

Universidad Autónoma de Zacatecas
"Francisco García Salinas"

Unidad Académica de Docencia Superior

Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

Línea Desarrollo Humano y Cultura

**MUJERES, TRABAJO Y MATERNIDAD, UNA MIRADA DESDE EL
DESARROLLO HUMANO. ESTUDIO APLICADO EN ZACATECAS**

TESIS

Que para obtener el grado de:
Maestra en Investigaciones Humanísticas y Educativas

Presenta:

Beatriz Durán Corvera

Directora de Tesis:
Dra. Josefina Rodríguez González

Codirectora:
Dra. Lizeth Rodríguez González

Zacatecas, Zac., septiembre 2021



UAZ
El nuevo rostro del
Español Universitario



CONACYT
PNPC



Dra. Ma. de Lourdes Salas Luévano
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
PRESENTE

El que suscribe, certifica la realización del trabajo de investigación que dio como resultado la presente tesis, que lleva por título: "Mujeres, trabajo y maternidad, una mirada desde el desarrollo humano. Estudio aplicado en Zacatecas", de la C. Beatriz Durán Corvera, alumno(a) de la Orientación en Desarrollo Humano y Cultura de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior.

El documento es una investigación original, resultado del trabajo intelectual y académico del alumno, que ha sido revisado por pares para verificar autenticidad y plagio, por lo que se considera que la tesis puede ser presentada y defendida para obtener el grado.

Por lo anterior, procedo a emitir mi dictamen en carácter de Director de Tesis, que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Escolar General de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas": La tesis es apta para ser defendida públicamente ante un tribunal de examen.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado.

ATENTAMENTE

Zacatecas, Zac., a 30 de septiembre de 2021


Dra. Josefina Rodríguez González

Nombre del director(a) de tesis
Director(a) de tesis

C.e.p.- Interesado
C.e.p.- Archivo

Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas

Unidad de Posgrado, Torre 2, Av. Preparatoria S/N. Pto. Progreso, Zacatecas, Zac. México. C.P. 98068
Tel: 492 922 30 20



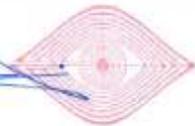
A QUIEN CORRESPONDA

El que suscribe, **Dra. Ma. de Lourdes Salas Luévano**, Responsable del Programa de Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior, de la Universidad Autónoma de Zacatecas

CERTIFICA

Que el trabajo de tesis titulado "**Mujeres, trabajo y maternidad, una mirada desde el desarrollo humano. Estudio aplicado den Zacatecas.**", que presenta la C. **Beatriz Durán Corvera**, alumno(a) de la Orientación en Desarrollo Humano y Cultura de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas, no constituye un plagio y es una investigación original, resultado de su trabajo intelectual y académico, revisado por pares.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado, a los treinta días del mes de septiembre de dos mil veintiuno, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.


UNIDAD ACADÉMICA DE
DOCENCIA SUPERIOR

Maestría en Investigaciones
Humanísticas y Educativas

Dra. Ma. de Lourdes Salas Luévano
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
PRESENTE

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que el trabajo de tesis titulado “Mujeres, trabajo y maternidad, una mirada desde del desarrollo humano. Estudio aplicado en Zacatecas”, que presento para obtener el grado de Maestra en Investigaciones Humanísticas y Educativas, es una investigación original debido a que su contenido es producto de mi trabajo intelectual y académico.

Los datos presentados y las menciones a publicaciones de otros autores, están debidamente identificadas con el respectivo crédito, de igual forma los trabajos utilizados se encuentran incluidos en las referencias bibliográficas. En virtud de lo anterior, me hago responsable de cualquier problema de plagio y reclamo de derechos de autor y propiedad intelectual.

Los derechos del trabajo de tesis me pertenecen, cedo a la Universidad Autónoma de Zacatecas, únicamente el derecho a difusión y publicación del trabajo realizado.

Para constancia de lo ya expuesto, se confirma esta declaración de originalidad, a los treinta días del mes de septiembre de dos mil veintiuno, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.

ATENTAMENTE



Beatriz Durán Corvera

Alumna de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas



DICTAMEN DE LIBERACIÓN DE TESIS
MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

DATOS DEL ALUMNO	
Nombre: Beatriz Durán Corvera	
Orientación: Desarrollo Humano y Cultura	
Director de tesis: Dra. Josefina Rodríguez González	
Título de tesis: <u>Mujeres, trabajo y maternidad, una mirada desde el desarrollo humano. Estudio aplicado en Zacatecas.</u>	
DICTAMEN	
Cumple con créditos académicos	Si (<input checked="" type="checkbox"/>) No (<input type="checkbox"/>)
Congruencia con las LGAC	
Desarrollo Humano y Cultura	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Comunicación y Praxis	(<input type="checkbox"/>)
Literatura Hispanoamericana	(<input type="checkbox"/>)
Filosofía e Historia de las Ideas	(<input type="checkbox"/>)
Políticas Educativas	(<input type="checkbox"/>)
Congruencia con los Cuerpos Académicos	Si (<input checked="" type="checkbox"/>) No (<input type="checkbox"/>)
Nombre del CA: <u>Estudios sobre educación, sociedad, cultura y comunicación</u>	
Cumple con los requisitos del proceso de titulación del programa	Si (<input checked="" type="checkbox"/>) No (<input type="checkbox"/>)

Zacatecas, Zac., a 30 de septiembre de 2021

 Dra. Josefina Rodríguez González Nombre del Director(a) de tesis Director(a) de Tesis	 Dra. Ma. de Lourdes Salas Luévano Nombre del Responsable Responsable del Programa
---	--

Agradecimientos

Le agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por el apoyo económico brindado a través de una beca nacional, con la cual me fue posible cursar la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas, y llevar a cabo la presente investigación.

De igual manera agradezco a mis compañeros, docentes, cuerpo académico, personal administrativo y autoridades de la Unidad de Docencia Superior de la Universidad Autónoma de Zacatecas por sus enseñanzas y el apoyo brindado durante estos dos años en los que adquirí nuevos conocimientos, diferentes perspectivas y experiencias muy significativas.

Un especial agradecimiento para mi directora de tesis, la Dra. Josefina Rodríguez González, a quien admiro por su dedicación, paciencia, ética y profesionalismo al orientarme, motivarme y brindarme las herramientas necesarias para realizar una investigación de calidad. Así mismo le doy las gracias a mi codirectora de tesis la Dra. Lizeth Rodríguez González por sus enseñanzas, colaboración y aportaciones al presente trabajo de investigación.

Agradezco al Dr. Javier Zavala Rayas, al Mtro. David Eduardo Rivera Salinas y al Dr. Jesús Rivas Gutiérrez por el tiempo dedicado a la lectura de la presente tesis y las sugerencias realizadas para enriquecerla.

Gracias a mis padres por siempre creer en mí, apoyarme, y motivarme en todo lo que he querido realizar y por dejarme la mejor herencia que un padre le puede dejar a sus hijos una educación no solo académica sino también moral y emocional. Así también a mi hermano por el apoyo que me brindó durante el proceso de esta investigación.

De igual manera agradezco a mi esposo por su apoyo incondicional en lo que personal y profesionalmente he deseado realizar, porque los logros que tenemos los compartimos como nuestros al estar compartiendo un objetivo en común.

Por último y no menos importante agradezco a mi hija por ser el más grande motivo para seguir preparándome en lo académico, profesional y personal puesto que mi intención para con ella es que sepa que puede ser y hacer lo que se proponga en esta vida.

A todas las mujeres, en especial a las madres como la mía que día con día se esfuerzan trabajando para brindarles a sus hijos la oportunidad de un mejor futuro y no por ello dejan de lado sus metas y sueños aún a pesar de los obstáculos y limitaciones que existen mayormente para ellas.

“Para liberarse, la mujer debe sentirse libre, no para rivalizar con los hombres, sino libres en sus capacidades y personalidad”.

-Indira Gandhi

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	
DESARROLLO HUMANO Y LA VISIÓN DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES .	25
1.1 Modernidad precursora del desarrollo	26
1.1.1 Surgimiento del concepto de desarrollo	28
1.1.2 Teorías y enfoques del desarrollo	29
1.1.3 Enfoque de las capacidades y desarrollo humano	34
1.1.4 Medición e Informes sobre Desarrollo Humano.....	36
1.2 Teoría de género aliada del desarrollo humano	39
1.2.1 Igualdad de género para el desarrollo humano	43
1.2.2 El género en los informes de desarrollo humano	46
1.3 Enfoques centrados en mujeres y desarrollo	48
CAPÍTULO II	
TRABAJO Y MATERNIDAD PARA EL DESARROLLO HUMANO DE LAS MUJERES	54
2.1 Vínculo entre trabajo y desarrollo humano	55
2.1.1 División sexual del trabajo o desigualdad laboral	59

2.1.3 El trabajo en México.....	64
2.2 La maternidad y el desarrollo humano	66
2.2.1 Transformación histórica de la maternidad.....	66
2.2.2 Rol reproductivo y de crianza para impulsar el desarrollo humano.....	68
2.2.3 Deconstrucción de la maternidad en la actualidad	70
2.3 Trabajo y maternidad en México	72
2.3.1 Principales leyes y estatutos para madres trabajadoras en México.....	72
2.3.2 Obstáculos laborales para las mujeres con hijos.....	79
2.3.3 Maternidad VS no maternidad.....	80
 CAPÍTULO III	
 LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON EL TRABAJO, LA MATERNIDAD Y LA VISIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	
3.1 Características de las mujeres trabajadoras de zacatecas.....	87
3.1.2 Ámbito familiar y social.....	89
3.1.3 Roles de las mujeres trabajadoras dentro y fuera de casa	92
3.2 Particularidades de las mujeres zacatecanas en el trabajo	95
3.2.1 Condiciones de trabajo para las mujeres	95
3.2.2 Puestos de trabajo que ocupan las mujeres zacatecanas	101
3.2.3 Percepción económica actual.....	104

3.2.4 Situación de las mujeres zacatecanas con respecto a la igualdad de género en el trabajo	109
3.3.2 Grado de aceptación de la maternidad.....	113
3.3 Peculiaridades de la maternidad en mujeres trabajadoras en zacatecas	115
3.3.1 Modificaciones en la tasa de fecundidad.....	115
3.3.3 Posición de las mujeres ante la maternidad	122
3.4 La visión del desarrollo humano y la realidad de las mujeres frente al trabajo y la maternidad en zacatecas	125
3.4.1 Las mujeres y la educación en Zacatecas.....	125
3.4.2 Condiciones de vida de la mujer zacatecana	129
3.4.3 Salud y reproducción para las mujeres que habitan en Zacatecas.....	131
3.4.4 Oportunidades de desarrollo humano para las mujeres zacatecanas ..	134
CONCLUSIONES	144
REFERENCIAS	150
ANEXOS.....	158
Anexo A. Categorización.....	158
ANEXO B. Elaboración del cuestionario con base en categorización	159
Anexo C. Descripción de los sujetos de Investigación	161
Anexo D. Instrumento	165
Anexo E. Interpretación de los datos	183

Índice de gráficos

Gráfico 1: <i>Antecedentes y evolución del desarrollo humano</i>	38
Gráfico 2: <i>Mujeres y desarrollo</i>	52
Gráfico 3: <i>Antecedentes y evolución del desarrollo humano</i>	53
Gráfico 4: <i>Vínculo entre trabajo y desarrollo humano</i>	58
Gráfico 5: <i>Triple rol de la mujer</i>	69
Gráfico 6: <i>Cifras sobre maternidad y trabajo en México</i>	69
Gráfico 7: <i>Percepción económica de los hogares en México</i>	105

Índice de figuras

Figura 1: <i>Modelo social androcéntrico</i>	60
Figura 2: <i>División sexual del trabajo</i>	60
Figura 3: <i>Legislación vigente en materia de maternidad en México</i>	72
Figura 4: <i>Incapacidad por maternidad y sus características generales</i>	75
Figura 5: <i>Instrumentos legales para la protección de la maternidad</i>	74

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Tasa global y tasa específica de fecundidad por grupos en México</i>	10
Tabla 2: <i>Rango de edades y estado civil</i>	88
Tabla 3: <i>Nivel de estudios del núcleo familiar de las mujeres</i>	89
Tabla 4: <i>Nivel de instrucción aprobado según el sexo</i>	90
Tabla 5: <i>Relación escolaridad y estado civil</i>	91
Tabla 6: <i>Tareas y obligaciones de las mujeres zacatecanas trabajadoras</i>	93
Tabla 7: <i>No. de tareas y obligaciones</i>	94
Tabla 8: <i>Toma de decisiones de las mujeres en casa</i>	94
Tabla 9: <i>Desarrollo de potencialidades en el trabajo de mujeres zacatecanas</i>	96
Tabla 10: <i>Discriminación en el trabajo</i>	98
Tabla 11: <i>Valor y reconocimiento laboral</i>	99
Tabla 12: <i>Realización personal en el trabajo</i>	100
Tabla 13: <i>Equilibrio entre trabajo y vida personal de las mujeres</i>	101
Tabla 14: <i>Puestos de trabajo que desempeñan las mujeres</i>	102
Tabla 15: <i>Puestos de trabajo que desempeñan las mujeres</i>	103
Tabla 16: <i>Percepción económica de las mujeres</i>	106
Tabla 17: <i>Relación ingresos – No. de trabajos</i>	107

Tabla 18: Relación ocupación e ingresos.....	108
Tabla 19: Igualdad en el trabajo.....	110
Tabla 20: Igualdad para ascender a mejores puestos en el trabajo	112
Tabla 21: Mujeres con menor oportunidad de crecimiento y desarrollo personal, laboral y profesional.....	113
Tabla 22: Número de hijos en mujeres trabajadoras por rango de edades	116
Tabla 23: No. de hijos en mujeres trabajadoras por tipo de población	116
Tabla 24: Relación nivel de estudios – No. de hijos	117
Tabla 25: Situaciones a las que se enfrentan las mujeres embarazadas	119
Tabla 26: <i>Noción de la maternidad en mujeres zacatecanas</i>	124
Tabla 27: Relación ingresos – No. de hijo.....	125
Tabla 28: Relación edad – escolaridad	126
Tabla 29: Toma de decisiones educación	127
Tabla 30: Oportunidad para continuar estudios.....	128
Tabla 31: Opciones de vivienda	130
Tabla 32: Propietario y condiciones de la vivienda.....	131
Tabla 33: Acceso a servicio de salud	132
Tabla 34: <i>Calidad del servicio de salud</i>	133
Tabla 35: <i>Toma de decisiones salud</i>	134
Tabla 36: Relación edad - realización personal.....	136
Tabla 37: Relación edad - realización laboral y profesional	137
Tabla 38: Relación escolaridad - realización personal, laboral y profesional	138
Tabla 39: Relación ingresos - realización personal, laboral y profesional.....	139
Tabla 40: Relación vivienda - realización personal, laboral y profesional	139
Tabla 41: Relación servicio de salud - realización personal, laboral y profesional	140
Tabla 42: Relación toma de decisiones- realización personal, laboral y profesional (1 de2)	141
Tabla 43: Relación No. De hijos - realización personal, laboral y profesional.....	143

LISTA DE ACRÓNIMOS

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ENADID	Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
GED	Género en el Desarrollo
IEG	Índice de Equidad de Género
IESE	Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
IDG	Índice de Desarrollo relativo al Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IMSS	Instituto Mexicano de Seguro Social
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IPG	Índice de Potenciación de Género
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGS	Ley General de Salud
LISSFAM	Ley del Instituto de seguridad Social para las Fuerzas Armadas
LISSSTE	Ley del ISSSTE
MED	Mujer en el Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	Producto Interno Bruto
PNB	Producto Nacional Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TGF	Tasa Global de Fecundidad

Resumen

Actualmente las mujeres han ganado mayor participación en ámbitos sociales, educativos, económicos, políticos y laborales gracias a los movimientos realizados en torno a la lucha por la igualdad de género respecto a los mismos derechos y oportunidades que los hombres. Sin embargo, persiste una disparidad basada en los roles de lo femenino y lo masculino asignados a cada género, determinando lo que una mujer puede y debe hacer dentro y fuera de su hogar provocando que de ello dependan las condiciones para su desarrollo. Por lo que, esta tesis se centró en conocer la perspectiva de las mujeres zacatecanas en torno al trabajo y a la maternidad, para identificar su grado de desarrollo humano, tomando como base la teoría del desarrollo humano que considera que la calidad de vida de las personas y en este caso de las mujeres, se alcanza con la igualdad de oportunidades, acceso a servicios de salud, educación, vivienda, así como el trabajo. El estudio es de corte cuanti-cualitativo, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado que respondieron 604 mujeres del medio urbano, semiurbano y rural del estado de Zacatecas. Los resultados del estudio respecto a la visión del desarrollo humano dejan ver que en las mujeres zacatecanas presentan un bajo grado de desarrollo humano, tengan o no hijos con limitantes relacionadas al sistema sexo-género en el hogar, el trabajo y la educación, lo cual impide su acceso a la salud, adquisición de vivienda y poder adquisitivo, pero deja ver que gran parte de las mujeres encuestadas se encuentran desarrollando sus capacidades.

Palabras clave: Mujeres, trabajo, maternidad, desarrollo humano, Zacatecas

Abstract

Today, women have gained greater participation in social, educational, economic, political and labor spheres thanks to the movements around the fight for gender equality with respect to the same rights and opportunities as men. However, a

disparity persists based on the roles of the feminine and the masculine assigned to each gender, determining what a woman can and should do inside and outside her home, causing the conditions for her development to depend on it. So, this thesis focused on knowing the perspective of zacatecan women around work and motherhood, to identify the degree of human development that zacatecan women have, taking as a basis the theory of human development that considers that quality life of people and in this case of women, is achieved with equal opportunities, access to health services, education, housing, as well as work. The study is quantitative-qualitative, using as an instrument a structured questionnaire answered by 604 women from the urban, semi-urban and rural areas of the state of Zacatecas. The results of the study about the vision of human development show that zacatecan women have a low degree of human development, whether or not they have children with limitations related to the sex-gender system at home, work and education, which prevents their access to health, housing and purchasing power, but it shows that many parts of the women surveyed are developing their capacities.

Keywords: Women, work, motherhood, human development, Zacatecas

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis se muestran los resultados de la investigación realizada en el estado de Zacatecas, México, enfocada en la perspectiva de las mujeres zacatecanas en relación con el trabajo y la maternidad, a fin de conocer el grado de desarrollo humano alcanzado, el estudio se centró en féminas que habitan en zonas urbanas y rurales de Zacatecas a partir de la visión del desarrollo humano.

La problemática que dio paso al presente estudio emerge con base a experiencia propia al reclutar personal y de anécdotas de algunos colegas del ámbito de Recursos Humanos, además de conversaciones con amigas, familiares y conocidas que viven en el estado de Zacatecas con respecto a la situación a la que se enfrentan las mujeres trabajadoras que son madres, y aquellas que son solteras, es así que surgió la inquietud por conocer quiénes de estos dos grupos de mujeres tienen más oportunidades de desarrollar sus potencialidades, aumentar sus posibilidades y decidir libremente sobre la vida que desean vivir desde el punto de vista del desarrollo humano.

Además, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), reporta que, durante el cuarto trimestre de 2018, de las mujeres económicamente activas de 15 años en adelante el 3.1% son empleadoras, el 5.8% son trabajadoras sin pago, 26.5% trabaja por cuenta propia y el resto concerniente al 64.6% se concentra en trabajadoras subordinadas remuneradas. Además de estas mujeres el 54.7% de las mujeres se encuentran en las zonas más urbanizadas y 45.3% en las menos urbanizadas.

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2020), a partir de la ENOE, reporta que durante 2019, de las mujeres económicamente activas mayores de 15 años el 49.2% obtienen ingresos de hasta dos salarios mínimos, el 26.5% percibe entre dos y menos de tres salarios mínimos, mientras que el 15% ganan de tres y hasta cinco salarios mínimos y el 7.1% más de cinco salarios mínimos en relación con el hecho de que 52.0% de las mujeres tienen tres

o más hijas/os nacidas/os vivas/os; 38.4% tiene entre 1 y 2 hijos y 9.7% no tienen hijos, en donde el 70.7% de las mujeres que son madres que se dedican al trabajo por cuenta propia, el comercio y la industria artesanal, mientras por otra lado el 29.3% quienes no han tenido descendencia ocupan principalmente cargos como profesionales, técnicos, oficinistas y trabajadoras del arte, teniendo un 79.3% más prestaciones que aquella mujeres sin hijos a diferencia de quienes tienen uno o más hijos.

En consecuencia, con los datos estadísticos anteriores, se puede observar que, las mujeres que no tiene hijos están siendo quienes obtienen mejores posiciones laborales con mayores beneficios tanto económicos como en prestaciones, haciendo que cada vez sean más las mujeres que postergan u omiten la maternidad habiendo una disminución significativa del año 2014 al año 2018.

Tabla 1: Tasa global y tasa específica de fecundidad por grupos en México

	Año		
	2009	2014	2018
Tasa global de fecundidad	2.25	2.21	2.07
Grupo de edad (por cada 1000 mujeres)			
15 a 19	69.2	77.0	70.6
20 a 24	129.4	126.0	118.2
25 a 29	116.4	113.1	108.8
30 a 34	83.6	77.2	72.4
35 a 39	41.2	38.1	34.4
40 a 44	9.8	10.0	9.0
45 a 49	1.1	0.6	0.6

Fuente: elaboración propia con datos del ENADID, 2018.

En los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), durante 2018 (tabla 1), podemos observar el descenso en la Tasa Global de Fecundidad (TGF) en el territorio nacional, pasando de 2.25 hijos en 2009 a 2.07 hijos para 2018, lo que muestra un descenso de 0.18 hijos.

Igualmente, se puede apreciar que por cada 1000 mujeres el mayor número de nacimientos se da entre los 20 a 29 años, notándose además una disminución de 2014 a 2018 de 12.1 nacimientos por cada 1000 mujeres a nivel nacional al año, en este rango de edad; de los 30 a los 39 años desciende 8.5 el número de nacimientos por cada 1000 mujeres anualmente; y de los 40 a los 49 años no se ha modificado significativamente el número de nacimientos por año. Por otro lado, también se observa un aumento de nacimientos en mujeres de 15 a 19 años significando que los embarazos en adolescente van en aumento.

Lo anterior puede estar relacionado con el nivel de escolaridad ya que, en el mismo estudio, también destaca la diferencia de acuerdo al grado de estudios, el cual arrojó que las mujeres que cuentan con escolaridad básica tienen en promedio 2.82 hijos, en comparación de las mujeres con estudios de nivel medio superior o superior de 1.75 hijos, haciendo notorio que el descenso en la Tasa de Natalidad se encuentra relacionado con el aumento de las mujeres en niveles educativos más altos.

Otro aspecto a considerar es la diferencia en el número de hijos que tiene una mujer rural con respecto a las mujeres que viven en la zona urbana. Las mujeres en un entorno rural, tienen en promedio 2.51 hijos; mientras que en el ámbito urbano es menor, al ser de 1.94 hijos por mujer, denotando que el contexto sociocultural también influye en la cantidad de hijos que una mujer concibe. Respecto a las entidades federativas con mayor tasa de fecundidad en México esta Chiapas con 2.8 hijos por mujer, Zacatecas con 2.71 y Coahuila con 2.23; las entidades con menor tasa de nacimientos son: Querétaro con 1.93 hijos por mujer, el Estado de México con 1.8 y, la Ciudad de México con 1.3.

Los datos estadísticos indican que mientras más preparada escolarmente este una mujer y más urbanizado sea el lugar en donde radica, menor cantidad de hijos tendrá, pues como habíamos visto, el rol de género femenino aún está ligado a su rol reproductivo, influyendo en la idea de que mientras más hijos tenga una mujer menor posibilidades tiene de desarrollarse plenamente, eso último, debido a que el trabajo contribuye a la autonomía económica, la toma de decisiones y la

posibilidad de elegir libremente respecto a su educación, cuando casarse, si desea o no tener hijos y el número de estos, el trabajo, el hogar y su vida pública, estando así ligada a la posibilidad del desarrollo humano.

Por otro lado, no solamente el rol de género influye en la decisión sobre si tener o no hijos, también aspectos como la cultura y la sociedad en la que vive una mujer pueden impactar no solo en las elecciones que toma, también en los aspectos que considera relevantes e importantes para su desarrollo y realización personal.

En este contexto algunas de las preguntas que surgieron y contribuyeron al planteamiento de la presente investigación fueron las siguientes: ¿Existe una igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito social y laboral para lograr alcanzar el desarrollo humano? ¿Cuáles son los factores sociales y culturales que determinan actualmente que una mujer decida tener o no hijos? ¿Es posible alcanzar el desarrollo humano siendo madre? Lo anterior permitió delimitar y establecer el objetivo general del presente estudio enfocado en *conocer el nivel de desarrollo humano que tienen las mujeres zacatecanas con y sin hijos que trabajan, tomando como base la visión de igualdad de oportunidades y el índice de Desarrollo Humano (IDH), establecido por el Programa Nacional de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para contrastarlo con la perspectiva de la maternidad y el trabajo de mujeres trabajadoras en entornos rurales y urbanos en nuestro Estado.*

Con la intención de ahondar y definir la investigación, se plantearon tres objetivos específicos, los cuales contribuyeron para fundamentar el planteamiento anterior, de tal manera se establecieron los siguientes: 1) Analizar desde el marco del desarrollo humano, la visión de igualdad de oportunidades para las mujeres y el mercado de trabajo. 2) Examinar los factores socioculturales e históricos de la inclusión en el mercado de trabajo de la mujer desde la visión del Desarrollo Humano y la teoría de género. 3) Conocer la perspectiva de la maternidad, el trabajo y el desarrollo humano de las mujeres que laboran en contextos rurales y urbanos del Estado de Zacatecas.

Las hipótesis planteadas son las siguientes: 1) Las mujeres que son madres tienen mayores limitantes laborales que aquellas que no lo son, por consiguiente, se asume que el trabajar y no tener hijos contribuyen al aumento del Desarrollo Humano de las mujeres, 2) Para las nuevas generaciones de mujeres, es más importante trabajar que formar una familia, debido a los cambios socioculturales que surgen a partir de las actuales ideologías feministas y de género.

La justificación del estudio parte del considerar que, al conocer la realidad de nuestro entorno, podremos identificar los factores en los cuales debemos trabajar para alcanzar metas sociales que beneficien a la población en general, ya que, existe la necesidad de mejorar la igualdad y equidad de género, proporcionando información del nivel de desarrollo que tienen las mujeres zacatecanas que trabajan y que pueden contribuir a la discusión de la necesidad de impulsar políticas públicas del Estado de Zacatecas que contribuyan a que exista igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, a un desarrollo humano equitativo, y a compartir roles dentro y fuera de casa.

Como punto de partida para la presente investigación se llevó a cabo el estado del arte, mediante la revisión de tesis, artículo, libros y revista sobre estudios empíricos y aportaciones teórico-metodológicas relacionadas con investigaciones que hicieran un cruce con las variables de mujeres, trabajo, maternidad y desarrollo humano o bien que permitieran conocer o ahondar en alguno de los temas.

La búsqueda de información se llevó a cabo en bases de datos académicas y directamente en internet, se obtuvieron de forma digital artículos científicos, ponencias y tesis con las que se pudo tener un panorama más amplio del tema a investigar y de la problemática actual en el contexto. La temporalidad para las investigaciones fue de 5 años hacia atrás, sin embargo, al encontrar el material, se incluyó información desde 2005 debido a las aportaciones que hacían a la presente investigación.

A nivel internacional, el tema se ha investigado en países como Costa Rica, Perú y España, siendo en este último en donde hay más investigaciones al respecto, enriqueciendo el panorama sobre mujeres, el trabajo y la maternidad, pudiendo observar que la temática investigada en el presente estudio es importante en el contexto social, cultural y político actual.

Asimismo, dentro del territorio nacional se encontraron algunas investigaciones relacionadas con el tema, que dan cuenta que los estudios sobre mujeres, maternidad, trabajo y desarrollo humano se han concentrado en las ciudades más industrializadas, pues es, en éstas, en donde existe una brecha generacional entre los nuevos pensamientos que se tienen sobre estos constructos sociales y culturales. También, resalta que son las propias mujeres quienes todavía adoptan el rol cumplir con las tareas del hogar y la crianza de los hijos.

En cuanto a investigaciones locales solamente se encontraron dos estudios, uno directamente relacionada con el tema de las mujeres y trabajó, realizado en una institución gubernamental, y una más, sobre empoderamiento femenino. Las demás investigaciones relacionadas con el género femenino están enfocadas en la violencia, feminicidio y el embarazo adolescente, por lo que resulta interesante poder realizar un estudio referente a estas dimensiones, para llegar a conocer cómo nos encontramos localmente en estos referentes y qué es lo que está impactando socioculturalmente en el Estado de Zacatecas. A continuación, presentamos a detalle las investigaciones localizadas partiendo del contexto internacional para finalmente abordar los estudios en Zacatecas.

Acerca de las investigaciones existentes a nivel internacional se pueden encontrar diversos estudios relacionados, por ejemplo, en Costa Rica se encuentra la investigación llevada a cabo por Alvarado (2005) denominada "*Concepciones acerca de la maternidad en la educación formal y no formal*". En el estudio se analizó el proceso de construcción del concepto de maternidad dentro de la educación formal y no formal, que permitieran desarrollar estrategias para un nuevo concepto de maternidad. Tomando como referentes teórico-fundamentales

los mitos sociales acerca de la maternidad y la maternidad como construcción social.

La metodología tiene un enfoque cualitativo, recurriendo a las técnicas de elaboración de dibujos, entrevistas y grupo focal. Para el análisis se tomaron en cuenta las dimensiones: descriptiva, moral-ética, función de la madre, cuidado y la función de la escuela. Obteniendo como resultados que efectivamente existe un constructo social sobre la relación entre las mujeres y maternidad, que se construye tanto dentro de la escuela, como fuera de ella, desde temprana edad. Estereotipando los roles a niños y niñas, estas últimas como responsables de las tareas domésticas, la procreación y cuidado de los hijos, como una obligación inherente a ellas.

Mientras en España la tesis doctoral denominada *“Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género”* realizada por García (2015), tuvo como objetivos:

Primero examinar cómo son percibidos hombres y mujeres que desempeñan roles laborales tradicionales y no tradicionales; segundo analizar hasta qué punto el rendimiento organizacional determina las características y la valoración de hombres y mujeres líderes, tomando en cuenta tres componentes psicológicos (cognitivo, afectivo y conductual) (p. 20).

El marco teórico se centró en el rol social, que se enfoca en las cualidades y actividades que hombres y mujeres deben cumplir socialmente. El Modelo del contenido de los estereotipos de género, se consideró como teoría fundamental para describir los roles de género y los estereotipos que se forman socialmente a las personas dependiendo de su sexo.

La metodología fue cuantitativa correlacional con cuestionarios de escala Likert, lo que permitió conocer el estatus ocupacional y el contexto organizacional desde los componentes psicológicos y cuasi experimentales, analizando la interacción de las dimensiones antes mencionadas en el contexto y el rendimiento organizacional.

Los resultados obtenidos fueron que los roles laborales tienden a percibirse de forma más andrógina, sobre todo los de liderazgo, asimismo, se determinó, que, tienen mayor peso los componentes psicológicos al momento de valorar el rendimiento organizacional de una persona; mientras que, en términos de género, las mujeres son las que refuerzan más la concepción laboral de poder al hombre.

Además, existe otra investigación más reciente en el mismo país llevada a cabo por Garrido, Alvarado y Rosas (2018), denominada “*Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico*”, cuyo objetivo fue reflexionar respecto a las bases ideológicas en las que se apoya esta desigualdad mediante el análisis la importancia que tienen los estereotipos de género tradicionales, y concretamente aquellos que se construyen alrededor de la maternidad en el ámbito laboral de las mujeres jóvenes, basándose en la teoría de estereotipo de género.

Los datos proceden de un estudio cualitativo en el que se aplicaron entrevistas semiestructuradas a una muestra de jóvenes de entre 20 y 35 años, con diferentes posiciones dentro del mercado de trabajo, contando con un mayor número de mujeres (24) y menor número de varones (12) con el interés de analizar de que manera la maternidad y el interés en tener una familia influyen en el desempeño laboral.

En cuanto a los resultados estos dejaron ver que en general, la ideología sobre maternidad y crianza suele caracterizarse por un marcado fundamentalismo biológico y psicológico que atribuye a las mujeres una mayor capacidad natural para el cuidado de los hijos, además, los horarios que existen actualmente en las organizaciones toman la mayor parte del tiempo de los jóvenes, provocando que después de la jornada laboral no les queden ganas de nada más que descansar. Concluyen en que los estereotipos de género se construyen alrededor de la maternidad son uno de los principales factores ideológicos que mantienen la discriminación de las mujeres dentro del mercado laboral.

Al realizar un estudio en contextos variados se debe tomar en cuenta la influencia que pueden tener las madres sobre las hijas, por tal motivo se incluye la investigación realizada por Linos (2018), nombrada “Madres e hijas: ¿Se hereda el modelo de maternidad?”, cuyo objetivo se centró en analizar la influencia que el rol asumido por las madres tiene en sus hijas una vez que estas tienen que afrontar la disyuntiva en cuanto a la conciliación entre su vida profesional y el cuidado de los hijos, así como los factores de los cuales depende dicha influencia, basándose principalmente en el modelo multinivel de Barbara J. Risman, quien considera al género como una estructura social la cual cuenta con tres niveles: individual, interaccional e institucional.

Para esta investigación, se utilizó una metodológica cualitativa sobre la base de grupo de discusión, además de entrevistas a profundidad con mujeres de entre 33 y 41 años de edad y, con las madres de cada una de ellas. Teniendo como resultado que el modelo de maternidad se hereda cuando madre e hijas muestran similares ideales y prácticas, por otro lado, la situación que viven las hijas, que tratan de compaginar trabajo y cuidado de los hijos mayormente se basa en el ideal personal de cada una.

Por otra parte, Espinoza y Chávez (2019), en su trabajo “Percepción sobre la maternidad en mujeres profesionales adultas que postergan ser madres”, realizado en Lima, Perú, indicaron que conforme a los resultados que se obtuvieron en su investigación, el postergar la maternidad responde al entorno social, así como al asumir el rol de la maternidad y al aceptar la ideal que ésta misma cumple. Se concluyó que algunas de las principales causas que hacen que una mujer tome la decisión de postergar la maternidad son: los discursos internalizados, las identificaciones tempranas, la sensación de renunciar a ellas mismas, además de las fantasías de odio hacia el futuro bebé y el pensar que no cumplirán con los ideales familiares.

Con respecto a México se encontraron algunas investigaciones relacionadas con el tema de la maternidad y trabajo, una de ellas fue la de Díaz (s/f) en su investigación “*Configuración de un nuevo enfoque de maternidad: mujeres*

profesionales en el campo laboral” en el estado de Tlaxcala”, el objeto principal fue “analizar la forma en que ejercen la maternidad las mujeres profesionistas, esto debido a que cada vez más mujeres que por cuestiones económicas deben sumarse a la fuerza laboral” (Díaz, s/f, p. 3). Como marco de referencia teórica toma la perspectiva de género de Lagarde y Bourdieu principalmente.

La metodología fue de corte cuantitativo, empleando como instrumento un cuestionario que indagó sobre las competencias maternas, capacidad de desarrollar comportamientos y actitudes. En otro apartado, se analizaron datos estadísticos sobre el cuidado de los hijos y la reproducción femenina contemporánea, además, tomando en consideración las consecuencias del cambio en la estructura familiar.

Los resultados obtenidos muestran que en la actualidad las mujeres del estado de Tlaxcala no solo retrasan la edad de unión en matrimonio, sino que también, existen mujeres que prefieren ejercer la maternidad desde la total autonomía debido al trabajo, puesto que el hecho de ejercer un doble rol, hace más complicado el cumplimiento de sus actividades tanto en el trabajo como en el hogar.

También, existe otra investigación relacionada con el tema y realizada en la Ciudad de México, denominada “Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas” realizada por Covarrubias (2012), teniendo como objetivo analizar los puntos de vista de madres contemporáneas con respecto a ejercer la maternidad y el trabajo. Basándose en el papel de la mujer que trabaja y es madre, la nueva construcción de la mujer en este ámbito, cambio de roles y expectativas de género.

Su metodología fue de corte cualitativo, utilizando entrevistas en profundidad a madres, padres e hijos de educación básica en el Colegio Hispanoamericano, el objetivo de entrevistar a los distintos actores es tener un panorama más integrado sobre la maternidad vs el trabajo, sus contradicciones, inquietudes laborales, trabajo remunerado, enseñanza de roles, la maternidad y la

compatibilidad con el trabajo, vivencias de los roles de género sobre familia y trabajo y, trabajo y significado de su desarrollo personal. Generando como resultado que muchas mujeres, madres y trabajadoras de familias contemporáneas deciden renunciar a sus deseos personales de desarrollo profesional o laboral, optando por "sacrificarse" en beneficio de sus hijos e hijas, dejando de lado sus expectativas, metas y desarrollo personal.

Así como, la investigación llevada a cabo en la Ciudad de México por Sánchez (2009), denominada "*Reflexiones metodológicas para el estudio sociocultural de la maternidad*", aporta un importante valor teórico al tener como objetivo analizar elementos estructurales y subjetivos referentes al contexto social y cultural dando como resultado la formulación de un estudio sobre prácticas reproductivas y experiencias maternas de mujeres de diferentes sectores socioeconómicos.

Dicha investigación utilizó la técnica cualitativa de investigación documental, a partir de un enfoque antropológico; en donde se empleó un estudio comparativo de la maternidad en dos grupos de mujeres socioeconómicos distintos, llegando a la conclusión de que la maternidad, se va construyendo con base a aspectos tales como la cultura, las estructuras de poder, el estatus, la raza y el género.

Para cerrar el recorrido nacional se encuentra la investigación realizada por Aguilar y Gutiérrez (2015), denominada "*Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México*", que se enfocó en analizar los efectos que tiene la transición demográfica, el desarrollo humano y la participación de la mujer en el mercado laboral, así como, la disminución de la desigualdad de género en México. Es un estudio estadístico sobre diferentes indicadores sociodemográficos bajo un enfoque teórico sobre igualdad de géneros.

Con base a los resultados, se determinó que uno de los impactos más significativos de la transición demográfica es la reducción de la natalidad, lo que ha beneficiado a la mujer, al ser uno de los factores de desigualdad de género

más profundamente arraigados dando por hecho que la carga reproductiva y de la crianza se centra en la mujer y que al reducirla se ha facilitado que las mujeres ingresen al mercado laboral y pueda destinar mayor cantidad de recursos a cada hijo; generando un impacto en el aumento de las posibilidades para alcanzar el desarrollo humano.

Por último, en el terreno local Cárdenas (2012) llevó a cabo una investigación titulada “*Empoderamiento en Mujeres*”, la cual, tiene como objetivo analizar Programas de Gobierno Federal y movimientos sociales para determinar, si los dichos Programas logran desarrollar un empoderamiento en las mujeres que se benefician de ellos y si a su vez, las mujeres se convierten en agentes de cambio social.

Tomando como referentes teóricos: la línea del pensamiento estructural-marxista, basada en el hecho que las mujeres requieren de la eliminación de desigualdades estructurales; el liberal-social, que promueve la eliminación de barreras institucionales para poder alcanzar un desarrollo óptimo y; los enfoques de la postura feminista-postmoderna, haciendo énfasis en la necesidad que las mujeres deben tomar conciencia y ser sujetos sociales para alcanzar su potencial de transformación. La metodología fue un estudio de caso con usuarias de los programas de gobierno encargados del desarrollo de las mujeres y, entrevistas a profundidad a personas que se encuentran dentro de agrupaciones sociales que promueven el cambio y el empoderamiento de las mujeres.

