de opresión.²⁶ El tema es abordado por varias teóricas feministas que muestran el impacto de éstas dinámicas entre e intragéneros.

El poder es un bien que los varones controlan, se encuentra legitimado por un conjunto de creencias o estereotipos de género arraigados en los derechos y pertenencias.²⁷ En los hombres el poder se percibe como intrínseco por su ubicación en el ámbito público, donde tienen derecho a administrar, controlar y disfrutar de recompensas y placeres derivados de él²⁸, con ello, se convierte en un bien escaso para las mujeres.²⁹ El poder se convierte así, para el género femenino, en algo extrínseco y difícil de compaginar con las cualidades y responsabilidades atribuidas culturalmente, modificado en algunos casos por la clase social, edad, o ideología, pero en la mayoría de los casos es asimétrico.³⁰ La falta de poder derivada es vista como algo tan “común” que ha generado considerable desigualdad en el manejo, acceso, uso y control de los recursos.

Cuando el poder implica control, el acceso de las mujeres a ciertos ámbitos de la estructura de poder se traduce en inseguridad para los varones, quienes no están dispuestos a cederlo tan fácilmente.³¹ Por eso las mujeres se

²⁵ Michel Foucault define el poder más que como un rasgo individual, puesto que el poder no se detenta, sino que se ejerce y se revela en todos los espacios de la vida. Desde este punto de vista, en las relaciones sociales la acción de una contraparte actúa sobre la acción de la otra para influir en el comportamiento presente o futuro. Para que exista “dominio” sobre el otro, dice Foucault, es necesario que el receptor sea un sujeto activo, que responda, reaccione o se resista. El poder es un enfrentamiento, donde hay resistencia y coerción hay relaciones de poder. (Michel Foucault, *Arqueología del saber*, Siglo XXI, México, 1985)

²⁶ Beatriz Martínez Corona, *Género, empoderamiento y sustentabilidad: Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas*, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, trabajo y pobreza, México, 2000

²⁷ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

²⁸ Celia Amorós, *op. cit.*

²⁹ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

³⁰ *Idem.*

³¹ *Loc. cit.*

enfrentan, frecuentemente, a limitaciones configuradas por estereotipos sociales como “temer ocupar puestos de poder” o “que no quieren el poder”.³²

Las mujeres carecen de redes sociales que las arropen en la estructura del trabajo³³ y de un modelo femenino que no les haga sentir inseguridad, temor o miedo de perder la identidad de género.³⁴ En el trabajo están expuestas a “climas laborales tóxicos”³⁵, cuando es ahí que tienen que demostrar su aptitud y calificación para ocupar puestos decisorios o de poder.

Para los varones, por el simple hecho de pertenecer al colectivo masculino, casi nunca se pone en duda ni el puesto ni la toma de decisiones. Se les excluye del poder por razones concretas como la clase social, edad o habilidad, mientras que a la mujer se le vincula al colectivo de las mujeres como tal y a su falta de individuación.³⁶ En resumen, carecen de confianza para ejercer el poder en el espacio público y en el mundo laboral.

Las mujeres enfrentan temores de ser despedidas debido a la dificultad para conseguir éxito, y cuando se logra, viene el conflicto de conciliar el trabajo con la familia. Son miedos escondidos difíciles de detectar, pero que entorpecen los cambios porque “para las mujeres los medios importan tanto como los fines”, tales como la consideración del otro(a), respeto mutuo, vínculos afectivos y confianza que constituyen valores irrenunciables porque forman parte de las ideas con las cuales construyen su subjetividad.³⁷ En contraposición, en la cultura del poder los hombres encuentran un marco de referencia importante para valorarse; en sus actuaciones y en el trabajo hay indicadores concretos de cualidades, de lo que significa el “buen y mal hacer”.³⁸

Existen elementos analíticos que ayudan a vislumbrar la presencia de modelos emergentes en las mujeres: los cambios en la cotidianidad, actitud y comportamiento como personas autónomas; la ampliación de sus espacios y tiempos propios; y la iniciación de proyectos significativos que las lleva a obtener poder, que ejercen en las relaciones de poder con sensibilidad de

³² Mabel Burin, *op. cit.*

³³ Ana Rubio, *Feminismo, Desarrollo y Democracia*, Apuntes del Diplomado Internacional de Actualización Profesional, UNAM/CEIICH, México, 2003

³⁴ Mabel Burin, *op. cit.*

³⁵ *Idem.*

³⁶ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

³⁷ Mabel Burin, *op. cit.*

³⁸ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

género.³⁹ En otras aparece la posibilidad de elegir, situación de privilegio si se considera que no ha estado al alcance de todas las mujeres. También influyen las decisiones personales, por ejemplo: embarazo, matrimonio, estudios. Lo innovador no es el reconocimiento de estas cualidades, más bien el que ellas las asimilen y vean como atributos positivos para el ejercicio del poder.⁴⁰

