

# ANÁLISIS DE LOS SUPUESTOS CULTURALES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DE KOMCHÉN, YUCATÁN

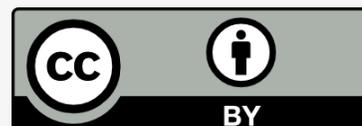
*ANALYSIS OF THE CULTURAL ASSUMPTIONS THAT INFLUENCE THE LABOR PARTICIPATION OF WOMEN IN KOMCHÉN, YUCATÁN*

*Autoras*

AMAIRANI ARACELLY CEH ALVARADO  
ALEJANDRA VIANNEY ARELLANO SIERRA  
SILVIA ANDREA SERRANO PADILLA

**Cómo citar este artículo:**

Ceh, A.; Vianney, A.  
y Serrano, A. (2021).  
Análisis de los supuestos  
culturales que influyen en  
la participación laboral de  
las mujeres de Komchén,  
Yucatán. *Cuaderno de  
Trabajo Social*, 1(16), 35-61,  
Universidad Tecnológica  
Metropolitana.



### **AMAIRANI ARACELLY CEH ALVARADO**

*Mexicana, trabajadora social, licenciada en Trabajo Social por la Universidad Autónoma de Yucatán, Docente de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Yucatán, México.*

Correo electrónico: [amairani.ceh@correo.uady.mx](mailto:amairani.ceh@correo.uady.mx).

 <https://orcid.org/0000-0002-4340-5724>.

### **ALEJANDRA VIANNEY ARELLANO SIERRA**

*Mexicana, trabajadora social, licenciada en Trabajo Social por la Universidad Autónoma de Yucatán, docente de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Yucatán, México.*

Correo electrónico: [alejandra.arellano@correo.uady.mx](mailto:alejandra.arellano@correo.uady.mx).

 <https://orcid.org/0000-0002-2951-6751>.

### **SILVIA ANDREA SERRANO PADILLA**

*Mexicana, trabajadora social, licenciada en Psicología del Centro de Estudios Superiores C.T.M. Trabajadora social del Instituto Escolar del Sureste y Docente de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Yucatán, México.*

Correo electrónico: [andrea.serrano@correo.uady.mx](mailto:andrea.serrano@correo.uady.mx).

 <https://orcid.org/0000-0003-3547-5519>.

Artículo recibido el 9 de febrero de 2021  
y aceptado el 19 de mayo de 2021

## Resumen

La participación laboral en las mujeres ha tenido un incremento en los últimos años, aunque se presentan diversas limitantes de tipo personales y culturales que obstaculizan su inserción o desarrollo dentro de este ámbito. Komchén es una comisaría de Mérida, donde se identifica un bajo porcentaje de participación laboral de las mujeres, a pesar de ser una comunidad urbanizada y con gran movilidad laboral; no obstante, sus prácticas culturales y cotidianas se basan en cuestiones de género.

El objetivo de la investigación es analizar la influencia de los supuestos culturales en la participación de las mujeres de Komchén, Yucatán, dentro del ámbito laboral. La metodología es cualitativa, de alcance exploratorio-descriptivo de corte transversal, apegado al método fenomenológico, se empleó la técnica de entrevista semiestructurada, mediante un muestreo no probabilístico, bola de nieve, teniendo un total de diez participantes.

Los hallazgos obtenidos señalan que existen diferentes tipos de limitantes en las mujeres de la comunidad, distinguiendo de tipo personal y culturales, facilitando el reconocimiento de tres principales supuestos culturales que influyen durante la toma de decisiones, búsqueda, inicio y desarrollo de la participación laboral de las mujeres en el sitio de estudio. A partir de lo anterior, se identifica que el género tiene una relación directa con los roles culturalmente asignados, incidiendo en la participación laboral.

### *PALABRAS CLAVE*

Limitantes culturales, mujer trabajadora, participación laboral, roles de género supuestos culturales

## Abstract

The labor participation of women has had an increment in the last years, although there are different constraints of type personal and cultural that are obstacles in this ambit. Komchén, is a community of Merida where there is a low percent of labor participation, although is urbanized with a big labor mobilization, but their cultural practices and daily activities based on gender.

The objective of the investigation is to analyze the influence of the cultural assumptions in the labor participation in the Komchen´s women on the labor ambit. The methodology is quality, exploratory descriptive, and transversal, with the phenomenological method. The technique was the interview semi-structured through sample not probabilistic with a snowball, had ten participants.

The results indicate there are different types of limits in the women of the community, identifying type personal and cultural, there are recognized three cultural assumptions that influence in the making decisions, search, start or development in the labor participation. From the above, identified that gender has a relation with the roles culturally assigned and influence labor participation.

## KEYS WORDS

Cultural constraints, worker woman, labor participation, gender roles, cultural assumptions

## SITUACIÓN ACTUAL DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

La participación laboral se refiere a la inclusión de una persona dentro del mercado de trabajo con una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades básicas; para que se presente inciden distintos factores, tales como: los demográficos, educativos, culturales y sociales (Muñoz, 2009). La historia de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral comienza desde el periodo de industrialización, debido a que las innovaciones de la época aceleraron la oferta de bienes y servicios, emergiendo nuevas formas de organización del trabajo; sin embargo, estas tuvieron un sustento en la idea estereotipada de inferioridad de las mujeres, lo cual ocasionó brechas y discriminación de género (Medina, 2014).

Siguiendo con la contextualización de los antecedentes de la participación laboral de las mujeres, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2018) señala que es producto de múltiples factores, entre ellos: la transición demográfica, los cambios en la familia, la protección de los derechos de las mujeres y la situación económica precaria. No obstante, se refiere que esta incorporación presenta dificultades como una subutilización de su fuerza, estereotipos de género, bajos salarios e informalidad.

En América Latina, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) indica que existen aproximadamente 117 millones de mujeres incorporadas en el ámbito laboral, correspondiente a un 50,2% de la población económicamente activa; aunque la tendencia de participación va en aumento, todavía presenta un 20% de inferioridad en comparación con los hombres.

Desde una perspectiva nacional, en México, a partir de la década de 1970 ocurrió una creciente participación laboral de las mujeres; sin embargo, es caracterizada por ser “trabajos precarios, mal remunerados y de baja competitividad, así como una mínima participación en puestos directivos” (Camarena, Saavedra y Ducloux, 2014, p. 19). El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi, 2018) reportó que 21,3 millones de mujeres, equivalente al 43,7% de personas en edad de trabajar, están insertas en el mercado laboral, ya sea que estén ocupadas o busquen empleo. Con los datos estadísticos presentados, se visualiza que menos de la mitad de las mujeres tienen una participación en el mercado laboral.