Como resultado, se identificó que los programas públicos gubernamentales efectivamente ayudaban a erradicar la pobreza y al mismo tiempo, mejoraban las condiciones económicas de mujeres pobres, pero, estas condiciones mejoradas no permanecían una vez concluido el Programa. Por otro lado, las mujeres que se encontraban en un contexto de movimiento social lograban mejorar su condición social subjetiva y material, haciendo que las mujeres logran empoderarse y comenzar un desarrollo transformador.

Igualmente tomando como campo de estudio al sector público, Cervantes, Carmona y Palomo (s/f), realizaron una investigación en la *Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Zacatecas sobre la segregación laboral que se presentaba dentro de esta institución*, teniendo como objetivo documentar la problemática que se vive en cuanto a la desigualdad entre mujeres y hombres, al ser ellos quienes en mayor porcentaje ocupan altos cargos dentro de la dependencia. Teóricamente tomaron como referente la teoría del modelo de equidad de género que rige a los gobiernos de la ciudad de Zacatecas.

Metodológicamente se empleó un estudio cualitativo con entrevistas guiadas, evidencia documental y muestras estadísticas. Teniendo como resultado que durante los últimos 12 años en el Gobierno del Estado de Zacatecas hay un notable incremento de las mujeres al ocupar cargos públicos, sin embargo, la ocupación de puestos de mayor rango sigue siendo desempeñado en mayor porcentaje por el género masculino.

Debido a que podemos observar la existencia de investigaciones realizadas respecto a los temas sobre mujeres-trabajo y mujeres-maternidad en distintos contextos nacionales y otros países, pero, no existen aún estudios en el estado de Zacatecas que relacionen a las mujeres que trabajan con su faceta de madre, de modo que se encuentra un vacío de conocimiento sobre el tema, así como la manera en que esta realidad influye en su desarrollo humano.

Por lo que, a fin de poder desarrollar el presente trabajo se consideraron los ejes teóricos: “mujeres”, “trabajo”, “maternidad” y “desarrollo humano”, a continuación, se hace una breve descripción de cada uno de ellos. En el tópico de “*Mujeres*” en la actualidad, el término como tal es parte de una distinción sexual, enfocado a las características biológicas, siendo una definición apta para las ciencias de la salud, pero no para esta investigación, es por esta razón que se tomó por un lado la categoría de género femenino para referirse a la mujer, la cual contempla los roles, las cualidades, las características y los estereotipos que se les atribuyen y las cuales pueden variar de acuerdo al contexto sociocultural en el que se desenvuelve de acuerdo con Lagarde (1996); por otro, lado se toma la

definición de Alcoff citado en Castellanos (1995), quien redefine el “ser mujer” con base en un recorrido histórico cultural y social, el cual, lleva a las mujeres a hacer suyas ciertas características femeninas que el contexto sociocultural exige. Lo anterior nos muestra que el término “mujeres” está en constante cambio dependiendo de las condiciones económicas, sociales, culturales, políticas e ideológicas en el que se contemple.

Para el concepto de “*trabajo*” se toma en cuenta la definición realizada por el PNUD (2015), en el Informe sobre Desarrollo Humano el cual considera que: “el trabajo permite a las personas ganarse el sustento y tener seguridad económica. Es vital para lograr un crecimiento económico equitativo, la reducción de la pobreza y la igualdad de género” (p. 1), apreciando como el trabajo se convierte en un elemento clave para el desarrollo humano en la actualidad.

En lo que concierne a la “*maternidad*” Palomar (2005), refiere que esta “no es un hecho natural, sino una construcción cultural multideterminada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida de su historia” (p. 36), esto quiere decir, que la concepción de maternidad no ha sido la misma desde su origen y además esta cambia de una cultura a otra, transformándose a lo largo de la historia, teniendo creencias y significados que constantemente evolucionan en torno a factores culturales y sociales.

Por último, para el termino de “*desarrollo humano*” se toma la concepción de García (2009) como:

“El proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades. Este proceso implica asumir que cada persona debe ser considerada un fin en sí misma y que, por tanto, ha de ser el centro de todos los esfuerzos de desarrollo” (p. 10).

En este sentido el desarrollo humano es una construcción histórica, social y cultural, en donde se debe tomar en cuenta la igualdad entre géneros y el bienestar de todas las personas para generar planes y políticas orientadas en el

desarrollo de las personas mediante la potencialización de las capacidades de cada individuo.

La metodología para esta investigación es de corte cuanti-cualitativo, por medio de un estudio exploratorio, aplicada a mujeres de entre 18 y 65 años del Estado de Zacatecas, fue realizado durante el periodo agosto-diciembre 2020. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue un cuestionario estructurado que indaga sobre la maternidad y el trabajo, enfocándose en los aspectos socioculturales, igualdad, salud, educación, empoderamiento, desarrollo, empleo, ingresos y vivienda, los cuales integran el núcleo central del desarrollo humano.

Para seleccionar a las mujeres que formarían parte del estudio, se determinó que fueran mujeres de 18 a 65 años debido, a que es la edad en que las mujeres comúnmente desempeñan algún trabajo, además de radicar en el Estado de Zacatecas, seleccionando informantes de zonas urbanas y rurales con escolaridad y condición económica distintas, con y sin hijos, lo anterior con la intención de obtener diferentes perspectivas respecto al tema, en total participaron 608 mujeres.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de manera electrónica durante los meses de octubre a diciembre de 2020, debido a la contingencia por COVID-19 que obligó a un aislamiento voluntario en casa. Las entrevistas se llevaron a cabo en el mes de febrero de 2021, una vez que disminuyó el riesgo de contagios y con las medidas sanitarias recomendadas (careta, cubre bocas, sana distancia, lavado de manos y sanitización del área): para ambos instrumentos, se realizó una prueba piloto, aplicando 10 encuestas y 1 entrevista, una vez corregidos ambos instrumentos estos fueron aplicados.

A continuación, se describe el contenido del presente estudio. En el primer capítulo se desarrolla el marco contextual del desarrollo humano desde sus orígenes hasta la concepción del término como tal acuñado por Amartya Sen (1992), profundizando en los elementos que lo conforman para su medición,

además de tomar en cuenta la visión del desarrollo humano y la teoría de género en cuanto al papel de las mujeres en los ámbitos social, cultural, político, educativo, económico y laboral que propiciaron movimientos sociales y políticos en torno a la búsqueda de igualdad para las mujeres y su desarrollo humano.

En el capítulo dos, se analiza dentro del marco del desarrollo humano su relación actual existente con el trabajo, visto desde la concepción de actividad económica, la cual puede o no ser remunerada, además de la visión de igualdad de oportunidades para las mujeres con y sin hijos dentro de los centros de trabajo, contrastando la información con datos que reflejan la realidad de las condiciones para las mujeres en el mercado laboral y la normatividad legal existente referente a la maternidad en México para trabajadoras.

Por último el capítulo tres contiene los resultados de los datos obtenidos por medio de los instrumentos aplicados, en el cual, se abordan las características de las mujeres trabajadoras en el estado de Zacatecas dentro y fuera de casa, considerando las particularidades de las mujeres en el trabajo desde las condiciones en que se desenvuelven, también se exploran las peculiaridades de la maternidad en Zacatecas y se integra un análisis de la visión del desarrollo humano de acuerdo sus ejes (salud, educación e ingresos) y la realidad que tienen las mujeres en el trabajo y la maternidad, examinando la opinión de las mujeres en lo referente a la educación, las condiciones de vida, el acceso a la salud, las oportunidades de igualdad y desarrollo en torno al trabajo.

Finalmente se presentan las conclusiones del estudio, las cuales permiten observar que respecto a la visión del desarrollo humano para las mujeres que trabajan en Zacatecas existen limitantes relacionadas al sistema sexo-género en el hogar, el trabajo y la educación, lo cual impide su acceso a la salud, adquisición de vivienda y poder adquisitivo reflejando un bajo grado de desarrollo humano, pero encontrándose la mayoría de las mujeres encuestadas en vías de desarrollar sus capacidades.

CAPÍTULO I

DESARROLLO HUMANO Y LA VISIÓN DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES

En el mundo, existen elementos que son necesarios para lograr que los países y sus ciudadanos prosperen en ámbitos como educativos, políticos, derechos y económicos, uno de estos elementos es el desarrollo humano. El desarrollo humano es un concepto que tiene más relevancia en nuestro acontecer diario, debido a que está logrando que los gobiernos de las naciones se preocupen no solamente por el crecimiento económico, sino, por las condiciones necesarias y más idóneas para las personas que forman parte de su población, con la finalidad de brindar bienestar a todos sus ciudadanos. Por lo que, es importante conocer de dónde proviene y cómo fue evolucionando el término, a partir del paradigma conocido como desarrollo, hasta llegar a construir el concepto que conocemos actualmente, para lograr así entender la relevancia del mismo.

A partir de lo anterior el presente capítulo aborda como es que a partir de sucesos históricos ocurridos durante el periodo conocido como la modernidad como la Revolución Norteamericana, La Ilustración, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial fue que surgió como tal el concepto de desarrollo. Al mismo tiempo, se retoman las teorías del desarrollo y su evolución hasta llegar al concepto de desarrollo humano enmarcando la importancia de este para las personas y la manera en que de acuerdo con el PNUD puede ser medido.

Por último, se realiza un análisis de la teoría de género y la influencia de los factores socioculturales, a través un recorrido socio-histórico de la mujer y su inclusión dentro el mercado laboral y la maternidad respecto a la concepción de la igualdad de género. Para finalizar con correlación entre la teoría de género y el desarrollo humano en favor de la igualdad para las mujeres.

1.1 Modernidad precursora del desarrollo

La modernidad es considerada como un parteaguas en el que el mundo, tuvo una transformación significativa debido a diversos acontecimientos políticos, económicos y sociales, cambios que tuvieron lugar durante los siglos XVII y XVIII. Para Dussel (2000), la modernidad tiene un sentido muy importante, el cual consistió en “definir como determinación fundamental del mundo moderno el hecho de ser centro de la Historia Mundial” (p.74), considerando que no existía una Historia Universal como la conocemos hasta antes de este periodo, por lo cual se retomaron grandes acontecimientos históricos y culturales ocurridos hasta entonces designándoles una ubicación espacial y temporal.

Durante este periodo comenzaron a darse movimientos transformacionistas mayormente en el continente europeo, lo que creó el denominado Eurocentrismo, en el cual, se tenía la idea de ser Europa en donde se gestaban la mayoría de los movimientos sociales que revolucionaron al mundo, entonces, de esta manera Europa se convirtió en el centro de la modernidad (Dussel, 2000). El primer país considerado “moderno” fue España, porque en él, se podían observar las tres características principales que la modernidad implicaba: primero el cuestionamiento de las personas ante sus creencias religiosas, debido a los nuevos conocimientos y la ciencia, con esto se comienza dejar de lado las supersticiones y el misticismo cultural; como segunda característica, estaba el cambio de lo político y la consolidación del estado, con el objetivo de crear una sociedad civil para desaparecer la burguesía; y, por último, el individualismo para crear una igualdad social, en la cual nadie fuera superior o inferior a otro (Echeverría, 2010).

En este punto, Echeverría (2010) considera que la modernidad es "un conjunto de hechos objetivos que resultan incompatibles con la configuración establecida de del mundo" (p.15), es decir, son todos aquellos acontecimientos que van transformando nuestra realidad, considerados como innovaciones y que sirven para satisfacer nuestras necesidades de cambio. Es entonces, que La

Revolución Norteamericana, la Ilustración y la Revolución Francesa sirvieron como punto de partida para la modernidad.

En torno a la modernidad, surgieron grandes modificaciones gracias a las revoluciones políticas que se estaban dando en el mundo, las cuales, buscaban los ideales de libertad, democracia e igualdad (Alcañiz, 2003). Dentro de la modernidad, la Revolución Industrial fue uno de los sucesos más importantes, generando un cambio en los métodos y modelos de producción manual a mecánica, aumentando los niveles productivos, lo que generó una mayor acumulación de capital para sus dueños, estableciendo una brecha entre clases sociales altas y clases sociales bajas, estas últimas, es en donde se agrupa la mano de obra, caracterizada por tener una baja remuneración y malas condiciones laborales.

La revolución industrial, además de modificar el área productiva, trajo una alteración económica en donde los dueños de los medios productivos se enriquecían cada vez más, mientras que los obreros empobrecían por el abaratamiento de la mano de obra frente a las nuevas líneas mecánicas de producción, así, la modernidad fue vista como la separación de la sociedad tanto por la corriente burguesa como por la crítica marxista. Además, durante este periodo se consolidó la idea de la necesidad del conocimiento y la ciencia como un proyecto para la innovación permanente (Biardeau, Contreras, Fernández & Sonntag, 2000).

Tras estos acontecimientos que pasaron a ser una parte importante de la historia universal, a manera de resumen podemos decir que el proyecto de la modernidad se consolidó en dos etapas: primero en la industrialización, urbanización y la racionalización de la economía; segundo, en la burocratización del estado, nuevos sistemas políticos pluralistas, separación de la religión, diferenciación de instituciones y roles sociales e individualización. (Biardeau *et al.*, 2000), en este sentido Guiddens, Bauman, Luhmann y Beck (1996), argumentan que "la modernidad se origina primariamente en el proceso de una diferenciación y

delimitación frente al pasado" (p.10), por lo que la modernidad no encaja en lo que es aceptado tradicionalmente.

Estos cambios ideológicos y avances científicos, generan una nueva sociedad del siglo XIX, la "sociedad industrial", la cual, trajo consigo la división de clases que se mantuvo estable, pero que propició nuevos fenómenos sociales como las iniciativas contra las desigualdades, la lucha por los derechos de las mujeres, conflictos regionales y religiosos, entre muchos otros, conflictos que surgieron después, debido a los cambios que se fueron gestando en el mundo (Guiddens *et al.*, 1996), de tal forma que la modernidad hasta este punto, se basaba en la esperanza de la libertad y la razón, surgiendo como consecuencia de esta el capitalismo contemporáneo y la democracia, siendo el desarrollo el camino hacia un mejor mañana

1.1.1 Surgimiento del concepto de desarrollo

Los acontecimientos que marcaron un antes y un después en la historia durante el siglo XX, fueron la primera y segunda Guerra Mundial, esta última impactando en la economía, la industria, la salud y la humanidad, dejando devastada a Europa y la necesidad de reconstruirla, es en ese punto y tras estos hechos, cuando se plantea por primera vez el desarrollo como uno de los conceptos fundamentales para lograrlo (Alcañiz, 2003).

La visión y creencias sobre el desarrollo giraban en torno al crecimiento económico, implicaba tres principios centrales: la capacidad de los gobiernos para actuar como guías y agentes del desarrollo; la eficiencia de la educación y la formación y; la posibilidad de la cooperación entre países desarrollados y subdesarrollados, con la finalidad de un orden internacional equitativo (Biardeau *et al.*, 2000).

Para finales de la segunda guerra mundial durante los años cincuenta, el desarrollo comenzó a centrarse en el bienestar de las personas, debido a que el

precio de las materias primas a nivel mundial había aumentado considerablemente, teniendo como resultado teorías que buscaban promover mejores niveles económicos y sociales sobre todo en los países subdesarrollados (Reyes, 2009). Es en ese momento, que el desarrollo es entendido como un proceso de cambio social, que tiene como objetivo obtener un crecimiento económico como el de los países desarrollados. Así, se establece el índice de medición denominado Renta per Cápita, “basado en la cantidad media de renta con la que cuenta cada persona de un país en relación a su Producto Interno Bruto (PIB) y al total de la población que este tenga” (Alcañiz, 2003, p. 17).

Para los economistas, durante este periodo, el desarrollo tenía relación con el Producto Nacional Bruto (PNB) en aumento, tanto en términos absolutos como per cápita. Éste era medido y proporcionaba un parámetro con el que se generaba una clasificación de los países, posicionándolos en una escala correlacionada con el poder internacional y la riqueza material (Biardeau *et al.*, 2000).

Fue así, como con la búsqueda de la reconstrucción de una Europa devastada durante la guerra fría con la ayuda económica de los países de América Latina y la medición de la riqueza de los países en el mundo, surgió un nuevo campo de estudios denominado las teorías del desarrollo. Para dar una mejor contextualización y entendimiento sobre el desarrollo, a continuación, se abordan las teorías y enfoques más relevantes hasta ahora.

1.1.2 Teorías y enfoques del desarrollo

Las teorías y enfoques que surgieron sobre el desarrollo, se centraron en dar una explicación acerca de qué factores influían en la riqueza y en la pobreza de un país (Ordoñez, 2014). Debido a estos constructos teóricos, se pudieron conocer algunas de las causas que impedían el desarrollo de los países, tales como la estructura productiva, que variaba de un país a otro; bajos niveles salariales, los cuales limitaban el acceso de las personas a condiciones de vida elementales y; la distribución desigual de la riqueza de una nación (Ramírez, 2008). Entre las

teorías del desarrollo que contribuyeron para dar nuevos enfoques a lo largo del siglo XX se encuentran: la clásica, la modernización, la dependencia y de las necesidades básicas.

Teoría clásica. La primera teoría en surgir sobre el desarrollo fue la denominada teoría clásica, la cual, según Ramírez (2008) se dio gracias al surgimiento de los postulados keynesianos en los años treinta y cuarenta dando inicio a lo que ahora se denomina economía del desarrollo. Este enfoque abordaba problemáticas como la falta de empleo y de recursos financieros siendo un obstáculo para la estabilidad de un país. Así pues, para los años cuarenta, la teoría económica del desarrollo como la plantea Griffin (2001) parte del supuesto de que al aumentar el PIB per cápita de un país disminuiría la pobreza y, al mismo tiempo aumentaría el bienestar general de la población. Es decir, que el crecimiento económico era la parte fundamental para lograr el desarrollo.

Conviene subrayar que estas propuestas de desarrollo provenían de las economías avanzadas, haciendo que algunos países “en vías de desarrollo” comenzarán a cuestionar el funcionamiento de la economía. Así, surge el llamado análisis estructuralista, cuyas principales aportaciones consistían en la interpretación del desarrollo a partir del sistema centro-periferia, en el cual, se tomaba a los países desarrollados como punto de referencia para medir el desarrollo de los demás países (Ramírez, 2008).

Como lo señala Alonso (2012), la economía del desarrollo no resultó como se esperaba, pues, los países considerados como desarrollados tenían economías con mucha mano de obra, pero con bajas retribuciones salariales y, además, baja dotación y rendimiento de capital. Aun así, esta teoría contribuyó para entender cómo funciona la economía y todos sus procesos de transformación.

Teoría de la modernización. Durante los años cincuenta, surgió un nuevo pensamiento acuñado en Estados Unidos, en la escuela de la economía del desarrollo. Este nuevo enfoque consideraba que el crecimiento económico dependía de la industrialización de los países para poder alcanzar el desarrollo.

Los economistas de este enfoque postulaban que la producción se determinaba en función del trabajo y el capital, por lo que la tasa de crecimiento del PIB per cápita tendería a cero por la falta de progreso técnico, llegando un momento en su crecimiento era el mismo que el de la población activa; entendiendo que para lograr un mayor crecimiento se necesitaría un cambio tecnológico, creyendo que la tecnología estaba disponible para todos y que no representaba un costo (Hounie, Pitaluga, Pozeile y Seatolin, 1999).

Por otra parte, Valcárcel (2006), comenta que Arthur Lewis (1958), argumentaban que el centro del desarrollo se encontraba en la acumulación del capital y la industrialización de los procesos, lo cual se alcanzaría con la modernización de la industria dando como resultado el aumento de la producción. De la misma manera, se pensaba que el trabajo agrícola se modernizaría y sería absorbido completamente por la industria urbana.

Al mismo tiempo Mesino (2016), se refiere a Walt Withman Rostow, quien fuera uno de los exponentes más reconocidos este enfoque de la modernización en 1974, y quien estaba de acuerdo con las teorías Marxistas, apoyaba la idea de un aumento del desarrollo industrial y la redistribución del ingreso en la población, por lo que, para Withman solo el capitalismo y la democracia o, el comunismo y la dictadura, podrían lograr que los países subdesarrollados se modernizaran. Además, habla de cinco etapas por las que los países deben atravesar para llegar a la modernización: sociedad tradicional, condiciones previas al impulso inicial, el impulso inicial o despegue, la marcha hacia la madurez y el alto consumo masivo.

En pocas palabras la teoría de la modernización consideraba que primero habría un crecimiento desigual acumulándose la riqueza en los dueños de los medios de producción, pero al generar sustento económico y aumento del PIB per cápita de un país todos los demás miembros de la población se verían beneficiados con la disminución de la pobreza y el alcance del desarrollo. Por desgracia nunca se alcanzó el desarrollo igualitario para disminuir la pobreza que se esperó obtener.

Teoría de la dependencia. El enfoque de la dependencia surgió en América Latina a mediados de los años sesenta, según Bustelo (1991), postulaba que los países periféricos no podrían lograr desarrollarse ya que el sistema capitalista había condicionado al Tercer Mundo a las exigencias de las economías desarrolladas al formar parte de la economía mundial. Para los partidarios del paradigma de la dependencia en América Latina, el enfoque modernizador dejó un debate sobre las dinámicas de las clases sociales y la necesidad de analizar la explicación sobre el subdesarrollo y desarrollo de los países, ya que no quedaban del todo claro.

Como consecuencia, la teoría de la dependencia surge a partir del enfoque marxista del capitalismo, así, los dependentistas analizan la parte política y social del subdesarrollo y las relaciones entre clases sociales. Tanto el desarrollo como el subdesarrollo son estructuras interdependientes, en las cuales, las economías desarrolladas son el centro dominante y las subdesarrolladas son periféricas y dependientes de las desarrolladas. Teóricos del enfoque como Pablo Gonzáles Casanova, Theotonio Dos Santos y F.H. Cardoso, apoyaban la idea de que era necesario construir un nuevo mecanismo económico internacional, considerando que se debía tener una transición hacia el socialismo como un medio para poder salir del subdesarrollo (Valcárcel, 2006).

En definitiva, la teoría dependentista trata de dar una explicación de por qué los países en América Latina presentan carencias en torno al desarrollo, fundamentando que el desarrollo y el subdesarrollo forman parte de un mismo proceso económico, por lo que ambos tienen una interdependencia entre sí. Además, se dio un nuevo enfoque al desarrollo, considerando que el capital no era el único camino hacia el desarrollo, debiendo tomar en cuenta y analizar la dinámica social de los países.

Enfoque de las necesidades básicas. Para los años setenta los gobiernos de los países y las empresas, consideraban que el desarrollo y el crecimiento económico eran lo mismo, sin embargo, viendo la realidad y analizando los cambios sociales dados hasta el momento, no se podía seguir pensando de la

misma manera (Pérez, 2015). En consecuencia, surgieron nuevos enfoques centrados no solamente en el crecimiento económico, sino que también comenzó a haber interés en el crecimiento social.

El autor de las denominadas necesidades básicas, el economista originario de Irlanda Paul Streeten (Valcárcel, 2006), consideraba que “el objetivo de los esfuerzos a favor del desarrollo es proporcionar a todos los seres humanos la oportunidad de vivir una vida plena” (p. 18), además de satisfacer las necesidades humanas básicas, objetivo moralmente más importante que la reducción de la desigualdad económica y social.

Al mismo tiempo, se comenzó a considerar el crecimiento económico, los avances en la industria y la mejora de la capacidad productiva que se observaba en los países subdesarrollados no se veían reflejados en mejoras en los niveles de vida. Lo cual suponía que los postulados planteados hasta el momento aún no lograban alcanzar sus fines teniendo como consecuencia un cambio en la manera de analizar al desarrollo, el cual estaba relacionado con el incremento de las condiciones de vida, especialmente de los sectores más pobres que no podían satisfacer sus “necesidades básicas” como alimentación, vivienda, vestido, educación, salud, transporte, empleo, libertades individuales y políticas.

En consecuencia, a este nuevo enfoque, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) comenzó a preocuparse por determinar estrategias para impulsar el desarrollo en la mayoría de los países, promoviendo objetivos económicos, sociales y un ambiente sostenible (Cárdenas, 2012). Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial propusieron una distribución del capital económico a partir del crecimiento, debido a que se veía claramente que, aunque la producción aumentara esto no era suficiente para disminuir la pobreza y alcanzar el desarrollo. Además, la OIT afirmó la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, tales como la vivienda, alimentación, salud y educación deberían ser las prioridades del desarrollo (Griffin, 2001).

En consecuencia, es partir del enfoque teórico de las necesidades básicas de Streeten que el concepto de desarrollo se ligó a la idea de incrementar las condiciones de vida de las personas fortaleciendo sus capacidades, consolidando el concepto de desarrollo humano, el cual abordaremos a continuación.

1.1.3 Enfoque de las capacidades y desarrollo humano

Tras el enfoque de las necesidades básicas surgieron nuevas teorías del desarrollo, las cuales se enfocaban más en las personas y cubrir sus necesidades básicas. Además, en este periodo destacan las aportaciones de Amartya Sen reconocido economista ganador del premio Nobel de esta misma disciplina en el año 1998 por sus notables contribuciones en diversos campos como la economía del desarrollo, la teoría ética y la búsqueda de la erradicación de la pobreza entre otros. Y quien, ha contribuido en gran medida a la concepción del desarrollo humano.

Para comenzar a hablar sobre desarrollo humano es necesario tomar en cuenta el enfoque de las capacidades, siendo este uno de los trabajos más sobresalientes de Amartya Sen y, el cual, daría pauta para el nuevo enfoque del desarrollo en el mundo pues a partir de éste se busca aumentar las oportunidades de desarrollo para las personas. Según S. FukudaParr, ex-directora de los Informes sobre el Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el enfoque de las capacidades ha proporcionado a base conceptual más sólida de este nuevo arquetipo (Fukuda-Parr, 2003), dando un sentido distinto al desarrollo y aportando una nueva perspectiva del mismo.

En cuanto al enfoque de las capacidades Sen (1999), señala que “las capacidades simbolizan las posibilidades que tiene los individuos de alcanzar desempeños valiosos” (p, 37). Es decir, las capacidades son las herramientas que permiten a una persona desarrollar habilidades que utilizarán para lograr conseguir lo que consideran valioso para su crecimiento individual. Por consiguiente, el enfoque de las capacidades pretende que las políticas públicas,

los programas para el bienestar y las acciones del sector público estén encaminadas a atender necesidades, considerando los recursos y las habilidades que las personas poseen, para así poder transformarlos en acciones productivas con las cuales se logre alcanzar el desarrollo humano.

En efecto, el enfoque de las capacidades de Amartya Sen busca ser un marco conceptual para la medición del desarrollo humano al no solamente evaluar el nivel de vida material de una persona, sino el bienestar, entendido éste como una libertad para llevar una vida valiosa (Cejudo, 2006), es decir, el “desarrollo no se reduce al aumento de la oferta de mercancías sino y centralmente a acrecentar las capacidades de la gente” (Valcárcel, 2006, p. 25).

Así pues, el enfoque de las capacidades de Amartya Sen ha sido hasta ahora el más apegado a interesarse por un verdadero desarrollo humano, ya que, desde su perspectiva, es necesario tener una ampliación de las capacidades de la población, para con ello, poder realizar actividades libremente y contribuir con el desarrollo del ser humano de cada persona de forma individual.

Por otro lado, el desarrollo humano de acuerdo con Griffin (2001), tiene como propósito generar un mayor número de opciones de las cuales las personas puedan disponer, para que, con ello, tener acceso a la educación, la salud y a la realización de diversas actividades. Siendo el mejoramiento de las capacidades el objetivo último del desarrollo, así es el desarrollo humano se ha vuelto el principal indicador del desarrollo. Como resultado de este enfoque y con la llegada del economista Mahbub ul Haq en 1989 al PNUD, fue, que el concepto desarrollo humano quedo establecido de la siguiente manera en el primer Informe sobre Desarrollo Humano en 1990:

El desarrollo de un país no puede ser entendido desde la perspectiva única del crecimiento económico. El propósito final del desarrollo se encuentra en cada uno de sus habitantes y en las posibilidades que ellos tienen para elegir una vida en la que puedan realizar a plenitud su potencial como seres humanos (PNUD, 1990, p. 35).

En suma, podemos observar el concepto del desarrollo humano es el resultado de una evolución histórica, que desde sus orígenes ha tenido modificaciones dependiendo de su temporalidad y de las condiciones económicas, políticas y sociales que se han ido dando en el mundo, haciendo que este concepto se convierta en un constructo integral y multidisciplinario.

1.1.4 Medición e Informes sobre Desarrollo Humano

Al momento en que el desarrollo y el bienestar se relacionaban de una manera integral, el PIB perdió la importancia que tenía en relación a la medición del desarrollo, siendo ahora lo crucial el uso que se le da a los ingresos de un país, utilizándolos de forma efectiva para las satisfacciones de las necesidades de las personas y con la finalidad de incrementar sus capacidades sin importar su raza, género o condición social.

Para el año de 1990 tras la concepción del desarrollo humano, comenzó a publicarse un Informe que intentaba demostrar a los responsables de diseñar las políticas de desarrollo cómo la estrategia podía traducirse en términos operativos, para planear e implementar modelos que al accionarse resultaran positivos (Pérez, 2015). Sin lugar a duda, poder medir tanto el desarrollo como el bienestar es complicado, ya que existen muchas acepciones respecto a lo que es desarrollo y en la actualidad esto se logra con base al denominado IDH, el cual es utilizado desde los años noventa considerando tres aspectos: salud, educación e ingreso (PNUD, 2020).

El primer Informe sobre Desarrollo Humano se realizó en 1990 basado en el concepto de desarrollo humano que se tenía hasta ese momento y se centró principalmente en definir y presentar el IDH. El IDH propuesto y desarrollado por el PNUD, es la principal herramienta utilizada hasta el momento para medir el desarrollo humano en más de 170 países del mundo, tomando en cuenta cuatro componentes que en conjunto ayudan a medir las capacidades alcanzadas y

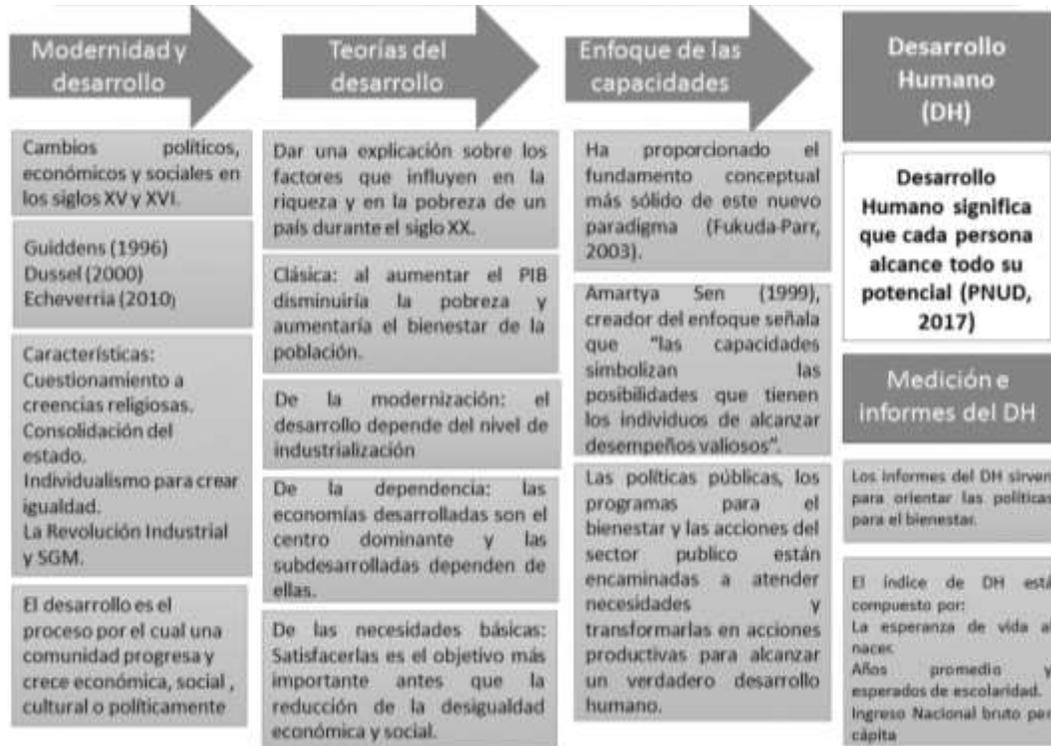
opciones disponibles que una persona tiene para desarrollarlas. (Zamudio, Serrano & Ayala 2011).

Los cuatro componentes del IDH, a saber, son: la esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización adulta, la tasa de matriculación combinada en educación primaria, secundaria y terciaria, y la renta real medida en términos de correspondencia en cuanto a poder adquisitivo. El IDH incluye asimismo entre sus componentes el Producto Nacional Bruto (PNB) per cápita un indicador macroeconómico que mide la producción de bienes y servicios en términos de paridad de poder adquisitivo. Pero en este sentido es muy distinto: en el IDH la renta no es tomada como un indicador del bienestar personal, mejor dicho es considerado como un elemento potenciador de las capacidades humanas (Griffin, 2001).

En sí, los informes sobre Desarrollo Humano evalúan y dan seguimiento a las modificaciones que se presentan en cuanto al desarrollo humano de manera global, por lo que, en cada informe anual se tiene variaciones de contenido, abocándose a temáticas relevantes respecto a los resultados obtenidos en el año que se presenta dicho informe.

Así pues, podemos observar que el desarrollo humano es el resultado de una serie de cambios sociales surgidos principalmente de problemáticas económicas y políticas en el mundo, pero principalmente en los países en vías de desarrollo, ya que a pesar de que en un principio se pensara en la importancia de impulsar la industria para generar riqueza con el fin de contribuir al desarrollo de todas las personas de un país, resultaba ser que solamente se desarrollaban los dueños de los medios de producción, dando paso a la concepción de poner al ser humano como centro del desarrollo.

Gráfico 1: Antecedentes y evolución del desarrollo humano



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto como se puede observar en el gráfico 1, el desarrollo humano ha tenido una evolución histórica que involucra distintas disciplinas para lograr alcanzar sus objetivos, sin embargo, al ser un término relativamente nuevo aún se están trabajando estrategias para implementar que funcionen, contribuyendo a una mejor calidad de vida para las personas de cualquier región del mundo, siendo así importante abordar la teoría de género como parte fundamental para el desarrollo de las mujeres.

1.2 Teoría de género aliada del desarrollo humano

Tras la segunda guerra mundial, gracias al apoyo brindado por las mujeres en la fabricación de armamento, mientras los hombres se encontraban en el campo de batalla, se abrió un nuevo panorama en cuanto a la utilidad de las mujeres en el ámbito laboral y como recompensa fueron incluidas dentro de los grupos vulnerables considerados para los programas de bienestar social (León, 1996). A pesar de haber contribuido con mano de obra durante este periodo de tiempo, las mujeres continuaron con los deberes considerados propios de su género como ocuparse del trabajo doméstico, la procreación, crianza y cuidado de sus hijos, fueron muy pocas las mujeres que obtuvieron un trabajo formal fuera del hogar.

Posteriormente durante los años setenta al cobrar mayor importancia la cobertura de las necesidades básicas también se inicia el interés por la mujer considerada el ser más pobre de entre los pobres, dando apertura a la ocupación de las mujeres en puestos de trabajo formal. Con el paso del tiempo, al insertarse más mujeres en mundo laboral se notó que las mujeres eran parte fundamental para el aumento de la economía de un país (Zamudio *et al.*, 2011).

Fue entonces cuando las mujeres comenzaron a formar parte de la economía formal, el género se convirtió en un principio clave para que una división del trabajo, la propiedad y los recursos económicos. Sin embargo, esto también propicio la desigualdad, principalmente por las costumbres y creencias que se tenían sobre la feminidad y masculinidad.

Dicha desigualdad propicio distintos movimientos relacionados con la búsqueda de derechos y oportunidades igualitarios para las mujeres en ámbitos relacionados con la educación, el empleo y la política (los cuales se abordaran más adelante), pero, fue hasta los años noventa cuando con el enfoque de las capacidades de Amartya Sen se consideran que tanto hombres como mujeres son indispensables para lograr un desarrollo humano, pues hombres y mujeres desempeñan actividades importantes y elementales para la sociedad, motivo por el cual no debería existir la discriminación.

Con base al entendimiento del desarrollo humano como clave esencial para el crecimiento, debe existir fundamentalmente una igualdad en cuanto a las oportunidades, el acceso a bienes, servicios y programas sociales con el objetivo de erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres en ámbitos como salud, educación y participación ciudadana con el objetivo de alcanzar el bienestar humano (Solís, 2015).

Al ser tomado en cuenta el bienestar humano y las libertades como objetivo del desarrollo, es entonces cuando el desarrollo humano logra abrir posibilidades para la transformación de las relaciones de género y con ello el poder mejorar las condiciones para las mujeres (García, 2009). Siendo la teoría de género la principal herramienta para alcanzar el propósito del desarrollo humano, principalmente para las mujeres.

La teoría de género surge a partir de las de una serie de movimientos sociales, culturales y políticos que se dieron a lo largo de la historia en donde se identifican principalmente desigualdades entre hombres y mujeres, por esta razón suele existir una relación con la teoría feminista. Sin embargo, la teoría feminista surge de la historia de movimientos de mujeres en busca de derechos y libertades para la mujer, además se enfoca en el estudio y desarrollo de la mujer dentro de los ámbitos sociales, culturales, políticos, laborales y legales, mientras que, la teoría de género surge en el siglo XX con el concepto de género y se centra en formular elementos teóricos que propicien la igualdad entre géneros.

Para entender la teoría de género debemos analizar primero la diferencia que existe entre el sexo y el género. En donde el sexo argumenta Ortiz y Granados (2003), es un “conjunto de características anatómicas y fisiológicas de los organismos vivientes que pueden ser identificadas en el nivel cromosómico, genético, hormonal y genital” (p. 268), reconociéndose a partir de ello dos tipos de organismos: los machos y las hembras. Es decir que el sexo tiene que ver con las características biológicas que conforman a una persona como hombre o mujer y no tiene que ver con su comportamiento, como se pensó por mucho tiempo.

Fue hasta 1955, que el psicólogo y médico John Money utilizó por primera vez la palabra género, haciendo referencia a las formas de comportamientos, expresiones, movimientos y preferencias respecto a lo que caracterizaba la identidad masculina y femenina respecto a los factores culturales que tenían que ver con la posición biologicista respecto al sexo de cada persona (León, 2015).

En consecuencia, el género debe entenderse según Alcañiz (2003), como “la identidad que hace referencia a los rasgos o cualidades que cada sexo en su cultura incorpora a sus respectivas personalidades reconociéndose, así como del género masculino o femenino” esto significa que el género se compone de los atributos, características y roles que pensamos como propios en donde se identifican dos géneros básicos: masculino y femenino, que a su vez da paso a un sistema sexo-género.

El sistema sexo-género tiene que ver con las funciones, comportamientos y actividades que una persona debe tener respecto con el sexo que nació, dentro de una estructura social y cultural específica en la que se desenvuelve (Alcañiz, 2003), o como se diría comúnmente responde a lo que una mujer o un hombre puede y debe hacer de acuerdo a las características atributivas asignadas a cada género en donde al hombre se le concibe como un ser fuerte, masculino y proveedor, mientras que a una mujer se le ve débil, femenina y maternal.