METODOLOGÍA Y ENTORNO DE LA INVESTIGACIÓN

Las ideas expuestas anteriormente sirven para analizar cambios en el trabajo productivo, reproductivo y en las relaciones poder de grupos domésticos con jefatura femenina en dos municipios del estado de Guanajuato. Se eligieron dos cabeceras municipales (Dr. Mora y Victoria) donde se aplicaron diez entrevistas cualitativas a mujeres escogidas al azar y que comparten las siguientes características: a) jefas de hogar ubicadas en espacios relacionados con la nueva ruralidad; b) jefas de hogar por maternidad, viudez, abandono, divorcio o separación. Se realizaron además, dos talleres con mujeres jefas de familia.

Los municipios de Dr. Mora y Victoria se ubican en el noreste de Guanajuato, son considerados de alta marginalidad y presentan alta tasa de migración nacional e internacional. El censo del 2000 reporta una población de 37,707 para ambos municipios, con mayor proporción de mujeres: Dr. Mora con 3,733 viviendas, habitadas en promedio por 5.3 personas, y en Victoria 3,673 casas con 4.8 miembros. Las tierras de uso agrícola son insuficientes por la extensión y calidad de los suelos. El sector secundario y terciario presenta cierta importancia para la población ocupada. En Dr. Mora hay una fábrica procesadora de tostadas que emplea gran cantidad de mujeres. En San José Iturbide (zona urbana cercana) las fábricas captan la mano de obra de los municipios que integran la Sierra Gorda. En el comercio y los servicios las mujeres tienen amplia representación.

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ *Loc. cit.*

LOS DATOS DE CAMPO: EL TRABAJO DOMÉSTICO DE LAS JEFAS DE HOGAR

Al igual que en otras regiones, en Dr. Mora y Victoria el trabajo doméstico-reproductivo se considera femenino y, por ello, “natural”. Desde niñas a las mujeres se las prepara-educa dentro de una división genérica del trabajo, que les permitirá disponerse a “enfrentar la vida futura con los esposos”, trabajo que representa gran cantidad de tiempo y esfuerzo:

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

Las mujeres jefas de hogar, independientemente de su condición civil, interpretan las actividades tradicionales en términos del cuidado y educación de hijas(os), del trabajo doméstico, además de otras responsabilidades. Al ser mayor la población femenina, recurren continuamente a redes de apoyo, principalmente de familiares y otras mujeres en quienes delegan algunas tareas: mencionaron a madres, hermanas y abuelitas como las principales responsables del cuidado de los menores, eso cuando se encuentran en el mercado laboral o en alguna otra actividad extradoméstica. Las madres solteras y profesionistas recurren también a la contratación de personal doméstico.

CAMBIOS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

En los hogares con jefatura femenina analizados se observan cambios en el modelo de relaciones entre hombres y mujeres con respecto al trabajo doméstico, cuya distribución es más simétrica. La jefatura de hogar femenina supone para los varones participación en actividades domésticas aun cuando los modelos de género tradicionales persisten en destacar que los hombres no deben realizarlas.

...en mi caso a mis hijos yo los trato igual, o sea, no diferente de quién es hombre y quién es mujer, incluso para actividades (de la casa). En una ocasión encontraron a mi niño lavando trastes, me dijeron -ponlo a hacer trabajo de niños, no

lo pongas a hacer trabajo de niñas-, pero resulta que en la casa, tanto niñas como niños ensucian su ropa, así que niños se me ponen a lavar su plato no les pasa nada. Yo los veo que son iguales, yo los pongo a hacer el quehacer en la casa, a recoger, a lo que sea, ahí no hay niño o niña, parejo, parejo... (Jefa de hogar, taller de reflexión, Dr. Mora, 2004)

Habría que indagar si esta nueva situación genera cambios en los varones, si el trabajo doméstico se asume como parte de sus obligaciones. La ecuación “mujer-trabajo doméstico” aún aparece como “natural”, generando múltiples resistencias en hombres y mujeres.⁴¹ El aparente proceso de cambio no sólo se da en los hogares con jefatura femenina⁴², sino también en la estructura laboral donde las prolongadas crisis económicas y la precariedad rompen con las trayectorias laborales de hombres, que supone un reacomodo en la organización de los grupos domésticos. Encontramos una incipiente participación de los hombres en el trabajo del hogar, condicionada por el ciclo de vida del grupo, la edad y el tipo de jefatura; los modelos de cambio se presentan en mayor medida en hogares con jefatura de madres solteras.