En el contexto estatal, en Yucatán el 50,3% de las mujeres participan económicamente, con un 28,9% menor que los hombres; de esta población, el 62,1% recibe menos de un salario mínimo de ingresos por día (Inegi, 2018). Específicamente en la comunidad a estudiar, Komchén, se identifica que el 41,6% de la población es económicamente activa y el 31,5% son mujeres

(Sidonio, Preciado y Kú, 2018), prevaleciendo esta incorporación en el sector secundario y terciario; sin embargo, la mayoría trabaja fuera de la comisaría en empleos temporales o irregulares, suceso que se originó a partir de la reducción de ingresos para los ejidatarios y falta de proyectos productivos que involucran a las mujeres (Lugo y Tzuc, 2003).

A partir de la situación planteada, al observar una tendencia similar desde la perspectiva internacional hasta estatal, se visualiza la necesidad de investigar acerca de los supuestos culturales que influyen en la participación laboral de las mujeres. Con base en lo anterior, el objetivo de la investigación es analizar la influencia de los supuestos culturales en la participación de las mujeres de Komchén dentro del ámbito laboral a partir de su experiencia, limitantes personales y culturales.

## CONTEXTO SOCIOCULTURAL DE KOMCHÉN, YUCATÁN

En México existe gran diversidad de comunidades con sus propias formas de percibir los problemas, de establecer relaciones interpersonales y sociales, de darle un significado a sus costumbres y tradiciones, así como de resolver las situaciones que se presentan en su cotidianidad. Según datos de la Inegi en el año 2020, la población indígena corresponde al 21,5% de la población, con 7.364.645 personas que hablan alguna lengua indígena. Por otra parte, las carencias que enfrenta la población indígena se identifican el rezago educativo, acceso a la seguridad social, espacios en la vivienda, acceso a servicios básicos, de alimentación y de acceso a la salud (Inegi, 2020).

En la historia de Yucatán, las tradiciones mayas se han mantenido a lo largo del tiempo a pesar de la época colonial y las diversas transgresiones a las comunidades indígenas. En este proceso se luchó por la preservación de las costumbres y rituales como las ceremonias, actividades religiosas, festividades, entre otras prácticas que llevaron al Estado a la renovación de su identidad y que se aprecia en la actualidad en los aspectos sociales, políticos y religiosos.

El sitio de recolección de datos es Komchén, comisaría perteneciente al municipio de Mérida, localizada a quince kilómetros de este, la elección del lugar se basó en los resultados obtenidos del proyecto de investigación “Participación de las mujeres y calidad de vida en comunidades urbanas e indígenas” de Arellano, Serrano y Ceb (2020), donde se identificó que de las comunidades de estudio, Komchén es el segundo que presenta menor participación laboral en las mujeres entrevistadas (véase Tabla 1) a pesar de ser una comisaría urbanizada, perteneciente y cercana a la ciudad de

Mérida (capital del estado) en comparación con los otros municipios. Como se menciona en la siguiente tabla.

**Tabla 1. Participación laboral en las mujeres de comunidades de Yucatán**

Comunidad de estudio	Mujeres entrevistadas	Número de mujeres que participa laboralmente	Porcentaje de mujeres que participa laboralmente (%)
Sotuta	92	33	35,86
Maní	91	42	46,15
Peto	91	39	42,85
Yaxcabá	97	32	32,98
Komchén	80	28	35,00

Fuente: elaboración propia, a partir de la aplicación de instrumentos (2019).

Demográficamente la comisaría cuenta con 4.529 habitantes, de las cuales 2.245 son hombres y 2.284 mujeres, esto de acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2010, realizado por el Inegi (2010; citado en Sidonio, Preciado y Kú, 2018). Ahora bien, la población del estudio son las mujeres de Komchén que se encuentran económicamente activas de la comunidad, debido a que ejercen la participación laboral; en términos absolutos son 595 habitantes, representando un 13% de la población total.

Komchén presenta dentro de su cotidianidad actividades relacionadas con la economía en el sector terciario, así como una movilidad estudiantil y laboral al municipio de Mérida. Lugo y Tzuc (2003) indican que las actividades cotidianas varían entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que ejercen el rol de las labores del hogar y cuidado de las personas dependientes, si bien algunas mujeres desempeñan un empleo lo hacen de forma autónoma.

Los pobladores de la localidad, en su mayoría son descendientes y pertenecientes a la cultura maya, prevalecen elementos culturales que también se desarrollan en interior del estado, como Hanal Pixán (día de muertos), festividades de la religión católica, carnaval, gremios, por destacar algunos.

## CONDICIONES INDIVIDUALES Y CULTURALES QUE LIMITAN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Como parte de la revisión de la literatura acerca de la participación laboral, se retoman las principales limitantes para la inclusión, desarrollo y permanencia de las mujeres dentro del mercado de trabajo que actualmente han

sido designadas por autores y organizaciones, clasificando dos tipologías principales: las individuales y culturales.

**Tabla 2. Limitantes individuales de la participación laboral de la mujer**

Acciones que limitan la participación laboral	Descripción
Papel de sumisión al esposo	Dependencia económica y psicológica, que impide una vida propia y afecta la toma de decisiones autónomas.
Maternidad/Cuidadora	Aumento de responsabilidades familiares, relacionado con las personas que requieren de un cuidado, esto conlleva a: compaginar trabajo fuera y dentro de la casa, aumentar la jornada laboral, restringir sus opciones laborales óptimas o con posibilidades de aumentar su cualificación profesional.
Nivel educativo	Dificultad de la búsqueda de empleo desde niveles básicos, complica la inserción formativa y laboral de las mujeres, en la medida que no cuentan con un documento que acredite que poseen niveles formativos.
Falta de experiencia laboral	No se cuenta con antecedentes laborales o, en ocasiones, no se tiene algo probatorio de aquellas experiencias dentro del ámbito laboral.
Dificultades para acceder a las ofertas formativas	Se asocia con la cercanía o lejanía de los recursos que disponen para acceder a una actividad formativa, dificultad con el horario o la duración.
Falta de ayudas al empleo femenino	La mujer tiene escasas ayudas sociales de apoyo al empleo femenino, tales como: creación de guarderías recursos físicos, locales, o herramientas que le permitan ensayar alternativas laborales. Así como niveles económicos bajos para invertir.
Falta de capacidad, conocimientos y habilidades sentidas	La baja autoestima y una escasa autoeficacia de las mujeres generar tener bajas expectativas para obtener un empleo. Cuando se presenta una desconfianza en sus habilidades, conocimientos, actitudes o recursos se complica las posibilidades para incursionar en el mercado laboral.

Fuente: elaboración propia, a partir de Suárez (2008).

Para culminar con las limitantes personales, el género es una de las principales que influye en la participación laboral, puesto que, según Vela (2017), aún se considera que las funciones propias de lo femenino tienen que estar asociadas a actividades no remuneradas, por ejemplo, la crianza y educación de los hijos, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con discapacidad.