Como podemos ver, el término de género se ha ido transformando a través de la historia como resultado de cambios productivos, políticos y económicos, lo que a su vez ha creado modificaciones ideológicas y culturales. En este sentido el género es resultado de una construcción social que va cambiando a lo largo del tiempo y se atribuye a cada sexo, sin embargo, a pesar de existir nuevas ideologías, para las mujeres no ha sido fácil acceder a los mismos derechos que los hombres, debido a la concepción que aun se tiene respecto de las mujeres, pues a ellas se le ha asignado socioculturalmente el rol reproductivo y a los hombres el rol productivo y que tienen que ver con los roles y estereotipos de género.

Un rol de género está compuesto por un conjunto de normas y reglas socioculturalmente aceptadas respecto al comportamiento femenino y masculino, convirtiéndose en un elemento fundamental para la construcción de nuestra identidad (Lamas, 2002), es decir son los papeles obligados que debemos llevar a cabo socioculturalmente por el simple hecho haber nacido mujer u hombre y que son propios del género al que pertenecemos y que se transforman en estereotipos de género. Los estereotipos de género entonces, se convierten en generalizaciones acerca de lo cómo se cree que debe comportarse una persona respecto al sistema sexo-género, convirtiéndose en cargas sociales con las que se deben cumplir aun y cuando no se quieran desempeñar (Cortés, Rodríguez y Muñoz 2014).

En consecuencia, los roles y estereotipos de género refieren el INMUJERES, “son patrones culturales arraigados que se reproducen entre generaciones. Con ellos se educa a niñas y niños, desde que nacen, tanto en la familia, como en la escuela” (2017, p. 1), por esta razón se han reforzado y reproducido pensamientos que han limitado y dañado el desarrollo principalmente de las mujeres por ideologías como: los hombres a la vida pública (sociedad, trabajo, política, etc.) y las mujeres a la vida privada (el hogar, cuidado y crianza de los hijos).

El crear un acercamiento a la diferencia ente sexo y género, el sistema sexo-género y los roles y estereotipos de género es importante pues son parte de la denominada perspectiva de género. La perspectiva de género busca visibilizar las diferencias que existen entre hombres y mujeres para generar modificaciones en la vida privada y pública que propicien una igualdad entre mujeres y hombres, convirtiéndose en la principal herramienta de la teoría de género para lograr generar e implantar políticas públicas que contribuyan a ello, puesto que las personas deberían poder elegir por ellas mismas respecto a las opciones que tienen para vivir su vida de la manera que decidan hacerlo.

Entendiendo así que, la teoría de género busca asegurar que todas las personas puedan acceder a derechos básicos como la vida, vivienda, educación y

salud. Y el desarrollo humano implica cuestiones económicas y trata de crear políticas que ayuden a impulsar y desarrollar nuestras capacidades, para con ello lograr un bienestar personal, por lo tanto, deben existir las mismas oportunidades para el género femenino y masculino. Por lo que, en términos generales comparte los mismos objetivos que el desarrollo humano.

1.2.1 Igualdad de género para el desarrollo humano

Para entender este apartado se debe dejar en claro qué es la igualdad respecto al género, cuál es su importante y por qué no se utiliza el termino de equidad. La igualdad de género se refiere a lograr que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos, obligaciones y oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades de ambos géneros. En este sentido de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014) se habla de igualdad y no de equidad porque la equidad de género se basa en las necesidades respectivas a cada género convirtiéndose en un trato igualitario en sentido de cada género, pero diferenciados respectos a mujeres y hombres.

Partiendo de este entendido, la primera vez que se buscó la igualdad fue durante la revolución francesa al reconocer los derechos del hombre, pero posteriormente a la Segunda Guerra Mundial fue elemental para asegurar la igualdad de las personas dando como resultado lo que conocemos ahora como Derechos Humanos, siendo los primeros en incluir a las mujeres en pro de la igualdad comenzando así la lucha de las mujeres por adquirir las mismas oportunidades y derechos que los hombres.

Posteriormente en 1963 la creada Comisión Jurídica y Social de la Mujer realiza una propuesta para la eliminación de las maneras de discriminación contra las mujeres, dando con esto paso a conferencias internacionales. En 1975 se declaró año Internacional de la Mujer, teniendo a la Ciudad de México como la sede de la primer Conferencia Mundial de las Mujeres en la cual se buscó crear

conciencia social y política sobre su importancia para el progreso y el desarrollo, refiriéndonos este último a la mejora en todos los aspectos de la vida humana. El desarrollo enfocado hacia las mujeres también debe considerar obtener una distribución más justa e igualitaria en cuanto a lo económico (Alcañiz, 2013).

Al ver la realidad sobre el desarrollo se generaron cambios en las políticas y enfoques principalmente hacia las mujeres de los países más empobrecidos y en la puesta en marcha de acciones de intervención para el desarrollo (León, 1996). Como resultado los planificadores del desarrollo consideraron no solo el rol reproductivo de las mujeres, también comenzaron a tomar en cuenta su contribución al desarrollo mediante el campo productivo. Por consiguiente, surgieron numerosos planes y proyectos gubernamentales con estrategias como: las políticas del Bienestar, la estrategia de equidad, oficinas de la mujer, políticas públicas para la mujer enfocadas a las mujeres y a la familia, teoría de género y enfoque de la perspectiva de género para ayudar a su inclusión disminuyendo así las diferencias entre géneros.

Fue así que las primeras estrategias implementada en la búsqueda de la igualdad y el desarrollo humano fueron las denominadas “Políticas para el Bienestar”, cuyo objetivo se basó en mejorar el bienestar del familiar, considerando el rol de las mujeres dentro de los hogares. Para cubrir grandes sectores de la población se crearon las agencias de desarrollo, al implementar estas estrategias fue integrándose a la mujer como un elemento a considerar dentro de los programas para el desarrollo, enfocados en satisfacer necesidades para lograr un crecimiento en su bienestar familiar (Alcañiz, 2003).

Posteriormente a las políticas de bienestar surgió un nuevo enfoque denominado “Estrategia de Equidad”, el cual no solo ve a la mujer en su rol tradicional reproductivo y de crianza, si no, que también la considera en su rol productivo por representar un mayor sector de la economía informal, sacando a relucir los obstáculos que enfrentaban las mujeres para acceder a puestos de trabajo remunerados. Aunque las mujeres comenzaron a tener empleos formales la diferencia de remuneración y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres

era muy notoria, buscando modificar la división del trabajo que existía mientras se creaban oportunidades para lograr una participación igualitaria entre mujeres y hombres en actividades sociales, productivas, domésticas y familiares (León, 1996).

Al incluir a la mujer en el sector productivo, se hacía latente la necesidad de mejorar su educación y la capacitación, con la finalidad de aumentar las oportunidades para ocupar mejores puestos laborales y, aumentar su participación en el sector público, sin embargo, aún se pensaba que la mujer debía cumplir su rol reproductivo y satisfacer las necesidades básicas de su familia, como lo eran la crianza y el cuidado de sus hijos.

Al mismo tiempo, señala León (1996) que en América Latina, se crearon las oficinas de la mujer orientadas hacia una visión diferente para desarrollar al género femenino, las cuales buscaba eliminar la división de roles, ya que estos originaban problemas para el desarrollo en cuanto a equidad, participación ciudadana y democracia, sin embargo, los gobiernos no estaban creando políticas ni acciones de utilidad, como consecuencia buena parte de estas oficinas fueron tomadas por mujeres que eran pioneras o seguidoras de la lucha de los derechos de las mujeres, en especial en los derechos como ciudadanas dentro del ámbito público.

Con lo anterior, se dieron las condiciones para fortalecer los ámbitos de la salud, educación y cultura, además de la creación de guarderías en apoyo a las madres trabajadoras, trabajo doméstico remunerado, así como, procesos de reforma constitucional impulsadas por el estado, lo que significó un avance en la creación de políticas con perspectiva de género.

Fue entonces que surgió la teoría de género dando un nuevo enfoque de la realidad de mujeres y hombres denominada perspectiva de género. La perspectiva de género busca ser una herramienta para incorporar los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, creando una línea de reflexión para llegar

a nuevos paradigmas sociales y conseguir la tan anhelada igualdad de género (García, 2009).

El enfoque de la perspectiva de género permitió, dar cuenta de la real situación entre mujeres y hombres para con esto asegurar la inclusión de mujeres y hombres con el fin de disminuir la desigualdad. Sin embargo, señala Lagarde (1996), que “no ha sido fácil, ni lo es, lograr la aceptación de la perspectiva de género, ya que hacerlo conduce a desmontar la estructura predominante, patriarcal y androcéntrica que ha imperado durante largo tiempo” (p. 19).

Como resultado de las estrategias para la igualdad de género se analizó la necesidad de dar continuidad a la creación de políticas públicas para la mujer, o si debía integrarse a los proyectos globales para el desarrollo, de este análisis, se optó por integrarla a los proyectos específicos enfocados hacia las mujeres inmersos en una política macro que hiciera reconocimiento a las diferencias entre géneros existentes en la realidad social, logrando así, incluir el género en los Informes sobre Desarrollo Humano, lo que permitió dar seguimiento a la política.

1.2.2 El género en los informes de desarrollo humano

La primera vez en aparecer el género en los Informes sobre Desarrollo Humano fue en 1991, este incluyó el IDH sensible al género encaminado a medir la desigualdad social entre hombres y mujeres. Años más tarde para el Informe sobre Desarrollo Humano presentado en 1995 en la víspera de la conferencia mundial sobre Mujer y Desarrollo de Beijing, cuyo tema central fue el género, se analizaron múltiples dimensiones de desigualdad entre géneros (Zamudio *et al.*, 2011).

De acuerdo con el PNUD en el Informe sobre Desarrollo Humano de 1995, se podía apreciar que las mujeres no disfrutaban de las mismas oportunidades que los hombres, esto basado en las dimensiones que se tomaron en cuenta para analizar la desigualdad las cuales tenían que ver con la distribución desigual de la

cantidad y la retribución del trabajo entre mujeres y hombres. En dicho informe también se podía apreciar que las mujeres suministraban más de la mitad del trabajo que se llevaba a cabo en el mundo y sin embargo recibían mucho menos de la mitad de los ingresos mundiales. Además, se incluyen dos nuevos indicadores el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG), el cual intenta medir capacidades básicas y el nivel de vida en función de las desigualdades de género que se han podido detectar en el IDH y el Índice de Potenciación de Género (IPG), en donde se refleja el nivel de participación de las mujeres en la vida política, económica y profesional (Griffin, 2001).

El IDG, además de encargarse de medir las desigualdades sociales y económicas entre ambos géneros se integran los siguientes factores: vida larga y saludable, educación y, nivel de vida digno. Por otro lado, el IPG al encargarse de medir el nivel de oportunidades para las mujeres, lo hace mediante tres dimensiones: participación política y poder de decisión, participación económica y poder de decisión y, por último, el control sobre los recursos económicos (Pérez, 2015).

En los Informes sobre Desarrollo Humano posteriores referentes al género puede notarse gracias a estos índices, que las mujeres han sido discriminadas en cuanto a participación en el mercado laboral, menores salarios y desigualdad en la toma de decisiones en los escenarios políticos y económicos, limitando en gran medida su capacidad para beneficiarse del desarrollo económico, tecnológico y social, siendo los países más pobres los que presentan mayor incidencia. En consecuencia, por los datos obtenidos en los Informes, es que surge el Índice de Equidad de Género (IEG), el cual se compone de tres dimensiones: actividad económica, empoderamiento y educación.

En nuestro país a partir de 1990 el PNUD en México se realiza y publica un estudio denominado “indicadores de desarrollo humano y género” el cual se encarga de medir los índices de salud, educación e ingreso, además del índice de desigualdad de género. De acuerdo con el último informe publicado en 2014 podemos destacar lo siguiente: el índice de salud, se encarga de medir la

capacidad básica de contar con una vida larga y saludable teniendo como resultado un incremento mayor (0.7%) que el de los hombres (0.2%); en cuanto al índice de educación, que contempla el progreso de años de escolaridad para una persona resultó en un aumento del 7% para las mujeres y un 5.7% para los hombres. Por último, el índice de ingreso, que refleja el acceso a recursos que permiten gozar de una vida digna, aumento para las mujeres 3.8%, mientras que para los hombres un 3.6%. Con estos indicadores podemos darnos cuenta que durante el año 2014 se tuvo un aumento en el IDH para las mujeres en comparación con los hombres.

El IDG nos permite ver las desventajas que las mujeres pueden llegar experimentar con respecto a los hombres en tres dimensiones a saber: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. Dicho indicador refleja la disminución del desarrollo humano debido a la inequidad entre logros de mujeres y hombres en dichas dimensiones (PNUD 2010).

1.3 Enfoques centrados en mujeres y desarrollo

A fin de lograr incorporar a las mujeres en el desarrollo surgieron dos enfoques principales denominados Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED) del cual se desprendió lo que hoy se conoce como empoderamiento. Dichos movimientos no solo han servido para incluir a la mujer en el desarrollo, también, han logrado impulsar su inclusión en los ámbitos referentes a las políticas públicas, proyectos de bienestar, igualdad entre hombres y mujeres, acceso a la salud, entre otros, a continuación, profundizaremos en cada uno de ellos.

Mujeres y desarrollo. El enfoque denominado (MED) surgido en los años sesenta impulsado por la búsqueda de un crecimiento económico a través de la modernización, en medio de la búsqueda de estrategias orientadas en cubrir las necesidades básicas de las personas con políticas de ajuste estructural (Cejudó,

2006). Al centrarse las políticas del desarrollo durante los años setenta en los más necesitados con una visión social redistributiva y, al ser considerada la mujer como el ser más pobre de entre los pobres, se buscó orientar a la mujer hacia el desarrollo, pero considerándola en el rol reproductivo bajo tres supuestos: que las mujeres son receptoras pasivas, la maternidad es su rol más importante y que la crianza de los niños era su contribución al desarrollo (León, 1996).

Al mismo tiempo, es, en este periodo que comienzan a ver la luz las organizaciones de mujeres, se revela un sistema internacional injusto en el proceso del desarrollo tal y como se estaba llevando a cabo hasta ese momento, provocando resultados desiguales entre mujeres y hombres. Por tanto, el modelo MED pretende presentar a las mujeres como miembros productivos de la sociedad incorporar a las mujeres en el desarrollo por medio del acceso al mercado laboral para así, mejorar la productividad de las actividades femeninas domésticas y en los trabajos remunerados (García 2009).

Por el contrario, de acuerdo con León (1996), los programas creados a partir de este enfoque, fueron dirigidos a la sobrevivencia materna de la familia orientados a la provisión de alimentos y educación nutricional, así comenzaron a difundirse los programas de planificación familiar, haciendo responsable a las mujeres de la decisión de tener familias más pequeñas, lo que sirvió para controlar el crecimiento poblacional y como parte de la visión de bienestar en pro de acciones para el desarrollo.

Este enfoque centrado en la mujer y en el rol que esta tiene en la sociedad, su identidad y la necesidad de transformar la situación de desigualdad en la que se encontraba, propicio proyectos de generación de ingresos, además de programas para el desarrollo orientados en la equidad entre mujeres y hombres, la antipobreza para la mujer, los cuales pasaron a formar parte del enfoque MED. Sin embargo, este enfoque que buscaba integrar a la mujer al desarrollo, resultó ser insuficiente pues no logró su cometido debido a que no se tomó en cuenta las relaciones desiguales entre los sexos, lo que limitó la introducción del rol productivo de las mujeres. Al no obtener los resultados deseados, surge el

enfoque de Género en el Desarrollo (GED), el cual tenía otra visión para las mujeres en torno al desarrollo.

Género en el Desarrollo. En los años ochenta tras el movimiento MED, se comienza a analizar el impacto que este tuvo sobre las políticas que fueron llevadas a cabo durante ese periodo, y se comienza a ejercer presión por realizar políticas y cambios legales en respuesta a la problemática de la desigualdad, lo que resultó en el surgimiento de un nuevo enfoque denominado GED, el objetivo fue cambiar las relaciones desiguales entre los géneros y el mejoramiento individual y social de todas las personas en términos emocionales, físicos y materiales para conseguir una verdadera democracia social y una plena ciudadanía.

El GED se orienta hacia dar seguimiento a la igualdad de géneros, además, busca sobrepasar las limitaciones de los anteriores enfoques, pues no habían traído consecuencias positivas para las mujeres en cuanto a la carga y la retribución económica por su trabajo y la equidad de género (García, 2009). Desde este enfoque debe lograrse una ruptura entre los ámbitos de reproducción y producción, al igual que en lo público y en lo privado, viendo la relación de estos opuestos como un proceso dinámico, los cuales se encuentran asociados con factores como la clase social, generación y cultura.

Con el fin de alcanzar el desarrollo humano sostenible, el GED considera necesario un cambio en las relaciones entre géneros, la cual debe comenzar por la construcción de una igualdad jerárquica de participación de mujeres y hombres en el desarrollo de personas para lograr una verdadera equidad. Siendo así como se produce un cambio social entre géneros y la concepción de desarrollo (Alcañiz, 2003). Hasta el momento este enfoque sigue estando vigente y aún es puesto en práctica para la creación e implementación de programas de desarrollo, pues es considerado como el más completo y avanzado hasta el momento, para lograr que mujeres y hombres puedan alcanzar un desarrollo pleno.

Empoderamiento para el desarrollo. El empoderamiento surge como parte del enfoque GED, convirtiéndose en la estrategia más importante con la que cuentan las mujeres como persona para ganar poder por si misma de manera individual y colectiva, por medio de acciones participativas sociales mediante la toma de decisiones que impacten el futuro de su vida y de su sociedad. Así es como el empoderamiento se vincula con el poder y la autonomía.

De acuerdo con García (2009), el concepto de empoderamiento busca la equidad entre mujeres y hombres resultando relevante para el desarrollo humano al ser una “estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo y crecimiento personal y colectivo” (p. 62). El empoderamiento como proceso cuenta con tres dimensiones básicas: el desarrollo de la persona de forma individual en sus capacidades personales, las relaciones con los demás como la capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y las decisiones y, por último, de forma colectiva dentro de la participación en las estructuras políticas basada en la cooperación.

Al ser el empoderamiento un proceso mediante el cual las personas adquieren habilidades, entendimiento y actitudes se vuelven capaces de analizar su situación y buscar la manera de mejorarla. Además, el empoderamiento hace partícipes a quienes nunca han sido protagonistas dentro de los espacios públicos y en el terreno de la participación ciudadana y política, mediante un conjunto de acciones para crear nuevos poderes de forma no opresiva.

El desarrollo comienza a utilizar el término de empoderamiento por el interés que este tenía de dejar atrás la subordinación de las mujeres y, al mismo tiempo, lograr la incorporación de una nueva perspectiva de género desde el desarrollo y la equidad. Con el empoderamiento las mujeres como grupo con menor oportunidad para la toma de decisiones tiene derecho a acceder al poder al igual que los hombres, en este sentido, el empoderamiento es una estrategia de intervención basada en la importancia de que las mujeres aumenten sus capacidades, para con ello, incrementar la confianza en sí mismas y logren tener control sobre sus recursos materiales e inmateriales. Sin embargo, para alcanzar

esta meta es necesario realizar cambios en la legislación, sistemas de propiedad, utilización y acceso de recursos, además de generar y movilizar un cambio por medio de la creación de una conciencia de las mujeres en combatir la subordinación (Alcañiz, 2003).

Pese a lo que se cree, el empoderamiento no solo tiene que ver con la justicia y ventajas para la mujer, también hace referencia a la puesta en práctica del proceso de desarrollo para todos, contribuyendo a acelerar la toma de decisiones, creando un amplio sentido de pertenencia al proceso de desarrollo, proporciona un sentido de logro, aumenta el número de oportunidades para una mayor participación y como se pudo observar tiene sus raíces en dos enfoques muy significativos para las mujeres respecto al desarrollo (gráfico 2).

Gráfico 2: Mujeres y desarrollo



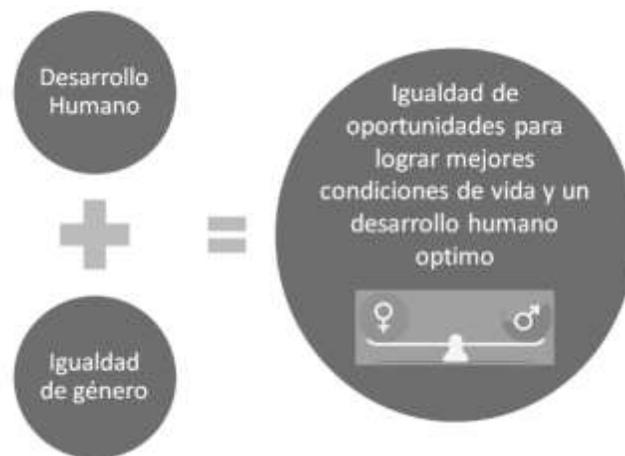
Fuente: Elaboración propia

En resumen, las mujeres históricamente han tenido que pasar por diversos movimientos sociales de lucha constante por alcanzar la igualdad de derechos entre ambos géneros, para con ello lograr tener las mismas oportunidades para

desarrollarse sin limitantes sociales, culturales y políticas que influyan en su toma de decisiones.

De modo que, el desarrollo humano y la igualdad de género son conceptos interdependientes entre sí, que buscan el bienestar de todas las personas sin importar el género, sexo, raza o condición, a partir de la igualdad de oportunidades para lograr mejores condiciones de vida y un desarrollo humano óptimo, con el cual puedan desarrollar sus capacidades, alcanzando su máximo potencial, obteniendo así lo valioso para cada quien, logrando con ello vivir libremente la vida que desean (gráfico 3).

Gráfico 3: Antecedentes y evolución del desarrollo humano



Fuente: Elaboración propia

No obstante, para alcanzar mejores condiciones de vida no basta solamente con crear programas y políticas públicas para el bienestar de los ciudadanos de un país, también se requiere crear condiciones en donde las personas puedan poner en práctica sus capacidades para con ello potenciarlas y la mejor manera para lograrlo es mediante el trabajo.

CAPÍTULO II

TRABAJO Y MATERNIDAD PARA EL DESARROLLO HUMANO DE LAS MUJERES

El ser humano a lo largo de su historia ha realizado actividades necesarias para su existencia como cazar, recolectar, cocinar, cuidar de los suyos, transformar materias primas en materia útil para su uso y consumo entre muchas otras actividades, sin embargo, el trabajo como tal surge cuando estas tareas comienzan a ser parte de sus quehaceres diarios y además obtener una recompensa por dichas actividades, con la cual podían intercambiar productos o servicios a cambio de otros bienes llamados trueque y, cuyo surgimiento dio comienzo a la economía.

Al comenzar el proceso económico también se comienza a asignar un valor a las actividades realizadas por el ser humano dependiendo que tan necesaria fueran, por lo que se establece que mientras más esfuerzo o mano de obra se realice una actividad mayor será el valor que esta tendría, lo que le ayudaba a tener un desarrollo económico en función de su trabajo. En consecuencia, durante mucho tiempo la mano de obra era lo que daba valor al trabajo, pero a partir de la revolución industrial con la invención de la máquina de vapor a finales del siglo XVIII patentada por James Watt, esta llegó a ser la precursora de la tecnológica en el ámbito del trabajo y posteriormente con la línea de producción creada por Henry Ford, el valor del trabajo cambio de la mano de obra a la especialización del trabajo, en donde, mientras más habilidades y competencias tenía una persona para realizar un trabajo mayor era el valor de su actividad, así se comenzó a pensar que mientras mayor fuera el valor de su actividad mayor sería su desarrollo económico personal.

Sin embargo, con el paso del tiempo se logró ver que el hecho de que una persona trabajara arduamente no necesariamente significaba que efectivamente tendría un mejor desarrollo económico, ni una mejor calidad de vida, esto debido a

las condiciones de trabajo desiguales que se fueron haciendo más evidentes al crecer la industria productiva principalmente.

Además, el hecho de que las personas buscaran la forma de tener un techo y comida en su mesa trajo como consecuencia el abaratamiento de la mano de obra y la aceptación de trabajar bajo condiciones de trabajo deplorables. De modo que, las personas que dependían de un empleo para sobrevivir o mantener a su familia tuvieron que tener más de dos trabajos, obtener mejor educación o especializarse para tener acceso a mayores oportunidades de desarrollo económico, tal como sucede en el caso de las mujeres actualmente.

Entonces al aceptar condiciones poco optimas de trabajo ¿En dónde quedaba el desarrollo humano de esas personas y en especial de las mujeres que además son madres? Para entenderlo en el presente capítulo se aborda la relación que existe entre trabajo, la maternidad y el desarrollo humano.

2.1 Vínculo entre trabajo y desarrollo humano

En primer lugar, para poder entender el vínculo entre trabajo y desarrollo humano es importante conocer cuál es el valor del trabajo dentro de este contexto. Si bien para muchos este concepto está ligado con la remuneración por la realización de una actividad, este va mucho más allá de eso, ligado a la posibilidad de tener una oportunidad de realización para un individuo o para un grupo de personas para salir adelante. Sin embargo, esto no quiere decir que no exista una relación entre trabajo e ingreso, ya que, de este último depende el poder satisfacer necesidades básicas necesarias para poder subsistir (Fernández, 2016).

Es importante no confundir el trabajo con el empleo, si bien regularmente se utiliza como sinónimos para referirse a la actividad que desarrolla una persona, no son lo mismo, según Velázquez (2015) la OIT define al trabajo como:

“el conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios que sirven para el sustento de las economías o también

para el sustento individual de las personas. Por su parte, el empleo hace referencia a la realización de una actividad humana a cambio de un pago, sin importar la relación de dependencia.” (párr. 3).

De ahí que, el trabajo no se encuentra regulado por normas específicas mientras que el empleo sí lo está, por ello, es necesario que el trabajo adquiera elementos que lo conviertan en un trabajo digno.

En lo que se refiere al trabajo digno, entendiendo a la dignidad como una característica inherente al hecho de existir una persona, basado en un conjunto de derechos humanos destinados a protegerla de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2020). Se suele pensar que el trabajo dignifica al hombre, es decir, que lo hace adquirir todas sus posesiones materiales e inmateriales y, es así, además de que con el trabajo y su esfuerzo no solo es posible tener una mejor remuneración económica, dando la posibilidad de adquirir más bienes materiales, sino que, permite el desarrollo personal en diversos ámbitos, adquiere competencias, habilidades y capacidades que le ayudan para desarrollarse libremente de manera personal y le ayuda a alcanzar metas personales, es en este punto en donde existe una relación entre el trabajo y el desarrollo humano.

Así mismo, el trabajo crea un vínculo más estrecho con el desarrollo humano, según el Informe sobre Desarrollo Humano (2015), “va más allá de los beneficios individuales y contribuye al logro de objetivos sociales comunes, como la reducción de la pobreza y de la desigualdad, la cohesión social, la cultura y la civilización” (p. 5), así el trabajo se convierte en un elemento clave para el desarrollo humano en la actualidad. Por consiguiente, podemos considerar que el trabajo:

Suelta al potencial humano, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad. El trabajo está inherentemente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano (Jahan, 1995, s/p).

En el año 2015 el Informe sobre Desarrollo Humano se denominó “Trabajo al servicio del desarrollo humano”, haciendo notar que el trabajo es una de las herramientas con la cual es posible alcanzar dicho desarrollo, siempre y cuando existan políticas que impulsen la creación de oportunidades de trabajo productivo, siendo este bien remunerado de manera que satisfaga a las personas y les permita desarrollar sus competencias (Zúñiga, 2014). Por lo que, dicho informe se centró en analizar el trabajo sobre todo en el contexto actual para y por el desarrollo humano, tomando como base cinco elementos básicos principales que presenta Jahan en 2015 de acuerdo con el IDH (2015):

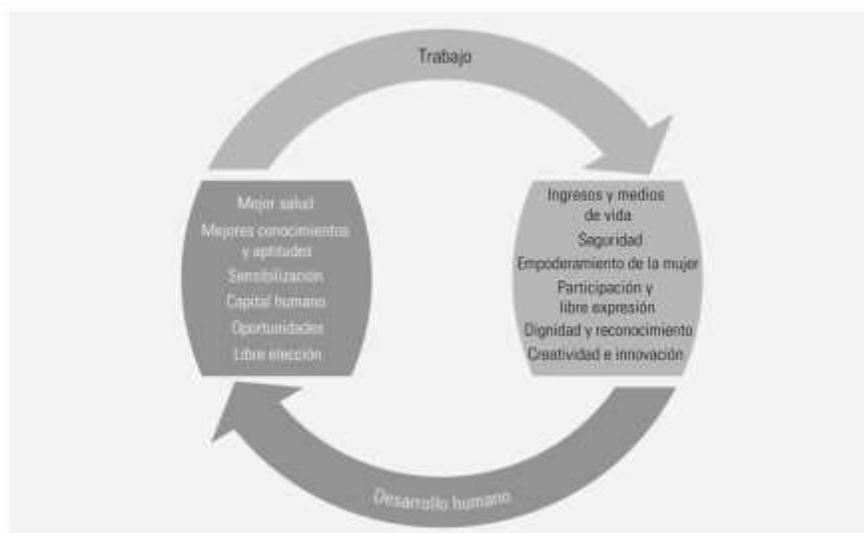
- Identificar la relación entre trabajo y desarrollo humano.
- Revisar el nuevo mundo del trabajo, sus conceptos e implicaciones para el desarrollo humano.
- Reconocer el valor del trabajo de cuidado y su impacto en el desarrollo humano.
- Reorientar la noción de trabajo sostenible.
- Recomendar las opciones de política para reorientar, reinventar y reorganizar el trabajo para que enriquece el desarrollo humano.

En este sentido no solamente se necesita la creación de puestos de trabajo, también se debe originar diversos tipos de trabajos, considerando que para el desarrollo humano es importante que las personas puedan elegir libremente lo que les gusta y para lo que son buenos, garantizando los bienes de los trabajadores, salarios dignos, seguridad de las personas y dándoles así, la oportunidad de acceder a la vida que deseen y consideren mejor para ellos (Velázquez, 2015).

A pesar de que el trabajo se puede vincular de manera que propicie el desarrollo humano, éste también puede debilitarse y crear situaciones desfavorables que perjudiquen al desarrollo humano de una persona cuando se trata de desempeñar trabajos que ponen en riesgo su seguridad, salud, integridad

física, dignidad, libertad o que violen sus derechos humanos, como en el caso del trabajo infantil, trabajos industriales peligrosos, trabajos sexuales y trabajos ilegales (Fernández, 2016).

Gráfico 4: Vínculo entre trabajo y desarrollo humano



Fuente: PNUD, 2015.

Al ser considerado el trabajo una herramienta para el desarrollo de las personas, el Informe sobre Desarrollo Humano (2015), toma a la calidad del trabajo como una dimensión importante, asegurando que el trabajo contribuya en mejorar el desarrollo humano, esto a razón que muchos de los trabajos desempeñados en la actualidad se realizan bajo condiciones de peligro, las personas se enfrentan a abusos de distintas índoles, inestabilidad laboral y en muchas ocasiones pierden libertad y autonomía. En pocas palabras, el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no tiene que ver solamente con aumentar los ingresos de las personas, sino ofrecer a las personas el mayor número de oportunidades mediante el fortalecimiento de los derechos humanos, capacidades y libertades que permitan a todos los individuos tener una vida creativa, larga y saludable tal y como se muestra en el gráfico 4.

2.1.1 División sexual del trabajo o desigualdad laboral

Las actividades laborales siempre han sido divididas entre aquellas que pueden realizar las mujeres y las que pueden realizar los hombres. En la antigüedad esto era determinado por las condiciones biológicas de cada sexo, al hombre; se le asignaban tareas en las cuales implicaba fuerza, inteligencia y determinación; mientras que, a las mujeres, les eran asignadas tareas relacionadas con actividades de poca fuerza física con las que no tuvieran que pensar y solo debían seguir patrones, además de al ser ellas quienes biológicamente podían concebir y tener hijos, se les suma un rol más el cuidado y su crianza.

Cuando las actividades se transformaron en trabajos, se continuó delimitando en que podían trabajar tanto los hombres como las mujeres, surgiendo así movimientos como MED, GAD y el movimiento feminista en búsqueda de una igualdad de derechos para las mujeres, sin embargo, a pesar de haber logrado cambios muy significados, aún existen una división del trabajo que no se percibe a simple vista, pero las mujeres que trabajan la viven diariamente y saben que realmente en muchos centros de trabajo y hogares aún existe esta división. La división sexual del trabajo se ha generalizado a través de los años en todo el mundo sin importar raza o condición social; a los hombres, se le han asignados trabajos relacionados con el arte, los oficios, operación de maquinaria, puestos de liderazgo y dirección; mientras que a las mujeres se les ha relacionado con ocupaciones de nivel medio, empleadas de oficinas, trabajos dentro del sector de servicios, el comercio y las ventas en relación su género a lo que se también se le conoce como sistema sexo-género (García, 2009).

Figura 1: Modelo social androcéntrico

RELACIÓN JERARQUIZADA	SUBORDINACIÓN	DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO
Diferentes lugares ocupados en la estructura social.	Clasificación jerarquizada que ha traído consigo la interiorización al género masculino de su posición predominante y al femenino de su posición subordinada	Reparto de tareas sociales y domésticas en función del sexo
Diferentes responsabilidades		Hombres: producción
Diferentes oportunidades		Mujeres: reproducción

Fuente: García, 2009, p. 18.

El Sistema sexo género como podemos observar en la tabla anterior (figura 1), nos da una visión clara del modelo social androcéntrico en el que vivimos, en donde los hombres están destinados a la producción, mientras que las mujeres continúan siendo destinadas a la reproducción como su rol más importante, estos factores influyen directamente en la división del trabajo, el uso de espacios, uso del tiempo y valoración de ambos géneros (figura 2).

Figura 2: División sexual del trabajo

	MUJERES	HOMBRES
División sexual del trabajo	Tareas reproductivas (asignadas exclusivas).	Tareas productivas (asignación exclusiva).
	Tareas productivas (actividades secundarias).	Tareas reproductivas (como ayuda).
Uso de espacios	Espacio privado (doméstico).	Espacio exterior (público).
Uso del tiempo	Circular (no tiene fin).	Lineal (esta predeterminado y planificado).
Valoración	Sin retribución económica. Sin prestigio social.	Retribución económica. Prestigio social.

Fuente: García, 2009, p. 19

Por consiguiente, la división sexual en el trabajo también influye con cuestiones de remuneración, aunque el trabajo desempeñado sea el mismo, por ejemplo, en los Estados Unidos de América el salario de una asesora financiera corresponde sólo al 66% de sus homólogos hombres (Fernández, 2016); en América Latina, las mujeres en puestos de alta dirección ganan solo un 53% del salario que reciben sus homólogos varones. Además, en la mayor parte de la región latinoamericana, las mujeres son más propensas a desempeñar “empleos vulnerables”, al trabajar por cuenta propia en contextos informales en los que los ingresos son frágiles y que ofrecen poca o ninguna protección y seguridad social (IDH, 2015). Lo que nos permite darnos cuenta que en la actualidad las mujeres son un sector de la población que sigue siendo privado de derechos que además de crear desigualdades merman su desarrollo humano.

Además, de percibir menos ingresos que los hombres por la realización de trabajos iguales, son las mujeres quienes tienen mayor carga de trabajo no remunerado, lo que implica tener limitaciones en otras capacidades u oportunidades como estudiar o tener trabajos remunerados, lo que impide que adquiera independencia y libertad en la toma de decisiones sobre su vida propia. Como resultado, las mujeres a diferencia de los hombres están en desventaja con respecto al trabajo remunerado y no remunerado debido no sólo a los roles asignados históricamente sino también a valores, tradiciones y cultura en los cuales se ha dejado de lado a la mujer (Velásquez, 2015).

Por otro lado, no solo existen desigualdades laborales para las mujeres, también las hay para los hombres, pues, se les ha asignado el rol de ser proveedores esperando mucho más de su parte en el trabajo, como la responsabilidad en puestos altos, que tengan una mayor disponibilidad para permanecer en el trabajo, ya que no tienen ninguna otra responsabilidad que la de mantener a su familia o ser exitosos, pero, la realidad en el contexto actual es que entre los hombres también existen padres solteros o que quieren pasar tiempo con sus hijos, dedicados al hogar, sin embargo por cuestiones de género no cuentan por ejemplo con una licencia de paternidad que les de la misma cantidad de días

que a las mujeres para estar con sus hijos o puestos flexibles para pasar tiempo con su familia.

De acuerdo con el Informe sobre Desarrollo Humano (2015), en el mundo el 32% de las empresas no tiene ninguna mujer ocupando algún cargo directivo, las mujeres perciben económicamente 24% menos que los hombres y desempeñan solo el 25% de cargos administrativos y directivos en el ámbito empresarial y. El hecho de que la participación de las mujeres sea menor se debe a cuestiones económicas, sociales y culturales.

Por otro lado, el trabajo remunerado (mayormente fuera del hogar 59%), es ocupado en un 38% por hombres y en un 21% por mujeres; y el trabajo no remunerado (mayormente realizado en el hogar 41%), lo ocupan en un 10% los hombres y en un 31% las mujeres; demostrando que realmente existe un desequilibrio en donde los hombres cuentan regularmente con un trabajo remunerado y las mujeres con un trabajo no remunerado.

Si bien tanto mujeres como hombres deberían tener los mismos derechos y obligaciones en el trabajo no es así, las mujeres se encuentran en desventaja en cuanto a remuneración económica, tienen menos participación en el sector del trabajo formal, sus salarios son más bajos y muy pocas llegan a ocupar cargos directivos, debido a la carga de trabajo no remunerado que asume al realizar la mayor carga de los quehacer y tareas en el hogar, así como el cuidado y crianza de los hijos (Mendikute, 2014).

Por lo que podemos observar hasta el momento, sigue prevaleciendo una desigualdad laboral entre mujeres y hombres, al estereotiparlos en ciertos puestos por el simple hecho de su género, también podemos observar que la mayor carga de trabajo recae en las mujeres y si bien, las tareas que realiza son indispensables para el funcionamiento de la sociedad y el bienestar humano, esto limita sus posibilidades de elegir libremente y la oportunidad de realizar actividades que podrían ser satisfactorias para el desarrollo de sus capacidades.

A consecuencia de esto en el Informe sobre el Desarrollo Humano 2019 se denominó las “Desigualdades sobre Desarrollo Humano 2019” que abarca el ámbito de la desigualdad de género como una de las formas de diferencia más antiguas en el mundo, considera como uno de los mayores obstáculos para alcanzar el desarrollo humano. Se resalta que esta desigualdad afecta con demasiada frecuencia a las mujeres en las esferas de salud, educación, hogar y en el ámbito laboral, repercutiendo de manera negativa en sus libertades. De seguir esta tendencia se estima que la igualdad de género podría ser alcanzada hasta el año 2030.

El Informe además explica que para las mujeres es posible desarrollar capacidades básicas, pero resulta difícil aumentarlas. Esto ocurre porque las capacidades básicas tienen que ver con funciones fundamentales de la vida humana (Nussbaum, 2012) y con la sensación de que ellas puedan elegir libremente, lo que da la ilusión de sentir un avance en cuanto a desarrollo humano e igualdad de género, pero en realidad aún existen brechas que nos limitan en ámbitos como salud reproductiva, empoderamiento y mercado de trabajo, sin permitir el aumento de sus capacidades lo que hace que exista un estancamiento.