La contratación de ayuda doméstica permite a las mujeres profesionales madres solteras, mayor disponibilidad de tiempo. La disminución del trabajo doméstico genera mayor independencia para realizar actividades extradomésticas, tomar decisiones que les permitan seguir creciendo individual y profesionalmente, estudiando o desarrollando nuevas habilidades. Para algunas mujeres la ausencia del cónyuge deriva en menor carga de trabajo doméstico y aumento del tiempo dedicado a compartir con amigos o familiares, en casa o fuera de ésta. La presencia de un cónyuge/pareja incrementa el trabajo doméstico, puesto que los varones poco o nada se hacen cargo del trabajo reproductivo.

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

⁴¹ Florence Thomas, *op. cit.*

⁴² Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

Las mujeres de generaciones más recientes perciben las actividades domésticas como trabajo no remunerado, para varias de ellas salir del grupo doméstico les permite entrar a un mundo diferente, extraño quizá, pero lejano de las actividades reproductivas inagotables, cíclicas, que demandan esfuerzo continuo, pues son “trabajo transparente” porque aparte de su baja valoración, es enajenante, repetitivo e interminable.⁴³

TRAYECTORIA LABORAL Y OCUPACIONAL DE LAS MUJERES

Los cambios socioeconómicos han tenido importante influencia en el desarrollo laboral femenino. Dr. Mora y Victoria hasta la década de los setenta fueron localidades eminentemente agrícolas.⁴⁴ Las mujeres solían combinar las actividades domésticas con algunas del campo. Situación que se modificó poco a poco cuando la agricultura dejó de ser central de la economía local y regional. La migración hacia las grandes ciudades o al extranjero fue una de las principales modalidades campesinas para acceder a recursos. Se abrió el mercado de trabajo al instalar, en el medio rural, empresas de grandes y pequeños capitales que demandaron mano de obra asalariada en particular la femenina e infantil.

Gran parte de las mujeres jefas de hogar entrevistadas señalaron su incursión en la actividad fabril a través de la venta de fuerza de trabajo o con la adquisición de máquinas tejedoras instaladas en el hogar. En la región, en la década de los setenta y principios de los ochenta, la maquila tuvo destacada relevancia económica, fue una de las estrategias que permitió complementar el ingreso del grupo doméstico o seguir con su preparación educativa.

La actividad fabril cambió el tiempo dedicado exclusivamente al hogar porque la demanda de mano de obra femenina e infantil dejó poco espacio para labores domésticas. Los ingresos en efectivo, más o menos regulares, modificaron la relación de las mujeres frente al trabajo y las expectativas futuras. La pequeña empresa impuso, en las comunidades y en las mujeres, una cultura de trabajo asalariado. El Estado realizó y llevó a cabo programas

⁴³ Sylviane Giampino, *op. cit.*

⁴⁴ Lara Flores y Sara María, *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, Juan Pablos/Procuraduría Agraria, México, 1998

de asistencia social a través de la dotación de infraestructura para ampliar la cobertura educativa y de salud.

...estaban anunciando en el periódico, en la televisión, que iban a haber programas que se van a abrir centros de salud en muchos lugares, y sobre todo aquí en el Estado de Guanajuato. Entonces yo (dije) me voy a ir a ver esas cosas (...) el programa era IMSS-COPLAMAR, con la Coordinación del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Marginadas, o sea lo más separado, fuera de la civilización. Al iniciar ese programa enfocaron unidades bien dispersas, se necesitaba gente que cubriera esas unidades... (Carla, 55 años, Dr. Mora, 2004)

Algunas de las entrevistadas se vieron beneficiadas con la apertura de plazas de trabajo en el sector público y con el incremento en su nivel de estudios. Las jefas de hogar en esta época (finales de los setenta, principios de los ochenta), solían combinar trabajo formal, educación y otros oficios como la maquila. Las mujeres que alcanzaron mejores niveles educativos obtuvieron trabajo formal de base, se insertaron en ámbitos considerados femeninos, como educación y salud, mismos que no transgreden el deber ser de las mujeres como cuidadoras de otros en el modelo tradicional, cuestión que limita la emergencia de nuevos modelos⁴⁵, no obstante, favoreció la generación de ingresos y la movilidad social de mujeres del medio rural a otras ramas o sectores que habían estado restringidas para ellas.

