

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

CONTENIDO

Género y desarrollo industrial: introducción al número especial

Gender and industrial development: introduction to special issue

Jennifer Castañeda Navarrete y Lilian Albornoz Mendoza

Escenarios educativos y laborales para la relocalización de la industria de semiconductores en México. Un análisis regional desde la perspectiva de género

Educational and labor scenarios for the relocation of the semiconductor industry in Mexico. A regional analysis from a gender perspective

María Isabel Garrido Lastra y Stefanía Tapia Marchina

Autopercepción femenina y percepción masculina sobre el empoderamiento y el trabajo de mujeres productoras de mezcal y mezcales de sabores en Santiago Zochila, Oaxaca, Mexico

Women's self-perception and men's perception of the empowerment and work of women producers of mezcal and mezcal-derived flavored liquor in Santiago Zochila, Oaxaca, México

Adela Luna Ríos, María Eufemia Pérez Flores y Mauricio Arellano Nucamendi

Empoderamiento y liderazgo en una cooperativa de mujeres indígenas en Chiapas

Empowerment and leadership in an indigenous women's cooperative in Chiapas

Adriana Gómez Chico Spamer, Luz María Marín Aboytes y Armida Guerra Sánchez

Divergencias en las dimensiones económicas y sociales de dieciséis empresarias y empresarios desde el género en el desarrollo

Divergences of economic and social dimensions of sixteen businesswomen and businessmen based on Gender and Development

Gema Jazmín Rubio Ugalde

¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización?

Are women in leadership positions better drivers of sustainable corporate finance indicators in large-cap companies?

Diana Estefanía Castillo Loeza y Francisco Iván Hernández Cuevas



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN



FACULTAD DE ECONOMÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

CARLOS ESTRADA PINTO

Rector

CELIA ESPERANZA ROSADO AVILÉS

Secretaría General

MARCELA ZAMUDIO MAYA

Director General de Desarrollo Académico

RAMÓN PENICHE MENA

Coordinador General del Sistema de Posgrado, Investigación y Vinculación

LUIS ALBERTO ARAUJO ANDRADE

Director de la Facultad de Economía

CONSEJO EDITORIAL

ANTONIO YÚNEZ NAUDE

El Colegio de México, México

MANUEL ALEJANDRO CARDENETE FLORES

Universidad Loyola, Sevilla, España

JORGE ENRIQUE ZAFRILLA RODRÍGUEZ

Universidad de Castilla-La Mancha, España

CARMEN RAMOS CARVAJAL

Universidad de Oviedo, España

RODOLFO CANTO SÁENZ

Universidad Autónoma de Yucatán, México

JENNIFER CASTAÑEDA NAVARRETE

Universidad de Cambridge, Inglaterra

COMITÉ EDITORIAL

EDGARDO ARTURO AYALA GAYTÁN

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México

JAVIER BECERRIL GARCÍA

Universidad Autónoma de Yucatán, México

ISAAC LEOBARDO SÁNCHEZ JUÁREZ

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México

RAFAEL ORTIZ PECH

Universidad Autónoma de Yucatán, México

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ GAMBOA

Universidad de Sonora, México

JORGE LÓPEZ ARÉVALO

Universidad Autónoma de Chiapas, México

ÓSCAR PELÁEZ HERREROS

El Colegio de la Frontera Norte, México

PEDRO PAULO ORRACA ROMANO

El Colegio de la Frontera Norte, México

DIRECTORA REVISTA

LILIAN ALBORNOZ MENDOZA

Facultad de Economía,

Universidad Autónoma de Yucatán, México

EDITORIA ADJUNTA

SYLVIA BEATRIZ GUILLERMO PEÓN

Facultad de Economía,

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

REVISTA DE ECONOMÍA FACULTAD DE ECONOMÍA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN vol. 41, núm. 102, enero-junio de 2024, es una publicación semestral editada por la Universidad Autónoma de Yucatán México a través de la Facultad de Economía. Campus de Ciencias Sociales, Económico Administrativas y Humanidades, km. 1 carretera Mérida-Tizimín, Mérida, Yucatán, México. Tel.: +52 (999) 9830362 Fax: +52 (999) 9830363. www.revista.economia.uady.mx. Editor responsable: Lilian Albornoz Mendoza. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo Num. 04-2013-110613222500-203, ISSN: 2395-8715, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Cuidado editorial: COORDINACIÓN GENERAL DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN, Casa Editorial: Avenida Juárez núm. 421 entre 24 y 26, Ciudad Industrial, CP 97288, Yucatán, México, Teléfonos: +52 (999) 9247260 y +52 (999) 9239769, <https://uady.mx/#/investigacion/casaeditorialuady>, casa.editorial@correo.uady.mx.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán



UADY

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

La *Revista de Economía* es una publicación arbitrada que tiene como propósito difundir los resultados de las investigaciones científicas teóricas y empíricas que aborden la problemática económica desde distintas escalas territoriales (local, regional, nacional e internacional) y a partir de diversos enfoques teóricos-metodológicos. Es un medio de reflexión y acceso al conocimiento de la comunidad académica nacional e internacional y el público interesado. Las ideas que se plasman en su interior no reflejan el criterio de la institución, son responsabilidad exclusiva de sus autores. La Revista de Economía aparece listada en ECONLIT-The American Economic Association's electronic bibliography; LATINDEX-Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal; CLASE-Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades; EBSCO; SCIELO-México Scientific Electronic Library Online; DOAJ- Directory of Open Access Journals; DIALNET-Universidad de la Rioja, España; REDALYC-Sistema de Información Científica REDALYC, Universidad Autónoma del Estado de México, y CONAHCYT-México Sistema de Clasificación de Revistas Mexicanas de Ciencia y Tecnología (SCRMcyT) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) de México.

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

CONTENIDO

Género y desarrollo industrial: introducción al número especial

Gender and industrial development: introduction to special issue

Jennifer Castañeda Navarrete y Lilian Albornoz Mendoza

Escenarios educativos y laborales para la relocalización de la industria de semiconductores en México. Un análisis regional desde la perspectiva de género

Educational and labor scenarios for the relocation of the semiconductor industry in Mexico. A regional analysis from a gender perspective

María Isabel Garrido Lastra y Stefanía Tapia Marchina

Autopercepción femenina y percepción masculina sobre el empoderamiento y el trabajo de mujeres productoras de mezcal y mezcales de sabores en Santiago Zochila, Oaxaca, México

Women's self-perception and men's perception of the empowerment and work of women producers of mezcal and mezcal-derived flavored liquor in Santiago Zochila, Oaxaca, México

Adela Luna Ríos, María Eufemia Pérez Flores y Mauricio Arellano Nucamendi

Empoderamiento y liderazgo en una cooperativa de mujeres indígenas en Chiapas

Empowerment and leadership in an indigenous women's cooperative in Chiapas

Adriana Gómez Chico Spamer, Luz María Marín Aboytes y Armida Guerra Sánchez

Divergencias en las dimensiones económicas y sociales de dieciséis empresarios y empresarias desde el género en el desarrollo

Divergences of economic and social dimensions of sixteen businesswomen and businessmen based on Gender and Development

Gema Jazmín Rubio Ugalde

¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización?

Are women in leadership positions better drivers of sustainable corporate finance indicators in large-cap companies?

Diana Estefanía Castillo Loeza y Francisco Iván Hernández Cuevas



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Género y desarrollo industrial: introducción al número especial Gender and industrial development: introduction to special issue

Jennifer Castañeda Navarrete¹ y Lilian Albornoz Mendoza²

Resumen

Esta editorial introduce el número especial de la Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán, sobre Género y Desarrollo Industrial. Se ofrece un amplio panorama de los desafíos que las mujeres enfrentan para participar de manera equitativa en las oportunidades laborales creadas por el desarrollo industrial. Se destacan las principales aportaciones de cinco artículos seleccionados para publicarse en este número especial, mismos que abordan diversas facetas del desarrollo industrial en contextos geográficos y socioeconómicos diversos.

Palabras clave: brechas de género, oportunidades laborales, desarrollo industrial.

Clasificación JEL: A14, D63, I25, J16, J23, L25, L26, L63, O1, O12, O14.

Abstract

This editorial introduces the special issue of the Journal of Economics, Faculty of Economics, Autonomous University of Yucatán, on Gender and Industrial Development. It offers a broad overview of the challenges that women face in participating equitably in the job opportunities created by industrial development. It highlights the main contributions of five articles selected to be published in this special issue, which explore various facets of industrial development across diverse geographical and socio-economic contexts.

Keywords: gender gap, labor opportunities, industrial development.

JEL Classification: J16, A14, D63, J16, L25, O1, O12, L26. J16, J23, I25, L63, O14.

1- University of Cambridge, IfM Engage, Great Britain. jc2190@cam.ac.uk

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3402-8867>

2- Universidad Autónoma de Yucatán, Facultad de Economía, México. lilian.albornoz@correo.uady.mx

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6888-1073>

1. Introducción

El desarrollo industrial, comprendido como la expansión y el avance tecnológico del sector manufacturero y actividades afines, ha sido un pilar fundamental en el progreso de economías desarrolladas. Desde sus inicios en Inglaterra y Estados Unidos, posteriormente en países como Alemania, Japón, Corea del Sur y, más recientemente, la República Popular de China (ONUDI, 2019a), la industrialización ha desempeñado un papel crucial en su desarrollo económico.