Respecto de las limitantes culturales, se identifican en los estudios de Estrada, Mendieta y González (2016) y de Cortés (2014) los estereotipos de género, que se relacionan con los significados sociales atribuidos a mujeres y hombres, contribuyendo a la idea que las mujeres se deben quedar en casa sin ejercer

alguna actividad remunerada, esto funge como un mecanismo de control y obstáculo para avanzar en torno a la equidad entre hombres y mujeres; puesto que la participación en el mercado laboral pone en cuestionamiento la exclusividad del rol de madre y cuidadora.

En conjunto con lo antes descrito, influye el fenómeno cultural denominado machismo, este de acuerdo con Lagarde (2001, citado en Estrada, Mendieta, González, 2016), se refiere a una superioridad del poder masculino patriarcal, aunado a una inferiorización y discriminación de las mujeres, asignando así deberes e identidades tanto para cada sexo.

La discriminación, que es otra limitante relevante, no se centra en un aspecto en específico, sino en diversas tipologías. Albuja y Enríquez (2018) hacen énfasis en las siguientes: (1) de adquisición de capital humano, que son impedimentos en el acceso a la generación de capacidades y productividad; (2) en el empleo, se presenta en función de variables de la edad, cualificación y situación familiar para la contratación; (3) salarial, traducida en diferencias de remuneración económica que no devienen de la productividad laboral; (4) la ocupacional alude a la tipificación de ciertas ocupaciones como femeninas, prevaleciendo estas en el sector terciario o de servicios, dentro de las cuales extienden su rol de cuidadoras, como los servicios de salud, empleo doméstico y educación; y (5) de segregación, cuando las mujeres se concentran y excluyen de ciertos sectores o puestos de trabajo.

## SUPUESTOS CULTURALES EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Como parte del marco conceptual se incorpora la acepción de supuesto cultural, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2003), es definido como aquel mito, percepción tradicional y estereotipo que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres e influye de manera negativa en la toma de decisiones para su contratación; dentro de la cultura mexicana se destacan los siguientes: el principal compromiso de las mujeres es con su familia, las mujeres reciben menos ingresos porque su nivel de instrucción es menor, el trabajo femenino es secundario y temporal, la curva de la participación laboral femenina tiene forma de *U*, los costos laborales son mayores al contratar mujeres.

La explicación breve de estos supuestos, provienen de los fundamentos del Inmujeres (2003), basado en su estudio *Las mexicanas y el trabajo*. El primer supuesto es que el principal compromiso de las mujeres es con su familia, implica que el trabajo de ellas está supeditado a su papel como esposas y

madres; lo cual conlleva a no tener acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional ni de capacitación laboral.

Por otra parte, el segundo supuesto cultural que refiere el Inmujeres (2003) es que las mujeres tienen un nivel de instrucción menor que comparación que los hombres, esto vinculado con las oportunidades que no tienen con la educación formal, que limita el acceso a oportunidades laborales y contribuye a las brechas salariales de género, desde el ámbito laboral se refuerza, ya que los salarios percibidos por ellas son más bajos, independientemente de su grado de instrucción.

El tercer supuesto indica que el trabajo femenino es secundario y temporal porque está sujeto a los ciclos de la economía y solo se recurre a él en épocas de crisis para complementar el presupuesto familiar (Inmujeres, 2003). En relación con esta premisa, se considera que el trabajo femenino es temporal, mientras la mujer se casa o inicia su familia, razón que sirve de justificación para restringir sus oportunidades de acceder a un empleo, por los costos derivados del proceso de reclutamiento, selección y formación del personal, así como de su capacitación laboral.

El siguiente supuesto es que la curva de la participación laboral femenina tiene forma de *U*, de acuerdo con el Inmujeres (2003) se refiere a que existen dos momentos principales en que las mujeres ejercen un empleo: antes del nacimiento de la primera hija o hijo, y cuando el o la menor entra a la escuela. Por último, se indica que los costos laborales son mayores al contratar a las mujeres, generando gastos derivados de mecanismos legales de protección a la maternidad, permisos pre y posnatal, el tiempo para la lactancia, las ausencias por cuidados maternos y el sostenimiento de guarderías.

## PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN LABORAL

Para comenzar con la descripción de la perspectiva de género es importante mencionar que, dentro de esta teoría, Bustos (2016, p. 375) indica que el género es:

[...] una construcción sociocultural que incide en la formación de identidades de género y relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, que derivan en sexismo, androcentrismo y estereotipos de género que colocan a las mujeres en situación de subordinación, opresión y discriminación.

La perspectiva de género es una herramienta que visibiliza las diferencias entre mujeres y hombres determinadas por aspectos culturales asignadas a los seres humanos; la cual se enfoca en determinar las desigualdades entre

hombres y mujeres en los ámbitos de desarrollo, sus necesidades y factores que determinan el acceso y control sobre el trabajo (Trejo, 2017; Martínez, 2016). Para la investigación, esta teoría ayuda a comprender cómo el género limita la participación laboral de las mujeres, no solo en comparación con los hombres, sino conforme a las diferencias culturales asignadas, las cuales se presentan desde la decisión de iniciar con un empleo hasta el desarrollo dentro de este, ayudando a comprender cómo el género influye en los problemas sociales.

Sustentado en lo anterior, la perspectiva de género contribuye a reconocer las diferentes necesidades que surgen entre hombres y mujeres, como origen de los roles y funciones que culturalmente se han establecido. En este caso, las mujeres se posicionan como un grupo que requiere de especificaciones desde los marcos legales para disminuir la desigualdad y desventajas de oportunidades en el ámbito laboral.

## MÉTODOS Y MATERIALES

Esta investigación tiene por finalidad presentar resultados precisos acerca de los elementos de los supuestos culturales que se relacionan en el proceso y permanencia de las mujeres en la participación laboral en un ámbito comunitario de Yucatán, para la misma se desarrolló la metodología cualitativa, con un alcance exploratorio-descriptivo de corte transversal, apegado al método fenomenológico. Partiendo de ello, se emplearon las técnicas de recolección de información por medio de entrevistas semiestructuradas, siendo un encuentro entre el investigador y la participante previamente planificado e individualizado en la comisaría de Komchén.

La selección de participantes fue mediante una muestra no probabilística a través de la técnica de bola de nieve, considerando los siguientes criterios de inclusión: ser mujer mayor de edad, residir actualmente en Komchén, estar inserta en un ámbito laboral, ya sea autoempleo, empleo formal o informal. Se contó con la participación de diez mujeres en el periodo de agosto-diciembre 2019 con una duración de entre 45 a 60 minutos.