Dicho estancamiento es lo que se conoce como “techo de cristal” o “los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones” (Camarena y Saavedra, 2018, p. 312), este problema continuará presente mientras no se derriben las limitantes que las mismas personas adoptamos como las normas y los estereotipos de género, ya que ello provoca que nuestro comportamiento siga siendo controlado por acciones que propician la desigualdad, además de afectar directamente nuestras elecciones, libertades y capacidades como personas. En la actualidad se busca que exista una verdadera igualdad en cuanto a derechos y obligaciones en el trabajo sin importar el género que se tenga, dejando de lado la arraigada división sexual del trabajo ya que contribuye a la pérdida del desarrollo humano.

2.1.3 El trabajo en México

En México dentro del ámbito laboral, la falta de oportunidades ha creado la necesidad de generar más fuentes de ingresos, para con ello, dotar a la mayoría de las personas de un trabajo que contribuya a su desarrollo y el de su familia, al mismo tiempo, se busca tener un mayor nivel de escolaridad, especialización, capacitación y entrenamiento para tener la oportunidad de ocupar puestos laborales que permitan acceder a mejores condiciones de vida.

Las personas económicamente activas en México perciben alrededor de 1 a 3 salarios mínimos, con lo cual, se supondría que deberían tener una buena calidad de vida, sin embargo a la mayoría de las personas su salario les es insuficiente y más aún, si cuentan con una familia a quien mantener, por lo que muchas de las personas tienen más de un empleo o trabajan en el sector informal con la esperanza de ganar un poco más sin importar si el empleo es seguro, estable o puede brindar protección social (Fernández, 2016).

Aun sabiendo que el sector informal no ofrece los mismos beneficios que el trabajo formal, las personas buscan la opción que les ofrezca mejores condiciones para ellos y sus familias, además, que la mayoría de empleos formales ofrecen salarios bajos y no cumplen con los reglamentos que determina la Ley Federal del Trabajo, en otros casos las leyes con que se trabajan no benefician a los empleados y contribuyen a la explotación de los mismos. Muñoz (2013) hace referencia a que somos uno de los países que más trabajan y menos descansa, sin embargo, no somos de los países más productivos y además considera lo siguiente:

- De acuerdo con la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), En México cada persona trabaja en promedio 2,250 horas al año, muy por encima del promedio que son 1,748 horas.
- Comparado con otros países, México es de los países que menos días de vacaciones por ley tiene al año.
- Y en donde no existe un balance saludable entre trabajo y vida personal.

Existe otra factor en México que es importante considerar, que ha contribuido durante las últimas dos décadas al aumento de las cifras de las personas que trabajan, se trata de la participación femenina la cual es más notoria en las zonas urbanizadas y sobre todo donde han llegado a instalarse fábricas maquiladoras, en donde las personas aceptan empleos mal pagados con jornadas excesivas de trabajo por la necesidad de obtener trabajo formal remunerado, con prestaciones y beneficios para ellas y sus familias. Por otro lado, las mujeres aumentan sus posibilidades de trabajar por cuenta propia en un 248% si se casan, se divorcian o enviudan por lo que no solamente cumplen con una jornada laboral, sino que también ocupan el resto de su día en otros trabajos no remunerados como el hogar o la crianza de los hijos y en ocasiones en otro trabajo informal remunerado (Hernández, 2000).

Otro factor que está presente dentro del trabajo en México es el desempleo, que en 2019 de acuerdo con la ENOE se ubicó en 3.2% para mujeres y 3.1% en hombres según datos del INEGI (Téllez, 2019), de los cuales la población con menos ocupación en el trabajo formal son los jóvenes, quienes actualmente prefieren trabajar por cuenta propia, se integran al ámbito laboral a una edad más temprana y cambian constantemente trabajo con la finalidad de crecer profesionalmente y desarrollar todo su potencial (Oliveira, 2006).

Aunque el panorama del trabajo en nuestro país está dando un nuevo giro con las nuevas tecnologías, en lo que se refiere al ámbito formal aún existen una brecha de género y malas condiciones laborales y escasos puestos de trabajo para ocupar por las nuevas generaciones, con lo cual, se está creando una nueva ideologías en donde los trabajadores deben ser proactivo, desarrollar múltiples tareas aunque no les corresponda y dedicar todo el tiempo a una relación laboral, por lo que no les queda tiempo para nada más, se podría decir que es un nuevo tipo de esclavitud disfrazada de desarrollo. En el caso de las mujeres con el trabajo no remunerado se ha mermado el desarrollo humano, pues, no existe libertad para desarrollar ninguna otra capacidad, ahora se busca el trabajo independiente a la par para potenciar las capacidades de las personas.

2.2 La maternidad y el desarrollo humano

Como hemos visto hasta este punto, el desarrollo humano no solo significa tener un aumento en el desarrollo económico de un país o de una persona, si no que principalmente se trata de que las personas tengan libertad igualitaria sin importar sexo, género, religión o cultura para lograr desarrollar sus capacidades libremente con el objetivo de explotar sus capacidades individuales para potencializarlas y de esa manera tener la vida que se desee.

Las mujeres, son uno de los sectores de la población que desde el inicio de nuestra existencia se ha visto limitada para poder desarrollar y explotar su potencial y capacidades, por el hecho de pensarse más frágil y con menos posibilidades de subsistir sola, sin un hombre a su lado que la proteja y mantenga, además de estar ligada al hecho biológico de ser quienes tienen la capacidad de concebir hijos, por lo que deben ser ellas quienes cuiden y críen a la nueva descendencia.

Por lo que en nuestros días las mujeres buscan tener las mismas posibilidades que los hombres por alcanzar un desarrollo personal, Pero ¿hasta qué punto el ser madre realmente puede llegar a limitar a las mujeres en su desarrollo como persona? Bueno para responder esa pregunta debemos analizar históricamente cómo se ha ido transformando la maternidad, si al asumir un rol reproductivo o y de crianza se puede impulsar el desarrollo humano y cómo se vive la maternidad en la actualidad.

2.2.1 Transformación histórica de la maternidad

Para comenzar debemos entender que la maternidad "no es un hecho natural, sino una construcción cultural multideterminada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida de su historia" (Palomar, 2005, p. 36), esto quiere decir, que la concepción de maternidad no ha sido la misma desde su origen y, que además,

esta cambia de una cultura a otra, transformándose a lo largo de la historia teniendo creencias y significados que constantemente evolucionan en torno a factores culturales y sociales.

Al ser la mujer el único ser humano capaz de dar vida se le atribuía una relación estrecha con la naturaleza y las deidades de la fertilidad, relacionándola con la madre tierra y la bondad, así las mujeres eran protegidas y admiradas por los griegos. Posteriormente al volverse los pueblos guerreros y con el afán de conquistar nuevas tierras, se vio a la mujer como un vehículo para tener descendencia a la que se le pudiera heredar, perdiendo así la divinidad que se le había otorgado (Molina, 2006).

Las mujeres fueron relegadas a tener como única utilidad fundamental tener hijos y estar al servicio de su esposo, no fue hasta el siglo XVII que aparece por primera vez el término maternitas, introducido por la religión con el culto Mariano reconociendo la espiritualidad y carnalidad de la maternidad como una virtud propia de la mujer, relacionada con la bondad; siendo considerada como buena madre, aquella que era sumisa ante el hombre pero que a su vez era valorada por dedicarse a la crianza de sus hijos (Palomar, 2005). Surgiendo a partir de ese momento la concepción de la maternidad durante muchos siglos.

Para la edad media los roles de género entre hombres y mujeres determinaban que el hombre debía ser proveedor, moderar el amor a su mujer y actuar de acuerdo a la razón, mientras que la mujer debía amar al hombre y a sus hijos más que a nada y dedicarse en su totalidad a ellos, además, se consideraba que una mujer cumplía su función como tal al procrear, gestar, parir y amamantar, cumpliendo así, con la única función que se consideraba valiosa y útil en la mujer, y a aquellas mujeres quienes no lograban concebir eran tachadas como inservibles y nada valiosas, comenzando así con una carga social que por muchos siglos se les dio a las mujeres (Molina, 2006).

Consideran Izzedin y Pachajoa (2011), que fue durante la edad media que algunas mujeres comenzaron a interesarse por actividades que no eran propias de su género, como la filosofía, la lectura, la escritura, la ciencia y comenzaron a cuestionarse sobre por qué la vida de hombres y mujeres debían ser tan diferente, fue hasta el siglo XIX con los movimientos de mujeres por la búsqueda de la igualdad que surgieron nuevas pensadoras como Simone de Beauvoir (1949), referenciado en Sánchez en 2016, quien plantea en el siglo XX que "la maternidad es natural, porque la cultura patriarcal la naturalizó; el patriarcado instauró en el psiquismo femenino el ser madre como uno de los pilares de su subjetividad, un lugar de subordinación y de exclusión de la categoría sujeto social" (p. 256), lo cual fue adoptado por las mujeres como parte de su naturaleza.

Sin embargo, con los nuevos cuestionamientos que se fueron generando, la concepción de la madre abnegada dedicada a la crianza, comenzó a verse de diferente manera cuando las mujeres buscar tener los mismos derechos y libertades que los hombres para desarrollarse como personas sin dejar de lado su rol reproductivo y de crianza, dando un nuevo significado a la maternidad en el siglo XXI.

2.2.2 Rol reproductivo y de crianza para impulsar el desarrollo humano

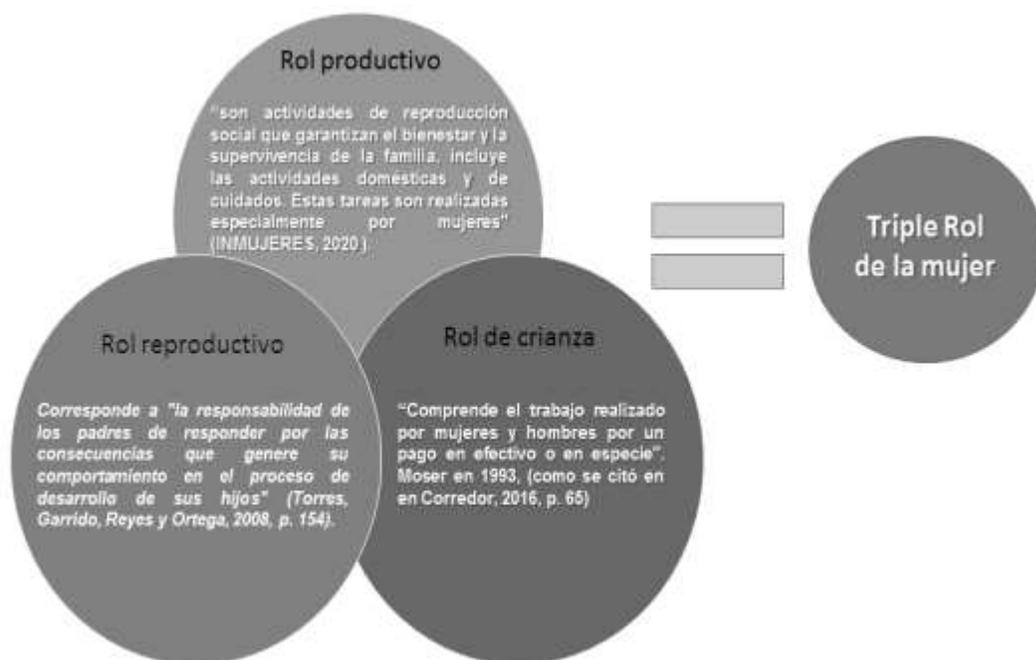
De acuerdo con el INMUJERES (2020), el rol reproductivo "son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres" (p. 1), debido a que se le ha atribuido que por el simple hecho de ser ellas quienes por naturaleza son capaces de concebir y dar vida, tienen que asumir no solo la responsabilidad de criar y educar a sus hijos sino también de realizar las tareas del hogar.

Por otro lado, el rol de crianza corresponde a "la responsabilidad de los padres de responder por las consecuencias que genere su comportamiento en el proceso de desarrollo de sus hijos" (Torres, Garrido, Reyes y Ortega, 2008, p.

154). Dentro de este rol, se le ha asignado por décadas a los hombres la responsabilidad de trabajar para mantener económicamente a la familia, mientras que a la mujer se le han asignado las funciones de educar y formar a los hijos.

Estos dos conceptos se encuentran relacionados con la maternidad, en nuestro contexto cultural y social debe cumplir principalmente la mujer, aunado a ello, deben desarrollar el rol productivo, el cual según Moser en 1993, citado por Corredor, 2016) “comprende el trabajo realizado por mujeres y hombres por un pago en efectivo o en especie” (p. 65). Razón por la cual se considera que las mujeres cumplen una triple jornada, pues la gran mayoría cumplen con una jornada laboral, desempeñan trabajo no remunerado con los quehaceres del hogar y además cuidan y educan a sus hijos (gráfico 5).

Gráfico 5: Triple rol de la mujer



Fuente: Elaboración propia.

Con estos roles presentes en el concepto de maternidad todo apunta hacia la generación de un nuevo enfoque y significado, en el cual, no solo las mujeres están obligadas a asumir, sino que el hombre también debe involucrarse en el hogar, la crianza y cuidado de los hijos por medio de una paternidad consiente. En

el estudio realizado por Sánchez (2016), denominado la maternidad en mujeres feministas se puede apreciar la percepción que las mujeres tiene sobre la maternidad actualmente, en donde las mujeres entrevistadas coinciden que la maternidad hoy en día es una elección que se debe hacer porque cambia tu vida por completo, sin embargo, lejos de limitarte te impulsa a ser y hacer cosas trascendentes e inimaginable por y para los hijos. Además, la maternidad es subjetiva, no se vive de la misma manera, depende mucho del contexto en el que nos desenvolvemos y los estereotipos que asumimos, por lo que en realidad no existe un indicio de que la maternidad impulsen o limite el desarrollo humano, más bien depende del tipo de maternidad que se desee ejercer y las limitantes que nos pongamos a nosotros mismos.

2.2.3 Deconstrucción de la maternidad en la actualidad

Nos encontramos en una era sin precedentes de transformaciones sociales, culturales e ideológicas en donde se están rompiendo estereotipos tradicionales, lo mismo ocurre con el tema de la maternidad, a pesar de que muchas personas y sobre todo las generaciones anteriores, aún consideran que la maternidad tiene que ver con dejarlo todo por la crianza, el cuidado de los hijos y la realización de tareas del hogar con la finalidad de brindar un "buen entorno familiar", razones que muchas mujeres asumen al convertirse en madres adoptando completamente el rol reproductivo y de crianza.

Sin embargo no todas las mujeres tienen la posibilidad de asumir una maternidad tradicional, lo cual da paso a una deconstrucción del significado de la maternidad, ya que como observamos, este término surgió en un constructo social muy diferente al nuestro y se adoctrino a lo largo del tiempo tomándolo como un deber-ser en donde la atención se centraba en el cuidado de los hijos y la madre pasaba a segundo término, enfocando toda su vida a la familia dejando de lado su propia existencia (López, 2014).

Un factor clave que influyó para que la maternidad tomará un nuevo

significado fue el hecho de la inclusión de las mujeres en el campo laboral, este cambio vino a transformar el entorno social, claro que al principio fue difícil pues se tenía por obligación que cumplir primordialmente con las obligaciones que como mujer se les había asignado al género femenino y en la mayoría de las ocasiones pedir permiso a su pareja o padre para poder trabajar, además de la presión social por la ideología de que las mujeres deberían estar en su casa al cuidado de los hijos y la parte de la manutención era exclusiva de los hombres. Además, como se tenía la idea de que los hijos dependían de la madre para su correcto crecimiento esto estigmatizando a las madres que trabajaban (Barrantes y Cubero, 2014).

Al principio el estigma social sobre las mujeres que trabajan fue muy duro porque no era bien visto que dejara de lado su rol en la vida privada, concerniente a los que haceres domésticos, el cuidado y la crianza de los hijos pero, con el pasar del tiempo y la lucha por los derechos e igualdad entre géneros se ha ido apertura a la concepción de nuevos paradigmas en torno a maternidad, ahora, sabemos que la maternidad no es un término que tenga que confinar a las mujeres a ponerse en segundo plano, si no que como persona pueda seguir creciendo como persona teniendo la libertad para elegir cómo asumir y vivir la maternidad a su manera.

Ahora bien, en este punto es en donde podría existir una relación entre la maternidad y el desarrollo humano para la mujer, pues ahora las mujeres tienen libertad de elección en cuanto a su sexualidad y a la elección de convertirse en madre o no, en planear su futuro y poder desarrollar sus capacidades hasta donde lo decidan, es decir, tienen la posibilidad de vivir la vida que deseen, sin embargo, aún prevalecen desigualdades y limitantes sobre todo en el trabajo para ejercer independencia libremente como veremos a continuación.

2.3 Trabajo y maternidad en México

Todos los individuos tenemos el derecho a trabajar en lo que deseemos para poder subsistir y lograr desarrollarnos. Al trabajar, todas las personas adquirimos derechos y obligaciones, creamos una relación laboral en donde obtenemos algo a cambio de nuestro esfuerzo, nos volvemos productivos y adquirimos la posibilidad de convertirnos en lo que siempre deseamos ser, o bueno, al menos esa es la idea que se nos ha dado sobre el trabajo.

En México, igual que en el resto del mundo existen leyes y estatutos en donde se plasman los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones con la intención de tener una buena relación laboral, retribuyendo por el trabajo realizado generando, al mismo tiempo una interdependencia para la subsistencia de ambos. Dentro de las empresas todos los trabajadores son iguales ante la ley, sin embargo, como ya mencionamos existen desigualdades sobre todo entre hombres y mujeres, por la denominada división sexual del trabajo, lo cual crea ideas y estereotipos que afectan a la mujer y principalmente a las mujeres que deciden convertirse en madres.

2.3.1 Principales leyes y estatutos para madres trabajadoras en México

Para abordar este apartado se tomará en cuenta el trabajo realizado por Gamboa (2008), denominado "Derecho a la maternidad", contenido en la página oficial de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, dicho documento contiene las principales leyes y estatutos que contemplan la relación entre la mujer, la maternidad y el trabajo contenidas en las disposiciones legales para la protección de la maternidad en México de acuerdo al marco constitucional, marco legal secundario y principales convenios de este país.

Figura 3: *Legislación vigente en materia de maternidad en México*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
<p>Título sexto Del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123 El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p>	
<p>...</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>I a IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p>	<p>...</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínima:</p> <p>a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para lactancia y del servicio de guarderías infantiles.</p>

Fuente: Gamboa, 2008, p. 11.

En la tabla anterior (figura 3) podemos observar de qué manera la Constitución contempla a la mujer y el embarazo cuando esta se encuentra bajo un contrato de trabajo, además, del derecho que tiene a contar con seguridad social que se encargue de cubrir su salario íntegro durante el periodo previo y posterior al parto como parte de su incapacidad para trabajar. En consecuencia, se supondría que no debe implicar ningún problema para el patrón que tenga empleadas embarazadas, y que ante la ley esto no debe ser un impedimento para que una mujer pueda trabajar o desarrollarse profesionalmente, sin embargo, esto supone un empleo que quedará vacío por un periodo de por lo menos tres meses, por lo que deberán contratar a otra persona temporalmente, generando un gasto extra y baja en la productividad la empresa (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México [COPRED], 2015).

Por otro lado, algo que la mayoría de las personas desconocen es, que si bien el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (según sea el caso, dependiendo de en donde se encuentren aseguradas), cubren la incapacidad que se da por maternidad pero las empresas se encuentran obligadas a seguir pagando su seguridad social, por lo que consideran ser gasto extra pues la persona no está activamente trabajando ni produciendo y además, como podemos ver en la tabla siguiente, al contratar a una mujer embarazada o al iniciar su embarazo 7.5 meses antes de cumplir un año de antigüedad en su trabajo 12 entonces el patrón será quien deba pagar el salario íntegro a la mujer durante su incapacidad por maternidad (IMSS, 2020), como lo podemos ver continuación (figura 4).

Figura 4: *Incapacidad por maternidad y sus características generales*

Ramo	Semanas Cotizadas	Porcentaje de Pago	Límite de Pago
Maternidad	<p>30 semanas en los 12 meses anteriores a la fecha en que inicia la semana 34 de gestación.</p> <p>Cuando la asegurada no cumpla con este requisito quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro, mientras dure el periodo de incapacidad (artículo 103 de la Ley del Seguro Social).</p>	<p>Para el certificado único de incapacidad por maternidad, será el 100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la semana 34 de gestación, por el total de días que ampare el documento.</p> <p>Los enlaces se pagarán al 60% del salario indicado y por los días autorizados en cada documento.</p>	<p>En el certificado único de incapacidad por maternidad, hasta por 48 días.</p> <p>En las incapacidades por enlace, hasta por 21 días.</p>

Fuente: <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>

Además de la Constitución, existen otras leyes y estatutos que sirven como instrumentos para el cuidado y protección de las mujeres durante la gestación, alumbramiento, lactancia y cuidado de los hijos, contenidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley General de Salud (LGS), Ley del ISSSTE (LISSSTE), Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley del Instituto de seguridad Social para las Fuerzas Armadas (LISSFAM), las cuales se agrupan y categorizan en siguiente cuadro dependiendo del tipo de derecho que se desee proteger como podemos ver en la figura 5 (Gamboa, 2008).

Figura 5: Instrumentos legales para la protección de la maternidad
(1 de 5)

Derechos que Protegen la Maternidad	INSTRUMENTOS LEGALES					
	CONSTITUCIÓN	LFT	LGS	LISSSTE	LSS	LISSFAM
Licencia de Maternidad	6 semanas antes y 6 semanas después del parto. (Art. 123, Apartado A, fr. V. Un mes antes y dos meses después del parto (Art, 123, Apartado B, fr. XI, inciso c).	Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto. Los descansos se prorrogarán en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o parto (ART. 170, fr. II y III).	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	Un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto y dos meses posteriores al mismo (Art. 152).
Prestaciones Económicas y Sanitarias	Percibir salario íntegro. (Ar. 123, Apartados A y B). Disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas (Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c).	Salario íntegro en los periodos de descanso. En caso de prórroga derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días (Art. 170, fr. V).	No hay disposiciones expresas.	Asistencia obstétrica (Art. 39 fr. I)	Subsidio de 42 días. Asistencia obstétrica (Art. 94, fr. I).	Goce de haberes (Art. 152). Consulta y tratamiento ginecológico, obstétrico y prenatal; atención del parto y del infante

Fuente: Gamboa, 2008, p.16

Figura 6: Instrumentos legales para la protección de la maternidad
(2 de 5)

Derechos que Protegen la Maternidad	INSTRUMENTOS LEGALES					
	CONSTITUCIÓN	LFT	LGS	LISSSTE	LSS	LISSFAM
Lactancia	Dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. (Art. 123, Apartado A, fr. V, y Apartado B, fr. XI, inciso c).	Dos periodos de reposo extraordinarios por día de media hora cada uno, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. (Art. 170 fr. IV).	Fomento a la lactancia materna. (Art. 64, fr. II)	Ayuda para la lactancia cuando exista incapacidad física o mental para amamantar al hijo proporcionada en especie hasta por un lapso de 6 meses. (Art. 39, fr. II)	Ayuda en especie por seis meses para lactancia. (Art. 94, fr. II)	Ayuda cuando se demuestre incapacidad para amamantar al hijo o en caso de fallecimiento de la madre. Ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses (Art. 149 y 150).
Conservación del puesto de trabajo	Conservar su empleo y derechos adquiridos (Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c).	Regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. Se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales (Art. 170, fr. VI y VII).	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.

Fuente: Gamboa, 2008, p.16

Figura 7: Instrumentos legales para la protección de la maternidad
(3 de 5)

Derechos que Protegen la Maternidad	INSTRUMENTOS LEGALES					
	CONSTITUCIÓN	LFT	LGS	LISSTE	LSS	LISSFAM
Condiciones de trabajo durante el embarazo o luego del descanso postparto. Traslado de función.	Organizar su establecimiento para garantizar la salud y vida de las trabajadoras y el producto de la concepción cuando están embarazadas (Art. 123, Apartado A fr. XV).	Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, durante la gestación o la lactancia, se prohíbe el trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo industrial nocturno, o en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche, así como horas extras (Art. 166 LFT).	Apoyo y fomento de las autoridades sanitarias, educativas y laborales en la vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de las mujeres embarazadas (Art. 65, fr. II).	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.
Notificación del Estado de Embarazo	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	El instituto certificará el estado de embarazo (Art. 39, fr. I).	El instituto certificará el estado de embarazo (Art. 85, fr. I).	No hay disposiciones expresas.

Fuente: Gamboa, 2008, p.17.

Figura 8: Instrumentos legales para la protección de la maternidad
(4 de 5)

Derechos que Protegen la Maternidad	INSTRUMENTOS LEGALES					
	CONSTITUCIÓN	LFT	LGS	LISSSTE	LSS	LISSFAM
Licencia por Enfermedad de Hijo o Menor a Cargo	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.
Tipo de prestación o derecho	No hay disposiciones expresas.	Mantener en los establecimientos de trabajo, suficientes asientos a disposición de las madres trabajadoras (Art. 172).	No hay disposiciones expresas.	Canastilla de maternidad al nacer el hijo (Art. 39, fr. III).	Canastillas al nacer el hijo (Art. 94, fr. III).	Canastillas al nacer el hijo (Art.151).

Fuente: Gamboa, 2008, p.17.

Figura 9: Instrumentos legales para la protección de la maternidad
(5 de 5)

Derechos que Protegen la Maternidad	INSTRUMENTOS LEGALES					
	CONSTITUCIÓN	LFT	LGS	LISSSTE	LSS	LISSFAM
Guarderías o Jardines Infantiles	Disfrutar del servicio de guarderías (ART. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c).	Los servicios de guardería se prestarán por el IMSS (Art. 171).	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.
Etapas de Atención	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	La atención materno infantil comprende: la atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio (Art. 61, fr. I).	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.	No hay disposiciones expresas.

Fuente: Gamboa, 2008, p. 17.

La descripción anterior nos da un amplio panorama sobre el tipo de leyes que existen en nuestro país con la finalidad de dar seguridad, protección y trato digno a las mujeres que deciden laborar, reduciendo la discriminación o por lo menos eso es lo que se pretenden, ya que las leyes solo sirven como guías para regular relaciones jurídicas, pero depende de los actores legales de las mismas cumplirlas a cabalidad.

2.3.2 Obstáculos laborales para las mujeres con hijos

Como venimos observando, las mujeres aún siguen siendo un grupo de la población que se enfrenta a la discriminación laboral, aunado a eso al embarazarse y posteriormente convertirse en madres le crea obstáculos laborales tal como lo menciona Sánchez (2019), debido a que no es fácil lograr compaginar en la misma proporción estos ámbitos, lo que hace que se lleven vidas aceleradas porque no se puede poner exactamente el mismo énfasis en todo, por lo que más del 50% de las mujeres que trabajan consideran que tener hijos se convierten en una limitante para el desarrollo de su carrera profesional.

Por otro lado, Murgich (2017), menciona que el 18% de las mujeres trabajadoras que se embarazan sufren presión por la empresa e inclusive son despedidas, esto de acuerdo con estudios realizados en el Instituto de Política Familiar de Madrid, lo cual, nos da un indicio del primer obstáculo al que se enfrentan las mujeres, dando como resultado que oculten el inicio de su embarazo por temor a perder su empleo.

La incertidumbre por saber si conservarán su empleo tiene que ver con la concepción que tienen las empresas de que las mujeres al tener hijos merman su productividad, debido a que su tiempo y prioridades se enfocan hacia la crianza y el cuidados de sus bebés, pues a diferencia de un hombre, la mujer invierte alrededor de 6 hora en el cuidado y atención de su hogar y familia; mientras que los hombres, solo aplican 3 horas, esto genera que la brecha salarial entre una

mujer con y sin hijos sea del 20% y considerando que una mujer recibe 31% menos pago que un hombre, hace que la reducción salarial de una mujer con hijos sea del 51%, por lo cual, "el momento más feliz en la vida de una mujer es muchas veces al mismo tiempo el que marca el comienzo del fin de su vida laboral" (Chávez, 2018, p. 2).

El hecho de que las mujeres se enfrenten a obstáculos como la posibilidad de no encontrar o perder empleo por estar embarazada, obtener un menor salario que los demás o considerar que ya no son productivas, se convierten en limitantes para su desarrollo humano, por lo que nos pone frente a un nuevo dilema que es el querer o no tener hijos.

2.3.3 Maternidad VS no maternidad.

Actualmente muchas mujeres se cuestionan sobre un tema que antes se pensaba era inherente a ellas, el cual es tener o no hijos, esa es la cuestión. Si bien en las generaciones pasadas, la mujer crecía para convertirse en esposa y madre siendo esta la mayor aspiración que se podía tener y que sin ello una mujer no estaba completa; las nuevas generaciones consideran que eso no te hace ni más ni menos mujer y, que deben enfocarse en su desarrollo personal y profesional como individuos y, que formar una familia con hijos se convierte en una limitante para sus objetivos.

Pero, ¿Por qué este cambio de pensamiento respecto al hecho de tener hijos? Bueno, en primer lugar porque al ir a una entrevista para un trabajo lo primero que preguntan a una mujer es si está casada o tiene hijos, en caso de que así sea, entonces quién atiende la casa y a los hijos, si la pareja está de acuerdo con que trabaje, en caso de no tener familia se indaga cuándo planea formar una, esto pareciera algo normal, sin embargo son indicadores para saber si al elegirla para ocupar la vacante laboral será productiva o no para la empresa y claro, regularmente terminan contratando a quien no tiene hijos y puede dedicar su

tiempo y esfuerzo solo al trabajo.

Entonces para una mujer que desea trabajar y desarrollarse laboral y profesionalmente qué será más conveniente tener hijos, posponer la maternidad o no tener hijos, esta disyuntiva se da como una de las libertades que una mujer tiene al decidir sobre su sexualidad y salud reproductiva, viéndose reflejada una disminución de embarazos y nacimientos.

Para entender qué lleva a una mujer a tomar la decisión de tener o no hijos según Ávila (2005) , las principales causas son las siguientes:

- Satisfacer cuestiones de desarrollo personal.
- Mayor importancia a las relaciones personales amistosas y amorosas.
- Que una persona dependa de ti, se convierta en una carga y limite tu vida.
- La falta de deseo de tener hijos.
- Por la responsabilidad que implica el asumir el rol de madre
- Omitirla para realizar otros objetivos y metas personales o de pareja.
- Por miedo al cambio de vida, al parto o a perder un hijo.
- Individualismo

Por lo que podemos observar en este estudio, las mujeres que deciden no tener hijos toman esta decisión debido a que el ser madre no es algo importante, antes que eso, prefieren centrarse en ellas mismas y en su desarrollo que tener que dejar de lado sus ideales y metas por otra persona de la cual deban responsabilizarse toda su vida o, simplemente consideran que, tener hijos no es algo que necesiten o les haga falta en su vida.

Hasta este punto podemos darnos una idea de por qué una mujer no quiere convertirse en madre, pero, qué lleva a una mujer a tomar la decisión de tener hijos, de acuerdo con Fajardo y García (205) estas son algunas de las causas por las que una mujer decide asumir la maternidad:

- Porque es lo que se espera de la mujer.
- Para formar una familia.

- Por embarazo no planeado.
- Para no estar sola.
- Por necesidad biológica.
- Porque es parte de ser mujer.
- Por decisión personal.

Es decir, las mujeres que tiene hijos en muchas ocasiones no lo hacen de manera consciente, pues asumen la maternidad solo por cumplir con un constructo social aceptado, sintiéndose presionadas en cierto momento de su vida, por ejemplo, al casarse se espera que tengan hijos, al embarazarse de manera no planeada deben asumir la maternidad porque es lo correcto aunque no lo deseen, otras, lo hacen por la necesidad de compartir su vida con alguien para no quedarse solas; otras tantas lo hacen, porque de verdad sienten la necesidad biológica de convertirse en madres.

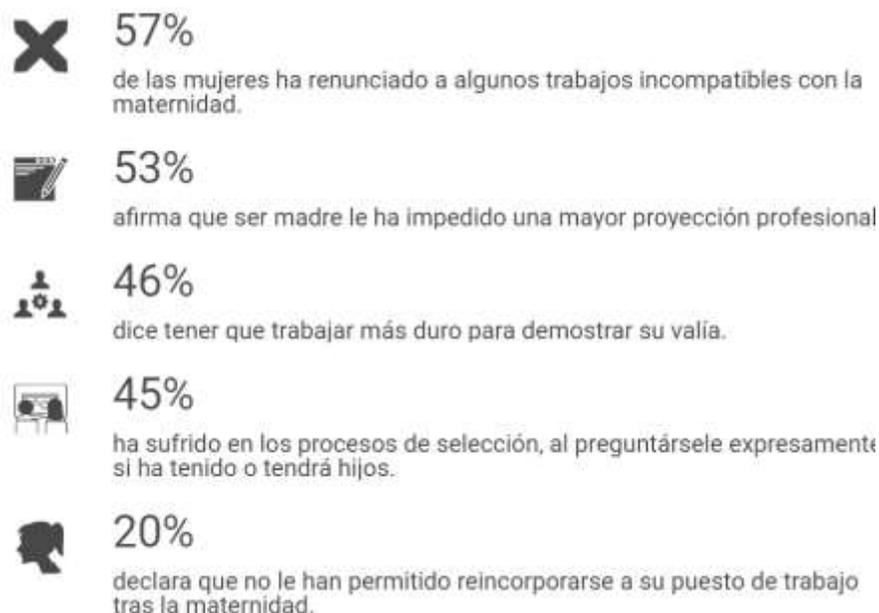
En sí, actualmente el decidir asumir o no la maternidad, se está convirtiendo cada vez más en una elección personal de las mujeres, lo cual es parte de las libertades de una persona, sin embargo, esta decisión está influenciada por constructos socioculturales, ya que, las mujeres que eligen ser madres en muchas ocasiones lo hace porque así debe ser y quienes deciden no serlo, lo hacen porque es algo que actualmente es tendencia entre las mujeres sobre todo jóvenes, pues se ha luchado tanto por los derechos y libertades de las mujeres que no se pueden seguir patrones tradicionalistas.

Otro factor que influencia la decisión de tener hijos o no son las limitaciones que se dan en el trabajo y la sociedad. En el trabajo de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016 12.7% las mujeres son discriminadas en el trabajo al embarazarse 11.5% de las aspirante a un trabajo les piden prueba de embarazo como requisito para ingresar a un trabajo; al 1.2% las despiden por estar embarazadas; al 1% no le renuevan el contrato y, al 0.6% le bajan el salario o las prestaciones. Además de acuerdo con datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y del informe de la “Discriminación Laboral en México” las mujeres sin hijos tienen

mayor participación económica que aquellas que tienen hijos (Natera y Ruiz, 2019). Como resultado, cada vez son más las mujeres que piensan detenidamente si concebir hijos o no mientras se encuentran laborando o están en búsqueda de un empleo y, en caso de embarazarse, si concluir o no con su embarazo.

Al mismo tiempo, de acuerdo con el artículo de la revista EXPANSIÓN (2018), denominado “balance entre maternidad y vida laboral”, la mujer vive situaciones en el trabajo que influyen en su decisión de tener hijos o no, se encuentra el hecho de la carga social que la mujer asume al ser madre, en nuestro país el 43.4% de la población económicamente activa tiene al menos un hijo, de acuerdo con la ENOE, esta población no solamente debe encargarse de quehaceres y tareas domésticas, también, como ya vimos, en ella recae el cuidado y la crianza de los hijos, lo que da como resultado que intenten lograr un equilibrio entre estos tres trabajos, buscando cumplir con todo para que no se le reproche nada, lo que provoca que terminan agotadas y sintiéndose atrapadas, por qué en cada uno de los trabajos que desempeñan se les exige estar al 100%, por lo que el 57% de las mujeres prefieren renunciar a su trabajo para dedicarse a la maternidad o dejan de lado la maternidad, pues el 53% de las mujeres considera que ser madres es un impedimento para lograr mayor desarrollo profesional y para poder dedicarse enteramente a su trabajo y en el caso de la labor del hogar si están en posibilidades contratar a una persona que les ayude con eso, de acuerdo con el informe “Maternidad y Trayectoria Profesional”, realizado por el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE).

Gráfico 10: Cifras sobre maternidad y trabajo en México



Fuente: EXPANSIÓN, 2018

En La imagen anterior (gráfico 10) podemos darnos cuenta que las mujeres que deciden tener hijos sean planeados o no en muchas ocasiones deben decidir entre continuar trabajando o renunciar, y aquellas que deciden seguir se enfrentan a un duro panorama en el que pierden oportunidad de crecer laboral y profesionalmente, deben esforzarse más para demostrar que son productivas y pueden ocupar puestos de trabajo de más responsabilidad, siendo muchas de ellas discriminadas al no permitirles ingresar a un trabajo embarazadas o al término de su embarazo.

En resumen, el trabajo contribuye al desarrollo humano cuando éste ayuda al crecimiento y fortalecimiento de las capacidades teniendo la libertad de elegir la actividad que queremos desempeñar, lo cual, se busca asegurar con políticas, leyes y estatutos que faciliten estos derechos para todas las personas sin excepción, sin embargo, como se analizó en el caso de las mujeres el panorama no es igual que para los hombres, puesto que siguen prevaleciendo limitantes de carácter social, cultural y laboral que impiden que muchas mujeres tengan libertad

de elegir lo que realmente desean hacer para sentirse plenas, como resultado, muchas mujeres se ven orilladas a dejar de lado anhelos, objetivos y metas personales, laborales o profesionales para obtener la vida que desean.

Teniendo como consecuencia que algunas mujeres hoy en día se cuestionen sobre el hecho de asumir o no el rol de la maternidad ya que, al tener hijos se genera un gran cambio en la vida de una mujer pues se debe brindar cuidado, protección y crianza, que se traduce en tiempo y esfuerzo a ejercer de manera total por necesidad biológica, psicológica y emocional de los infantes, creando así, un serio dilema, al ver que, pese a la creencia y deseo de lograr un equilibrio entre hogar-hijos-trabajo debido a los obstáculos que tiene que enfrentar en estos tres ámbitos, al final, se tiene que elegir entre uno u otro.

En definitiva, no se puede hablar de un desarrollo humano cuando una mujer se sienta limitada, ya sea por el hogar, el trabajo o los hijos, no obstante, podemos hablar de desarrollo humano cuando una mujer elige libremente que desea hacer para fomentar sus capacidades pese a todas las limitantes que pudieran existir, de modo que, el desarrollo humano en las mujeres es subjetivo pues no todas se sienten realizadas haciendo lo mismo, ni tampoco tienen las mismas aspiraciones para llegar a ser la persona que quieren ser, por esta razón es necesario conocer las características, la perspectiva, y el entorno de las mujeres zacatecanas.

CAPÍTULO III

LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON EL TRABAJO, LA MATERNIDAD Y LA VISIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

En el presente apartado se presentan los resultados del cuestionario estructurado empleado para conocer la perspectiva que las mujeres del estado de Zacatecas tienen acerca del trabajo, la maternidad y sus condiciones de vida actual, con la finalidad de contrastar la visión del desarrollo humano con la realidad que viven las mujeres Zacatecanas en cuanto a condiciones de igualdad en ámbitos económicos, laborales, educativos y de salud para elegir libremente en torno a sus necesidades.

El cuestionario fue aplicado a 604 mujeres, en edades de entre 18 y 65 años, de diferentes poblaciones (urbanas, semi urbanas y rurales), distintos grados académicos, pertenecientes a estratos sociales bajos, medios y altos, amas de casa, estudiantes y con trabajos formales e informales, con hijos y sin hijos, dando así, una matiz de diversas opiniones respecto al tema.