A mediados de la década de los ochenta los signos de cambios económicos y sociales eran irrefutables. El dinamismo de los sectores económicos, regionales, geográficos y sistemas de trabajo, cambiaron los criterios de localización industrial y el mercado laboral adquirió dimensión mundial.⁴⁶ La maquila en la zona, como en varias regiones del país dejó de demandar mano de obra femenina. El sector servicios y de comercio proliferaron en las grandes y pequeñas ciudades donde las mujeres encontraron refugio, al carecer de trabajo formal. Para las jefas de hogar de generaciones más recientes resulta difícil encontrar empleo estable con seguridad social aun cuando tienen mayores niveles de educación que las mujeres de generaciones pasadas.

⁴⁵ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

⁴⁶ Martelo Emma Zapata, "La perspectiva de género en los estudios regionales", en Edith Kauffer Michel (ed.), *Identidades, migración y género en la frontera sur de México*, El Colegio de la Frontera Sur, San Cristóbal de las Casas, Chiapas, 2002

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

Tener profesión ya no es seguro para acceder al trabajo formal, en los relatos de las entrevistadas se observan actitudes proactivas en busca de la estabilidad laboral como la única vía para la consolidar una vida estable.

PERCEPCIONES SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Las condiciones laborales tienen que ver con prestaciones sociales, capacitación y modelos de género. El grupo de mujeres profesionistas entrevistadas hacen recuento de sus alternativas a lo largo de su trayectoria ocupacional. Tienen mayor experiencia laboral pero viven las limitantes derivadas de falta de infraestructura y vías de comunicación para llegar a sus centros de trabajo. Los sitios donde laboran se ubican en pequeñas “rancherías” alejadas de las cabeceras municipales donde habitan.

En la historia laboral de las mujeres se observa diferencia entre las condiciones del trabajo del pasado y las actuales. Las mujeres de generaciones recientes que no cuentan con trabajo estable asocian las dificultades para conseguirlo a las malas condiciones del empleo, sean profesionistas o no. La necesidad de obtención de ingresos para garantizar la reproducción del grupo las lleva a aceptar trabajos con horarios flexibles, precarios, que alargan las jornadas sin que signifique mejora en sus ingresos.

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

Con las dobles jornadas laborales persisten modelos tradicionales de género que dificultan la continuidad laboral de las mujeres. Las madres solteras con frecuencia enfrentan actitudes sexistas, los varones de igual o mayor jerarquía

laboral las agraden, acosan o hacen insinuaciones sexuales. Son más vulnerables en la estructura laboral por el riesgo a perder el empleo al ser jefas de hogar responsables económicas de sus hogares.

CAPACITACIÓN Y SOCIALIZACIÓN PARA EL CAMBIO EN LA SUBJETIVIDAD

En las mujeres jefas de hogar con carreras profesionales en el mercado de trabajo formal se observa una constante de capacitación, que abarca especializaciones y diplomados, con costos absorbidos por las mismas mujeres. Permanecer en el trabajo ahora depende mucho más de las(os) sujetos que antes.⁴⁷

...hay cursos estatales de actualización cada año, nos los dan aquí mismo, son gratuitos (...) hay veces que nos toca salir a San José, San Luís de la Paz, dependiendo de lo que se vaya tratar. Cuando es fuera y hay que tomar un curso, nunca se paga, debemos pagarlo nosotros... (Lorena, 34 años, Victoria, 2004)

Las entrevistadas dan valor a la capacitación, y es que ésta les permite conservar el empleo a través de preparación, actualización y estudio, además, compiten para acceder a nuevos puestos. En general las jefas de hogar, independientemente de su nivel laboral, han sido mujeres destacadas, siempre en la búsqueda o dispuestas a nuevos conocimientos y a constante preparación, aunque no siempre la economía y el tiempo lo permite. Es un cambio importante si consideramos que dentro de los atributos femeninos tradicionales no entraba la búsqueda de nuevos conocimientos, "los deseos" de estudiar, de trabajar, entre otros, que condujeran a la superación individual.⁴⁸

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

⁴⁷ Will Hutton y Anthony Giddens, *op. cit.*

⁴⁸ Marcela Lagarde, *op. cit.*

También destacan la movilidad y el acceso a información y el conocimiento de otras situaciones inesperadas, similares o diferentes por las que ellas aun no pasan que tienen relevancia en el ámbito profesional y personal. El contacto con otros sujetos y la exposición a otras realidades cambian la subjetividad y asumen actitudes más críticas de su propio contexto.