Para la aplicación de las entrevistas se empleó una ficha de identificación del perfil sociodemográfico de las personas que laboran, la cual recabó información acerca de los siguientes datos: actividad laboral, edad, estado civil, escolaridad, lugar de trabajo, puesto de trabajo, antigüedad, tipo de trabajo, ingreso, horas laborales, proveedores y dependientes económicos y las prestaciones que proporciona el lugar de trabajo (si cuenta con empleo formal). En conjunto con lo anterior, se utilizó una guía de preguntas validada a través de un juicio de expertos y una prueba piloto, el instrumento

se divide en tres apartados: a) participación laboral, la cual se integra de seis preguntas relativas a los motivos de búsqueda de trabajo, proceso de inserción laboral y la satisfacción con desempeñarse laboralmente, seguido de este apartado se encuentra el b) supuestos culturales, integrados por siete preguntas centradas en pensamientos, percepciones y limitantes de la participación laboral de las mujeres en la comisaría, y el apartado c) expectativas laborales, con siete preguntas acerca de las oportunidades laborales, de capacitación y acciones en la comisaría.

## CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN KOMCHÉN

El perfil de las mujeres participantes en el estudio se encuentra sintetizado en la Tabla 3, señalando su edad, estado civil y nivel de instrucción. Los resultados relativos al estado civil Casada y Separada se centran en las edades de 31 hasta los 69 años, dando lugar a interpretarse que la edad puede influir en la transición de la vida en convivencia de pareja mediante el matrimonio; si bien una participante refirió estar separada, recae en el mismo rango de edad y considera haber experimentado la vida en matrimonio.

Las mujeres que presentan una edad entre 20 a 37 años cuentan con: preparatoria, carrera técnica y licenciatura, mientras que las del rango de 39 a 69 años presentan hasta o menos del nivel básico. Por otro lado, la mayoría de las mujeres que presenta un nivel de instrucción entre el medio superior y el superior son solteras o separadas, y las que presentan niveles de instrucción básicos cuentan con un estado civil de casadas.

**Tabla 3. Perfil sociodemográfico de las mujeres que participan laboralmente en Komchén**

Entrevistada	Edad	Estado civil	Nivel de instrucción
EE1	37	Separada	Preparatoria
EE2	39	Casada	Secundaria
EE3	50	Casada	Secundaria
EE4	22	Soltera	Preparatoria
EE5	69	Casada	Primaria incompleta
EE6	20	Soltera	Preparatoria
EE7	31	Casada	Licenciatura
EE8	50	Casada	Primaria
EE9	54	Casada	Secundaria
EE10	25	Soltera	Carrera técnica

Fuente: elaboración propia, 2020.

## LIMITANTES PERSONALES Y CULTURALES EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN KOMCHÉN

A partir de las experiencias se identifican limitantes personales en las entrevistadas, prevaleciendo en el proceso de toma de decisiones para la incorporación al mercado laboral y elección de empleo. Si bien, estas se deben a particularidades de las mujeres, se encuentran similitudes entre sus vivencias, afirmando así que no son casos aislados sino comunes.

Las limitantes personales de las mujeres de Komchén se clasifican en cuatro rubros: características sociodemográficas, formación laboral, familia y aspectos individuales. Dentro de las características sociodemográficas se señala el nivel de instrucción, puesto que el mercado laboral exige un alto grado de escolaridad, siendo superior a la educación básica. Aunado a lo anterior, el estado civil es relevante para las contrataciones, ya que ser una mujer soltera es un requisito para algunos empleos, especificándolo en las convocatorias del puesto.

Respecto del rubro de la familia, estar embarazada representa una condicionante para la contratación, así como el desempeño de las actividades laborales. El cuidado de los hijos suele influir para que las mujeres opten por tener un autoempleo, con la finalidad de cumplir con los roles asignados,

entre los que destacan: el cuidado, el apoyo escolar, la alimentación y las tareas del hogar.

Al menos yo como persona busco a veces un empleo que yo pueda generar desde hacer en casa, desde casa, porque si nos vamos a trabajar ciertamente si generamos ingresos, pero dejamos a nuestros hijos (EE1).

Siguiendo con la línea de análisis, la familia de origen influye en la participación laboral, comenzando con el estilo de crianza que proporciona desde la infancia o adolescencia, en donde se presencian estereotipos de género y machismo que condicionan el estudio para las mujeres, así como expresan ideas de inconformidad ante la decisión de iniciar un empleo.

En cuanto a la formación, la falta de experiencia funge como un factor que condiciona el tipo de trabajo que se puede obtener. Esta limitante prevalece en las mujeres jóvenes e influye en la aceptación de un empleo en donde aplican capacidades menores a las adquiridas.

Las experiencias de las mujeres permiten recuperar elementos importantes que son interiores en cada una de las personas, siendo así la ausencia de factores importantes en la participación laboral, desde la toma de decisión hasta el desarrollo. Dentro de estos se rescatan cuatro principales: la dependencia, la falta de autoconfianza, la falta de empoderamiento y la falta de motivación.

La primera limitante es la dependencia, identificando dos tipos: la económica, cuando la mujer decide únicamente obtener el sustento proporcionado por otra persona; y la social, relacionado con el temor de la pérdida de personas o relaciones significativas, motivo por el cual se someten a la aprobación de acciones. Esta dependencia se presenta en las experiencias y percepciones de las mujeres:

Yo creo que la mujer muchas veces tiene una dependencia al marido, no solo económicamente, sino que como él dice que me quede en la casa, me quedo, cuando no debe de ser así, si trabaja la mujer no pasa nada (EE8).

La falta de empoderamiento se menciona por las entrevistadas como el desconocimiento de los derechos y obligaciones de las mujeres, razón que impide participar laboralmente y conlleva a estar sujetas a la aprobación del esposo o de otra persona ajena. Lo anterior, influye en continuar con la interiorización de los estereotipos y roles de género.

Asimismo, la motivación es referida como un factor que determina el inicio de una participación laboral, ya sea a través de un empleo formal o por cuenta propia. La falta de esta es una de las principales limitantes, puesto que las mujeres participantes señalan que, con esta característica, se recurre

a la búsqueda de alternativas, desarrollar la creatividad y el equilibrio de los roles a efectuar, entre los cuales se señalan: trabajadora del hogar, mamá, empleada y mujer; todo con el fin de participar laboralmente.

De igual manera, se identifica en las mujeres la falta de autoconfianza en sus capacidades y acciones, la independencia que pueden desarrollar y el rol dentro de la familia o sociedad que pueden adquirir. Las participantes relacionan esta limitante con conceptualizaciones como falta de autoestima, causado por la dependencia al contexto que las rodea, o bien, con las características propias: la escolaridad, la cultura, entre otras.

Retomando las limitantes culturales, se rescatan las siguientes: los roles de género, discriminación, machismo y estereotipos referentes a la mujer trabajadora. Cada una de estas limitantes se presentan con diferentes grupos etarios, en los ámbitos empresariales (empleadores, empleados, estructura organizacional), familiares y dentro de la comunidad.