En el primer apartado de este capítulo, se abordan las características de las mujeres trabajadoras en el estado de Zacatecas dentro y fuera de casa, además de los contextos socioculturales en el que han tenido que desenvolverse y cómo este se ve reflejado en su acontecer diario actual y en los roles que desempeña en la vida privada y pública.

El segundo apartado, se analizan las particularidades de las mujeres en el trabajo desde las condiciones en que se desenvuelven, los puestos de trabajo que en la actualidad ocupan, la percepción económica que tienen y la situación de las mujeres respecto al género, con lo cual, podemos dar un vistazo a la interacción que tienen dentro del ámbito laboral.

En el tercer apartado se exploran las peculiaridades de la maternidad en Zacatecas con el fin de conocer las modificaciones que se han dado referentes a la tasa de fecundidad en el Estado, al mismo tiempo se analiza el grado de aceptación de las mujeres con hijos en el estado y cuál es la posición generacional ante la maternidad.

Por último, el cuarto apartado integra un análisis entre la visión del desarrollo humano en cuanto a los ejes del mismo (salud, educación e ingresos) y la realidad de las mujeres frente al trabajo y la maternidad en Zacatecas, examinando la opinión de las mujeres en lo referente a la educación, las condiciones de vida, el acceso a la salud, las oportunidades de igualdad y desarrollo en torno al trabajo.

3.1 Características de las mujeres trabajadoras de zacatecas

Para el presente estudio primero se analizó de acuerdo al rango de edades la proporción de personas soltera, casadas, en unión libre, divorciadas y viudas para identificar por generaciones el comportamiento en torno al estado civil teniendo como resultado la siguiente tabla comparativa (tabla 2).

Tabla 2: Rango de edades y estado civil

		Mujeres		Estado Civil			Total	
		encuestadas	Soltera	Casada	Unión libre	Divorciada		Viuda
Edad	18-21	34	24	3	7	0	0	34
	22-25	94	52	24	17	1	0	94
	26-29	90	46	21	20	3	0	90
	30-33	144	33	74	27	10	0	144
	34-37	96	24	43	14	14	1	96
	38-41	46	11	21	8	5	1	46
	42-45	36	5	14	6	10	1	36
	46-49	23	5	13	0	5	0	23
	50-53	18	2	9	2	4	1	18
	54-57	13	3	5	0	4	1	13
	58-61	5	1	4	0	0	0	5
	62-65	5	2	3	0	0	0	5
Total		604	208	234	101	56	5	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

Como podemos apreciar en la tabla anterior, el grueso de las mujeres encuestadas se encuentra entre los 22 y los 37 años de edad, lo cual concuerda con el hecho de que la edad mediana de las mujeres es de 28 años de acuerdo con el censo 2020 realizado por el INEGI en Zacatecas; es posible apreciar que el número de mujeres casadas y solteras es mayor que el resto, con una pequeñas diferencia entre ambos estados civiles, lo cual indica que en el estado está en aumento el número de mujeres que deciden contraer matrimonio a edades más tardías. Otro aspecto que puede verse al respecto, es el alza de las mujeres que eligen vivir en unión libre con su pareja, convirtiéndolo en el tercer estado civil más común, seguido por los divorcios, los cuales se manifiestan más comúnmente después de los 30 años y, por último, la viudez llega a presentarse en las mujeres de más de 34 años.

Lo anterior nos da un panorama del cambio ideológico que se ha dado en los últimos años en donde las mujeres ya no esperan a casarse para ser sostenidas económicamente por los hombres, si no que buscan una independencia económica. Además de acuerdo con el INMUJERES (2020), hay

un alza en el número de mujeres insertas en el mercado laboral en donde las mujeres representan el 51.1% de la población económicamente activa (ENOE, 2019), sin embargo durante 2020 disminuyó esta participación, reduciéndola a tan solo el 39% (ETOE, 2020), debido a la contingencia por COVID-19, en donde la mayoría de estas mujeres están casadas y tiene hijos, lo que pone en evidencia el hecho de que las mujeres deben quedarse en casa para estar al pendiente de los hijos, ya que no están asistiendo a la escuela y muchas de ellas no tienen con quien dejarlos.

3.1.2 **Ámbito familiar y social.**

Dentro del ámbito familiar para este estudio fue importante tomar en cuenta el nivel de estudios de los padres y parejas de las mujeres encuestadas, primero porque la educación es fundamental en la formación de una persona y segundo porque existe una relación entre el nivel educativo de los padres y los hijos, dejando ver los siguientes hallazgos:

Tabla 3: *Nivel de estudios del núcleo familiar de las mujeres*

		Miembro de la familia					Total
		Mujer	Papá	Mamá	Tutor	Esposo / Pareja	
Grado de estudios	Sin estudios	3	21	18	11	4	57
	Primaria	1	112	106	16	8	243
	Secundaria	28	117	146	29	29	349
	Preparatoria	111	95	115	18	74	413
	Licenciatura	317	161	151	34	195	858
	Maestría	118	47	45	9	68	287
	Doctorado	26	18	7	3	25	79
Total		604	571	588	120	403	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Lo principal que podemos resaltar en la tabla 3 es la evolución del nivel educativo, en donde es posible apreciar que mientras en los padres se presentan personas sin estudios, en la pareja y las mujeres encuestadas hay una significativa

reducción en este campo; por otro lado, se puede observar que ahora es más común que las personas estudien como mínimo hasta la preparatoria y con más regularidad terminen una licenciatura, abriendo la posibilidad de ingresar a una maestría o un doctorado con la esperanza de tener acceso a una mejor calidad de vida.

En este sentido Tapia y Weiss (2013), mencionan que la escolaridad que los hijos alcanza depende significativamente de la familia, pero primordialmente de las madres, quienes son tradicionalmente quienes están más al pendiente de la educación de los hijos. Además, suelen ser las mujeres las que alientan a los hijos para concluir estudios profesionales, para ser independientes económicamente ya que perciben el trabajar como un medio de apoyo para convertirse en individuos autónomos. En consecuencia, este pensamiento el que impulsa a las nuevas generaciones a tener un mayor nivel de escolaridad, más aún en personas cuyos padres no tuvieron la oportunidad de continuar con sus estudios y aumentando el número de mujeres que desean seguirse preparando para lograr independencia.

Tabla 4: Nivel de instrucción aprobado según el sexo

Nivel de instrucción aprobado	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	100.0	40.0	60.0
Preescolar	100.0	38.8	61.2
Primaria	100.0	46.8	53.2
Secundaria	100.0	48.0	52.0
Medio superior	100.0	46.8	53.2
Superior	100.0	50.8	49.2

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018. Base de datos.

Así mismo, como se puede observar en la tabla 4, de acuerdo con cifras oficiales del INEGI (2018), en México, tiende a ser más las mujeres que no tienen estudios con relación a los hombres, pero al mismo tiempo ha aumentado el número de mujeres que estudian desde nivel básico hasta nivel superior, esto nos indica que cada vez son más las mujeres que logran tener acceso a un mayor grado de

escolaridad y por consiguiente la posibilidad de tener un mejor empleo, mayores ingresos y mayor calidad de vida.

Otro punto que cabe destacar es, que mientras en las generaciones de los padres los hombres alcanzaban un más alto nivel de estudios en comparación con las madres, ahora, son las mujeres quienes obtienen un grado de estudios más elevado, lo cual tiene que ver con una mayor libertad de elección de las mujeres sobre la educación y una ideología familiar enfocada en el crecimiento profesional para posibilitar elegir un trabajo que brinde condiciones económicas idóneas para vivir la vida que se desea de acuerdo con la lógica del PENUD (2017), en relación con que cada persona alcance su potencial.

Tabla 5: Relación escolaridad y estado civil

		Estado Civil					Total
		Soltera	Casada	Unión libre	Divorciada	Viuda	
Grado de estudios	Sin estudios	3	0	0	0	0	3
	Primaria	0	0	0	0	1	1
	Secundaria	8	9	6	5	0	28
	Preparatoria	45	38	22	6	0	111
	Licenciatura	114	119	54	28	2	317
	Maestría	29	60	13	14	2	118
	Doctorado	9	8	6	3	0	26
Total		208	234	101	56	5	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

En relación con las mujeres, su núcleo familiar y el ámbito educativo, no solamente influyen sus padres, pues, una vez que forman su propio familiar con una pareja y deciden tener hijos cambian sus prioridades y aspiraciones, siendo en ocasiones la preparación académica un elemento clave para su vida, porque una mujer debe estar cada vez más preparada si desea conseguir un buen empleo remunerado (González, 2004). Es decir, las mujeres actualmente deben estar mayormente preparadas que los hombres para poder competir en el mercado laboral, aunque, ellos no lo estén.

Es así como, pese a lo que se pudiera pensar, son las mujeres casadas quienes mayormente estudian una maestría (tabla 5), e inclusive logran alcanzar mayor nivel de escolaridad que sus parejas, contrario a lo que ocurría en décadas anteriores en donde los esposos eran quienes alcanzaban mayores grados de estudios, pues las mujeres no requerían mayor educación, al estar destinadas solamente al hogar y a los hijos.

Así que, en retrospectiva en relación con la educación vemos un avance significativo, en donde ahora las mujeres se instruyen académicamente en casi la misma proporción que los hombres, existe un aumento de escolaridad respecto a sus padres y pese a estar casadas las mujeres continúan con sus estudios con la finalidad de tener la posibilidad de un mejor empleo y con ello una mejor calidad de vida.

3.1.3 Roles de las mujeres trabajadoras dentro y fuera de casa

Otro de los aspectos a considerar en las mujeres zacatecanas que trabajan, es el hecho de que muchas de ellas cumplen con tareas domésticas y, además, actividades dentro y fuera del hogar, lo cual es consecuencia del estereotipo de género que se le da a las féminas, haciendo que con esto se marquen diferencias entre mujeres y hombres, García (2009) lo denominó rol de género, que consiste en cumplir funciones y tareas que socialmente se le adjudican a uno u otro género y, este puede variar de una cultura a otra, con lo cual se establecen procesos productivos, reproductivos y comunitarios.

Tabla 6: Tareas y obligaciones de las mujeres zacatecanas trabajadoras

		Frecuencia	Porcentaje
Tareas y Obligaciones	Cuidado y crianza	409	67,7
	Estudiar	299	49,5
	Participar en actividades sociales	251	51,6
	Realizar tareas domésticas	534	88,4
	Trabajar	487	80,6
	Total	604	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

Tal y como se muestra en la tabla 6, las mujeres tienen una mayor participación en las tareas domésticas, seguido por su participación en el mercado laboral, el cuidado y crianza ya sea de hijos, padres o algún familiar que lo requiera, haciendo evidente que aunque se tenga un trabajo, a diferencia de los hombres las mujeres no pueden dedicarse solamente a cumplir con un horario y responsabilidades del puesto que desempeñen, si no, que también deben cumplir con los quehaceres domésticos cómo lavar, planchar, hacer de comer, entre otros, sin importar el cansancio que se presente por la jornada de trabajo.

Tabla 7: No. de tareas y obligaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
1 tarea y obligación	41	6,8	6,8	6,8
2 tareas y obligaciones	115	19,0	19,0	25,8
3 tareas y obligaciones	177	29,3	29,3	55,1
4 tareas y obligaciones	148	24,5	24,5	79,6
5 tareas y obligaciones	123	20,4	20,4	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

A lo ya mencionado, si nos ubicamos en el tabla 7, se puede apreciar que las mujeres no solo trabajan en actividades del hogar y cuidado de otros, también muchas trabajan y tratan de tener una vida social activa como parte de su crecimiento personal y profesional o para cumplir metas, por lo cual, se identifica que las mujeres contemporáneas desempeñan hasta cuatro roles simultáneamente por lo que deben equilibrar las múltiples tareas y actividades que realizan y en algunas ocasiones esto se convierte en una gran carga.

Tabla 8: Toma de decisiones de las mujeres en casa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	4	,7	,7	,7
Muy pocas veces	40	6,6	6,6	7,3
Algunas veces	91	15,1	15,1	22,4
Casi siempre	184	30,5	30,5	52,8
Siempre	285	47,2	47,2	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

Otro aspecto que ha cambiado dentro del hogar es la toma de decisiones, como podemos observar en la tabla 8, las mujeres que no toman decisiones en casa es

una minoría muy poco representativa, al igual que las mujeres que muy pocas veces toman decisiones las cuales representan menos de la quinta parte del total de mujeres encuestadas, es decir, aquellas que algunas veces toman decisiones representan una tercera parte del total de los resultados, indicándonos que son cada vez menos las mujeres que no tienen participación en decidir sobre aspectos del hogar.

En cambio, las mujeres que casi siempre y siempre toman decisiones en casa es mucho mayor que aquellas que no lo hacen, por lo que no solamente se encargan de realizar actividades y tareas domésticas, sino que también participan de manera activa en organizar, administrar y dirigir el entorno familiar. Lo anterior denota un cambio en la concepción del género, ya que tal como lo refiere Alcañiz (2003) la “identidad de que hace referencia a los rasgos o cualidades de cada sexo” (p. 13), refiriendo que la cultura y las atribuciones que se le dan a los géneros femeninos y masculinos repercuten en su personalidad, por lo que se puede decir que este cambio es más por cuestiones culturales de la nueva concepción de cualidades y atributos del género femenino, en donde a diferencia de décadas anteriores que la mujer no podía opinar, ni tomar decisiones en el ámbito del hogar, ahora por el contrario las mujeres tienen un papel importante en las decisiones del hogar

3.2 Particularidades de las mujeres zacatecanas en el trabajo

3.2.1 Condiciones de trabajo para las mujeres

Es importante conocer las condiciones en las cuales las mujeres zacatecanas realizan su trabajo, ya que como lo refiere Fernández (2016), el trabajo puede vincularse con el desarrollo humano de manera positiva, pero también de manera negativa lo que puede convertirse en una limitante al desempeñarse en condiciones de riesgo en cuanto a seguridad, salud, integridad física dignidad o si este quebranta los derechos humanos de una persona.

Además, tal como lo menciona el ex director de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD, Selim Jahan (2015), “el trabajo es el medio para dar rienda suelta al potencial humano, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación” (PNUD, párr. 2), convirtiéndolo en una posible vía para que las personas se vuelvan productivas, se sientan útiles y sus vidas sean sustancialmente significativas. Por tal razón se elaboraron preguntas enfocadas a conocer cómo es que las mujeres zacatecanas se sienten en su entorno laboral y cuál es la realidad que vive en relación al trato que se le da, obteniendo las siguientes respuestas (tabla 9).

Tabla 9: Desarrollo de potencialidades en el trabajo de mujeres zacatecanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	2,3	2,3	2,3
Muy pocas veces	63	10,4	10,4	12,7
Algunas veces	185	30,6	30,6	43,4
Casi siempre	217	35,9	35,9	79,3
Siempre	125	20,7	20,7	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

Las mujeres zacatecanas como podemos observar (tabla 9), en su mayoría consideran que normalmente en los trabajos que han tenido, casi siempre (35.9%) o algunas veces (30.6), realizan actividades que les gustan y con las que pueden explotar todo su potencial, lo cual nos indica que gran parte de las mujeres comienzan a decidir sobre como desempeñar su trabajo, permitiéndoles mostrar sus conocimiento, habilidades y destrezas personales, y que siguen siendo pocas aquellas que siempre pueden hacerlo (20.7%), representando un poco menos de una cuarta parte de las mujeres encuestadas. Otro grupo menciona que muy pocas veces (10.4%) o nunca lo hacen (2.3%), por lo que se puede decir, que cada vez son más las mujeres que desempeñan actividades que les gustan y que

por tanto, están creciendo profesionalmente dentro de su centro de trabajo. con lo que se está dando la oportunidad de acceder a la vida que desean.

Sin embargo, también consideran en su mayoría (38.2%) sentirse excluidas, restringidas o comparadas algunas veces en sus centros de trabajo (tabla 13), seguidas por quienes muy pocas veces se han visto en esta situación (26.5%), con menor frecuencia aquellas que casi siempre (14.6%), o nunca (15.2%) se han sentido así y por ultimo las mujeres que siempre (5.5%) sienten se sienten en su trabajo de esta manera.

Con esta información obtenida y con base en lo que refiere CONAPRED (2020), acerca de la existencia de un conjunto de derechos humanos y leyes destinadas para la protección de las personas en el ámbito laboral, es posible considera la exclusión, restricción o comparación de cualquier tipo en el trabajo como una desigualdad que se convierte en un obstáculo para el desarrollo de una persona afectando de forma negativa a su libertad. A causa de esto se puede caer en un estancamiento, lo cual se conoce como “techo de cristal” en donde los obstáculos impiden que una mujer acceda a mejores oportunidades laborales

Por fortuna en el Estado de Zacatecas aquellas mujeres que siempre o casi siempre se sienten excluidas en sus centros de trabajo, al día de hoy, son minoría, mostrándonos una notable percepción positiva en cuanto a la reducción de la discriminación que podría existir para una mujer en su centro de trabajo y, por consiguiente, una reducción en las limitaciones para ellas, tal como se muestra a continuación (tabla 10).

Tabla 10: Discriminación en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	92	15,2	15,2	15,2
Muy pocas veces	160	26,5	26,5	41,7
Algunas veces	231	38,2	38,2	80,0
Casi siempre	88	14,6	14,6	94,5
Siempre	33	5,5	5,5	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

Respecto a un aspecto más a considerar dentro del ámbito laboral es, el cómo una persona se siente al desempeñar sus actividades pues esto repercute directamente en su productividad, sentido de utilidad como persona y en muchas ocasiones significado a su vida (Jahan, 2015). En relación con lo anterior, es más común que las mujeres que desempeñan algún trabajo en el Estado de Zacatecas no se sientan del todo valoradas y reconocidas (20.3%), son muy pocas las que consideran que sus actividades desempeñando sus labores son reconocidas (14.2%), razón por la cual esto podría significar que las mujeres aun cumpliendo los deberes que le corresponden en el trabajo continúan sintiéndose poco reconocida y valorada por su trabajo (tabla 11), existiendo muy pocas mujeres (14.2%) las que siempre sienten que se les reconoce y valora su trabajo.

Tabla 11: Valor y reconocimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿Te sientes valorada y reconocida en el trabajo?	Nunca	22	3,6	3,6	3,6
	Muy pocas veces	101	16,7	16,7	20,4
	Algunas veces	200	33,1	33,1	53,5
	Casi siempre	195	32,3	32,3	85,8
	Siempre	86	14,2	14,2	100,0
Total		604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Sin embargo, pese a esto gran parte de las mujeres algunas veces y casi siempre se sienten realizadas como personas, mientras que otra mayoría lo hace en algunas veces y otra parte considerable se siente realizada siempre (tabla 11), esto puede deberse a que tal como lo señala el Informe sobre el Desarrollo Humano de 2015, denominado “Trabajo al servicio del desarrollo humano” el trabajo puede dignificar la vida de una persona, siendo posible además desarrollarse como individuo al adquirir nuevas competencias, habilidades y capacidades que ayudan a alcanzar metas personales dando como resultado el sentimiento de una realización personal tal como lo menciona la informante 1413UUL1, quien dice lo siguiente referente a esta aspecto:

“Que te valoren en tu trabajo es importante ya que de ahí nace la opción de crecer laboral y profesionalmente”

En relación a este comentario y lo observado en la tabla 11 se vuelve algo relevante, debido a que al sentirse las mujeres valoradas y reconocida en el trabajo sirve de aliciente para querer continuar desarrollándose y potenciar sus capacidades laborales y profesionales, existiendo relación entre sentirse valorada y sentirse satisfecha, como se puede observar en la tabla 12 en donde la mayoría de las mujeres casi siempre refieren sentirse realizadas de manera personal en el

trabajo, existiendo una correlación entre valor y satisfacción persona, corroborando el hecho de que el trabajo puede dignificar la vida de una persona.

Tabla 12: Realización personal en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sentimiento de realización personal en el trabajo	Nunca	24	4,0	4,0
	Muy pocas veces	68	11,3	15,2
	Algunas veces	174	28,8	44,0
	Casi siempre	193	32,0	76,0
	Siempre	145	24,0	100,0
	Total	604	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Por otro lado, en cuanto a la situación de las mujeres en el trabajo como lo menciona Velásquez (2015), se tiene la idea de que desempeñar un trabajo no remunerados como el cumplimiento de las actividades domésticas, limita sus oportunidades de crecimiento laboral o profesional y, además, impiden su independencia y libertad de tomar decisiones sobre su propia vida, lo que en consecuencia se ve reflejado para la mayoría de las mujeres de la entidad el horario que tienen y la carga de trabajo interfieren regularmente con la libertad poder realizar otras actividades personales como podemos ver en la tabla 13 y con lo que señalan las informantes:

3443SUL0: “Encontrar estabilidad entre las obligaciones laborales y familiares. Dedicar un poco más de tiempo para mí”.

334UUL2: “Tener tiempo para mí (primero para dormir, luego para distraerme, cuidar de mi salud física, mental, emocional y espiritual, y luego para leer, estudiar, escribir), estar bien, para estar bien con mis hijos. También tener un trabajo con remuneración económica, uno solo, no dos, como ahora, que satisfaga las necesidades básicas mías y de mis hijos (y me guste, me sienta cómoda) y no me

quite tanto tiempo de mi vida para poderme dedicar tiempo de calidad a mí, sin estrés, y podérselo dedicar a mis hijos”.

Corroborando así que, mayormente algunas veces o casi siempre las mujeres que contribuyeron a este estudio tienen cargas de trabajo (resaltando además que algunas tienen más de dos empleos) y horarios que afectan su vida personal, por lo que no encuentran un equilibrio entre cumplir con actividades u obligaciones personales, laborales y familiares (más aún si tiene hijos), limitando sus posibilidades de poder dedicarse tiempo para ellas mismas.

Tabla 13: Equilibrio entre trabajo y vida personal de las mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tienes un horario y carga de trabajo que afecta tu vida personal	Nunca	57	9,4	9,4	9,4
	Muy pocas veces	129	21,4	21,4	30,8
	Algunas veces	189	31,3	31,3	62,1
	Casi siempre	153	25,3	25,3	87,4
	Siempre	76	12,6	12,6	100,0
Total		604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Hasta este punto podemos notar un gran avance en cuanto a la percepción que las mujeres tienen respecto al trato y entorno laboral en el que se desempeñan, puesto que se podría decir que la mayoría están cómodas en su trabajo o por lo menos es de su agrado, pero en algunos casos el desempeño de sus trabajos afecta su vida familiar y personal lo cual crea un equilibrio entre su vida pública y privada.

3.2.2 Puestos de trabajo que ocupan las mujeres zacatecanas

Sí bien es importante conocer cómo se sienten las mujeres respecto al trabajo que desempeñan y cómo este influye en sus vidas, es necesario saber qué es lo que

sucede en la realidad general respecto al papel de las mujeres en el mercado laboral con respecto a los puestos que ocupan, las labores que desempeñan, la remuneración económica que reciben y, los beneficios a los que tiene acceso, para poder contrastar lo que creemos que pasa con lo que verdaderamente acontece en los centros de trabajo.

Tabla 14: Puestos de trabajo que desempeñan las mujeres

	Frecuencia	
	Ninguno	3
	Operativos	109
	Técnicos	49
	Profesionista independiente	15
	Empleada federal	1
Puestos de trabajo que desempeñan las mujeres	Recepcionista	148
	Limpieza	94
	Ventas	265
	Jefaturas	124
	Negocio propio	205
	Maestra / docente	265
	Admón. / oficinista	164

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

En el caso de los puestos de trabajo remunerados que regularmente son ocupados por mujeres, podemos observar que los más desempeñados son los relacionados con las ventas, la enseñanza y tener un negocio propio; mientras, que los puestos de ocupación media tienen que ver con la ocupación de puestos administrativos, recepción, jefatura, puestos operativos y de limpieza; siendo los que menos desempeñan los puestos técnicos: profesionistas independientes y empleadas en puestos federales, además, cabe señalar que sólo tres personas de toda la muestra reportaron no trabajar, pero dedicarse a estudiar (tabla 14).

Es decir, las mujeres en mayor proporción continúan desempeñando trabajos que de acuerdo con la división sexual del trabajo, son aptos para ellas con los cuales es posible cumplir con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, pues no implican jornadas laborales extenuantes ni tampoco responsabilidades

fuera de casa, tal como lo indica Lagarde (1996). Por otra parte, es evidente que, para que una mujer pueda ocupar posiciones de liderazgo, mandato o responsabilidades laborales optan por tener su propio negocio y/o ser dueñas de su tiempo para poder cumplir de manera equilibrada con sus roles fuera y dentro del hogar.

Cabe resaltar que de acuerdo a datos estadísticos del ENOE (2018), de las mujeres económicamente activas el 3.1% son empleadoras, el 5.8% son trabajadoras sin pago, 26.5% trabaja por cuenta propia y el resto concerniente al 64.6% se concentra en trabajadoras subordinadas, de lo cual podemos decir que en 2020 en Zacatecas son más las mujeres que trabajan por cuenta propia, aun teniendo un empleo fijo subordinado.

Además, se corrobora el hecho de que en los centros de trabajo sean públicos o privados aún continúan ocupando una minoría las mujeres con alguna jefatura o puesto directivo ,tal como lo indica el INEGI (2019), en donde el 83% de estos puestos son desempeñados por hombres y, tan solo el 17% son ocupados por mujeres, corroborando así la visión de Lagarde respecto a la persistencia de una jerarquización de puestos de trabajo de acuerdo con la división sexual laboral que aún persiste y que genera desigualdad de oportunidades para el género femenino.

Tabla 15: Puestos de trabajo que desempeñan las mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	26	4,3	4,3	4,3
Muy pocas veces	37	6,1	6,1	10,4
Algunas veces	136	22,5	22,5	32,9
Casi siempre	172	28,5	28,5	61,4
Siempre	233	38,6	38,6	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada

También podemos observar que al trabajar por cuenta propia, las toma de decisiones (tabla 15) de las mujeres aumenta, pues son ellas las dueñas de su tiempo, pudiendo organizar sus actividades diarias, lo que se traduciría en mujeres empoderadas de acuerdo con García (2009), quien considera que con estas acciones aumentan las posibilidades de alcanzar el desarrollo humano por medio de la realización de la persona en forma individual, para así adquirir habilidades, entendimiento y actitudes siendo capaces de analizar su situación y buscar la manera de mejorarla.

3.2.3 Percepción económica actual.

La división sexual del trabajo no solo genera limitantes en el terreno laboral, también impacta en la remuneración económica de las mujeres, pues, aun cuando se realice el mismo cargo la mitad de las ocasiones recibirán entre el 60% y 50% menos salario que un hombre (Fernández, 2016). Lo que trae como consecuencia una clara desigualdad para el género femenino por el simple hecho de los roles que se han estereotipado a lo largo de los años hacia las mujeres. .

Con respecto a cuánto percibe usualmente una mujer. Fernández (2016) indica que en México las personas que se encuentran económicamente activas ganan alrededor de 1 a 3 salarios mínimos, esto se ve claramente representado en la gráfica 9 correspondiente a la percepción económica de las féminas, en donde efectivamente las mujeres en Zacatecas ganan en promedio de \$3,747.00 a \$7,492.00 (de acuerdo al salario mínimo vigente durante 2020), lo que corresponde entre 1 y 2 salarios mínimos según los datos del ENOE (2007), evidenciando que la mitad de las mujeres que se encuentran trabajando reciben como máximo 2 salarios mínimos.

Como se puede observar según la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública (AMAI), durante el 2018, las familias

cuya percepción económica es menor un salario mínimo, vivieron en condiciones precarias en cuanto a vivienda, buena alimentación y servicios, así mismo, los hogares con un sueldo mensual de hasta 2.5 salarios mínimos, por lo cual no distan mucho de las mismas circunstancias poco adecuadas respecto a la alimentación, vivienda y servicios, repercutiendo con ello en la educación de los hijos (gráfico 7).

Gáfico 7: Percepción económica de los hogares en México



Fuente: AMAI (2018)

Lo antes mencionado nos da un panorama de cómo es que viven las personas en México con un solo ingreso mensualmente aportado por el jefe de familia. El jefe del hogar tradicionalmente en nuestro país es el hombre, pero para poder mejorar las condiciones de vida de sus familias en muchos hogares las mujeres ingresan en el mercado laboral. Aunque, las mujeres que trabajan reciben menos del salario

mínimo o no reciben sueldo alguno representan un alto número de personas. Lo anterior tiene que ver con el hecho de que el trabajo remunerado (fuera de casa) normalmente es ocupado por hombres (59%) y el trabajo no remunerado (en el hogar) es realizado por mujeres (41%), denotando un desequilibrio, debido a ser más común que las mujeres se aboquen al cumplimiento del trabajo doméstico, sin recibir pago por ello (tabla 16).

Tabla 16: Percepción económica de las mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No me pagan	71	11,8	11,8	11,8
Menos de \$3,745.00	95	15,7	15,7	27,5
\$3,746.00	36	6,0	6,0	33,4
Ingresos mensuales				
\$3,747.00 a \$7,492.00	158	26,2	26,2	59,6
\$7,493.00 a \$11,238.00	102	16,9	16,9	76,5
\$11,239.00 a \$18,730.00	99	16,4	16,4	92,9
\$18,731.00 o más	43	7,1	7,1	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Conviene además subrayar que en Zacatecas de acuerdo con el boletín de SEMUJER (2017) referente a la brecha de género, se aprecia que en promedio el ingreso anual de una mujer que trabaja es de \$213,176, mientras que el de un hombre es de \$395,899, siendo una diferencia significativa. Con respecto al porcentaje de hombres que no reciben ingresos es de 7.68% de la población económicamente activa y el de las mujeres es de 14.32%; los hombres que reciben menos de un salario mínimo es 13.33% y las mujeres 25.32%; de 2 hasta 3 salarios mínimos es de 15.87% para los hombres y de 7.91% para las mujeres. Con los datos anteriores se puede distinguir notorias diferencias entre ambos géneros, y esto permanece entre quienes reciben de 3 y 5 salarios, 8.18% son hombres, mientras que 7.34 son mujeres; y en el rango de aquellas personas que

perciben más de 5 salarios mínimos 4.68% son hombres y 4.46% son mujeres, no existiendo mucha diferencia, debido que en Zacatecas son pocas las empresas que llegan a pagar estas cantidades de salario.

Como resultado de los bajos sueldo que existen en el Estado, muchas de las personas tienen más de 2 empleos para lograr cubrir sus necesidades económicas y las de su familia, tal como lo vemos en la tabla 20, en donde existen mujeres que llegan a desempeñar hasta 5 trabajos con la finalidad de obtener un mayor ingreso mensual, sin embargo, estos casos son muy pocos. En este sentido, es importante destacar que existen mujeres, que por mayor número de trabajos que realicen no reciben pago alguno o no logran ganar más de un salario mínimo, esto es un fenómeno que podría deberse a la ideología respecto a la división sexual del trabajo, en donde las mujeres tienden a recibir menos salario que los hombres y, que de acuerdo con el IDH (2015) en la mayoría de las regiones del mundo las mujeres suelen desempeñar trabajos por cuenta propia o informales en donde puede ser que no se les de remuneración alguna.

Tabla 17: Relación ingresos – No. de trabajos

	No. de trabajos					Total
	1	2	3	4	5	
No me pagan	52	18	1	0	0	71
Menos de \$3,745.00	33	38	18	6	0	95
\$3,746.00	21	10	5	0	0	36
Ingresos \$3,747.00 a \$7,492.00	76	58	15	9	0	158
\$7,493.00 a \$11,238.00	56	29	11	5	1	102
\$11,239.00 a \$18,730.00	47	32	10	9	1	99
\$18,731.00 o más	29	8	4	2	0	43
Total	314	193	64	31	2	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Por otro lado, en la tabla 17, podemos observar que aquellas mujeres que desempeñan trabajos del hogar, o aquellas quienes deben trabajar para pagar su educación son también quienes reciben menos ingresos mensuales, esto podría deberse a que tal como lo refiere Hernández (2000), las mujeres suelen aceptar trabajos mal pagados y en muchas ocasiones con jornadas excesivas por la necesidad de obtener un trabajo formal con la intención prestaciones y beneficios para ellas y sus familias. También se puede apreciar que aquellas mujeres que solo se dedican a trabajar son aquellas con un mayor ingreso mensual.

Tabla 18: Relación ocupación e ingresos

	Ingresos							Total
	No me pagan	Menos de \$3,745.00	\$3,746.00	\$3,747.00 a \$7,492.00	\$7,493.00 a \$11,238.00	\$11,239.00 a \$18,730.00	\$18,731.00 o más	
Desempleada	1	0	0	1	0	0	0	2
Ama de casa	31	1	1	0	0	0	0	33
Estudiante	20	1	0	0	4	3	0	28
Trabaja	2	38	21	96	64	61	34	316
Ama de casa y estudiante	11	1	0	1	1	2	0	16
Ama de casa y trabaja	3	36	11	40	22	18	7	137
Estudiante y trabaja	2	8	2	9	4	6	1	32
Ama de casa, estudiante y trabaja	1	9	1	11	7	9	1	39
Total	71	94	36	158	102	99	43	603

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Finalmente podemos observar que el tener un mayor ingreso mensual no depende de cuantos trabajos se realicen simultáneamente, sino que, en estos se cuenten con las condiciones adecuadas para cubrir las necesidades que una persona pudiera considerar importantes para ella y su familia, ya que no sirve de nada tener un cúmulo de trabajos mal remunerados sin beneficio alguno (tabla 18).

3.2.4 Situación de las mujeres zacatecanas con respecto a la igualdad de género en el trabajo

Hasta este punto se ha abordado cómo es que se sienten las mujeres respecto al trabajo y, cuál es la realidad que existe respecto a la ocupación de las mujeres en puestos laborales y la retribución monetaria por ello. Para poder conocer en la relación que existe entre la igualdad de oportunidades laborales las mujeres en el con respecto al género masculino en sus centros de trabajo, en el instrumento aplicado se indagó sobre este punto

De acuerdo a las leyes en México las mujeres tienen los mismos derechos, que los hombres, no obstante, continúan existiendo desigualdades en los centros de trabajo como podemos apreciar en la tabla 19, en donde cómo se puede apreciar que la mayor parte de las mujeres notan que algunas veces existe igualdad respecto a los mismos derechos beneficios, obligaciones y oportunidades de crecimiento laboral que los hombres, seguido de aquellas que piensan que casi siempre es así, lo cual se corrobora con el siguiente comentario hecho por la informante 4814CUM1:

“Acceder a un puesto de mayor jerarquía y aumentar mi sueldo. Quiero aclarar que en donde trabajo (Secretaría de educación, nivel federal) las oportunidades de crecimiento y los sueldos son iguales para hombres y mujeres, ya que se manejan por claves. Por lo cual muchas de mis respuestas señalan igualdad, sin embargo, sé que prácticamente es excepcional pues en otros trabajos la situación es distinta.”

Dejando ver que, de acuerdo con la información obtenida de las encuestas realizadas y la opinión de algunas mujeres, se tiene la percepción de que en el estado de Zacatecas todavía no existe aún en su totalidad una igualdad laboral de ambos géneros. Además, en las empresas del sector público y privado las zacatecanas respondieron mayormente que casi siempre existen diferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres, seguidas por aquellas quienes consideran que esta situación ocurre muy pocas veces, dejado ver una disminución de desigualdades respecto a injusticias en los centros de trabajo para las mujeres.

Tabla 19: Igualdad en el trabajo

Frecuencia	Hombres y mujeres gozan de los mismo derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades de crecimiento laboral	Existen preferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres	Tienen programas, capacitaciones o actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres	Mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo ganan lo mismo
Nunca	23	99	108	164
Muy pocas veces	106	153	121	159
Algunas veces	194	229	161	148
Casi siempre	163	102	120	101
Siempre	118	21	94	32

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Por otro lado, referente a los programas, capacitaciones o actividades relacionadas con instruir respecto a la igualdad de oportunidades para ambos géneros se refleja una tendencia más uniforme en donde principalmente existen centros de trabajo en donde estas situaciones se presentan casi a la par algunas veces y casi siempre.

Por último es interesante ver que con relación a conocer si las mujeres y los hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo reciben el mismo salario, las mujeres están conscientes en su mayoría de que no es así, pues aun desempeñando el mismo puesto de trabajo las mujeres señalan que nunca, muy pocas veces o algunas veces se cumple el supuesto que refiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917), en el artículo 123 apartado A, fracción VII, se señala que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”(p. 370), el cual debería cumplirse por mandato oficial, pero que en gran parte de los centros de trabajos no se cumple con esta ley.

Al respecto Goffman (2009) y Tello (2015) consideran que existen identidades y estereotipos de género basados en lo que socioculturalmente

corresponde a identidades y actitudes que un individuo debe asumir y cumplir en cuanto a lo femenino y a lo masculino, dando como resultado un rol de género que trae consigo, tareas y funciones que se les asignan (García,2009), fundamentando un sistema de desigualdades en el que a cada género le son asignados, a pesar de que las mujeres han logrado más participación en lo referente al ámbito laboral (Martínez, 2013), las mujeres más jóvenes aún deben enfrentarse a una cultura patriarcal en las empresas como podemos apreciar a continuación (tabla 19).

Con respecto a la igualdad en el trabajo Mendikute (2014) se refiere al hecho de que las mujeres siguen estando en desventaja en cuanto a la participación que tiene dentro del sector del trabajo formal, por contar con salarios más bajos que los hombres y tienen menos posibilidades de llegar a ocupar puestos de alto nivel jerárquico como lo son gerencias, cargos directivos y presidencias dentro de las organizaciones, debido a que la mujer no solamente asume una carga de trabajo, sino que también tiene que asumir trabajo doméstico en donde no solo realiza que haceres propios del hogar como limpiar la casa, cocinar, lavar, etc., al mismo tiempo que se les atribuye el cuidado y crianza de los hijos. Es decir, el tener más actividades fuera del trabajo puede convertirse en un motivo de desigualdad e injusticia para las mujeres.

Lo anterior repercute de igual manera y en mayor medida en la existencia de preferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres en el ámbito laboral en donde las mujeres en Zacatecas perciben que esto ocurre en la mayoría de los lugares en donde han trabajado, ya sea que lo hayan vivido o visto con sus compañeras de trabajo, por lo que es un hecho innegable que sigue persistiendo una cierta desigualdad que provoca condiciones injustas .

Cabe destacar que la desigualdad que prevalece en lo laboral es parte de una cultura instaurada, pero que en la actualidad se busca erradicar, cambiándola por una cultura de igualdad con actividades, planes y programas de capacitación que, como podemos apreciar en la tabla va en aumento, lo que está impulsando una consciencia de una igualdad de género en el trabajo.

Cabe resaltar que las mujeres perciben que aun desempeñando el mismo puesto de trabajo un hombre y una mujer, estas últimas reciben menor remuneración aun realizando las mismas actividades y funciones que sus compañeros de trabajo.. Además gran parte de las mujeres consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ascender a mejores puestos de trabajo, como lo son jefaturas o gerencias, se puede apreciar que las mismas féminas saben que aun con hijos, los hombres tienen más de la mitad de posibilidades de ocupar un puesto de alta jerarquía, mientras que las mujeres, sobre todo aquellas que tienen hijos son quienes tienen muchas menos posibilidades de lograr ocupar los altos escalafones dentro de sus centros de trabajo (ver tabla 20).