...el tiempo sí está cambiando, ahora va a ser peor porque la vida está más crítica y con este cambio (político) está peor (...) dijeron que iban a acabar con la pobreza, pues si, si van acabar con la pobreza, se van a morir de hambre, si estamos más pobres, los pobres, más pobres, los ricos más ricos. Aquí, por ejemplo, tenemos el cambio y no se está viendo... (Teresa, 43 años, Victoria, 2004)

Dejar de ser acríicas es un proceso que el trabajo asalariado facilita por el contacto con otros(as) sujetos, reflexionar e ir desarrollando una actitud crítica ante los cambios macroeconómicos y sociales que ellas perciben.⁴⁹

La maternidad afecta las actividades de formación o de trabajo; se convierte, así, en un factor negativo para las mujeres. En algunos casos provoca “desaliento laboral”: conflicto entre trabajo y cuidado de los hijos.⁵⁰ Las jefas de hogar no pueden darse el lujo de dejarse llevar por tal desaliento o conflicto, porque el hogar depende totalmente de los recursos de ellas. Esta es una de las diferencias encontradas, al margen del análisis comparativo, entre las mujeres jefas de hogar y otro colectivo de mujeres; la simple ausencia del “hombre-proveedor”, sin lugar a dudas, cambia las percepciones, expectativas y aspiraciones laborales que las jefas de hogar tienen.

CAMBIOS EN LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO EXTRADOMÉSTICO

La ausencia de ingresos y las restricciones económicas que enfrentan mujeres madres ante la falta de compromiso del padre, la pérdida o ruptura de una relación, las lleva a romper con el esquema que las obligaba a ser “madre-esposas”, pues éste no incluía funciones sociales como el trabajo asalariado, situación afrontada de diversas formas según la generación a la que pertenezcan las mujeres.

⁴⁹ Marcela Lagarde, *op. cit.*

⁵⁰ Mabel Burin, *op. cit.*

Las mujeres del sector agrícola siempre han realizado labores extradomésticas que rebasan la idea funcionalista de simples “amas de casa” que dominaba –o domina- el imaginario social. Este trabajo no es una experiencia producto de una crisis económica sino una estrategia que el grupo doméstico realiza, pero que se ve exacerbado por la migración o por la “irresponsabilidad” masculina. También las nuevas condiciones socioeconómicas han impulsado cambios, donde la monetarización de la economía agrícola y familiar deriva en un deterioro de la pequeña producción y en la agudización de la pobreza.

En los testimonios de las entrevistadas se distingue con claridad cómo en generaciones pasadas -hombres y mujeres- la separación de los ámbitos de trabajo estaba claramente definida, lo mismo podríamos decir de las actividades del área rural y urbana. En la actualidad, el trabajo no solo representa “el recurso más importante” para sobrevivir⁵¹, sino que se ha vuelto vital para el desarrollo individual, en concreto de las jefas de hogar.

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

A diferencia de lo anterior, las mujeres mayores, viudas y abandonadas, muestran todavía la influencia de la época que les tocó vivir donde la ausencia de un varón no necesariamente significaba incorporación al trabajo asalariado. Este comportamiento contrasta con el de mujeres de generaciones más recientes, con o sin pareja, para quienes el empleo representa aprender y realizar oficios que antes ni siquiera eran parte de sus expectativas.

Para que el trabajo sea “un elemento importante de identidad en las mujeres” dependerá del tipo de empleo al que acceden.⁵² Una elevada proporción “opta” por trabajos de tiempo flexible, informales, accesibles y compatibles con el cuidado de hijos e hijas. Son empleadas domésticas o realizan trabajos por cuenta propia; empleos que implican sobreexplotación, soledad, aislamiento y falta de oportunidades de desarrollo personal. Esta

⁵¹ Mercedes González de la Rocha, *op. cit.*

⁵² Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

situación dificulta la valorización de las mujeres y no promueve cambios en la identidad tradicional de las mismas.⁵³

En contraste, el trabajo asalariado extradoméstico no sólo es el principal ingreso del grupo, sino que eleva el nivel cultural y profesional de las mujeres. Lleva consigo nuevas formas de pensar y actuar, en ellas y en las personas con quienes se relacionan; posibilita nuevas representaciones de su función de madres o hijas, facilitando un mayor intercambio y comunicación familiar, participación activa en la toma de decisiones individual y familiar.