La principal limitante cultural que refieren las experiencias de las mujeres, son los roles de género de *ama de casa* y cuidadora primaria. Estos limitan la autodeterminación para iniciar una actividad laboral, influyendo en la decisión de participar mediante un autoempleo o empleo de medio tiempo, para cumplir con lo asignado; además, se opina que no deberían de estar insertas en un mercado laboral, debido a que significaría dejar de cumplir con aquellas tareas o responsabilidades atribuidas. Este rol se resume en el siguiente testimonio:

Se nos tiene arraigada la idea de que nosotras debemos de ser amas de casa, de que debemos de estar todo el tiempo lavando, cocinando, planchando, a veces yo creo que ese es uno de los pensamientos más comunes, la comunidad sobre todo (EE7).

Otra limitante cultural es la discriminación dentro del mercado laboral, que influye en la contratación, inicio y transcurso de la participación, puesto que teniendo la misma capacidad, formación y experiencia que los hombres, existen diferencias en los accesos de ocupación, asensos y salarios. Las experiencias de discriminación se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla 4. Discriminación vivida por las mujeres de Komchén

Tipo de discriminación	Testimonios
De género	“Quería ser practicante, pero la mayoría contrata hombres y no mujeres [...] desde los anuncios te dice sexo masculino [...] desde el principio se pierde la oportunidad” (EE6).
Segregación o de ocupación	“Yo puedo fijarme todos los días, hay abogados ya mayores que son notarios públicos, que tienen como la mentalidad de que la mujer no puede llegar a ser notario, lo único que puede ser es abogado defensor de alguna rama, pero notaria, jamás [...] muchas veces la jerarquía está marcada en estos ámbitos, me doy cuenta todos los días, me doy cuenta en los sueldos, en los tratos, nuestros empleadores también marcan mucho esta parte” (EE7).
Salarial	“En ese caso el sueldo, la discriminación está en el sueldo, porque a la mujer le pagan menos por ser mujer, por el simple hecho de ser mujer [...] el mismo trabajo que hace un hombre lo hace una mujer. Yo no veo limitantes, veo discriminación y es ese, el sueldo” (EE1).
Adquisición de capital humano	“En el tiempo que trabajé en el hotel si hay diferencias de sueldos, entre varones y mujeres y desempeñaba el mismo puesto que mi compañero, pero como mi compañero es varón y puede trabajar más tiempo, puede trabajar más horas en la noche, entonces le pagaban un poquito más, por ejemplo, a nosotras no nos dejaban hacer el tercer turno [...] de once de la noche a seis de la mañana, aunque sea acompañada de un hombre, ósea nunca, porque somos mujeres, el hecho de que nosotras no podamos hacer el tercer turno nos limitaba en parte el sueldo” (EE7).
En el empleo	“Cuanto entras a un trabajo lo primero que preguntan es si no estás embarazada” (EE4).

Fuente: elaboración propia, 2020.

Siguiendo con el análisis, el machismo se visualiza dentro de la comunidad de Komchén, ya que se identifica que las mujeres tienden a subordinarse al hombre y se enfocan a desarrollar actividades acerca del cuidado de la familia descendiente; además, se espera una dependencia hacia los esposos. Esta problemática se presenta dentro de la participación laboral con las siguientes ideas: la mujer tiene vulnerabilidad física, existen actividades que requieren de cierta agresividad y requieren de cuidados para cumplir con determinados empleos.

Por último, las entrevistadas indican se tienen estereotipos acerca de la figura de la mujer trabajadora y del empleo, de sus motivos o fines, los cuales influyen en la decisión de iniciar. Algunas de las creencias de la comunidad que se mencionan son: el trabajo conlleva a una infidelidad, la mujer que trabaja es porque el marido no le da dinero, trabaja para no cumplir con sus

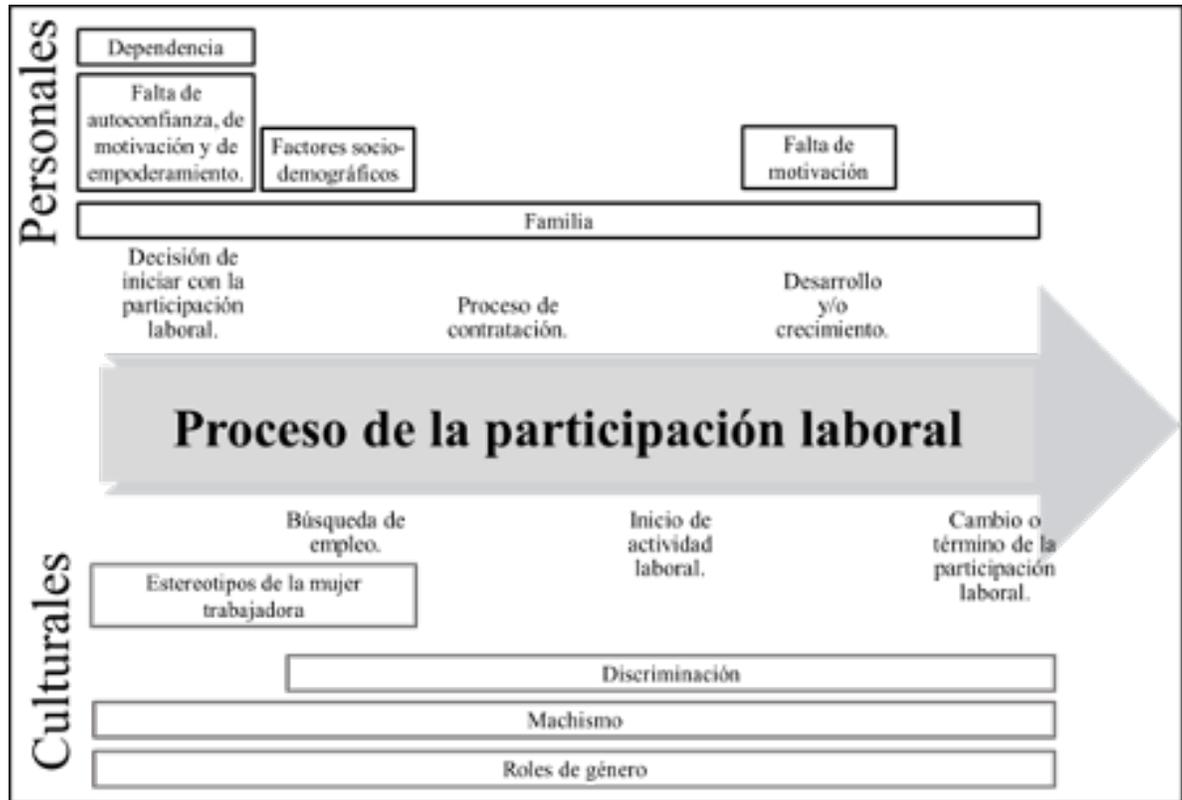
deberes de ama de casa y madre; ejemplos de estos estereotipos se mencionan en las siguientes narraciones:

Muchas veces cuando una dice voy a trabajar empiezan a decir que es para que busquen a otro, porque ya no quieres estar en tu casa o porque quieres andar, cuando en realidad no es así (EE8).