Tabla 20: Igualdad para ascender a mejores puestos en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Hombres solteros	206	34,1	34,1	34,1
Más	Hombres con hijos	135	22,4	22,4	56,5
oportunidad de	Hombres y mujeres por igual	201	33,3	33,3	89,7
ascenso	Mujeres con hijos	8	1,3	1,3	91,1
laboral	Mujeres solteras	54	8,9	8,9	100,0
	Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Lo antes mencionado se relaciona con los roles de género I como lo refiere Oliveira y Ariza (2000), al haber llevado a cabo un análisis sobre segregación social y laboral en México, se puede observar que los roles atributivos al género continúan teniendo mucho peso en el trabajo público y privado, generando exclusión hacia las mujeres y convirtiéndolas en un grupo minoritario, relegado de ocupar altos puestos dentro de las organizaciones en donde los hombres regularmente son quienes continúan haciéndose cargo de los mayores puestos.

3.3.2 Grado de aceptación de la maternidad

Decidir asumir o no la maternidad se está convirtiendo cada vez más en una elección personal de las mujeres, lo cual es parte de las libertades de una persona, sin embargo, esta decisión está influenciada por constructos socioculturales, ya que, las mujeres que eligen ser madres en muchas ocasiones lo hace porque así se establece socialmente el debe ser y quienes deciden no serlo lo hacen porque es algo que actualmente es tendencia entre las mujeres sobre todo jóvenes, pues se ha luchado tanto por los derechos y libertades de las mujeres que no se pueden seguir patrones tradicionalistas.

Tabla 21: Mujeres con menor oportunidad de crecimiento y desarrollo personal, laboral y profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres solteras sin hijos	101	16,7
Mujeres casadas sin hijos	17	2,8
Mujeres con pareja sin hijos	9	1,5
Mujeres solteras con hijos	274	45,4
Mujeres con pareja con hijos	76	12,6
Mujeres casadas con hijos	84	13,9
Otra	14	2,3
Todos por igual	16	2,6
Las mujeres	9	1,5
Ninguna	4	,7
Total	604	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Sin embargo, es necesario analizar en el acontecer diario de las mujeres quiénes consideran precisamente que son ellas quienes tienen menor oportunidad de crecer y desarrollarse en el ámbito personal, laboral y profesional (tabla 21), en donde podemos apreciar con claridad que a su consideración, son las mujeres solteras, casadas o con pareja con hijos las que tienen menos oportunidades, seguidas de las mujeres solteras sin hijos, lo cual pareciera algo contradictorio, pues muchas mujeres deciden estar solteras y sin hijos para desarrollarse en estos tres ámbitos, considerando que tienen más posibilidades de crecer las mujeres casadas o con una pareja pero sin hijos aquellas que tienen mayores oportunidades de crecimiento. Además, comentan dos de los informantes lo siguiente al respecto:

1734SUM0: “Pues en general las mujeres sin importar si tienen hijos, pareja o no, cuando se piensa en darle la confianza a alguien de ascender generalmente las opciones son hombres”.

5485UUL2: “Considero que las mujeres en general, porque ha mujeres machistas y hombres machistas que creen que las mujeres tienen limitantes para poder desempeñar un puesto de toma de decisiones. Sobre todo, a esas mujeres que están preparadas, que toman decisiones y que cuentan con habilidades y aptitudes para desempeñar cargos de toma de decisiones son a quienes bloquean para que no accedan a esos espacios”.

Reafirmando que efectivamente de acuerdo con lo que las mujeres han podido observar, son ellas (tengan hijos o no), quienes tienen menos posibilidades crecer y desarrollarse personal y profesionalmente principalmente en el campo laboral, pero haciendo referencia respecto a que la preparación, el esfuerzo y las capacidades de las personas pueden superar cualquier obstáculos que pudieran existir respecto a estas limitantes de género.

Posiblemente esta percepción respecto a las oportunidades que tienen las mujeres de crecimiento y desarrollo personal y profesional esté relacionada con aspectos de la cultura laboral de los centros de trabajo como lo comenta Hernández (2000), pues el crecimiento de una persona en un empleo depende principalmente de factores como la disponibilidad de horario, el nivel de

compromiso laboral y la responsabilidad. Dichas características regularmente se atribuyen a personas soltera, o a los hombres casados, porque no deben hacerse cargo de las responsabilidades del hogar, haciéndolos idóneos para puestos de mayor compromiso personal hacia la empresa.

Por otro lado, en cuanto a las mujeres solteras sin hijos, la percepción de contar con menos posibilidades de crecimiento puede deberse a otro factor que está presente en nuestro país que de acuerdo con la ENOE durante 2019 se detectó que los jóvenes hombres y mujeres por igual se integran al ámbito laboral a más temprana edad, pero cambian constantemente de trabajo o prefieren trabajar por cuenta propia con el objetivo de crecer profesionalmente y desarrollar todo su potencial, sin embargo esto significaría que tienen menos estabilidad, seguridad y crecimiento dentro de un mismo lugar de trabajo (Téllez, 2019 y Oliveira,2006).

3.3 Peculiaridades de la maternidad en mujeres trabajadoras en zacatecas

3.3.1 Modificaciones en la tasa de fecundidad

Para una mujer que desea trabajar y desarrollarse laboral y profesionalmente ¿qué será más conveniente tener hijos, posponer la maternidad o no tener hijos?, esta disyuntiva se da como una de las libertades que una mujer tiene al decidir sobre su sexualidad y salud reproductiva.

En relación a la sexual y salud reproductiva de las mujeres podemos ver cambios principalmente relacionados con la disminución en la tasa de fecundidad, la cual tuvo una disminución en México de 2.25 hijos en 2009 a 2.07 hijos para 2018, lo que muestra un descenso de 0.18 hijos, de acuerdo con datos oficiales de INEGI, existiendo una disminución significativa con el inicio del siglo XXI en donde 9 de cada 10 mujeres optaban por tener hijos (Ávila, 2019).

Tabla 22: Número de hijos en mujeres trabajadoras por rango de edades

Edades	Número de hijos							
	0	1	2	3	4	5	6	>7
18-21	23	8	2	1	0	0	0	0
22-25	51	32	6	5	0	0	0	0
26-29	47	23	15	5	0	0	0	0
30-33	38	57	44	4	1	0	0	0
34-37	15	31	33	15	2	0	0	0
38-41	8	13	11	39	1	0	0	0
42-45	4	5	17	7	3	0	0	0
46-49	1	6	7	9	0	0	0	0
50-53	2	2	8	4	1	1	0	0
54-57	1	3	5	3	1	0	0	0
58-61	0	2	3	0	0	0	0	0
62-65	1	1	1	3	0	0	0	0
Totales	191	183	152	95	9	1	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Como podemos apreciar en la tabla 22 en Zacatecas cada vez son más las mujeres que no tienen ningún hijo y aquellas que deciden tener uno, lo hacen mayormente después de los 30 años, además de acuerdo con cifras oficiales de la ENADID (2018), en México en el ámbito urbano y semiurbano las mujeres tienen un promedio de 1.94 hijos, mientras en el ámbito rural es de 2.51 hijos lo que significa que el contexto sociocultural actual está influyente en todos los sectores poblacionales.

Tabla 23: No. de hijos en mujeres trabajadoras por tipo de población

Tipo de Población	Número de hijos							
	0	1	2	3	4	5	6	>7
Rural	15	6	6	2	0	0	0	0
Semi urbana	25	19	18	6	0	0	0	0
Urbana	151	157	128	61	9	1	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Este descenso en la tasa de natalidad puede corresponder a diversos factores, tal como lo menciona Ávila (2005), tras el estudio que realizó a mujeres que son madres y mujeres que tienen hijos, de edad madura, encontrando que aquellas que optaron por no ser madres tomaron esta decisión para satisfacer cuestiones de desarrollo personal, además de dar mayor importancia a las relaciones personales amistosas y amorosas, la responsabilidad que implica el rol de madre el cual se convierte en una carga y limitante para su vida u omitir el ser madre para realizar objetivos y metas personales o de pareja, por el miedo al cambio de vida, al parto o a perder un hijo y el individualismo, dándonos cuenta que esta decisión se toma para centrarse en ellas mismas y su desarrollo, antes que dejar de lado sus ideales y metas o, simplemente consideran que no les hace falta ser madre por ser mujer, por lo que no es algo que sea necesario para su vida.

Según el estudio realizado por el INEGI en base a la ENADID (2018), uno de los factores que influyen en el descenso en la tasa de fecundidad es la educación, en donde las mujeres con una escolaridad básica tienen en promedio 2.82 hijos, mientras que las mujeres que cuentan con un nivel medio o superior en promedio tienen 1.75 hijos, haciendo evidente que ha mayor nivel de estudios menor será el número de hijos que decida tener una mujer.

Tabla 24: Relación nivel de estudios – No. de hijos

	No. de hijos						Total
	1	2	3	4	5	Sin hijos	
Sin estudios	0	0	1	0	0	0	1
Primaria	0	0	0	1	0	0	1
Secundaria	8	6	10	1	0	3	28
Preparatoria	29	29	8	4	1	40	111
Licenciatura	106	74	28	2	0	107	317
Maestría	34	37	16	1	0	30	118
Doctorado	6	6	4	0	0	10	26
Total	183	152	67	9	1	190	602

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

En consecuencia, la escolaridad y el lugar en donde vive una persona influyen directamente con la disminución de número de hijos deseados, en buena medida por el rol de género femenino, el cual aún tiene una estrecha relación con el función reproductivo de las mujeres, generando la idea entre menos hijos se tengan mayores serán sus posibilidades de desarrollarse plenamente (tabla 24).

Según Linares, Nazar, Sánchez, Zapata y Salvatierra (2016), las mujeres actualmente cumplen responsabilidades dentro y fuera del hogar, es decir, no solamente realizan actividades relacionadas con quehaceres domésticos, sino que también cumplen con obligaciones, responsabilidades y horarios de un trabajo en donde existen algunas limitantes que se dan en el trabajo y que pueden llegar a influenciar la decisión de una mujer respecto a tener o no hijos. De acuerdo con la encuesta ENDIREH (2016), existe exclusión hacia las mujeres en el trabajo principalmente de las siguientes maneras: 12.7% son discriminadas en el trabajo por embarazo; el 11.5% del aspirante a un trabajo les piden prueba de embarazo como requisito para ingresar a laborar; 1.2% las despiden por estar embarazadas; 1% no le renuevan el contrato y al 0.6% le bajan el salario o las prestaciones.

En este sentido Natera y Ruiz (2019) con base en los datos de CONAPRED y del informe de La Discriminación Laboral en México han demostrado que las mujeres que aún no tienen hijos son quienes poseen mayor participación económica a diferencia de que aquellas que si tienen . En conciencia a lo mencionado, podemos observar que actualmente las mujeres se cuestionan si tener o no hijos, principalmente aquellas que se encuentran trabajando o están en búsqueda de un empleo, las que aspiran a crecer profesionalmente y en caso de embarazarse consideran el hecho de continuar o no con su embarazo.

Tabla 25: Situaciones a las que se enfrentan las mujeres embarazadas

Frecuencia	Trato diferente	Disminución crecimiento laboral, profesional y personal	No pueden acceder a mejor preparación académica y profesional	Menores oportunidades para acceder a puestos de trabajo más altos	Más aumento de tareas y obligaciones que los hombres
Nunca	30	40	76	53	85
Muy pocas veces	79	84	108	107	114
Algunas veces	247	199	210	190	144
Casi siempre	182	196	177	191	138
Siempre	66	85	33	63	123

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

El acontecer diario de las mujeres en Zacatecas no es la excepción, como lo muestra la tabla 25 persisten una tendencia entre que algunas veces y casi siempre las mujeres embarazadas o con hijos se enfrentan a un trato diferente y este principalmente en el ámbito laboral esta asociado a la discriminación que algunas mujeres viven dentro de su centro de trabajo en donde en ocasiones buscan la manera de despedir a las mujeres por estar en periodo de gestación como lo comentan las informantes siguientes:

4544CUL1: “Que no te despidan por embarazarte”.

585CUL2: “Que no nos discriminen en el embarazo”.

Respecto a la disminución del crecimiento laboral, profesional y personal podemos observar (tabla 25), que algunas veces y casi siempre ocurre esta situación en mayor frecuencia, seguida por siempre y muy pocas veces, es decir que mayormente las mujeres efectivamente perciben un menor grado de crecimiento en su trabajo una vez que se embarazan y tienen hijo e inclusive las informantes exponen lo siguiente:

5945SUL1: “Tuve que dejar de lado mi carrera por estar con mi hija”.

1084ULUM2: “Me gustaría emprender mi propia empresa sin sacrificar mi maternidad”.

Constatando que si existe una disminución en cuanto a crecimiento personal, laboral y profesional. Por otro hablando de reducción de posibilidades también suele existir una disminución en cuanto al poder acceder a mejor preparación académica y profesional algunas veces y casi siempre principalmente, acercándonos a entender el porque de esta situación los siguientes dos informantes, las cuales refieren que una vez que tuvieron hijos, sus tareas aumentaron y les fue imposible continuar con su formación académica, sintiéndose discriminadas al respecto:

893UUL3: “No, Por ejemplo, durante los embarazos tuve que dejarlo o reducir actividades además de que sufrí discriminación por hijos”

1023UUL: “No, El papá de mis hijos hace sus trabajos de posgrado sin interrupciones de los hijos, cosa que no sucede conmigo. Yo tengo que atender todo lo referente a la crianza y cuidado, además del hogar, mi trabajo y mi escuela. Las labores de” cuidado impuestas a las mujeres nos quitan oportunidades, energía y tiempo para dedicar al estudio.

Así mismo, merman las oportunidades para acceder a puestos de trabajo más altos, pues regularmente aquellas personas que pueden acceder a ellos con personas solteras si son mujeres y solteros o casados si son hombres puesto que se piensa que si se tiene una mayor responsabilidad como lo es tener una familia entonces se esforzara más, sin embargo este panorama cambia si es mujer pues supone más responsabilidades fuera y dentro de casa, por lo que las informantes vuelven a considerar que algunas veces y casi siempre ocurre dicha disminución de oportunidades constatándolo con la siguiente opinión de la informante 4764CUL1:

“Creo que depende el campo laboral. A veces el factor de estar soltera es muy favorable en trabajos que hay que salir. Pero en trabajos que se requiere más compromiso el factor de estar casada y con hijos influye mucho en el crecimiento”.

Por el contrario, algo que no disminuye, sino que aumenta son las tareas y obligaciones, pues como lo apuntan dos de las informantes, social y culturalmente la mujer debe hacerse cargo del hogar, de la crianza de los hijos y además trabaja generando que no hay un reparto igualitario de tareas y obligaciones para las mujeres y los hombres, lo que genera una condición bastante desigual al aumentar sus quehaceres y responsabilidades al tener hijos:

585CUL2: “En la sociedad no se reparten por igual las obligaciones entre hombres y mujeres”.

5576CUM2: “El estado debe mejorar las condiciones para que las mujeres tengan un abanico de oportunidades y se puedan realizar en el ámbito que decidan, y de manera especial en la etapa de la maternidad que no se le deje la carga a la mujer, sino que sea de manera corresponsable”.

Con estas opiniones de madres que trabajan observamos primero que se enfrentan a tener que elegir entre su vida profesional y su vida laboral, segundo que tal parece que no tienen las mismas oportunidades y tercero sienten que deben sacrificar su maternidad llevándolas a pensar que los hijos son una limitante para su vida laboral. Esto puede deberse según la ENOE (2018), a que las mujeres que tienen hijos, asumen más tareas y obligaciones que los hombres, al tener que realizar tareas domésticas y al recaer en ellas el cuidado y crianza de los hijos independientemente de si desempeñan un trabajo,

Como consiguiente, las situaciones y cambios que atraviesa una mujer al tener hijos repercute, en que busque lograr un equilibrio entre trabajo, hogar y vida personal, resultando en ocasiones en agotamiento físico y emocional, debido a que cada uno de los trabajos que lleva a cabo le exige estar al 100%, por lo que el 57% de las mujeres renuncian a algunos trabajos que resultan para ellas

incompatibles con la maternidad, por otro lado el 53% considera que ser madre las ha impedido mayor proyección profesional, mientras que el 46% refiere que debe trabajar más duro a diferencia de los hombre y de las mujeres sin hijos para demostrar su valía, el 45% ha sufrido en los procesos de selección al preguntárseles expresamente si ha tenido o tendrá hijos y, por último, el 20% declara que no le han permitido reincorporarse a su puesto de trabajo tras la maternidad (IESE, 2018).

La decisión de tener o no hijos para las mujeres en la actualidad se ve en algunos casos influenciado por el nivel de estudios que tenga una mujer y los cambios que perciben principalmente en los centros de trabajo respecto a la posible disminución del crecimiento profesional, la estabilidad laboral y accesibilidad a un trabajo bien remunerado.

3.3.3 Posición de las mujeres ante la maternidad

Como se ha observado con los datos anteriores las mujeres siguen siendo un grupo de la población que se enfrenta a la discriminación laboral, aunado a ello, el embarazarse y posteriormente convertirse en madres le crea obstáculos laborales tal como lo menciona Sánchez (2019), las mujeres que trabajan en la actualidad intentan equilibrar su vida laboral, personal y familiar, pero no es fácil lograr compaginar en la misma proporción estos ámbitos evidenciando vidas aceleradas porque no se puede poner exactamente el mismo énfasis en todo, así más del 50% de las mujeres trabajadoras consideran que tener hijos se convierten en una limitante para el desarrollo de su carrera profesional.

Por otro lado, según Murgich (2017), el 18% de las mujeres trabajadoras que se embarazan sufren presión por la empresa e inclusive son despedidas, de acuerdo a los estudios realizados por el Instituto de Política Familiar de Madrid, dando un indicio de el primer obstáculo al que se enfrentan las mujeres provocando que oculten el inicio de su embarazo por temor a perder su empleo.

La incertidumbre por saber si conservarán su empleo tiene que ver con la concepción que tienen las empresas de que las mujeres al tener hijos merman su productividad, debido a que su tiempo y prioridades se enfocan hacia la crianza y el cuidados de sus bebés, pues a diferencia de un hombre la mujer invierte alrededor de 6 horas en el cuidado y atención de su hogar y familia, mientras que los hombres solo invierten 3 horas, lo que tienen una repercusión, generando una brecha salarial entre una mujer con y sin hijos del 20%, además una mujer recibe 31% menos pago que un hombre, esto hace que la reducción de una salarial de una mujer con hijos sea del 51%, por lo cual "el momento más feliz en la vida de una mujer es muchas veces al mismo tiempo el que marca el comienzo del fin de su vida laboral" (Chávez, 2018).

El hecho de que las mujeres se enfrenten a obstáculos como la posibilidad de no encontrar o perder empleo por estar embarazada, obtener un menor salario que los demás o, considerar que ya no son productivas, se convierten en limitantes para su desarrollo humano, por lo que nos pone frente a un nuevo dilema que es el querer o no tener hijos. Esto se ve reflejado en la noción que las mujeres tienen respecto a la maternidad (tabla 30), en donde la mayoría de ellas considera que la maternidad hoy es una decisión personal y por tanto no se toma a la ligera.

Tabla 26: *Noción de la maternidad en mujeres zacatecanas*

Edad	Percepción de la maternidad					Total
	Una limitante para el crecimiento personal y laboral	Una obligación impuesta socialmente	Una decisión personal	Un factor importante para la realización de las mujeres	Otra	
18-21	3	3	26	1	1	34
22-25	12	3	77	1	1	94
26-29	9	5	69	4	3	90
30-33	16	6	111	7	4	144
34-37	11	4	75	5	1	96
38-41	3	3	35	5	0	46
42-45	2	2	30	2	0	36
46-49	2	1	16	4	0	23
50-53	2	0	15	1	0	18
54-57	1	0	9	3	0	13
58-61	0	0	5	0	0	5
62-65	0	0	4	1	0	5
Total	61	27	472	34	10	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Como se puede observar en la tabla 26 no todas las mujeres tienen la posibilidad de asumir una maternidad tradicional, dando paso a una deconstrucción del significado de la maternidad, ya que como observamos este término surgió en un constructo social muy diferente al nuestro y se adoctrinó a lo largo del tiempo tomándolo como un deber ser en donde la atención se centraba en el cuidado de los hijos y la madre pasaba a segundo término, enfocando toda su vida a sus hijos, dejando de lado su propia existencia (López, 2014).

Tabla 27: Relación ingresos – No. de hijo

		No. de hijos						Total
		Sin hijos	1	2	3	4	5	
Ingresos	No me pagan	26	23	14	8	0	0	71
	Menos de \$3,745.00	26	33	21	11	3	1	95
	\$3,746.00	16	9	7	4	0	0	36
	\$3,747.00 a \$7,492.00	50	47	45	13	3	0	158
	\$7,493.00 a \$11,238.00	34	29	26	12	1	0	102
	\$11,239.00 a \$18,730.00	30	30	24	14	1	0	99
	\$18,731.00 o más	9	12	15	6	1	0	43
Total		191	183	152	68	9	1	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Como podemos ver en la tabla 27, con o sin hijos la realidad de las mujeres no cambia, por lo menos en cuanto a los ingresos que reciben, solo disminuyen en proporción al número de hijos que decidan tener, sin embargo aun teniendo más hijos las mujeres tiene la posibilidad de recibir buenos ingresos, lo cual podría significar que teniendo si una persona tiene claro lo que se desea y tiene una motivación personal, el tener hijos no es una limitante para alcanzar sus objetivos.

3.4 La visión del desarrollo humano y la realidad de las mujeres frente al trabajo y la maternidad en zacatecas

3.4.1 Las mujeres y la educación en Zacatecas.

uno de los componentes de IDH es el grado de educación con el cual cuentan las mujeres , el cual se mide con base en la tasa de alfabetización adulta y la tasa de matriculación combinada respecto a los años de escolaridad de una entidad (Griffin, 2001). La importancia de la educación en el desarrollo humano es que

permite adquirir y desarrollar capacidades que pueden potenciarse si tenemos la oportunidad de acceder a ella (Alonso, 2011).

En este aspecto, se aprecia que la mayoría de las mujeres encuestadas han cursado estudios a nivel licenciatura. En relación a la tasa de alfabetización en el estado sobre todo en zonas urbanas y semiurbanas existe un alto grado de alfabetización y, cada vez son menos los casos en los que las mujeres no cuentan con estudios o estudian hasta un nivel secundario, mientras que el aumento de mujeres que llega a concluir un nivel de estudios terciario va en aumento, al igual que quienes estudian a nivel superior (licenciatura, maestría o doctorado) (tabla 28).

Tabla 28: Relación edad – escolaridad

Edad	Escolaridad							Total
	Sin estudios	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Licenciatura	Maestría	Doctorado	
18-21	1	0	3	28	2	0	0	34
22-25	2	0	3	29	56	3	1	94
26-29	0	0	5	15	65	5	0	90
30-33	0	0	5	12	82	41	4	144
34-37	0	0	5	7	48	32	4	96
38-41	0	0	1	2	22	17	4	46
42-45	0	0	3	8	16	4	5	36
46-49	0	0	1	3	10	6	3	23
50-53	0	1	0	2	8	4	3	18
54-57	0	0	1	3	4	5	0	13
58-61	0	0	1	1	1	0	2	5
62-65	0	0	0	1	3	1	0	5
Total	3	1	28	111	317	118	26	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Asimismo, refiere Solís (2015), el desarrollo humano es pieza clave para el crecimiento de las personas, entonces es necesario que exista igualdad de oportunidades con la finalidad de eliminar la desigualdad de géneros, esto implica que mujeres y hombres puedan tomar decisiones en ámbitos como la educación, para con ello alcanzar el bienestar humano. En este sentido, resulta importante saber si las mujeres en Zacatecas toman sus propias decisiones, respecto a su

educación (tabla 29), encontrando que efectivamente la gran mayoría de las mujeres siempre (63.1%) son ellas mismas quienes toman las decisiones referentes a este ámbito, seguidas por aquellas que casi siempre los hacen (23.3%) y en menor porcentaje quienes toman decisiones respecto a su educación algunas veces (10.3%), muy pocas veces (2.8%) o nunca (0.5%), dejando ver que existe un avance muy significativo respecto a la posibilidad de elegir hasta que nivel académico desena llegar.

Tabla 29: Toma de decisiones educación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Toma de decisión respecto a la educación	Nunca	3	,5	,5	,5
	Muy pocas veces	17	2,8	2,8	3,3
	Algunas veces	62	10,3	10,3	13,6
	Casi siempre	141	23,3	23,3	36,9
	Siempre	381	63,1	63,1	100,0
	Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Sin embargo, a pesar de que muchas de las mujeres actualmente son capaces de tomar decisiones respecto a la educación, los roles de género en muchas ocasiones interfieren con la continuación de sus estudios como podemos observar en la tabla 29 en donde casi una tercera parte de la población no tiene la oportunidad de seguir estudiando (tabla 30). Mientras que la gran mayoría puede continuar sus estudios y de acuerdo con las informantes, el que tengan o no esa posibilidad se debe principalmente al apoyo familiar, la igualdad y los estereotipos de género, los recursos económicos y la inseguridad.

Tabla 30: Oportunidad para continuar estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	484	80,1	80,1	80,1
Válidos No	120	19,9	19,9	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Respecto a lo anterior sobre las posibilidades y las limitantes podemos retomar que referente al apoyo familiar las informantes refieren lo siguientes, que como podemos analizar es fundamental para que las mujeres continúen con sus estudios, pero a la vez podemos ver que esta posibilidad continúa estando supeditada a la decisión de la cultura familiar:

164CUM1: “Sí, Nunca se me ha negado la oportunidad, al contrario, cuando decidí hacer mi segunda maestría mis padres y mi esposo me apoyaron en todos los aspectos”.

517DUL2: “No, No se permite a las mujeres estudiar ni en casa con papas ni en casa con marido, se cosifica y utiliza a la mujer como un instrumento para beneficio de los demás, sin dejar de lado he se considera bajo intelecto solo por ser mujer, priorizando las necesidades de los hombres antes que de las mujeres”.

En relación con la igualdad y los estereotipos de género respecto a la educación podemos observar que en aquellas mujeres que se tiene una ideología y cultura de género basada en la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres se tiene la posibilidad de decidir por sí mismas hasta qué grado estudiar, por el contrario aquellas ideas que tradicionalmente se centran en el machismo propician a la creencia de que las mujeres no necesitan de estudiar, pues su escenario es en casa y no en la vida pública como podemos ver en los comentarios de las siguientes informantes:

1234SUD0 “Sí, En mi familia siempre ha habido las mismas oportunidades para todos”.

1002UUS3: “No, Porque yo debo hacerme cargo del hogar, los niños, las escuelas y situaciones médicas. Todo me lo impide”.

El último aspecto que refieren las mujeres encuestadas como limitante en relación a la oportunidad para continuar con sus estudios es el recurso económico y la inseguridad. Estos dos factores los podemos apreciar en seguida con estos dos comentarios que reflejan la situación que se vivía con mayor frecuencia en generaciones pasadas principalmente:

6027CUM3 “No, Mis papás no me dejaron estudiar en otro estado, porque era mujer y podía estar en riesgo al no estar "al cuidado" de nadie”.

2927CUP2: “No, No había muchas oportunidades para poder estudiar ya que la situación económica era muy precaria”.

Con esto podemos observar que siguen existiendo desigualdades en cuanto al género las cuales como lo refiere el Informe sobre el Desarrollo Humano 2019, llegan a convertirse en uno de los mayores obstáculos para lograr alcanzar el desarrollo humano, lo que afecta de forma directa a las libertades de una persona, en este caso principalmente a las mujeres, quienes en algunos casos deben pedir permiso a sus padres o parejas, para continuar con sus estudios o se ven afectadas por los roles de género que aún existen. En consecuencia, se pudiera decir que, en Zacatecas, son cada vez menos las mujeres que aún presentan limitantes de género respecto a la visión de desarrollo humano.

3.4.2 Condiciones de vida de la mujer zacatecana

Otro de los componentes a considerar para conocer si las personas de una entidad cuentan con un alto o bajo IDH es el PNB per cápita, el cual supone un indicador macroeconómico el cual mide la producción de bienes y servicios en términos de paridad de poder adquisitivo, aunque no se usa como indicador para conocer el bienestar personal de una persona, sino que se utiliza como un elemento potenciador de las capacidades humanas (Griffin, 2001).

Con referencia a lo anterior Sánchez (2021), considera que el poder adquisitivo tiene que ver con la cantidad de bienes o servicios que una persona es capaz de tener en relación a una cantidad de dinero fija. Dicho de otra manera, es posible determinar el poder adquisitivo de una persona en función de cuantas necesidades seamos capaces de cubrir con una determinada suma de dinero, por este motivo se tomará en cuenta la posibilidad que una persona tiene para adquirir una vivienda puesto que es considerada una necesidad básica de las personas.

En consecuencia, se preguntó a las personas con qué opciones contaban para adquirir una casa, de quién era la casa que habitaban y en qué condiciones estaba porque existe una relación estrecha entre el desarrollo humano y la vivienda refiere Delgado (2011), que, al tener una vivienda digna, de calidad y en una buena zona entonces tendrá la posibilidad de tener una mejor vida y por consiguiente un mejor desarrollo humano.

Tabla 31: Opciones de vivienda

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	236	39,1
INFONAVIT	220	36,4
FOVISSSTE	108	17,9
Crédito bancario	34	5,6
Otra	6	1,0
Total	604	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Respecto al tema de la vivienda uno del aspecto que llama la atención es el conocer que el 39.1% de las mujeres encuestadas no cuentan con alguna opción de vivienda (tabla 31), dado que, por lo general las mujeres realiza algún trabajo (como pudimos observar en el apartado de las mujeres y el trabajo), pero gran parte de ellas realizan trabajos informales o trabajan por cuenta propia.

Por otro lado, el 36.4% pueden obtener un hogar mediante el INFONAVIT y el 17.9% por medio de FOVISSSTE como resultado de tener un trabajo con prestaciones de ley, y siendo muy pocas quienes tienen como única opción un crédito bancario (5.6%) y alguna otra forma de crédito hipotecario (1%).

Tabla 32: Propietario y condiciones de la vivienda

Condiciones	Amigos	Padres	Esposo / Pareja	Familiares	Propia	Prestada	Rentada	Total
Pésimas	0	1	3	1	0	1	0	7
Malas	0	0	1	1	1	2	3	8
Regulares	3	25	17	3	15	18	25	105
Buenas	2	82	48	22	75	8	67	304
Excelentes	0	67	34	6	47	7	19	180
Total	5	175	103	33	138	36	114	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Como podemos ver en la tabla 32 muchas de las mujeres viven en casa de sus padres o esposo a consecuencia de no contar con la prestación para vivienda, por lo que también suelen optar por rentar. Aunado a esta situación se deben considerar las condiciones de las viviendas ya que quienes trabajan y cuentan con la opción de adquirir un hogar propio lo hacen a través de invitaciones como INFONAVIT y FOVISSSTE cuyas casas regularmente se encuentran en las periferias de las ciudades debido al constante crecimiento de la mancha urbana y son pensadas para cubrir la necesidad de tener un lugar en donde vivir, lo que puede contribuir en menor grado al posible desarrollo humano de una persona.

3.4.3 Salud y reproducción para las mujeres que habitan en Zacatecas

El tercero y último de los indicadores que se abordaran y que conforman el IDH es contar con una vida larga y saludable (Pérez, 2015), a pesar de ello no nos es posible determinar cuánto vivirá cada una de las mujeres encuestadas, pero en cambio sí podemos conocer las posibilidades de que su vida sea saludable y con

ello aumenten sus posibilidades de vivir más años, con base en si tiene acceso a alguno de los servicios de salud, el servicio que este le brinda y la toma de decisiones respecto a su salud.

Tabla 33: Acceso a servicio de salud

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	75	12,4
Seguro popular	54	8,9
IMSS	327	54,1
ISSSTE	122	20,2
SS por la pareja	26	4,3
Total	604	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

En lo que respecta a si las mujeres encuestadas cuentan con algún servicio de salud (tabla 33), la mayoría cuentan con alguno de los servicios de salud que existen en nuestro país lo que corresponde con lo reportado por el PNUD en 2019, en donde en el Estado de Zacatecas el índice de salud es el más alto en lo que respecta al IDH. Y ya que por lo general el tener un alto índice en lo referente a salud suele ser asociado con el crecimiento y la cantidad de recursos económicos que posee (Casas, 2002), sin embargo, no debemos confundir la salud con el acceso a un servicio de salud pues como podemos observar en la tabla 38, el que una persona cuente con un servicio de salud no significa que sea eficaz, ni eficiente para resolver las situaciones referentes a problemas de salud que puedan presentarse para ellas y sus familias.

Tabla 34: *Calidad del servicio de salud*

Frecuencia	Es rápido y accesibles	Tiene buena atención hacia los pacientes	Soluciona tus problemas de salud	Te ofrece y brinda métodos de planificación familiar	Te hacen seguidos exámenes para detectar y prevenir cáncer de mama y cervicouterino
Nunca	106	83	61	80	177
Muy pocas veces	189	140	134	85	126
Algunas veces	213	238	226	128	130
Casi siempre	78	119	137	148	91
Siempre	18	24	46	163	80
Total	604	604	604	604	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

De igual manera se les cuestiono respecto a la posibilidad que tienen en cuanto elegir respecto a su salud pues de acuerdo con el IPG, la toma de decisiones respecto cuestiones como la salud así como salud reproductiva en donde las mujeres deben tener tendrían que tener la capacidad de decidir libremente sobre este aspecto (Pérez, 2015), y como podemos contemplar en la tabla 34 que las mayoría de las mujeres consideran que algunas veces el servicio de salud al que tiene derecho es rápido y accesible, tiene buena atención y soluciona sus problemas de salud y es más común que sus opiniones sean negativas al respecto.

Pero en cuanto a su salud reproductiva reconocen que su servicio de salud les ofrece y brinda métodos de planificación familiar siempre, casi siempre o algunas veces, al mismo tiempo dejan ver que no es común que se les hagan pruebas para detectar y prevenir cáncer de mama y cervicouterino.

Tabla 35: *Toma de decisiones salud*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	,5	,5	,5
Muy pocas veces	17	2,8	2,8	3,3
Algunas veces	62	10,3	10,3	13,6
Casi siempre	141	23,3	23,3	36,9
Siempre	381	63,1	63,1	100,0
Total	604	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Esto tiene relación con el hecho de que las mujeres en zacatecas tienen la posibilidad de decidir en torno a su salud, como podemos ver en la tabla 35, en donde mayormente las mujeres siempre (63.1%) tienen la opción de elegir, seguido por las mujeres que casi siempre deciden respecto a su salud (23.3%) y en menor medida aquellas que algunas veces (23.3), muy pocas veces (2.8%) o nunca (0.5%) pueden tomar decisiones al respecto.

Por tanto, podemos ver que en relación al aspecto de la salud las mujeres de zacatecas que fueron encuestadas, tienen un grado aceptable por tener acceso a algún servicio de salud y poder decidir respecto a su salud reproductiva, pese a que consideran que el servicio de salud no es el mejor, pero cubre necesidades básicas.

3.4.4 Oportunidades de desarrollo humano para las mujeres zacatecanas

Hasta este punto ya se pudieron observar las características que tienen las mujeres que colaboraron en esta investigación, cuál es su realidad social y cultural dentro y fuera de casa, y de acuerdo a la medición del desarrollo humano se puede ver que el único de los parámetros con el que se cumple es el que

corresponde a la salud y que tanto la educación como el PIB no cumplen con el nivel deseado.

Sin embargo, teniendo en cuenta la teoría de las capacidades de Amartya Sen (1999), la cual considera que dichas capacidades son las que simbolizan las posibilidades que un individuo tiene para alcanzar desempeños valiosos, haciendo que dichas capacidades se conviertan en herramientas que le permitan a una persona desarrollar habilidades que utilizarán para lograr conseguir lo que dicho individuo considere valioso para su crecimiento individual. Es decir que el desarrollo humano de una persona realmente tiene que ver con el nivel de realización personal que una persona tenga respecto a lograr tener la vida que desea.

En consecuencia al pensamiento de Sen y su teoría de las capacidades la cual es la base para determinar lo que es el desarrollo humano a continuación se realiza un análisis respecto a si las mujeres encuestadas se sienten realizadas en dos aspectos importantes para esta investigación: por un lado de manera personal ya que refleja su grado de aceptación respecto a su vida personal y por otro lado en lo laboral y profesional debido a que el trabajo como ya se señaló es un aspecto de suma importancia para que una persona logre desarrollar sus capacidades para desarrollas así su potencial.

Tomando además como indicativo el concepto de realización ya que, de acuerdo con Aristóteles (definición MX, 2015), al ser la felicidad el fin de la vida humana, entonces la realización se convierte en el objetivo de cualquier individuo, convirtiendo su significado en anhelo por conseguir la satisfacción con la vida que tenemos. Y relacionándolos con los índices con los que es medido el desarrollo humano educación, poder adquisitivo y salud.

Para comenzar debemos tomar en cuenta que solamente 69 de las 604 mujeres encuestadas externaron que se sienten actualmente realizadas y 535 externaron no sentirse realizadas de manera personal, además las mujeres de 30 a 33 años son las que se sienten estar más y menos realizadas (tabla 36).

Tabla 36: Relación edad - realización personal

		Realización personal		
		Si	No	Total
Edad	18-21	1	33	34
	22-25	3	91	94
	26-29	8	82	90
	30-33	18	126	144
	34-37	7	89	96
	38-41	9	37	46
	42-45	9	27	36
	46-49	4	19	23
	50-53	5	13	18
	54-57	3	10	13
	58-61	2	3	5
	62-65	0	5	5
Total		69	535	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

En cuanto a la realización laboral y profesional 35 mujeres encuestadas están realizadas en este aspecto y 569 no. Aquellas mujeres que no sienten realizadas en este aspecto son mujeres de 30 a 33 años, y las mujeres que sienten esta realización en el trabajo y profesión con mayormente mujeres de 30 a 33 años y de 42 a 45 años (tabla 37).

Tabla 37: Relación edad - realización laboral y profesional

		Realización laboral y profesional		
		Si	No	Total
Edad	18-21	0	34	34
	22-25	4	90	94
	26-29	4	86	90
	30-33	6	138	144
	34-37	4	92	96
	38-41	2	44	46
	42-45	6	30	36
	46-49	2	21	23
	50-53	4	14	18
	54-57	1	12	13
	58-61	2	3	5
	62-65	0	5	5
Total		35	569	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Por lo que respecta a la realización personal y la edad vemos que no hay una edad exacta para tomar como punto de referencia en la que una mujer se sienta o no realizada, pues recordemos que de las mujeres encuestadas la mayoría se ubica entre los 30 y los 33 años siendo esa la razón por la que en ambos casos se ve una mayor concentración de mujeres.

En cuanto a la educación y la realización personal, observamos que son las mujeres con un grado de Licenciatura quienes se sienten más realizadas en este aspecto, mientras que en lo referente a lo laboral y profesional las mujeres con licenciatura y maestría son quienes sienten que han alcanzado su realización en este ámbito de su vida (tabla 38).

Tabla 38: Relación escolaridad - realización personal, laboral y profesional

		Grado de estudios							
		Sin estudios	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total
Realización personal	Si	0	0	0	7	34	20	8	69
	No	3	1	28	104	283	98	18	535
Total		3	1	28	111	317	118	26	604
Realización laboral y profesional	Si	0	0	2	5	14	10	4	35
	No	3	1	26	106	303	108	22	569
Total		3	1	28	111	317	118	26	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Respecto al poder adquisitivo que tienen, las mujeres que consideran sentirse realizadas personalmente tienen ingresos superiores a 3 salarios mínimos, pero además resaltar en este punto que al analizar la tabla 38 podemos apreciar que hay mujeres que a pesar de no tener ingreso económico alguno o hasta un salario mínimo se sienten realizadas en su ámbito personal, sin importar la poca o nula remuneración económica que tiene. Por otro lado, en cuanto a la realización laboral y profesional podemos observar que son las mujeres con ingresos de 1 a 2 salarios mínimos y de 4 salarios mínimo en adelante quienes se sienten más realizadas en este rubro, posiblemente porque con ello logren cubrir sus necesidades económicas.