...en el trabajo he aprendido muchas cosas. Tratar con otras personas, incluso que no conoces, adquieres un poquito de conocimientos. Procuras dar un mejor estilo de vida a los hijos, no económicamente, porque no podemos darles lo mejor, pero por lo menos en lo que toca al sentido humano, más atención, más tiempo (...) procurar, por ejemplo, comunicarte con los hijos, dedicarles tiempo. Algunas cosas que te dan muchas ideas de cómo estimular el desarrollo de tus niños, cómo establecer lazos de afecto y comunicación, son cosas que, a veces uno dice: -ahí que se críen como dios les de licencia-, pero no... (María, 35 años, Dr. Mora, 2004)

Emplearse permite a las mujeres analizar y reflexionar sobre sí mismas y sobre las relaciones con los demás, logran diferenciar causas y consecuencias de la condición subordinada de las mujeres y la posibilidad de modificar las funciones tradicionales, o proponer modelos alternativos en los que aparecen nuevas formas de interacción basada en la comunicación familiar, solidaridad y respeto.⁵⁴ Las mujeres jefas de hogar, madres solteras y separadas, perciben su recorrido laboral como experiencia positiva que aumenta su autoestima, el “sentirse libres” y seguras, no depender de nadie, y además, les permite seguir su desarrollo personal y profesional.

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

EXPECTATIVAS Y ASPIRACIONES LABORALES

En el grupo de madres solteras y separadas, las carreras profesionales marcan un punto de referencia. Entre las expectativas está el logro de mejorar el ingreso económico con la estabilidad laboral, para ello recurren a la formación y

⁵³ Mercedes González de la Rocha, *op. cit.*

⁵⁴ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

capacitación, actividades ampliamente valoradas. Aspiran a que éste desarrollo personal las lleve a incrementar sus conocimientos y acceder a un ingreso justo.

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

A la pregunta ¿hasta cuándo piensa seguir trabajando? La respuesta de las mujeres fue rotunda. El trabajo les produce satisfacciones como la autonomía, además de mayores oportunidades de desarrollo, que les son vitales. El futuro laboral puede ser incierto, pero ninguna de ellas se visualiza sólo como ama de casa.

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

Por el contrario en el caso de jefas de hogar mayores, la incorporación al mercado de trabajo se ve como imposición, por necesidad derivada de la viudez o abandono; en contraste, las mujeres de generaciones recientes rompen la dicotomía social entre lo familiar y lo profesional.⁵⁵ Para estas mujeres no es la necesidad ni la condición civil el factor motivador que las lleva a incorporarse al mercado de trabajo, sino sus propias convicciones y el significado que otorgan al trabajo en sí mismo, el cual es una forma más de realización personal.

EL PODER EN EL ÁMBITO LABORAL

El poder presente en el ámbito laboral se manifiesta en dos procesos: uno, el poder que ejercen sobre ellas mismas, y otro, el que ellas han desarrollado al acceder al mercado de trabajo con diversas capacidades desarrolladas para la generación de ingresos propios. Vencer y enfrentar los miedos e inseguridades que representa penetrar el mercado de trabajo dota de poder a las mujeres, les

⁵⁵ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*; y Virginia Guzmán, *et al.*, *op. cit.*

aporta seguridad para hacer valer sus derechos, generar alianzas y apropiarse del poder.⁵⁶

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

Mayor presencia de mujeres en el trabajo productivo o de servicios no significa necesariamente cambios en la subjetividad de los varones. Por el contrario, ellas enfrentan una estructura de poder jerárquica y de género que intenta asfixiarlas e inmovilizarlas. Desafían el poder androcéntrico, a las redes y complicidades masculinas, tensiones y sobrecargas de trabajo. Están en la mira de los demás, de quienes invaden o intentan apropiarse de sus espacios. Las batallas ocurren en el ámbito público, en las relaciones de género, donde los hombres pretenden invadir espacios, funciones y territorios ya ganados por las mujeres; ellas luchan para evitar que les prohíban, exijan y ejerzan un poder autoritario que minimizaría o haría invisible los logros femeninos y, con ello, se limitaría su ascenso a mejores puestos, además del hecho del “techo de cristal”⁵⁷ que deriva en desigualdad profesional.

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

En las relaciones laborales las mujeres entrevistadas dan valor a la comunicación, al trabajo en equipo y a las relaciones personalizadas como factores que permiten superar las dificultades y alcanzar lo que se proponen. El ejercicio del poder lo viven como algo que hay que conseguir negociando y tomando en cuenta a los otros sujetos, no a través de la imposición o el ejercicio del poder autoritario.

⁵⁶ *Idem.*

⁵⁷ Mabel Burin, *op. cit.*

DECISIONES DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR

Por ser jefas de hogar toman todo tipo de decisiones. Independientemente de que otros asuman la jefatura, la toma de decisiones está condicionada por la edad y tipo de jefatura. Las viudas mayores de cincuenta años son las que más se resisten por miedo y temor a tomar las riendas del grupo y de su propia vida. Lo que expresan evidencia la capacidad y poder de los discursos tradicionales difíciles de desarraigar. Esto, a diferencia de las madres solteras con menos edad, ya que la capacidad de tomar decisiones es parte de su identidad. Tienen planes, proyectos, nuevas inquietudes, no tienen tiempo de delegar en otros u otras la responsabilidad de su propia vida y de la reproducción de su grupo. La toma de decisiones las beneficia a ellas y a quienes componen su grupo. Toman decisiones menos verticales, basadas en la comunicación donde “los hijos respaldan las decisiones que tomo”.