Si somos casadas a veces el marido te empieza a decir, no, porque vas a buscar tus queridos, ya ves que mayormente los hombres son machistas, y si uno trabaja pues empiezan muchos problemas, pero uno tiene que quererse para que no le haga caso de esas cosas, yo al menos pasé muchas cosas, pero ahora ya lo superé gracias a Dios, mi esposo cambió (EE9).

Con base en el análisis de las limitantes tanto personales como culturales, se identifica que influyen en diferentes momentos de la participación laboral: la toma de decisión, la contratación, el inicio, el desarrollo, el crecimiento laboral y también en el abandono de empleos (Figura 1). Estas limitantes se relacionan e influyen una entre otras; es decir, las culturales en ocasiones se interiorizan y a partir de ellas surgen las individuales, como la falta de autoconfianza y motivación.

**Figura 1. Limitantes que influyen durante el proceso de la participación laboral**



Fuente: elaboración propia, 2020.

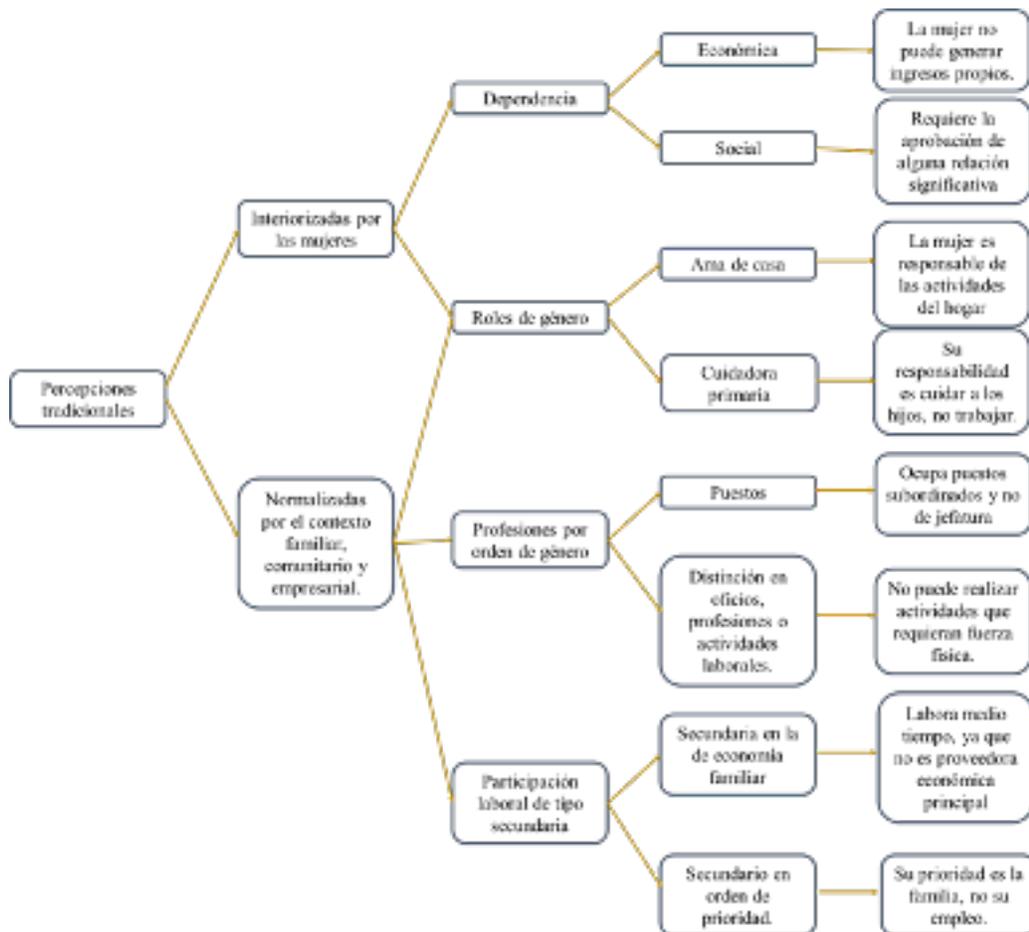
Así entonces, la interpretación de la figura puede ejemplificarse de la siguiente manera: la dependencia es una limitante que prevaleció durante la decisión de iniciar con una participación, estando presente en un solo momento; en comparación con el machismo y los roles de género, que se encuentran presentes en todo el proceso, desde la toma de decisión, búsqueda de empleo, hasta el cambio o término de esta.

## SUPUESTOS CULTURALES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN KOMCHÉN

Los supuestos culturales se visualizan a través de diferentes acciones, que se convierten en limitantes para la participación laboral de las mujeres, desde la toma de decisión, la búsqueda, la contratación y el inicio. Estos se pueden reconocer desde dos perspectivas, aquellos que han sido interiorizados por las mujeres y los que han sido normalizados por el contexto, siendo así los

diferentes sistemas de las personas quienes llevan a cabo acciones, ejemplo de estos son la familia, las empresas e instituciones. Para clasificar cuáles son las limitantes desde estos dos puntos de vista, y más adelante analizar los supuestos que influyen, se presenta la siguiente figura.

**Figura 2. Percepciones tradicionales interiorizadas y normalizadas**



Fuente: elaboración propia, 2020.

El primer supuesto, y el prevaleciente dentro de la comunidad de estudio, es que el *principal compromiso de las mujeres es con su familia*, el cual se visualiza al ser ama de casa, tener como responsabilidad el cuidado de sus descendientes y fungir como cuidadora primaria de sus padres, hermanos, abuelos, entre otros miembros. Esta percepción es de las más influyentes en la participación laboral de las mujeres, debido a tres razones: se ha interiorizado entre ellas, es visto como una limitante por los empleadores y se percibe como una acción fuera del rol de género.

Desde la parte interiorizada, las mujeres casadas y con hijos, visualizan que el rol de efectuar actividades del hogar, cuidado de los descendientes y responsabilidades familiares son limitantes para ejercer una participación laboral, puesto que la búsqueda de empleo se enfoca a uno de medio tiempo o con facilidad para equilibrar los roles culturalmente asignados, además es uno de los motivos para ejercer un autoempleo. Complementando lo anterior, los roles con la familia influyen desde la decisión de iniciar un empleo, puesto que, a su vez, ocasiona dependencia, falta de motivación y autoconfianza, siguiendo la premisa que a las mujeres les corresponde estas actividades y que, si bien se pueden realizar ambas, la más importante serán las relacionadas con la familia.

Desde un aspecto exterior, la familia de origen y la secundaria, que ha asumido el supuesto cultural anterior, presenta condiciones y obstáculos para el proceso de la participación laboral. Lo anterior se reconoce en aquellas experiencias en que las mujeres fueron limitadas por su padre, madre, esposo o suegra para comenzar con su inclusión en el mercado laboral.