Tabla 39: Relación ingresos - realización personal, laboral y profesional

		Ingresos							Total
		No me pagan	Menos de \$3,745.00	\$3,746.00	\$3,747.00 a \$7,492.00	\$7,493.00 a \$11,238.00	\$11,239.00 a \$18,730.00	\$18,731.00 o más	
Realización personal	Si	6	6	6	16	6	18	11	69
	No	65	89	30	142	96	81	32	535
Total		71	95	36	158	102	99	43	604
Realización laboral y profesional	Si	1	4	1	9	4	8	8	35
	No	70	91	35	149	98	91	35	569
Total		71	95	36	158	102	99	43	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

En lo referente a las opciones que tienen para adquirir una casa se dijeron sentir más satisfechas en ambos aspectos (personal y profesional y laboral) aquellas mujeres que cuentan con INFONAVIT y FOVISSSTE, posiblemente por la accesibilidad que estas dos instituciones tienen respecto a la posibilidad que dan para poder comprar una vivienda digna (tabla 39).

Tabla 40: Relación vivienda - realización personal, laboral y profesional

		Opciones para adquirir una casa					Total
		Ninguna	INFONAVIT	FOVISSSTE	Crédito bancario	Otra	
Realización personal	Si	14	26	20	7	2	69
	No	222	194	88	27	4	535
Total		236	220	108	34	6	604
Realización laboral y profesional	Si	5	13	12	3	2	35
	No	231	207	96	31	4	569
Total		236	220	108	34	6	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

En lo concerniente a la salud tanto en lo personal como en lo laboral y profesional las mujeres que indicaron sentirse más realizadas son mayormente aquellas que cuentan con algún servicio de salud para ellas y sus familias, esta relación puede deberse al hecho de que el contar con un servicio de salud resulta en un elemento de estabilidad para las mujeres ya que si ella o alguno de los miembros de su familia en 1er grado (padres, pareja o hijos) lo requieren pueden hacer uso del servicio sin tener que preocuparse por el pago de la atención médica (tabla 41).

Tabla 41: Relación servicio de salud - realización personal, laboral y profesional

		Tiene Servicio de Salud		Total
		Si	No	
Realización personal	Si	60	9	69
	No	470	65	535
Total		530	74	604
Realización laboral y profesional	Si	29	6	35
	No	501	68	569
Total		530	74	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Hasta este punto comparamos la realización personal y profesional con los índices que considera el PNUD como indicadores del desarrollo humano, pero de acuerdo con el economista Mahbub ul Haq (1989), quien fue exdirector de dicha Institución considera que el desarrollo humano no puede ser visto solamente desde la perspectiva del crecimiento económico ya que su propósito es que cada persona tenga la posibilidad de elegir la vida con la que puedan realizar plenamente su potencial como seres humanos. Es decir que cada individuo pueda tomar sus propias decisiones con lo que tendría más posibilidades de alcanzar su potencial y en consecuencia su desarrollo humano.

Lo anterior podemos apreciarlo en la tabla siguiente en la cual se puede observar que las mujeres que toman las decisiones en cuanto a aspectos

importantes de su entorno como en lo que respecta a la educación, el trabajo, la salud y el hogar por lo general son las mujeres que se sienten realizadas ya sea de manera personal o laboral y profesional, lo cual puede indicar que el que una persona tenga la posibilidad de elegir en aspectos referentes a lo que considera mejor para sí, podrá entonces alcanzar su potencial con lo que tendrá la vida que desea y en consecuencia alcanzara su desarrollo humano (tabla 42).

Tabla 42: Relación toma de decisiones- realización personal, laboral y profesional (1 de 2)

		Toma de decisiones educación					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Realización personal	Si	1	2	6	10	50	69
	No	2	15	56	131	331	535
Total		3	17	62	141	381	604
Realización laboral y profesional	Si	1	1	5	6	22	35
	No	2	16	57	135	359	569
Total		3	17	62	141	381	604
		Toma de decisiones trabajo					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Realización personal	Si	1	5	13	18	32	69
	No	25	32	123	154	201	535
Total		26	37	136	172	233	604
Realización laboral y profesional	Si	1	2	8	7	17	35
	No	25	35	128	165	216	569
Total		26	37	136	172	233	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Tabla 42: Relación toma de decisiones- realización personal, laboral y profesional (1 de2)

		Toma de decisiones salud					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Realización personal	Si	1	2	3	10	53	69
	No	4	22	53	117	339	535
Total		5	24	56	127	392	604
		Toma de decisiones casa					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Realización laboral y profesional	Si	1	1	4	4	25	35
	No	4	23	52	123	367	569
Total		5	24	56	127	392	604
		Toma de decisiones casa					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Realización personal	Si	0	3	5	16	45	69
	No	4	37	86	168	240	535
Total		4	40	91	184	285	604
		Toma de decisiones casa					Total
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Realización laboral y profesional	Si	0	1	3	12	19	35
	No	4	39	88	172	266	569
Total		4	40	91	184	285	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Otro aspecto que podemos analizar en este sentido es conocer si las mujeres que deciden tener hijos se sienten más o menos realizadas en el trabajo ya que de acuerdo con la Revista Expansión (2018), la carga social que una mujer asume al convertirse en madre influye en considerar si el número de hijos o si se quiere o no asumir la maternidad. En cuanto a las mujeres con hasta 3 hijos consideran sentirse más realizadas que aquellas que no tienen hijos y en cuanto al campo laboral y profesional sucede lo mismo (tabla 43).

Tabla 43: Relación No. De hijos - realización personal, laboral y profesional

		No. de hijos						
		Sin hijos	1	2	3	4	5	Total
Realización personal	Si	17	19	22	11	0	0	69
	No	174	164	130	57	9	1	535
Total		191	183	152	68	9	1	604
Realización laboral y profesional	Si	1	5	16	7	0	0	35
	No	184	178	136	61	90	1	569
Total		191	183	152	68	9	191	604

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada.

Sin embargo, es una realidad que en su mayoría las mujeres encuestadas en el estado de Zacatecas no tienen un adecuado desarrollo humano pese a consideran que ellas son quienes toman sus propias decisiones y que en el trabajo generalmente las condiciones para hombres y mujeres son las mismas, aun estando embarazadas, pero perciben que las mujeres con hijos tienen menos oportunidades de ocupar altos puestos de trabajo que aquellas que los hombres con hijos.

CONCLUSIONES

La presente tesis se centró en conocer la perspectiva que tienen las mujeres que viven en el estado de Zacatecas respecto al trabajo y la maternidad, a fin de analizar si de acuerdo con la visión del desarrollo humano existe una igualdad de oportunidades en mujeres con y sin hijos. Para lo cual, se realizó un análisis en el marco del desarrollo humano y la teoría género, respecto a los factores socioculturales e históricos de la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo y su relación con la maternidad.

Con esta investigación se logró conocer si los supuestos hipotéticos planteados al principio del estudio pueden o no ser sustentados, resultando que para la primera hipótesis la cual supone que las mujeres que son madres tienen mayores limitantes laborales en comparación con aquellas que no los son, las mujeres zacatecanas encuestas consideran a las mujeres con hijos, principalmente quienes son madres solteras, como las personas quienes tiene menos oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral.

Así mismo, se pudo conocer que las mujeres que tengan o no hijos, en su mayoría son capaces de tomar sus propias decisiones respecto a ámbitos como el hogar, la educación, la salud y el trabajo, y que a su vez estos aspectos se encuentran ligados a la visión del desarrollo humano, ya que contribuyen a aumentar las posibilidades de potenciar las capacidades de las mujeres.

En el ámbito del hogar se identificó que las mujeres mayormente en la actualidad son quienes toman sus propias decisiones la relación a cuándo casarse, en qué momento formar una familia y si tener o no hijos. Además, la cultura familiar en muchos de los hogares ya no es patriarcal, ni desigual, ahora los padres tratan de dar a los hijos los mismos derechos y oportunidades a hijas e hijos por igual, pero siguen prevaleciendo que la realización de los que haceres domésticos sean realizados por las mujeres.

Respecto a la educación, esta es esencial para el desarrollo humano debido a que es un IDH con el cual es posible medir el grado del mismo. De acuerdo con el PNUD el nivel de alfabetización refleja si una persona tiene acceso a la educación. Y en este caso las mujeres que participaron en esta investigación indicaron en su mayoría tener una preparación académica de educación media superior en adelante, sin impedimentos para estudiar, lo cual resulta ser alentador, puesto que, de acuerdo con cifras oficiales del INEGI en promedio en 2020 las zacatecanas estudian hasta la secundaria.

De la misma manera la salud es otro de los principales IDH para conocer el nivel de desarrollo humano, en relación con este se encontró que, en primer lugar, el único índice que logra alcanzar el nivel deseado por el PNUD en cuanto a desarrollo humano es el correspondiente a la salud, al contar la mayoría de las mujeres que viven en el Estado de Zacatecas con un servicio de salud para su atención médica, aunque, la atención y calidad del mismo no sea el deseado por sus usuarias.

Por último, en cuanto al IDH referente al PIB se optó por tomar en cuenta el índice relacionado con el poder adquisitivo, lo que a su vez se encuentra estrechamente conectado con el trabajo, pues es gracias a este que se tiene la posibilidad de conocer el poder adquisitivo de las personas y además y mucho más importante es capaz de potenciar las capacidades de las personas y al mismo tiempo dignificarlo debido a que genera un sentimiento de satisfacción. Aunque en el caso de las mujeres quienes a fin de tener una mejor calidad de vida deciden trabajar por su cuenta para sentirse satisfechas personalmente, resultando ser pocas las mujeres que logran sentirse realizadas en lo personal, laboral y profesional, y que además resultan ser mayormente mujeres con hijos.

En síntesis, se pudo observar que siguen existiendo ciertas limitantes dentro y fuera de casa que no permiten un desarrollo humano de las mujeres, esto debido a los estereotipos de género que continúan existiendo socioculturalmente, los cuales se centran en un sistema sexo-género que determina lo que una mujer puede y debe hacer por el simple hecho de ser mujer, teniendo como

consecuencia la presencia del denominado techo de cristal, en el cual se tiene la percepción de igualdad respecto a derechos, obligaciones y posibilidades decrecimiento en el campo laboral, pero por más que una mujer se esfuerce en realizar sus tareas correspondientes, ser proactiva, dedicarse completamente al trabajo y obtener más grados académicos sigue estando limitadas regularmente a los mismos puestos que se han desempeñado como por ejemplo: oficinistas, recepcionistas, maestras, limpieza, ventas, entre otros que se les ha asignado con base en su género. Además de recibir un pago desigual al desempeñar los mismos puestos de trabajo que realiza un hombre. Por estas razones la hipótesis resulta ser nula.

En cuanto al segundo planteamiento en el cual se supone que para las nuevas generaciones de mujeres es más importante trabajar que formar una familia, podemos observar que, la hipótesis se cumplió parcialmente, ya que efectivamente las nuevas generaciones deciden no tener hijos o postergar la maternidad, teniendo como prioridad el crecimiento laboral y profesional o un buen nivel académico que les ayude a tener una mejor condición de vida, lo cual puede ser influenciado por las ideologías feministas las cuales tienen como filosofía centrarse en el empoderamiento y engrandecimiento de la mujer, dotándolas de un pensamiento individualista el cual impulsa a satisfacer primero necesidades, ideales y sueños propios, convirtiéndose en un ginocentrismo.

Esto también puede deberse a lo que las mujeres perciben en el ambiente laboral de los lugares en donde se encuentran trabajado, o en donde trabajan amigas, familiares o conocidas, en los que de acuerdo a lo que pudimos apreciar con las mujeres que participaron de este estudio con relación a las mujeres que están embarazadas o tienen hijos es que, se enfrentan a tener que decidir entre el trabajo o la maternidad, y aquellas que deciden compaginar ambos roles no encuentran el equilibrio entre los dos, esto debido a las ideologías de género que aún tenemos socioculturalmente, las cuales dictan que las mujeres deben seguir asumiendo el rol de la madre criadora de hijos, que además se encarga de los que

haceres domésticos y que finalmente terminan por rebasar el tiempo, energía y capacidad de una persona.

Por otro lado, muchas se enfrentan al despido injustificado por su embarazo o al estancamiento laboral al tener hijos por estas mismas creencias de género, las cuales se trasladan al pensamiento del ámbito laboral en donde se cree que por ser madres no le dedican a su trabajo el suficiente tiempo, atención y responsabilidad, pues debe enfocarse en el cuidado de sus hijos como principal prioridad como mujer.

Así mismo no solo depende del ámbito laboral, pues en ocasiones también tiene que ver con su entorno personal o sus aspiraciones pues también hay mujeres que tienen como prioridad el casarse y tener una familia, y que por eso trabajan y buscan superarse cada día para darle a sus hijos una mejor calidad de vida, viendo a la maternidad no como una limitante si no como un motor para seguir superándose. En este sentido la segunda hipótesis es parcialmente cierta ya que la elección de tener o no hijos pese existir laboralmente limitantes para las mujeres es muy subjetiva.

En torno a esta investigación realizada lo que se puede apreciar en las mujeres encuestadas es:

Grados de estudio cada vez más altos.

Cada vez son más las mujeres que toman sus propias decisiones respecto a casarse, tener hijos y estudiar,

Tienen la posibilidad de trabajar para mejor su vida.

Con hijos o sin hijos el panorama es el mismo para las mujeres.

Social y culturalmente aún están presentes los roles género tradicional.

En el ámbito del trabajo el sistema-sexo continúa siendo parte de la cultura laboral.

Evidenciando que el escenario aún no es del todo igualitario entre hombres y mujeres, estamos ante un panorama en el que las mujeres a pesar de percibir un avance en cuanto a su desarrollo humano, aún continúan estando limitadas en contextos familiares, sociales, culturales y laborales, que se basan en una estructura sexo-género la cual continúa asignando a las mujeres el papel de encargada del hogar y criadora de hijos, por lo que, algunas mujeres siguen asumiendo este rol.

Respecto a la metodología, en un principio se planteó aplicar el estudio a dos generaciones de mujeres para contrastar las diferencias entre una generación y otra, pero debido a que uno de los ejes de investigación es el trabajo, se optó por aplicarlo a mujeres en edad laboral legal de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) considerando un rango de edad de 18 a 65 años, sin embargo, debido a la pandemia por COVID-19 y a las recomendaciones realizadas por la OMS y el Gobierno Federal de no salir de casa, se tuvo que cambiar el instrumento de una entrevista a profundidad a un cuestionario estructurado construido en la plataforma Google Forms para poder digitalizarlo y de ese modo enviarlo de manera electrónica a diversas personas, favoreciendo la recolección de datos a un mayor número de personas, por lo que se decidió ampliar el rango geográfico de la Ciudad de Guadalupe a todo el Estado de Zacatecas, ya que se pudo compartir por redes sociales con la técnica de efecto de bola de nieve, solicitando en algunos grupos de mujeres con temáticas de emprendimiento, maternidad y lactancia que hay en Facebook que contestaran el cuestionario.

Las aportaciones sociales que hace el presente estudio al conocer la perspectiva que la mujer zacatecana tiene de su entorno, es identificar factores en los cuales se tiene que trabajar para alcanzar metas sociales que beneficien a la población en general, ya que, existe la necesidad de mejorar en lo referente a igualdad de género.

Por otro lado al hacer visible la problemática que existe en torno al trabajo y la maternidad para las mujeres zacatecanas se espera que la presente investigación, contribuya a apoyar e impulsar la creación, modificación y

primordialmente la propagación y ejecución de políticas públicas, planes y programas para el desarrollo humano de las mujeres en el Estado de Zacatecas, en busca generar condiciones para la entre hombres y mujeres en la sociedad, educación y trabajo

Entre los aspectos que serían importantes profundizar en posteriores investigaciones es analizar un mayor número de datos correspondientes a la comunidad rural con la finalidad de compararlos con la comunidad urbana para encontrar hallazgos relevantes relacionados al ámbito sociocultural y educativo. Además de indagar más respecto a cuáles son las diferencias a las que se enfrenta en el trabajo una mujer con hijos y una mujer sin hijos de diferentes niveles socioeconómicos en contextos urbanos y rurales.

Por último, esta investigación contribuye a cambiar paradigmas socioculturales, ya que en ella se aprecian distintas teorías y enfoques, que permite fundamentar la problemática de género, trabajo y maternidad desde el ámbito teórico y el nivel de desarrollo que tienen las mujeres zacatecanas mostrando lo que ocurre en nuestro estado.

La propuesta de mejora que se hace es que social y culturalmente se comience a inculcar en las nuevas generaciones una ideología de género fomentando, inculcando y educando en una realización de tareas por igual tanto dentro como fuera del hogar, solo así se lograra una igualdad de género que propicie el desarrollo humano de las mujeres.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. y Gutiérrez, H. (2015). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51). Recuperado desde: <https://biblat.unam.mx/hevila/NoesisRevistadecienciasocialesyhumanidades/2017/vol26/no51/1.pdf>
- Asociación Mexicana de agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (AMAI). (2018). Revisión Nivel Socioeconómico AMAI 2018. Recuperado de <https://www.amai.org/NSE/index.php>
- Alarcón, D. (2001), "Medición de condiciones de vida", Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo, Serie de Documentos de Trabajo I-21.
- Alcañiz, M. (2003), Género, cambio social y desarrollo. *Asparkia*. (14), pp.13-30. Recuperado de <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/835>
- Alonso, J. (2002). La teoría del desarrollo y los cambios en el sistema internacional. *Revista CIDOB d' Afers Internacionals*, (100), pp. 43-64. Recuperado de https://www.cidob.org/es/articulos/revista_cidob_d_afers_internacionals/100/la_teor%C3%ADa_del_desarrollo_y_los_cambios_en_el_sistema_internacional
- Alvarado, K. (2005). Concepciones acerca de la maternidad en la educación formal y no formal. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 5(1), undefined-undefined. [fecha de Consulta 19 de septiembre de 2019]. ISSN: . Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44750109>
- Arcos, O. (2008). Teorías y enfoques del Desarrollo. Programa de administración pública territorial. Escuela superior de administración pública. Bogotá. Colombia.
- Ávila, Y. (2005). Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que eligen no ser madres. *Desacatos*, (17), 107-126. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1607-050X2005000100007&lng=es&nrm=iso
- Barrantes, K. y Cubero, M. F. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Wímb lu*, 9(1) 29-42
- Biardeau, X., Contreras, M., Fernández, E. y Sonntag, H. (2000). Modernidad, desarrollo y modernización. *Gloobal hoy*. No. 11. Recuerado de

<http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?id=6343&entidad=Textos&html=1>

- Bustelo, P. (1991). *Economía del desarrollo: Un análisis histórico*, Madrid, Editorial Complutense
- Camarena, M. E. y Saavedra, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana Revista de estudios de género*, 5(47), 312 – 347. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- Cejudo, R. (2006). Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación. *Revista española de pedagogía*. 64(234). pp. 365-380. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2083128>
- Chávez, V. (25 de mayo de 2018). ¿Maternidad vs. Crecimiento profesional? Una mujer con hijos hoy gana un 31% menos que su par masculino. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/25/maternidad-vs-crecimiento-profesional-una-mujer-con-hijos-hoy-gana-un-31-menos-que-su-par-masculino/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Descremación (CONAPREP). (2018). *El abc de la igualdad y la no discriminación*. Ciudad de México, México: Secretaría de Gobernación. Recuperado de <http://cursos.conapred.org.mx/enrol/index.php?id=17>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. 5 de febrero de 1917. Artículo 123, fracción 7. (México). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Corredor, Y. (2016). *Género y desarrollo humano: Estudio de las relaciones de género y su incidencia en el desarrollo de las mujeres en contextos urbanos y rurales (tesis de Maestría)*. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, España.
- Covarrubias, María. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(35), 183-217. Recuperado en 19 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362012000100008&lng=es&tlng=es.
- Díaz, D. (s.f.) *Configuración de un nuevo enfoque de maternidad: mujeres profesionales en el campo laboral (Tesis de pregrado maestría)*. Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, México.

- Dussel, E. (2000). Europa, modernidad y eurocentrismo en Lander, Edgardo (comp.) La colonidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas (Buenos Aires: CLACSO). pp. 69-81
- Echeverría, B. (2010). Modernidad y Blanquitud. México, D.F. México: Ediciones Era, S.A. de C.V.
- Espinoza, T. y Chávez, Y. (2019). Percepción sobre la maternidad en mujeres profesionales adultas que postergan ser madres (Tesis licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Fajardo, M. y García, M. (2005). Factores personales y sociales que influyen en la decisión de ser madre en las diferentes etapas de la vida: adolescencia, joven adulta y etapa adulta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 2017-2018. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832486014.pdf>
- Fernández, W. (2016). Empleo y desarrollo humano. Terceravía.mx. Recuperado de <https://terceravia.mx/2016/04/empleo-desarrollo-humano/>
- Ferreira, S. (2014). Discriminación laboral femenina (Tesis de maestría inédita). Universidad de Oviedo. España.
- Fontela, E. & Guzmán, J. (2003). La teoría circular del desarrollo, un enfoque complejo, en *Estudios de Economía Aplicada*, 21 (2), pp. 221-242
- Fukuda-Parr, S. (2003). The human Development paradigm: Operationalizing Sen's ideas on capabilities. *Feminist Economic*, 9(2), 301-317. DOI: 10.1080/1354570022000077980
- Gamboa, C. (2008). Derechos de la maternidad. Estudio Teórico Conceptual, de Iniciativas presentadas, y de Derecho Comparado. Dirección de servicios de investigación y análisis. México, D.F., México. Recupera de <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-12-08.pdf>
- García, A. (2009). Género y desarrollo humano una relación imprescindible. Madrid, España. ESTUDIO BOTERO. Recuperado de http://mueveteporlaigualdad.org/n_public_matedu.as
- García, M. (2015). Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
- Garrido-Luque, A., Álvaro-Estramiana, J. L., y Rosas-Torres, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14 (23). 1-14 doi: <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>

- Griffin, H. (2001). Desarrollo humano: origen, evolución e impacto, en Pedro Ibarra y Koldo Unceta (coords), Ensayos sobre el desarrollo humano. Icaria Academia, Barcelona.
- Hernández, G. (2000). El empleo en México en el siglo XXI. *El cotidiano*, 16(100), 117-128
- Hounie, A., L. Pittaluga, G. Porcile y F. Scatolin (1999). La CEPAL y las nuevas teorías del crecimiento. *Revista CEPAL*, 68, pp. 7- 33. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/12175?locale-attribute=en>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (26 de febrero, 2019) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [Base de datos]. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Microdatos>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2020). Glosario para la igualdad. Ciudad de México: Gobierno de México. Recuperado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero#:~:text=Rol%20reproductivo%3A%20son%20actividades%20de,son%20realizadas%20especialmente%20por%20mujeres>
- Izzedin, R. y Pachajoa, A. (2011). La maternidad y su evolución sociohistórica. *Psicología - Segunda época*, 30(1), 147-158. Recuperado de http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_ps/article/viewFile/3690/3534
- Jahan, S. (3 de febrero de 2015). Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2015/02/03/repenser-le-travail-pour-le-d-veloppement-humain.html>
- Latouche, M. (2007), “Los dilemas del desarrollo. Acerca de la discusión pública y el problema de la construcción del bienestar social”, en *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, julio-diciembre, 13(2), pp. 11-28
- León, M. (1996). Mujer, género y desarrollo: concepciones, instituciones y debates en América Latina. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Estudios básicos de derechos humanos IV. pp. 187-218. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1838/8.pdf>
- Linos, A. (2018). Madres e hijas: ¿Se hereda el modelo de maternidad? *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 0(39), pp. 175-199. doi:<https://doi.org/10.5944/empiria.39.2018.20882>

- López, V. (03 de mayo de 2014). Deconstruyendo la maternidad: ser madre en una sociedad sin alma. Diagonal. Recuperado de <https://www.diagonalperiodico.net/blogs/javierpadillab/deconstruyendo-la-maternidad-ser-madre-sociedad-sin-alma.html>
- London, S. & Formichella, M. (2006). El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la educación. *Economía y Sociedad*. 11(17), pp. 17-23. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5612542>
- Max-Neef, M., Elizalde, A. & Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro*. Santiago, Chile. CEPUR. Recuperado de http://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86_especial.pdf.
- Martínez, M. (2009). Dimensiones Básicas de un Desarrollo Humano Integral. *Revista de la Universidad Bolivariana*. 8(23), pp. 119-138. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-65682009000200006&lng=es&nrm=iso
- Mendikute., J. A. (02 de febrero de 2016). IDH 2015: TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://jamendikute.blogspot.com/2016/02/idh2015-trabajo-y-desarrollo-humano.html>
- Mesino, L. (2006). Teoría del desarrollo por etapas de Rostow: eumed.net. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/lmr/Teoria%20del%20Desarrollo%20por%20Etapas%20de%20Rostow.htm>
- Molina, M. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. *Psyke* (Santiago), 15(2), 93-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000200009>
- Murgich, V. (08 de marzo de 2017). Los (numerosos) obstáculos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Merca2.0. Recuperado de <https://www.merca20.com/los-numerosos-obstaculos-enfrentan-las-mujeres-en-mercado-laboral/>
- Muñoz, L. (2013). Situación del empleo en México. *Contaduría pública.org.mx*, 44-46. Recuperado de https://www.ccpm.org.mx/avisos/44-46_munoz.pdf

- Natera, X. y Ruiz, M. (22 de septiembre de 2019). Maternidad o profesión: falsa encrucijada. Pie de página. Recuperado de <https://piedepagina.mx/maternidad-o-profesion-la-falsa-encrucijada/>
- Nussbaum, M. (2012). Las mujeres y el desarrollo humano. Barcelona, España: Herder Editorial, S.L.
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de población, 12(49), 37-73. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003
- Ordóñez, J. (2014). Teorías del desarrollo y el papel del Estado: Desarrollo humano y bienestar, propuesta de un indicador complementario al Índice de Desarrollo Humano en México. Política y gobierno, 21(2), 409-441. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372014000200006&lng=es&tlng=es.
- Oriol, J. (2006). "Teoría y práctica del desarrollo: Cambios en las variables de la 'ecuación del desarrollo' en los últimos 50 años", en Revista del CLAD, Reforma y Democracia, 36, pp. 1-17.
- Organización de los Estados Americanos (OEA), (2020). Nuestra historia. Recuperado de http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020). Género y desarrollo. Recuperado de <http://ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/gender-and-development/lang--es/index.htm>
- Palomar, C. (2005). Maternidad: historia y cultura. La ventana Revista de estudios de género, 3(22), 35-56. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362005000200035
- Pérez, J. (9 de enero de 2015). Introducción al concepto de desarrollo. España: El orden mundial. Recuperado de: <https://elordenmundial.com/introduccion-al-concepto-de-desarrollo/>
- Piedra, N. (2003). Feminismo y posmodernidad: Entre el ser para sí o el ser para los otros. Revista de Ciencias sociales, 6, pp. 43-55.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Desarrollo Humano. México. Recuperado de: https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/ourwork/povertyreduction/in_depth/desarrollo-humano.html

- _____ (PNUD). (2014). Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf>
- _____ (2019). Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. Nueva York, NY, Estados Unidos: Communications Development Incorporated.
- _____ (PNUD). (2015). Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Nueva York, NY, Estados Unidos: Communications Development Incorporated.
- _____ (PNUD). (30 de mayo de 2019), Informe de Desarrollo Humano Municipal 2010-2015. [Base de datos]. Recuperado de <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/poverty/informe-de-desarrollo-humano-municipal-2010-2015--transformando-.html>
- Ramírez, J. (2008). “Génesis y evolución de la idea de desarrollo: De la inevitabilidad del desarrollo al debate sobre su pertinencia”, en L. M. Puerto Sanz, Economía para el desarrollo: Lecturas desde una perspectiva crítica, Madrid, Universidad Complutense de Madrid/Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, pp. 23-78.
- Revista expansión. (23 de abril de 2018). Balance entre maternidad y vida laboral. Recuperado de <https://expansion.mx/ bespoke-ad/2018/04/23/balance-entre-maternidad-y-vida-laboral>
- Sanches-Bringas, À. (2009). Reflexiones metodológicas para el estudio sociocultural de la maternidad. PERINATOLOGÍA Y REPRODUCCIÓN HUMANA, 23(4). Recuperado desde: <https://www.medigraphic.com/pdfs/inper/ip-2009/ip094h.pdf>
- Sánchez, A. (08 de noviembre de 2019). La carrera de obstáculos de las madres trabajadoras. Eres mamá: Revista para madres. Recuperado de <https://eresmama.com/la-carrera-obstaculos-las-madres-trabajadoras/>
- Sánchez, N. (2016). La experiencia de la maternidad en mujeres feministas. Nómadas, 44, 255-267. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-75502016000100015&lng=e&nrm=iso&tlng=es
- Selim Jahan. (2015). Repensar el trabajo por y es el desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Recuperado de

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourperspective/ourperspective/articles/2015/02/03/repenser-le-travail-pour-le-d-veloppement-humain.html>

- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Barcelona, España: Editorial Planeta, S.A.
- Solís, S. (2015). Igualdad de género: una condición del desarrollo. *Trabajo Social UNAM*, 7(10), pp. 11-24. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/view/56343>
- Torres, L., Garrido, A., Reyes, A., y Ortega, P. (2008). Responsabilidades en la crianza de los hijos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(1), 77-89
- Valcárcel, M. (2006). Génesis y evolución del concepto y enfoques del desarrollo (Documento de investigación). Departamento de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/SESSION-6-Marcel-Valcarcel-Desarrollo-Sesion6.pdf>
- Velásquez, L. (s/f). ¿Cuáles son los vínculos entre trabajo y desarrollo humano? Entrevista con Luis E. Velásquez. Recuperado de <http://desarrollohumano.org.gt/noticias/cuales-son-los-vinculos-entre-trabajo-y-desarrollo-hu>
- Zamudio, F., Serrano, M. & Ayala, M. (2011). Análisis del desarrollo humano relativo al género en la región norte de México, 1995-2005. *Región y sociedad*, 23(52), pp. 23-58. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252011000300002
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad: Antiguos y nuevos mandatos en mujeres de la ciudad de Buenos Aires. *Revista de*
- Zuñiga, G. (2014). Trabajo y desarrollo humano. *Actualidad laboral*. Caracas, Venezuela.: prowebglobal. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/trabajo-y-desarrollo-humano>

ANEXOS

Anexo A. Categorización

DESARROLLO HUMANO								
CATEGORIAS	Socio-cultura	Igualdad	Salud	Educación	Empoderamiento (Desarrollo)	Empleo	Ingresos	Vivienda
Mujeres	Tradiciones familiares	Jurídica	Salud Reproductiva	Nivel educativo Mujeres egresadas y tituladas	Participación en la vida publica	Nivel jerárquico	Ingreso laboral	Acceso a vivienda
Trabajo	Cultura organizacional	Desarrollo en el empleo	Acceso a Servicios de Salud	Capacitación y oportunidades a mayor nivel de escolaridad	Poder sobre los recursos provenientes del trabajo	Puesto de trabajo	Percepción de ingresos	INFONAVIT o FOVISTE
Maternidad	Enfoque de la maternidad	Oportunidades para mujeres con hijos	Atención médica Salud reproductiva	Acceso a la educación	Acceso a oportunidades profesionales	Condiciones laborales	Fuente de ingresos	Situación de vivienda

Fuente: Elaboración propia

Para poder construir el cuestionario estructurado se hizo una categorización de los temas centrales: mujeres, trabajo, mujeres y desarrollo humano. Dicha categorización se llevó a cabo para correlacionar las temáticas que intervienen en esta investigación, dando como resultado ocho categorías a tomar en cuenta (socioculturales, igualdad, salud, empoderamiento, empleo, ingresos y vivienda), mismas que sirvieron de directrices para definir las preguntas con las cuales se elaboró el cuestionario estructurado, así como se obtuvo la información necesaria para determinar a los sujetos de estudios, para la investigación y sus características.

ANEXO B. Elaboración del cuestionario con base en categorización

En cuanto a la elaboración de las preguntas que integraron el cuestionario estructurado, se tomó en cuenta la relación de cada una de las categorías de los temas centrales de esta investigación (mujeres, trabajo, maternidad y desarrollo humano), de tal manera que se lograra obtener información referente a ámbitos socioculturales, igualdad, salud, empoderamiento, empleo, ingresos y vivienda, los cuales están relacionados con cada uno de los ejes centrales de la presente investigación.

Categoría	Preguntas	Opciones de respuesta
Sociocultural	1.- Edad	18-21 años 22-25 años 26-29 años 30-33 años 34-37 años 38-41 años 42-45 años 46-49 años 50-53 años 54-57 años 58-61 años 62-65 años
	2.- Estado civil	Soltera Casada Unión libre Divorciada Viuda Otro
	3.- ¿En dónde vives? / 5.- ¿En dónde trabajas?	Especifique
	4.- ¿Cuál es el tipo de zona en la que vives?	Urbana Semiurbana Rural
	5.- ¿Cuál es el grado de estudios de los miembros de tu familia?	Sin estudios Primaria Secundaria Preparatoria Licenciatura Maestría Doctorado

Igualdad	12.- En la actualidad ¿consideras que al igual que los hombres tú como mujer (realmente) gozas de los mismos derechos y obligaciones?	<p>Legales (las leyes se aplican y se cumplen por igual)</p> <p>Sociales (mismas oportunidades de realizar actividades fuera del hogar)</p> <p>Económicos (mismos sueldos sin importar el género)</p> <p>Laborales (Igualdad de derechos y obligaciones en el trabajo)</p>
	27.- De acuerdo con lo que has visto ¿Quién tiene menos oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, laboral y profesional y por qué?	<p>Mujeres casadas sin hijos</p> <p>Mujeres con pareja sin hijos</p> <p>Mujeres solteras con hijos</p> <p>Mujeres con pareja con hijos</p>
	17.- ¿Con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en los lugares en donde has trabajado?	<p>Hombres y mujeres gozan de los mismo derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades de crecimiento laboral</p> <p>Existen preferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres</p>
		<p>Mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo ganan lo mismo</p>
		<p>Tienen programas, capacitaciones o actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres</p> <p>Llevan campañas de salud reproductiva, prevención cáncer de mamá o cervicouterino</p>
18.- De acuerdo a tu experiencia en las empresas o instituciones ¿Quién tiene más oportunidades de ascender a mejores puestos de trabajo cómo jefaturas o gerencias?	<p>Hombres solteros</p> <p>Hombres con hijos</p> <p>Hombres y mujeres por igual</p> <p>Mujeres con hijos</p> <p>mujeres solteras</p>	

Salud	19.- ¿Con cuál de las siguientes opciones de salud cuentas y quién además de ti tiene derecho a ese servicio?	No cuento con ninguno Seguro Popular IMSS (Seguro social) ISSSTE Seguro popular, IMSS o ISSSTE por parte tu pareja
	20.- El servicio de salud al que tienes derecho...	¿Tiene buena atención hacia los pacientes? ¿Soluciona tus problemas de salud? ¿Te ofrece y te da métodos de planificación familiar? ¿Te hacen seguido exámenes para detectar y prevenir cáncer de mama y cervicouterino?
Educación	6.- ¿Cuál es tu último grado de estudios?	Sin estudios Primaria Secundaria Preparatoria Licenciatura Mestría Doctorado
	13.- ¿Cuál es el grado de estudios de los miembros de tu familia?	Papá Mamá Tutor Esposo / pareja
	14.- ¿Al ser mujer consideras que tuviste las mismas oportunidades que los hombres para continuar con tus estudios y por qué? (En la opción otra...).	Especifique
Empoderamiento	10.- Como mujer ¿con qué tareas y obligaciones cumples?	Cuidado y crianza de los hijos Estudiar Participar en actividades sociales Realizar tareas domesticas Trabajar
	11.- A lo largo de tu vida ¿con qué frecuencia has tomado decisiones importantes en los siguientes campos?	Tu casa Tu trabajo Educación Salud
	25.- ¿Qué te gustaría hacer para sentirte realizada como persona?	Especifique

Empleo e ingresos	7.- ¿A qué te dedicas?	<p>Ama de casa</p> <p>Empleada del sector privado</p> <p>Empleada estatal o federal</p> <p>Estudiante</p> <p>Maestra / Docente</p> <p>Profesionista independiente</p> <p>Servicios independientes</p> <p>Trabajo por cuenta propia</p> <p>Ventas de productos por catálogo / internet</p>
	9.- ¿Aproximadamente cuánto ganas en total mensualmente de las actividades que realizas?	<p>No me pagan</p> <p>Menos de \$3,745.00</p> <p>\$3,746.00</p> <p>Existen preferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres</p> <p>\$7,493.00 a \$11,238.00</p> <p>\$11,239.00 a \$18,730.00</p>
	15.- ¿Qué puestos de trabajos has desempeñado?	<p>Realizas actividades que te gustan y con las que puedes explotar todo tu potencial</p> <p>Te sientes valorada y reconocida</p> <p>Te sientes realizada como persona</p> <p>Tienes un horario y carga de trabajo que afecta tu vida personal y no te deja tiempo para otras actividades</p> <p>Te has sentido excluida, restringida o comparada</p>
	16.- Consideras que en los trabajos que has tenido normalmente...	<p>Hombres y mujeres gozan de los mismo derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades de crecimiento laboral</p> <p>Existen preferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres</p> <p>Mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo ganan lo mismo</p> <p>Tienen programas, capacitaciones o actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres</p> <p>Llevan campañas de salud reproductiva, prevención cáncer de mamá o cervicouterino</p>

Empleo e ingresos	26.- ¿Qué te gustaría hacer para sentirte realizada laboral y/o profesionalmente?	Especifique
Vivienda	21.- ¿Qué opciones tienes para adquirir una casa?	Ninguna INFONAVIT FOVISSSTE Crédito bancario Otro
	22 b - ¿De quién es la casa en la que vives?	Amigos Pareja Padres Tuya Rentada Prestada
	22 b - ¿en qué condiciones está la casa en la que vives?	Pésimas Malas Regulares Buenas Excelentes
Maternidad	8.- ¿Cuántos hijos tienes?	Especifique
	23.- ¿Con qué frecuencia las mujeres embarazadas o con hijos se enfrentan a las siguientes situaciones?	Son tratadas de diferente manera a los demás trabajadores Disminuyen sus posibilidades de crecimiento laboral, personal y profesional No pueden acceder a mejor preparación académica y profesional Tienen menos oportunidades de acceder a puestos de trabajo mas altos
	24.- ¿En general cómo percibes la maternidad?	Especifique

Anexo C. Descripción de los sujetos de Investigación

Edad	Condición	Nivel educativo	Trabajo	Sector	Zona
18-65 años	Con hijos	Básico	Asalariado	Publico	Urbano
	Sin hijos	Medio	Independiente	Privado	Semi urbano
			Superior	Sin remuneración	

Fuente: Elaboración propia

Se determino que los sujetos de investigación fueran mujeres de entre 18 y 65 años, pues es la edad legal para trabajar en México de acuerdo con la LFT; con y sin hijos; de todos los niveles educativos; con un trabajo remunerado y no remunerado de sectores públicos, privados e independientes; que vivieran en zonas urbanas, semi urbanas y rurales.