...yo le digo a mi hija –mira no tomes de mí lo malo, toma lo bueno (...) pero no quiero que te lo guardes, a mi dime lo que no te gusta y qué es lo que si te gusta- (...) siento que si hay la confianza, ya hay todo. Ella es mi mejor amiga y yo soy la mejor amiga de ella... (Patricia, 47 años, Victoria, 2004)

Con relación al ingreso ellas se consideran proveedoras principales. Se sienten orgullosas porque “a pesar de estar sola, he sacado adelante a mis hijos”. Poder organizar el ingreso en función de las necesidades del grupo y de ellas mismas; “no tener que pedir dinero a nadie” es decidir totalmente sobre los recursos, sean escasos o no, ello les proporciona independencia, movilidad y seguridad, que valoran sobre todo porque los hombres: “no dejan que las mujeres trabajemos, ni que nos superemos, ni nos dejan tomar decisiones”.

Una primera lectura de este tipo de hogares es que se convierten en trasgresores de los modelos tradicionales, a través de los cambios y transformaciones en las relaciones que se gestan al interior de los grupos domésticos, y es que “puras mujeres hemos salido adelante”. Estos son gérmenes de cambio de las relaciones de género, incipientes quizás, pero en claro proceso.⁵⁸

⁵⁸ Mercedes González de la Rocha, *op. cit.*

AUTONOMÍA EN LAS JEFAS DE HOGAR

La autonomía es un concepto que se define como la facultad que las personas tienen para gobernar sus propias acciones, se mide a través de grados, es decir, nadie es enteramente autónomo o completamente dependiente.⁵⁹ Siguiendo esta definición las jefas de hogar, viudas, abandonadas, separadas, madres solteras y divorciadas de Dr. Mora y Victoria, han conquistado un poco más de control y autonomía. El hecho de creerse capaces de “enfrentar solas la responsabilidad y cuidado de los hijos” con su propio trabajo, que prescindan de un hombre para “estar como jefa de la casa, dirigiendo a la familia”, supone una ruptura con los modelos tradicionales provenientes de los mandatos culturales que presentan a las mujeres como madre-esposa, dependientas de otras decisiones. Algunas personas en la comunidad opinan: “...actualmente las mujeres ya no quieren estar atadas a nadie”. Con relación a la movilidad espacial, ésta cambia de acuerdo a la época, condición civil y etapa de vida, las mujeres ganan mayor movilidad como consecuencia de la jefatura de hogar.

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

Las mujeres de mayor edad reconocen una mayor movilidad espacial en las nuevas generaciones de mujeres, porque asisten a reuniones sociales, bailes o paseos, si así lo desean, situación que estaba más limitada o no ocurría en el pasado.

Las madres solteras tienen mayores oportunidades por no depender de las decisiones de un varón que controle su movilidad. Paradójicamente, el control sobre ellas lo ejerce la “familia” a través de hermanos o padres, situación difícil de superar, y que constituye uno de los principales problemas que enfrentan quienes no cuentan con vivienda propia. Logran cambiar esta situación cuando poco a poco rompen el silencio, se deshacen de culpas, toman conciencia de que son personas autónomas, comienzan a valorarse o hay independencia total con los padres o hermanos, como relató Claudia.

⁵⁹ Teresa Del Valle (coord.), *op. cit.*

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

También identifican diferencias de acuerdo a la edad y condición civil; las viudas señalan que las madres solteras y divorciadas son las que “tienen mayor libertad de salir a trabajar, nadie se lo impide y a una viuda no”. Para las viudas ausentarse del hogar implica baja valoración social y daños a su reputación. En generaciones pasadas se ponderaba la poca movilidad de las mujeres dentro de los modelos de género tradicionales, porque estar fuera de la casa equivalía a romper con valores socialmente establecidos, con “ser una mujer de hogar”.

Para que las mujeres fracturen los modelos tradicionales deben contar con iniciativa propia, emprender proyectos personales, profesionales y políticos.⁶⁰ En el caso de las jefas de hogar, encontramos que en las madres solteras, divorciadas y algunas abandonadas, los procesos de cambio se remiten a la autonomía, a través de la “superación personal y mejorar la calidad de vida”. Las mujeres afirman: “te pones más retos en la vida”. Surge la creatividad, nace el entusiasmo al apreciar que “todo lo que he me propuesto lo he hecho, como estudiar”.