Este supuesto es una de las bases para que en el mercado laboral existan conductas de discriminación de tipo ocupacional, de género y salarial, debido a que sustentan que las mujeres no pueden desempeñar los mismos empleos que los hombres. Asimismo, influye en la autoconfianza de las mujeres, argumentando que si eres mujer y no cuentas con un grado de escolaridad mayor a la básica tus oportunidades de un empleo se restringen.

El siguiente supuesto cultural, se encuentra durante la incorporación de las mujeres a un empleo, es que estas *tienen un menor nivel de instrucción a comparación de los hombres*. Esto se relaciona con las limitantes que han vivido las entrevistadas a causa del grado de escolaridad alcanzado, así como, algunas convocatorias de solicitud de personal que especifican que requieren hombres y no mujeres. Esta premisa influye desde el acceso y las oportunidades de educación formal a las mujeres durante los periodos de infancia y adolescencia, ya que se favorece en mayor medida, el logro de un nivel medio y superior en los hombres.

Dentro del mercado laboral, se visualiza el supuesto cultural *el trabajo de las mujeres es secundario y temporal*, siendo en parte consecuencia del supuesto número uno, antes descrito; se idealiza que cuando la mujer tenga a su primer descendiente dejará el empleo para dedicarse a su cuidado. Desde las experiencias de las entrevistadas este supuesto influye, porque promueve una discriminación por género, de adquisición de capital humano y brechas salariales. En este sentido, al ser considerado el trabajo de las mujeres como temporal, los empleadores aplican medidas rígidas al solicitar personal, dentro de los requisitos comunes se encuentran: no tener un estado de

gravidez, ser soltera y contar con experiencia laboral; siendo así limitantes frecuentes para iniciar con la participación laboral.

## **PARTICIPACIÓN LABORAL EN KOMCHÉN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO**

A partir de los resultados, retomando el concepto de género se afirma que esta construcción sociocultural incide en la formación de identidades, puesto que las mujeres de Komchén aún cumplen con esas funciones preestablecidas dentro de sus hogares, basadas en los estereotipos de género, lo cual las coloca en situaciones de discriminación al momento de iniciar con una participación laboral.

Así entonces, desde esta perspectiva se comprende que las limitantes culturales que viven las mujeres de Komchén para participar laboralmente, no dependen de aspectos biológicos, sino de aquellas diferencias culturalmente asignadas. Dentro del contexto de estudio, esas diferencias se basan en la oportunidad de iniciar un empleo, el tipo de actividades que ejercerán, la doble jornada laboral que realizan, el salario que perciben, así como sus expectativas a futuro. En la siguiente tabla se resumen y contrastan los hallazgos de la investigación desde la perspectiva de género.

**Tabla 5. La participación laboral de las mujeres en Komchén desde la perspectiva de género**

Elemento	Hallazgo de la investigación
Posición de las mujeres respecto de los hombres.	Desventaja ante el acceso de oportunidades, puestos, oficios y profesiones. Dependencia de aprobación para iniciar con un empleo.
Factores de desigualdad dentro del ámbito laboral.	Factores sociodemográficos. Estereotipos de los roles de género. Supuestos culturales: el principal compromiso de las mujeres es con su familia, el nivel de instrucción de las mujeres es menor a comparación de los hombres, el trabajo de las mujeres es secundario y temporal.
Acciones que mantienen las desigualdades en el mercado laboral.	Discriminación. Machismo. Falta de empoderamiento. Vulnerabilidad de género.
Factores que determinan el acceso del trabajo.	Estado civil. Edad. Escolaridad.

Fuente: elaboración propia, 2020.

Los elementos descritos con anterioridad de la perspectiva de género permiten analizar que el sistema social por el que se encuentra regulada la participación laboral de las mujeres de Komchén son los supuestos culturales; es decir, percepciones e ideas estereotipadas que tienden a descalificar su trabajo.

## DISCUSIÓN

A manera de discusión, se presentan hallazgos de distintas investigaciones que permiten reafirmar y contrastar la presencia de supuestos culturales en el contexto actual. Para comenzar, el primer supuesto de relevancia y prevalencia en el estudio, indica que el principal compromiso de las mujeres es con su familia; en este sentido, se encuentra congruencia con la Organización de las Naciones Unidas-Mujeres (2020) que indica que los cuidados siguen siendo una tarea fuertemente feminizada y que la distribución del trabajo no remunerado sigue siendo desigual; por tal motivo el matrimonio y la presencia de niños en el hogar reducen la participación laboral de las mujeres.

Extendiendo el estudio a las limitantes personales, Miller, Sarmiento y Gómez (2015, p. 29) indican que las mujeres tienen falta de autonomía en la toma de decisiones para incorporarse a un empleo:

Muchas mujeres deben negociar con sus parejas su decisión de buscar empleo, a lo que se suman las restricciones impuestas por los tipos de empleo que sus parejas aceptan o no. Así mismo, la búsqueda del cuidado de los hijos e hijas por parte de terceros para que ellas puedan trabajar en un empleo.

Los autores antes citados, describen que las mujeres expresan pedir autorización a sus esposos para buscar un empleo, como consecuencia del machismo, puesto que resulta incómodo en sus parejas la autonomía e independencia económica. Lo anterior, también es una realidad que expresan las mujeres de Komchén, siendo así que para iniciar con su participación laboral se encuentran con limitantes de dependencia, no solamente económica sino también de la aprobación para ejercer un empleo.

Como parte de las limitantes culturales, en la investigación de Rodríguez y Muñoz (2018) afirman que los estereotipos de género de y hacia las mujeres, instalados por el proceso de socialización y profundizados por el medio en que se habita, restringen su participación en el mercado laboral. De manera específica, radica en que cuando las mujeres inician un empleo, la familia y sus parejas muestran actitudes prejuiciadas; además refieren que existe una ausencia de responsabilidad con el hogar e hijos cuando trabajan, los autores presentan datos estadísticos acerca de las ideas comunes: (a) el 38,2% indica que la mujer que se queda en la casa es mejor madre; (b) el 51% afirma que si la mujer no trabaja los hijos tienen mejor rendimiento escolar y (c) el 39,5% menciona que si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe.

Los resultados de los autores antes citados son de interés para el estudio, puesto que las mujeres de Komchén señalan esa dicotomía de los roles de ama de casa y de responsabilidades con sus hijos; expresan los prejuicios que existen en la comunidad acerca del trabajo, visto como un medio para cuestiones de infidelidad y/o separación de la pareja. Por tal motivo, antes de decidir efectuar un empleo se deben de enfrentar ante tal situación que no exclusivamente proviene de la pareja, sino de la familia y el entorno comunitario.