Anexo C. Instrumento

Para construir el instrumento se optó por un cuestionario estructurado el cual integra preguntas con escala Likert para medir la frecuencia en que se presentaban algunas situaciones en el acontecer diario de las mujeres lo que se refiere a aspectos cuantitativos, basándose en 5 contestaciones básicas: nunca, casi nunca, pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre. Las opciones de respuesta van de lo negativo a lo positivo variando el grado de intensidad, con la intención de conocer que tan común es que suceda una situación.

Al mismo tiempo el cuestionario utilizado para la presente investigación contiene preguntas abiertas para conocer el punto de vista de las mujeres desde su subjetividad, conformando de esta manera el aspecto cualitativo del estudio. Dichas preguntas se redactaron para que fueran concretas y entendibles para todas y cada una de las personas que formarían parte de la investigación, por tal razón fue utilizado un lenguaje coloquial.

Una vez elaborado el cuestionario se hizo una prueba piloto con 15 personas que reunían las características de los sujetos de estudio, con la intención de corregir errores de edición, preguntas que no estuvieran bien redactadas o términos que no entendían, teniendo como resultado correcciones en el mismo para su aplicación general, quedando de la siguiente manera.



MUJERES Y DESARROLLO HUMANO

El presente es un cuestionario elaborado con fines de investigación para la Tesis denominada "Mujeres, trabajo y maternidad una mirada desde el desarrollo humano. Estudio aplicado en Zacatecas", la cual se está llevando a cabo dentro del programa correspondiente a la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas perteneciente a la Unidad Académica de Docencia Superior de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

A continuación usted encontrará una serie de preguntas y respuestas relacionadas con las mujeres dentro de los ámbitos laboral y personal, con el propósito de conocer el nivel de desarrollo humano que tienen las mujeres en la Ciudad de Guadalupe, Zacatecas.

Por favor lea detenidamente cada pregunta, evite dejar preguntas sin respuestas y conteste lo más sinceramente posible, no existen respuestas buenas o malas.

*Su información será confidencial.

*Obligatorio

*Nota importante: si contesta esta encuesta en su celular por favor póngalo como se ve en esta imagen para que sea posible ver todas las opciones de respuesta.



1. 1.- Edad *

Marca solo un óvalo.

- 18-21 años
- 22-25 años
- 26-29 años
- 30-33 años
- 34-37 años
- 38-41 años
- 42-45 años
- 46-49 años
- 50-53 años
- 54-57 años
- 58-61 años
- 62-65 años
- Otro: _____

2. 2.- Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltera
- Casada
- Unión libre
- Divorciada
- Viuda
- Otro: _____

3. 3.- ¿En dónde vives? *

Marca solo un óvalo.

- Apozol
- Apulco
- Atolinga
- Benito Juárez
- Municipio de Calera
- Cañitas de Felipe Pescador
- Chalchihuites
- Concepción del oro
- Cuauhtémoc
- El Plateado de Joaquín Amaro
- El Salvador
- Fresnillo
- Genaro Codina
- General Enrique Estrada
- General Francisco R. Murguía
- General Pánfilo Natera
- Guadalupe
- Huanusco
- Jalpa
- Jerez
- Jiménez del Teul
- Juan Aldama
- Juchipila
- Loreto
- Luis Moya
- Mazapil
- Melchor Ocampo
- Mezquital del Oro
- Miguel Auza
- Momax
- Monte Escobedo
- Morelos
- Moyahua de Estrada

- Nochistlán de Mejía
- Noria de Ángeles
- Ojocaliente
- Pánuco
- Pinos
- Río Grande
- Saín Alto
- Santa María de la Paz
- Sombrerete
- Susticacán
- Tabasco
- Tepechitlán
- Tepetongo
- Teúl de González Ortega
- Tlaltenango de Sánchez Román
- Trancoso
- Trinidad García de la Cadena
- Valparaíso
- Vetagrande
- Villa de Cos
- Villa García
- Villa González Ortega
- Villa Hidalgo
- Villanueva
- Zacatecas

4. 4.- ¿Cuál es el tipo de zona en la que vives? *

Marca solo un óvalo.

- Urbana
- Semi urbana
- Rural

5. 5.- ¿En dónde trabajas? *

Marca solo un óvalo.

- Apozol
- Apulco
- Atolinga
- Benito Juárez
- Municipio de Calera
- Cañitas de Felipe Pescador
- Chalchihuites
- Concepción del oro
- Cuauhtémoc
- El Plateado de Joaquín Amaro
- El Salvador
- Fresnillo
- Genaro Codina
- General Enrique Estrada
- General Francisco R. Murguía
- General Pánfilo Natera
- Guadalupe
- Huanusco
- Jalpa
- Jerez
- Jiménez del Teul
- Juan Aldama
- Juchipila
- Loreto
- Luis Moya
- Mazapil
- Meichor Ocampo
- Mezquital del Oro
- Miguel Auza
- Momax
- Monte Escobedo
- Morelos
- Moyahua de Estrada

- Nochistlán de Mejía
- Noria de Ángeles
- Ojocaliente
- Pánuco
- Pinos
- Rio Grande
- Saín Alto
- Santa María de la Paz
- Sombrerete
- Susticacán
- Tabasco
- Tepechitlán
- Tepetongo
- Teúl de González Ortega
- Tlaltenango de Sánchez Román
- Trancoso
- Trinidad García de la Cadena
- Valparaíso
- Vetagrande
- Villa de Cos
- Villa García
- Villa González Ortega
- Villa Hidalgo
- Villanueva
- Zacatecas

6. 6.- ¿Cuál es tu último grado de estudios?

Marca solo un óvalo por fila.

	Sin terminar	Terminada
Primaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secundaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preparatoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licenciatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maestría	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doctorado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 7.- ¿A qué te dedicas? (puedes seleccionar más de una opción y en la opción otra... puedes especificar). *

Selecciona todos los que correspondan.

- Ama de casa
- Empleada del sector privado
- Empleada estatal o federal
- Estudiante
- Maestra / Docente
- Profesionista independiente
- Servicios independientes
- Trabajo por cuenta propia
- Venta de productor por catalogo / Internet

Otro: _____

6. 6.- ¿Cuál es tu último grado de estudios?

Marca sólo un óvalo por fila.

	Sin terminar	Terminada
Primaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secundaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preparatoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licenciatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maestría	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doctorado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 7.- ¿A qué te dedicas? (puedes seleccionar más de una opción y en la opción otra... puedes especificar). *

Selecciona todos los que correspondan.

- Ama de casa
- Empleada del sector privado
- Empleada estatal o federal
- Estudiante
- Maestra / Docente
- Profesionista independiente
- Servicios independientes
- Trabajo por cuenta propia
- Venta de productor por catalogo / Internet

Otro: _____

8. 8.- ¿Cuántos hijos tienes? *

Marca solo un óvalo.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 o más

9. 9.- ¿Aproximadamente cuánto ganas en total mensualmente de las actividades que realizas? *

Marca solo un óvalo.

- No me pagan
- Menos de \$3,745.00
- \$3,746.00
- \$3,747.00 a \$7,492.00
- \$7,493.00 a \$11,238.00
- \$11,239.00 a \$18,730.00
- \$18,731.00 o más

10. 10.- Como mujer ¿con qué tareas y obligaciones debes cumplir? (Puedes seleccionar más de una opción). *

Selecciona todos los que correspondan.

- Cuidado y crianza de los hijos
- Estudiar
- Participar en actividades sociales
- Realizar tareas domesticas
- Trabajar

11. 11.- A lo largo de tu vida ¿con qué frecuencia has tomado decisiones importantes en los siguientes campos? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Tu casa	<input type="radio"/>				
Tu trabajo	<input type="radio"/>				
Educación	<input type="radio"/>				
Salud	<input type="radio"/>				

12. 12.- En la actualidad ¿consideras que al igual que los hombres tú como mujer (realmente) gozas de los mismos derechos y obligaciones? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Muy Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Legales (las leyes se aplican y se cumplen por igual)	<input type="radio"/>				
Sociales (mismas oportunidades de realizar actividades fuera del hogar)	<input type="radio"/>				
Económicos (mismos sueldos sin importar el género)	<input type="radio"/>				
Laborales (Igualdad de derechos y obligaciones en el trabajo)	<input type="radio"/>				

13. 13.- ¿Cuál es el grado de estudios de los miembros de tu familia?

Marca solo un óvalo por fila.

	Sin estudio	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Papá	<input type="radio"/>						
Mamá	<input type="radio"/>						
Tutor	<input type="radio"/>						
Esposo / Pareja	<input type="radio"/>						

14. 14.- ¿Al ser mujer consideras que tuviste las mismas oportunidades que los hombres para continuar con tus estudios y por qué? (En la opción otra... especifique). *

Selecciona todos los que correspondan.

Sí

No

Otro: _____

15. 15.- ¿Qué puestos de trabajos has desempeñado? (Puedes seleccionar más de una opción). *

Selecciona todos los que correspondan.

Limpieza

Operativos

Recepcionistas

Secretarias

Oficinistas

Maestras / Docentes

Ventas

Técnicos

Jefaturas

Gerencias

Dueña de tu propio negocio

Otro: _____

16. 16.- Consideras que en los trabajos que has tenido normalmente... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Realizas actividades que te gustan y con las que puedes explotar todo tu potencial	<input type="radio"/>				
Te sientes valorada y reconocida	<input type="radio"/>				
Te sientes realizada como persona	<input type="radio"/>				
Tienes un horario y carga de trabajo que afecta tu vida personal y no te deja tiempo para otras actividades	<input type="radio"/>				
Te has sentido excluida, restringida o comparada	<input type="radio"/>				

17. 17.- ¿Con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en los lugares en donde has trabajado? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Hombres y mujeres gozan de los mismo derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades de crecimiento laboral	<input type="radio"/>				
Existen preferencias, desigualdades o injusticias hacia las mujeres	<input type="radio"/>				
Mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo ganan lo mismo	<input type="radio"/>				
Tienen programas, capacitaciones o actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres	<input type="radio"/>				
Llevan campañas de salud reproductiva, prevención cáncer de mamá o cervicouterino	<input type="radio"/>				

18. 18.- De acuerdo a tu experiencia en las empresas o instituciones ¿Quién tiene mas oportunidades de ascender a mejores puestos de trabajo cómo jefaturas o gerencias? *

Marca solo un óvalo.

- Hombres solteros
- Hombres con hijos
- Hombres y mujeres por igual
- Mujeres con hijos
- Mujeres solteras

19. 19.- ¿Con cuál de las siguientes opciones de salud cuentas y quién además de ti tiene derecho a ese servicio?

Marca solo un óvalo por fila.

	Solo yo	Mi pareja y yo	Mi pareja, mis hijos y yo	Mis padres, mi pareja, mis hijos y yo
No cuento con ninguno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro Popular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IMSS (Seguro social)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ISSSTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro popular, IMSS o ISSSTE por parte tu pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. 20.- El servicio de salud al que tienes derecho... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
¿Es rápido y accesible?	<input type="radio"/>				
¿Tiene buena atención hacia los pacientes?	<input type="radio"/>				
¿Soluciona tus problemas de salud?	<input type="radio"/>				
¿Te ofrece y te da métodos de planificación familiar?	<input type="radio"/>				
¿Te hacen seguido exámenes para detectar y prevenir cáncer de mama y cervicouterino?	<input type="radio"/>				

21. 21.- ¿Qué opciones tienes para adquirir una casa? *

Marca solo un óvalo.

- Ninguna
- INFONAVIT
- FOVISSSTE
- Crédito bancario
- Otro: _____

22. 22.- ¿De quién es la casa en la que vives y en qué condiciones está?

Marca solo un óvalo por fila.

	Pesimas	Malas	Regulares	Buenas	Excelentes
Amigos	<input type="radio"/>				
De tus padres	<input type="radio"/>				
Esposo / Pareja	<input type="radio"/>				
Familiares	<input type="radio"/>				
Tuya	<input type="radio"/>				
Prestada	<input type="radio"/>				
Rentada	<input type="radio"/>				

23. 23.- ¿Con qué frecuencia la mujeres embarazadas o con hijos se enfrentan a las siguientes situaciones? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Son tratadas de diferente manera a los demás trabajadores	<input type="radio"/>				
Disminuyen sus posibilidades de crecimiento laboral, personal y profesional	<input type="radio"/>				
No pueden acceder a mejor preparación académica y profesional	<input type="radio"/>				
Tienen menos oportunidades de acceder a puestos de trabajo mas altos	<input type="radio"/>				
Realizan más tareas y tiene mas obligaciones que los hombres	<input type="radio"/>				

24. 24.- ¿En general cómo percibes la maternidad? *

Marca solo un óvalo.

- Una limitante para el crecimiento personal y laboral
- Una obligación impuesta socialmente
- Una decisión personal
- Un factor importante para la realización de las mujeres
- Otro: _____

25. 25.- ¿Qué te gustaría hacer para sentirte realizada como persona? *

26. 26.- ¿Qué te gustaría hacer para sentirte realizada laboral y/o profesionalmente? *

27. 27.- De acuerdo con lo que has visto ¿Quién tiene menos oportunidades de crecimiento y desarrollo personal , laboral y profesional y por qué? (En la opción otra... por favor contesta por qué).

Selecciona todos los que correspondan.

- Mujeres solteras sin hijos
- Mujeres casada sin hijos
- Mujeres con pareja sin hijos
- Mujeres solteras con hijos
- Mujeres con pareja con hijos
- Mujeres casadas con hijos

Otro: _____

Fuente: Elaboración propia

Anexo D. clave de las informantes

Para la interpretación de la información obtenida de los sujetos de estudio primero se realizó la asignación de una clave a cada uno de los sujetos que participaron en la contestación del cuestionario la cual se conformó de la siguiente manera:

265 (lugar en la tabla) = número de sujeto

3 (26-29 años) = rango de edad

S (soltera) = estado civil

U (urbana) = zona

L (licenciatura) = Escolaridad

2 (hijos) = número de hijos

Quedando así la clave de la informante 2653SUL2

Para las preguntas abiertas se hizo una categorización dependiendo de la respuesta que dio cada persona en donde se agrupaba según el significado de su respuesta, por ejemplo, las personas que hablaban respecto a las mismas condiciones en el trabajo para hombres y mujeres se designaron dentro de la categoría "igualdad en el trabajo". Esto con el objetivo de simplificar las 604 respuestas que dieron los sujetos de estudio.

Relación de informantes

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
1	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	12SUP0
2	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	0	24SUM0
3	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	33SUL0
4	30-33 años (4)	Divorciada	Semi urbana	Licenciatura	2	44DSL2
5	26-29 años (3)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	53SSL0
6	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Maestría	0	65SUM0
7	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	72SUL1
8	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	83SUL0
9	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	3	95CUM3
10	30-33 años (4)	Divorciada	Rural	Secundaria	2	104DRS2
11	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Preparatoria	1	113SUP1
12	54-57 años (10)	Divorciada	Urbana	Preparatoria	3	1210DUP3
13	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	134CUL1
14	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	142SUP0
15	34-37 años (5)	Casada	Semi urbana	Maestría	2	155CSM2

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
16	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	164CUM1
17	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	3	176CUM3
18	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	185DUL2
19	18-21 años (1)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	191SRP0
20	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	201SSP0
21	22-25 años (2)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	212SRP0
22	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	1	221SUP
23	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	234SUL0
24	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	244CUL2
25	18-21 años (1)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	251SRP0
26	30-33 años (4)	Divorciada	Semi urbana	Licenciatura	0	264DSL0
27	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	277CUL3
28	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	284CUL2
29	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	292SUL0
30	42-45 años (7)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	3	307UUL3
31	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	311SSP0
32	26-29 años (3)	Divorciada	Urbana	Secundaria	3	323DUS3
33	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	334UUL2
34	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	344UUL2
35	62-65 años (12)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	3512CUL3
36	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	365DUL2
37	50-53 años (9)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	379DUM2
38	46-49 años (8)	Soltera	Urbana	Licenciatura	3	388SUL3
39	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Maestría	0	394UUM0
40	42-45 años (7)	Casada	Rural	Licenciatura	3	407CRL3
41	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	416CUL2
42	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	3	427DUL3
43	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	2	434SUL2
44	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	445CUL3
45	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Preparatoria	4	457CUP4
46	34-37 años (5)	Soltera	Semi urbana	Secundaria	3	465SSS3
47	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	1	473UUP1
48	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	484CUL1
49	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Secundaria	3	495CUS3
50	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Secundaria	3	506CUS3
51	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	517DUL2
52	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	1	525DUL1
53	42-45 años (7)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	1	537UUP1
54	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	546CUL3
55	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	554CUM2
56	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	564CUL2

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
57	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	574CUL2
58	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	585CUL2
59	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	594CUM2
60	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	3	604CUM1
61	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	1	616CUM1
62	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	623CUL1
63	18-21 años (1)	Casada	Rural	Preparatoria	2	631CRP2
64	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	3	646UUP3
65	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	653CUL2
66	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	666CUL2
67	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Doctorado	2	677CUD2
68	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Secundaria	2	684UUS2
69	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	695CUL1
70	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	704CUM1
71	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	704CUL1
72	42-45 años (7)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	727UUL1
73	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	732CUP1
74	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	2	743UUP2
75	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	754UUL2
76	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	763UUL1
77	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	774SUL1
78	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	3	784CUM3
79	50-53 años (9)	Unión libre	Urbana	Doctorado	0	799UUD0
80	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Sin estudios	3	802SUSE3
81	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	813SUL1
82	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	826CUL1
83	30-33 años (4)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	1	834CSL1
84	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	1	845CUM1
85	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	855CUM2
86	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	862UUL0
87	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Sin estudios	3	872SSSE3
88	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	882SUP1
89	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	3	893UUL3
90	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	902CUP1
91	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	914CUL1
92	18-21 años (1)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	1	921UUP1
93	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	932UUL1
94	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Maestría	0	945UUL1
95	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	952CUL1
96	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	965CUL2
97	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	972UUL1

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
98	30-33 años (4)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	1	984DUL1
99	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	992CUL1
100	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Secundaria	3	1002UUS3
101	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	1015UUL2
102	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	1023UUL1
103	34-37 años (5)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	2	1035SSL2
104	46-49 años (8)	Soltera	Urbana	Secundaria	1	1048SUS1
105	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	1054CUM1
106	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1065CUL1
107	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	1074UUL1
108	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Maestría	2	1084UUM2
109	30-33 años (4)	Casada	Semi urbana	Preparatoria	2	1094CSP2
110	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	1103CUL3
111	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	0	1114CUM
112	18-21 años (1)	Unión libre	Urbana	Secundaria	1	1121UUS1
113	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1132SUL0
114	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	1142UUL0
115	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Preparatoria	2	1154SUP2
116	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1165CUL1
117	30-33 años (4)	Casada	Rural	Secundaria	2	1174CRS2
118	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Maestría	0	1183SUM0
119	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Maestría	1	1196UUM1
120	58-61 años (11)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	12011CUP2
121	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1214SUL0
122	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	1223SUL1
123	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	1234SUD0
124	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1244SUL0
125	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1252SUL0
126	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1265SUL0
127	46-49 años (8)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	1278SUL1
128	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1284CUL1
129	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	2	1292UUP2
130	54-57 años (10)	Casada	Urbana	Maestría	4	13010CUM4
131	22-25 años (2)	Casada	Semi urbana	Preparatoria	2	1312CSP2
132	30-33 años (4)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	1	1324CSL1
133	54-57 años (10)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	13310CUL3
134	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Licenciatura	2	1346SUL2
135	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1356SUL0
136	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1364SUL0
137	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	1373CUL2
138	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	1384CUM2

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
139	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	4	1395UUP4
140	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	1403UUL2
141	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	1413UUL1
142	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	1422UUL1
143	30-33 años (4)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	0	1434DUL0
144	34-37 años (5)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	1	1445SSL1
145	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1454SUL0
146	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	1464CUL0
147	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	1471SUP0
148	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	1484CUL2
149	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1494SUL1
150	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1502SUL0
151	30-33 años (4)	Unión libre	Semi urbana	Licenciatura	0	1514USL0
152	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Preparatoria	3	1528CUP3
153	50-53 años (9)	Divorciada	Urbana	Maestría	3	1539DUM3
154	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	1545CUP2
155	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	1555DUL2
156	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	1562SUL1
157	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1573SUL0
158	54-57 años (10)	Soltera	Urbana	Secundaria	0	15810SUS0
159	46-49 años (8)	Soltera	Urbana	Maestría	1	1598SUM1
160	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1603SUL0
161	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1612SUL0
162	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1623SUL0
163	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Maestría	0	1636UUM0
164	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	1641SSP0
165	42-45 años (7)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	2	1657UUP2
166	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	1668SUL2
167	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1674CUL1
168	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	0	1684CUM0
169	62-65 años (12)	Soltera	Urbana	Preparatoria	2	16912SUP2
170	18-21 años (1)	Casada	Urbana	Secundaria	0	1701CUS0
171	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	1714CUM1
172	42-45 años (7)	Viuda	Urbana	Licenciatura	0	1727VUL0
173	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	0	1734SUM0
174	30-33 años (4)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	1744SSL0
175	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Doctorado	1	1756UUD1
176	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Preparatoria	1	1764SUP1
177	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	1772SUL1
178	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1784CUL1
179	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Secundaria	3	1792CUS3

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
180	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Secundaria	2	1805SUS2
181	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1813CUL1
182	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	1824CUL1
183	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	1836CUL3
184	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1843SUL0
185	26-29 años (3)	Casada	Semi urbana	Preparatoria	2	1853CSP2
186	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	1866SUL1
187	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	1873SUL1
188	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	1884SUP2
189	22-25 años (2)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	0	1892CSL0
190	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1902SUL0
191	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	1912UUL0
192	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	1	1925CUM1
193	38-41 años (6)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	1936SSL0
194	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	1944CUM2
195	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	3	1955UUP3
196	58-61 años (11)	Casada	Urbana	Doctorado	1	19611CUD1
197	50-53 años (9)	Separada	Urbana	Preparatoria	5	1979SUP5
198	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	1983SUL0
199	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	1994CUL2
200	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	0	2004CUM0
201	30-33 años (4)	Casada	Rural	Licenciatura	2	2014CRL2
202	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Doctorado	1	2025CUD1
203	22-25 años (2)	Casada	Rural	Licenciatura	0	2032CRL0
204	62-65 años (12)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	20412CUL3
205	26-29 años (3)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	2053SSL0
206	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	2064CUL1
207	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Maestría	1	2074UUM1
208	34-37 años (5)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	1	2085SSL1
209	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	2092CUL2
210	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	2103CUL3
211	30-33 años (4)	Unión libre	Semi urbana	Licenciatura	2	2114USL2
212	54-57 años (10)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	21210CUL1
213	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2137CUP1
214	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	1	2141SSP1
215	18-21 años (1)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	1	2151UUP1
216	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	1	2165CUM1
217	18-21 años (1)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	1	2171UUP1
218	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2184SUL0
219	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	2194UUL0
220	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2205SUL0

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
221	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2214CUP1
222	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	2227DUL2
223	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	2234CUL0
224	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	1	2244SUM1
225	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	2254UUL1
226	34-37 años (5)	Viuda	Urbana	Maestría	1	2265VUM1
227	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2272CUP1
228	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Maestría	1	2285SUM1
229	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	2292SUL0
230	26-29 años (3)	Casada	Rural	Licenciatura	1	2303CRL1
231	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	2314CUM2
232	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	2	2324SUM2
233	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	2334CUM1
234	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2345CUP1
235	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2353SUL0
236	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	3	2364UUL3
237	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	0	2373UUP0
238	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	2383UUL2
239	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	2394CUM1
240	26-29 años (3)	Unión libre	Semi urbana	Licenciatura	2	2403USL2
241	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2413SUL0
242	54-57 años (10)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	24210CUP2
243	26-29 años (3)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	0	2433CSL0
244	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	2444UUL2
245	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2452SUL0
246	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2464CUP1
247	30-33 años (4)	Divorciada	Urbana	Maestría	0	2474DUM0
248	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2482SUL0
249	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	2494CUL1
250	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	2501SSP0
251	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	0	2512CUP0
252	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	2521SUP0
253	18-21 años (1)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	2531CUL1
254	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	2541SUP0
255	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Preparatoria	3	2558CUP3
256	46-49 años (8)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	2568DUL2
257	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	2572CUL1
258	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	2584CUM1
259	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	2592UUL1
260	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2602SUL0
261	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2613SUL0

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
262	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	2628CUL3
263	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Secundaria	1	2633SUS1
264	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2642CUP1
265	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Secundaria	3	2652UUS3
266	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	2663SUL1
267	54-57 años (10)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	26710DUM2
268	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	2681SUP0
269	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2692SUL0
270	18-21 años (1)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	2701SRP0
271	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	2711SUP0
272	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2722SUL0
273	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	2732SUP0
274	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	2741SSP0
275	18-21 años (1)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	2751SSP0
276	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	2767SUL2
277	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	2774CUL2
278	34-37 años (5)	Casada	Semi urbana	Sin estudios	1	2785CISE1
279	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	3	2795DUL3
280	18-21 años (1)	Soltera	Rural	Sin estudios	0	2801SRSE0
281	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Maestría	0	2812SSM0
282	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	4	2825CUL4
283	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	2833UUL2
284	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	2845CUL0
285	26-29 años (3)	Casada	Rural	Licenciatura	2	2853CRL2
286	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	2864CUL1
287	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2874SUL0
288	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	2882SUL0
289	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	2894UUL1
290	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	2904UUL1
291	42-45 años (7)	Soltera	Urbana	Maestría	2	2917SUM2
292	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	2927CUP2
293	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	2934SUL1
294	38-41 años (6)	Soltera	Rural	Maestría	1	2946SRM1
295	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	2952CUP1
296	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	2962SSP0
297	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	2979CUP2
298	30-33 años (4)	Unión libre	Semi urbana	Secundaria	1	2984USS1
299	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	2995SUL1
300	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3002SUL0
301	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	3011SUP0
302	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	3	3025UUL3

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
303	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3032SUL0
304	30-33 años (4)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	3044DUM2
305	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	3054UUL1
306	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3064SUL0
307	30-33 años (4)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	3074SSL0
308	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3083SUL0
309	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	3	3096CUM3
310	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	3102UUL0
311	22-25 años (2)	Soltera	Rural	Licenciatura	0	3112SRL0
312	42-45 años (7)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3127SUL0
313	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3134SUL0
314	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	3142SUL0
315	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	3152SUL1
316	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	3166CUL2
317	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	0	3176CUM0
318	26-29 años (3)	Soltera	Rural	Secundaria	0	3183SRS0
319	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	3194CUL1
320	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	3203CUL1
321	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	3214CUL0
322	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3225SUL0
323	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3233SUL0
324	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	3245SUL1
325	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3254SUL0
326	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3263SUL0
327	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	3274SUD0
328	18-21 años (1)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	3281SRP0
329	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	3293SUP0
330	54-57 años (10)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	3	33010DUL3
331	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Preparatoria	0	3312SSP0
332	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3322SUL0
333	26-29 años (3)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	3333SSL0
334	30-33 años (4)	Divorciada	Semi urbana	Licenciatura	1	3344DSL1
335	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	3353UUL0
336	46-49 años (8)	Soltera	Urbana	Doctorado	2	3368SUD2
337	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	3375CUL1
338	26-29 años (3)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	3383SSL0
339	22-25 años (2)	Divorciada	Urbana	Preparatoria	1	3392DUP1
340	54-57 años (10)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	34010SUL1
341	34-37 años (5)	Divorciada	Rural	Preparatoria	2	3415DRP2
342	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3422SUL0
343	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	3434CUL2

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
344	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3443SUL0
345	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	4	3454UUP4
346	30-33 años (4)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	0	3464CSL0
347	30-33 años (4)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	2	3474CSL2
348	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3482SUL0
349	34-37 años (5)	Casada	Rural	Secundaria	3	3495CRS3
350	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3502SUL0
351	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	0	3514SUM0
352	26-29 años (3)	Unión libre	Rural	Preparatoria	0	3523URP0
353	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3532SUL0
354	30-33 años (4)	Divorciada	Urbana	Secundaria	1	3544DUS1
355	22-25 años (2)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	3552SRP0
356	58-61 años (11)	Soltera	Semi urbana	Secundaria	1	35611SSS1
357	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	3571SUP0
358	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	3582UUL1
359	18-21 años (1)	Soltera	Rural	Preparatoria	0	3591SRP0
360	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Preparatoria	4	3607DUP4
361	42-45 años (7)	Casada	Semi urbana	Secundaria	2	3617CSS2
362	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3623SUL0
363	42-45 años (7)	Soltera	Urbana	Preparatoria	2	3637SUP2
364	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	3641SUP0
365	42-45 años (7)	Divorciada	Semi urbana	Maestría	2	3657DSM2
366	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	3663CUL1
367	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	3672SUP0
368	42-45 años (7)	Soltera	Urbana	Licenciatura	2	3687SUL2
369	58-61 años (11)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	36911CUL2
370	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Maestría	2	3709CUM1
371	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Maestría	1	3718CUM1
372	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3724SUL0
373	50-53 años (9)	Unión libre	Urbana	Maestría	2	3739UUM2
374	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	3745UUL1
375	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	1	3756CUM1
376	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	3763UUL1
377	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	3775DUM2
378	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	3786SUD0
379	38-41 años (6)	Viuda	Urbana	Licenciatura	1	3796VUL1
380	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	3804CUM1
381	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	3812CUL1
382	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3825SUL0
383	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3833SUL0
384	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	1	3842SUP1

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
385	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Doctorado	2	3857DUD2
386	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Maestría	3	3866UUM3
387	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	3872SUL0
388	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	3	3886CUM3
389	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	3894CUL1
390	26-29 años (3)	Soltera	Rural	Maestría	0	3903SRM0
391	26-29 años (3)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	3913SSL0
392	34-37 años (5)	Casada	Semi urbana	Maestría	3	3925CSM3
393	26-29 años (3)	Casada	Semi urbana	Preparatoria	2	3933CSP2
394	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	3946CUL2
395	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Secundaria	1	3955SUS1
396	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Maestría	1	3965UUM1
397	34-37 años (5)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	3	3975CSL3
398	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	0	3984SUM0
399	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	3994UUL2
400	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	4002SUL0
401	22-25 años (2)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	1	4012SSL1
402	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4028CUL2
403	22-25 años (2)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	1	4032CSL1
404	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Maestría	3	4046UUM3
405	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	4059CUL3
406	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	4064UUL1
407	42-45 años (7)	Unión libre	Urbana	Doctorado	3	4077UUD3
408	30-33 años (4)	Unión libre	Semi urbana	Licenciatura	2	4084USL2
409	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	1	4095CUM1
410	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	4105UUL2
411	42-45 años (7)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	4117SUD0
412	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	4124CUM1
413	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	4135SUL1
414	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	4145CUM2
415	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	4154SUL0
416	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	4163SUL0
417	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	4172SUL0
418	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Doctorado	3	4188CUD3
419	50-53 años (9)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	4199SUL0
420	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	3	4206CUM3
421	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	4215CUM2
422	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	4222CUL0
423	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Maestría	0	4233SUM0
424	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Maestría	3	4248CUM3
425	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Maestría	1	4258CUM1

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
426	26-29 años (3)	Soltera	Rural	Licenciatura	0	4263SRL0
427	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Licenciatura	4	4276SUL4
428	26-29 años (3)	Soltera	Rural	Licenciatura	1	4283SRL1
429	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4295CRL2
430	38-41 años (6)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	0	4306DUL0
431	38-41 años (6)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	1	4316DUL1
432	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	4324CUP1
433	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Maestría	0	4335SUM0
434	38-41 años (6)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	2	4346CSL2
435	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	4353CUP2
436	54-57 años (10)	Soltera	Urbana	Preparatoria	1	43610SUP1
437	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	4375CUM2
438	30-33 años (4)	Separada	Urbana	Maestría	1	4384SUM1
439	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Maestría	1	4399CUM1
440	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	4403SUP0
441	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	2	4414SUM2
442	38-41 años (6)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	4426DUL2
443	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	4439CUL1
444	38-41 años (6)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	1	4446SSL1
445	50-53 años (9)	Soltera	Urbana	Licenciatura	2	4459SUL2
446	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	4465DUL2
447	46-49 años (8)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	4478DUM2
448	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	4483UUL2
449	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	4494CUM2
450	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	4505CUM2
451	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	4515DUM2
452	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	4522UUL1
453	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	4531SUP0
454	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	4544CUL1
455	22-25 años (2)	Soltera	Rural	Licenciatura	0	4552SRL0
456	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	4566SUD0
457	34-37 años (5)	Divorciada	Semi urbana	Licenciatura	2	4575DSL2
458	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	1	4587DUL1
459	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	4593UUL0
460	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	4603SUL0
461	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	4614CUM1
462	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	4624CUM2
463	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	4635DUM2
464	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	4643CUL0
465	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	2	4654UUP2
466	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	4664CUL1

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
467	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	4674SUL1
468	58-61 años (11)	Casada	Urbana	Doctorado	2	46811CUD2
469	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	2	4693UUP2
470	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4709CUL2
471	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	4719CUL3
472	26-29 años (3)	Casada	Semi urbana	Secundaria	2	4723CSS2
473	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4739CUL2
474	22-25 años (2)	Unión libre	Semi urbana	Doctorado	1	4742USD1
475	46-49 años (8)	Divorciada	Urbana	Doctorado	3	4758DUD3
476	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	4764CUL1
477	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	4775UUL2
478	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Maestría	0	4782SUM0
479	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4795CUL2
480	54-57 años (10)	Divorciada	Urbana	Maestría	2	48010DUM2
481	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	4814CUM1
482	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	4824UUL1
483	50-53 años (9)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4839CUL2
484	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4845CUL2
485	18-21 años (1)	Unión libre	Rural	Licenciatura	1	4851URL1
486	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	2	4862SUL2
487	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4877CUL2
488	22-25 años (2)	Unión libre	Semi urbana	Preparatoria	1	4882USP1
489	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Doctorado	2	4897CUD2
490	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	4902CUL1
491	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Maestría	0	4916SUM0
492	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	4928CUL0
493	50-53 años (9)	Viuda	Urbana	Preparatoria	4	4939VUP4
494	38-41 años (6)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	3	4946DUL3
495	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	4955CUL3
496	54-57 años (10)	Casada	Urbana	Maestría	2	49610CUM2
497	38-41 años (6)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	3	4976CSL3
498	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	4984CUL2
499	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	4992CUP2
500	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	5005CUM2
501	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	5013CUL1
502	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	0	5024SUM0
503	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	5034CUL0
504	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	5042UUL1
505	26-29 años (3)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	1	5053CSL1
506	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5067CUL2
507	26-29 años (3)	Divorciada	Semi urbana	Secundaria	3	5073DSS3

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
508	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5084CUL2
509	22-25 años (2)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	1	5092CSL1
510	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Maestría	2	5105UUM2
511	38-41 años (6)	Soltera	Urbana	Maestría	1	5116SUM1
512	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	5125CUL3
513	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Maestría	0	5132SUM0
514	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	3	5145CUM3
515	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	3	5154CUP3
516	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	0	5165CUM0
517	30-33 años (4)	Casada	Semi urbana	Licenciatura	1	5184CSL1
518	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Preparatoria	1	5183CUP
519	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	5195CUL3
520	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	5204UUL1
521	34-37 años (5)	Casada	Semi urbana	Maestría	1	5215CSM1
522	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	2	5226CUM2
523	46-49 años (8)	Divorciada	Urbana	Maestría	3	5238DUM3
524	62-65 años (12)	Soltera	Urbana	Maestría	0	52412SUM0
525	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	1	5254CUM1
526	26-29 años (3)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	0	5263DUL0
527	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Maestría	0	5277CUM0
528	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	5288CUL1
529	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	2	5295DUL2
530	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	5302CUL1
531	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	5314CUP2
532	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	5322CUP2
533	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	5337CUP2
534	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	3	5347DUL3
535	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	5355SUD0
536	42-45 años (7)	Divorciada	Urbana	Secundaria	4	5367DUS4
537	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	0	5372UUP0
538	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	5385SUD0
539	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	5393CUP2
540	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5403SUL0
541	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Doctorado	1	5416UUD1
542	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	5425SUL1
543	54-57 años (10)	Viuda	Urbana	Maestría	2	54310VUM2
544	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	3	5448CUL3
545	22-25 años (2)	Soltera	Rural	Preparatoria	1	5462SRP1
546	46-49 años (8)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5468CUL2
547	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Maestría	0	5475UUM0
548	34-37 años (5)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	2	5485UUL2

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
549	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Preparatoria	2	5494CUP2
550	18-21 años (1)	Unión libre	Semi urbana	Preparatoria	2	5501USP2
551	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5512SUL0
552	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	1	5525CUM1
553	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5534SUL0
554	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Maestría	2	5544CUM2
555	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5554SUL2
556	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Maestría	0	5565SUM0
557	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	2	5576CUM2
558	38-41 años (6)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	3	5586UUP3
559	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Maestría	0	5593SUM0
560	34-37 años (5)	Unión libre	Semi urbana	Maestría	2	5605USM2
561	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Doctorado	0	5615SUD0
562	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	5622SUP0
563	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5633SUL0
564	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	1	5644SUM1
565	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Maestría	0	5663UM0
566	18-21 años (1)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	5661SUP0
567	30-33 años (4)	Soltera	Urbana	Maestría	0	5674SUM0
568	62-65 años (12)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	56812CUL1
569	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Preparatoria	0	5692SUP0
570	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	5703UUL1
571	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5713SUL0
572	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	5725CUL1
573	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5733SUL0
574	50-53 años (9)	Divorciada	Urbana	Doctorado	3	5749DUD3
575	26-29 años (3)	Unión libre	Semi urbana	Preparatoria	1	5753USP1
576	26-29 años (3)	Casada	Urbana	Licenciatura	0	5763CUL0
577	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Maestría	2	5775CUM2
578	26-29 años (3)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	0	5783UUL0
579	22-25 años (2)	Unión libre	Urbana	Preparatoria	0	5792UUP0
580	22-25 años (2)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5802SUL0
581	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5816CUL2
582	26-29 años (3)	Soltera	Semi urbana	Licenciatura	0	5823SSL0
583	26-29 años (3)	Soltera	Urbana	Licenciatura	0	5833SUL0
584	38-41 años (6)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	1	5846DUL1
585	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5855CUL2
586	26-29 años (3)	Soltera	Rural	Preparatoria	1	5863SRP1
587	38-41 años (6)	Casada	Urbana	Maestría	2	5876CUM2
588	18-21 años (1)	Unión libre	Urbana	Secundaria	3	5881UUS3
589	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Doctorado	1	5894CUD1

Número	Rango de edad	Estado civil	Zona	Escolaridad	No. de hijos	Clave del informante
590	34-37 años (5)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	5905CUL1
591	42-45 años (7)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	5917UUL1
592	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Licenciatura	1	5925DUL1
593	46-49 años (8)	Divorciada	Urbana	Preparatoria	2	5938DUP2
594	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	5945SUL1
595	30-33 años (4)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	5954CUL2
596	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Maestría	1	5965SUM1
597	34-37 años (5)	Soltera	Urbana	Licenciatura	1	5975SUL1
598	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Licenciatura	1	5984UUL1
599	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Licenciatura	1	5992CUL1
600	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Licenciatura	2	6007CUL2
601	34-37 años (5)	Divorciada	Urbana	Maestría	3	6015DUM3
602	42-45 años (7)	Casada	Urbana	Maestría	3	6027CUM3
603	22-25 años (2)	Casada	Urbana	Preparatoria	0	6032CUP0
604	30-33 años (4)	Unión libre	Urbana	Doctorado	0	6044UUD0