Los logros que aparecen en los testimonios de las mujeres se remiten a la libertad de movimiento, al desarrollo personal, la independencia y autonomía. Opinan: “...las mujeres solas tenemos más libertad, tomas tus propias decisiones (...) te valoras a ti misma”; además “te vales por ti misma, no tienes quien te mande, ni pides permiso”. Las mujeres participantes en el estudio no han sido receptoras de asesorías o capacitación de género por parte de programas o instituciones. Sin embargo, sus prácticas y el discurso que las acompaña las ha sensibilizado hacia su autovaloración personal, social y de género, obtenidas en su experiencia de vida.

⁶⁰ *Idem.*

CONCLUSIONES

El trabajo doméstico y extradoméstico ha generado cambios en las jefas de hogar, una experiencia nueva que independientemente de la actividad u ocupación que realizan para la obtención de bienes e ingresos, les produce satisfacciones con las que valoran lo que han alcanzado y conquistado, logros con base en esfuerzo individual y trabajo. Las jefas de hogar realizan dobles jornadas y tienen sobrecarga de trabajo por la multiplicidad de actividades y funciones dentro y fuera del grupo doméstico. Como posible alternativa de cambio, en sus hogares se da la redistribución de actividades domésticas entre las(os) integrantes del grupo. No obstante, el trabajo doméstico aún no es asumido ni forma parte de las responsabilidades de los varones presentes en los hogares. El acierto más importante es que han logrado compartir algunas funciones con los varones más jóvenes.

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

Romper la división genérica del trabajo dentro de los grupos domésticos se torna importante pero difícil de concretar si no se asume como parte de las responsabilidades masculinas. La ausencia de domesticidad en los varones y el tiempo con el que cuentan les permite disfrutar de espacios sociales más amplios que las mujeres, por ello, las jefas de hogar le dan gran importancia a la disminución del trabajo doméstico y a la libre disposición del uso del tiempo.⁶¹

Las redes de apoyo familiar son vitales para las jefas de hogar. El contar con ellas es invaluable, representa apoyo moral o económico, dejan a hijos e hijas en manos “seguras” al cuidado de hermanas, madres, abuelas y tías. Prescindir de ellas, aunado a las tensiones y culpas, las obligaría a invertir gran parte de sus ingresos en contratar a otras personas para el trabajo doméstico, aunque también recurren a ello para aliviar la sobrecarga de trabajo y para

⁶¹ *Loc. cit.*

facilitarles la inserción en el espacio laboral. Esta contratación depende de los ingresos que perciben y el tipo de empleo que tienen.

La ausencia del varón disminuye el trabajo doméstico así como la tensión. En las reflexiones de las mujeres las actividades reproductivas aparecen como trabajo pesado y monótono, poco valorado por la sociedad.

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

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

Las jefas de hogar tienen la certeza de que la carrera laboral es un proyecto a futuro, independiente de la crianza de los hijos. La falta de una pareja o la necesidad económica ya no son los únicos factores que las impulsa a incorporarse al mercado de trabajo, sino sus propias convicciones personales. El significado que las jefas de hogar otorgan al trabajo en sí mismo es uno de los elementos de cambio más importantes a destacar en la identidad femenina: es, en definitiva, el paso del trabajo productivo como necesidad económica al trabajo como elemento de identidad personal, lo que refuerza el cambio emergente en la subjetividad de algunas mujeres.⁶²

Actualmente acceder a un empleo bien remunerado y con seguridad social resulta difícil pero no paraliza a las jefas de hogar, por el contrario, las hace más dinámicas, confían en sus propias capacidades y sobre todo están dispuestas a correr riesgos, pues son las principales responsables económicas de sus grupos domésticos.

⁶² *Idem.*

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

El acceso al poder y a la toma de decisiones de las jefas de hogar es diferente a las de sus progenitoras: han partido de una situación más complicada, difícil, han tenido que superar obstáculos, como elegir ser madres solteras, estudiar una profesión, construir una vivienda, entrar al mercado de trabajo, decidir sobre los recursos y, sobre un embarazo o pareja; todo ello las ha llevado a elaborar distintos significados y formas de ejercicio del poder.

Las jefas de hogar valoran sobre manera hacer amistades y desarrollar una carrera profesional con aprendizajes diversos, lo que, al evaluar sus logros la dirección del grupo, bien de manera general o específica, las ha colocado en un proceso de socialización que las ubica en una mejor posición en la negociación con los demás sujetos, independientemente de su condición civil. Las mujeres a través del trabajo, desarrollo y autonomía intentan acceder al poder del cual han sido históricamente excluidas.