Los investigadores Miller, Sarmiento y Gómez (2015), en su estudio obtienen como conclusión que las limitantes, tanto personales como culturales, tienen una relación con aspectos de tipo: (a) personales, asociadas a la edad, maternidad, estado civil y trabajo reproductivo; (b) educativo, vinculadas con la segregación en la elección de estudios, las percepciones sociales; (c) profesional, relacionadas con la segregación del mercado de trabajo; (d) sociales, adscritas a la dedicación del uso del tiempo para el trabajo reproductivo, la violencia intrafamiliar, la escasa participación social y política. Contrastando los resultados obtenidos, las limitantes de las mujeres

de Komchén radican en aspectos personales, educativos, profesionales y sociales. Sin embargo, los de tipo social no se vinculan con otros tipos de participación social o política.

## CONCLUSIONES

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral durante los últimos años ha aumentado; sin embargo, aún existen limitantes que influyen en la participación laboral. En las mujeres del estudio las limitantes personales encontradas se dividen en cuatro grupos: las *características sociodemográficas*, la *formación laboral*, la *familia*, como el primer sistema de socialización donde se promueve un estilo de crianza apegado a los roles de género, y, por último, aspectos individuales, como la *falta de autoconfianza*, la *desmotivación*, el *empoderamiento* y la *dependencia*. En cuanto a las limitantes culturales de Komchén son: los *roles de género*, principalmente, el de ama de casa y cuidadora primaria; la *discriminación* dentro del mercado de trabajo, reconociendo la de género, ocupación, salarial, adquisición de capital humano y del empleo; la ideología del *machismo* que refuerza ver a la mujer como alguien con dependencia, sumisión y debilidad; y, finalmente, los *estereotipos hacia la figura de la mujer trabajadora*.

Se visualiza que las limitantes no son excluyentes, sino que se complementan y a su vez, entre ellas se relacionan. De manera significativa predominan las de tipo cultural, incidiendo en que se interioricen por las mujeres y se conviertan en una de tipo personal. Asimismo, tienen un comportamiento dinámico, ya que pueden presentarse en diversos momentos de la participación laboral y que hayan sido superadas en una etapa previa, no significa que no vuelva a influir en la siguiente.

De igual manera, se concluye que los supuestos culturales que influyen en la participación laboral de las mujeres de Komchén son: el *rol principal de las mujeres es con su familia*, el *nivel de instrucción de las mujeres es menor en comparación con los hombres* y que *el trabajo es secundario y temporal*. Estas percepciones tradicionales se encuentran en la comunidad, en el mercado laboral y principalmente, normalizado en las mujeres y se evidencia en acciones, dentro del ámbito familiar, empresarial y comunitario que funcionan como limitantes al momento de ejercer una actividad económica.

Si bien estos supuestos culturales tienen una influencia en la participación laboral de las mujeres, no se presentan de una manera homogenizada, sino que tienen variaciones acordes al contexto inmediato de las personas, la educación recibida de la familia primaria, así como a los sucesos particulares de las mujeres: nivel de estudios, sucesos de enfermedades y muerte

de un familiar. No obstante, en las mujeres entrevistadas se visualiza una incorporación paulatina en la participación laboral, mediante la creación de estrategias propias que le permiten superar aquellas limitantes, como la organización de tiempo, el desempeñar un autoempleo, la búsqueda de redes de apoyo, entre otros.

Como reflexión, el género es una construcción social que influye en las distintas participaciones de las mujeres, en este caso en el ámbito laboral presentándose en diversas limitantes conforme a sus roles y estereotipos, se identifica que en Komchén se mantiene este contexto sociocultural, mismo que precede del panorama nacional mexicano, a pesar de distintos acontecimientos presentes en la comunidad, como la movilidad laboral y el crecimiento urbanizado; por tal motivo se señala la necesidad que las acciones dentro de este ámbito se centren desde una perspectiva de género y conforme a las características del lugar.

Para finalizar, se emiten las siguientes recomendaciones para futuras investigaciones:

- Ampliar la información referente a temas de: discriminación, machismo, estereotipos de género, apoyo social y su relación con el proceso de inserción laboral.
- Efectuar estudios que identifiquen aquellos elementos que propician y promueven la participación laboral, tales como la estructura, dinámica y roles en la familia; tipos de apoyo social, empoderamiento y motivación extrínseca.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albuja, W. y Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41. DOI: <https://doi.org/10.29101/crcs.voi78.9692>

Arellano, A.; Serrano, S. y Ceb, A. (2020) Monografía de la Comisaría de Komchén: análisis de los aspectos de identidad cultural en: M. Castro, J. Méndez y A. Arellano (eds.) (2020) *Comunidades multiculturales de México; una aproximación desde el Trabajo Social*. Academia Nacional de Investigación en Trabajo Social. Universidad Autónoma de Yucatán, México: ACANITS.

Bustos, O. (2016). Medios de comunicación, estereotipos de género, políticas públicas y formación de audiencias críticas. En M. Castañeda (2016). *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades México,

2016. Pp. 375-405. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades/Universidad Nacional Autónoma de México

Camarena, M.; Saavedra, M. y Ducloux, D. (octubre de 2014). El Género en México: situación actual. Trabajo presentado en el XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad de México.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018). Estudios sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/documento/estudio-sobre-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-materia-de-puestos-y-salarios-en-o-20180206.pdf>

Cortés, M. (2014). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/82106/sredgserig07.pdf>

Estrada, J.; Mendieta, A. y González, B. (2016). Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. *Opción*, 32(13), 12-36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483002.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). Mujeres y hombres en México 2018. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/scitel/consultas/index>

Instituto Nacional de las Mujeres (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100500.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf)

Lugo, J. y Tzuc, L. (2003). La participación femenina en la economía familiar de dos comisarías meridanas: Komchén y San José Tzal. *Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán*, 225, 84-97.

Martínez, B. (2016). El empoderamiento como horizonte para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres jóvenes. En M. Castañeda (2016). *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades México, 2016. Pp.315-342. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades/Universidad Nacional Autónoma de México.

Medina, M. (2014). El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto “mujeres”. *Fórum de Recerca*, 19, 149-163. DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>

Miller, A.; Sarmiento, J. y Gómez, A. (2015). Participación laboral de las mujeres en el municipio de Popayán (Colombia). *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23(1), 23-51. DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.607>

Muñoz, O. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Tendencias*, 10(1), 87-116. Recuperado de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/615>

Organización de las Naciones Unidas - Mujeres (2020). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020*. Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5d127c654.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2018). *La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang-es/index.html](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.html)

Rodríguez, C. y Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52). DOI: <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>

Sidonio, S.; Preciado, A. y Kú, M. (2018). Monografía de Komchén. Mérida: Universidad Autónoma de Yucatán.

Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19(1), 61-72. DOI: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.19.num.1.2008.11407>

Trejo, K. (2017). Conceptualización de los Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género en relación con la Reforma Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24, 133-172. DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10814>

Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Recuperado de: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf)



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons  
Atribución 4.0 Internacional,  
salvo que se indique lo  
contrario.  
[https://creativecommons.org/  
licenses/by/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)  
Atribución: debe otorgar el  
crédito apropiado  
a la Universidad Tecnológica  
Metropolitana como editora y  
citar al autor original.