Los beneficios de la industrialización no se limitan a impulsar la productividad, la generación de empleo y el crecimiento económico. La manufactura y los servicios intensivos en conocimiento también son los principales motores de la innovación y el desarrollo tecnológico, y la piedra angular de la resiliencia socioeconómica de las naciones, tal como la pandemia del coronavirus atestiguó recientemente (ONUDI, 2021; ONUDI, 2020).

En el contexto latinoamericano, caracterizado por una marcada heterogeneidad económica y social, coexisten tanto actividades tecnológicas de vanguardia como aquellas más arraigadas en medios de vida tradicionales. En este escenario, el desarrollo industrial adquiere un significado singular, amalgamando una diversidad de actividades y contextos productivos (CEPAL, 2012).

Esta edición especial sobre Género y Desarrollo Industrial de la Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán, presenta cinco colaboraciones donde las autoras y autores abordan diferentes manifestaciones del desarrollo industrial en distintos contextos socioeconómicos. Desde actividades productivas organizadas en cooperativas y emprendimientos en empresas micro, pequeñas y medianas, hasta la industria de semiconductores en México y empresas cotizadas en la bolsa de valores de Estados Unidos.

Estos cinco artículos ilustran cómo no todos los miembros de la sociedad participan de manera equitativa en las oportunidades laborales y los beneficios creados por el desarrollo industrial. Las normas y estereotipos de género actúan como barreras de exclusión que impiden la participación de las mujeres en espacios considerados masculinos, asignándoles predominantemente el rol de proveedoras de cuidado (Seguino y Braunstein, 2019; ONUDI, 2019b). Esto se traduce en una subrepresentación de las mujeres en trabajos a tiempo completo y en puestos de liderazgo en el sector industrial (ONUDI, 2019b).

En contraste, en el sector manufacturero, las mujeres están sobrerrepresentadas en industrias intensivas en mano de obra, como textil y confección, calzado y procesamiento de alimentos (ONUDI, 2019b). Sin embargo, su participación disminuye a medida que el país se embarca en la producción de bienes más intensivos en capital, como los semiconductores (Tejani y Milberg, 2016).

Además, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de participar en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (ONUDI, 2023) y esta subrepresentación en el desarrollo y diseño de tecnología contribuye a reforzar el sesgo y la discriminación de género en estos campos (Criado Perez, 2019; Noble, 2018; ONUDI, 2023).

Las contribuciones que se presentan en este número ofrecen una visión de los diversos desafíos que las mujeres enfrentan para participar en actividades productivas. Además, destacan las estrategias y factores que promueven su empoderamiento y liderazgo. Estos artículos

también revelan cómo las barreras relacionadas con la identidad de género interactúan y refuerzan obstáculos asociados con el territorio, las condiciones socioeconómicas y la adscripción étnica.

2. Los temas abordados por los artículos publicados en el número especial

En el artículo “Escenarios educativos y laborales para la relocalización de la industria de semiconductores en México, un análisis regional desde la perspectiva de género”, de María Isabel Garrido Lastra y Stefanía Tapia Marchina, se examinan los posibles impactos en el mercado laboral mexicano de la relocalización (*nearshoring*) de la industria de semiconductores impulsada por el gobierno de Estados Unidos. Las autoras adoptan una perspectiva de género y regional, destacando el potencial que tiene esta relocalización de inversiones de reforzar las disparidades de género y entre regiones, así como la necesidad de una política industrial que atienda estas disparidades.

Las contribuciones de Adela Luna Ríos, María Eufemia Pérez Flores y Mauricio Arellano Nucamendi, con el artículo “Autopercepción femenina y percepción masculina sobre el empoderamiento y el trabajo de mujeres productoras de mezcal y mezcales de sabores en Santiago Zochila, Oaxaca, México”, y de Adriana Gómez Chico Spamer, Luz María Marín Aboytes y Armida Guerra Sánchez con el artículo “Empoderamiento y liderazgo en una cooperativa de mujeres indígenas en Chiapas”, nos transportan al sur de México, ilustrando las diversas formas en las que se expresan las actividades productivas y su interrelación con las actividades reproductivas.

El estudio de Adela Luna Ríos y coautores adopta una perspectiva feminista e interseccional para analizar el empoderamiento de mujeres productoras de mezcal y licores de sabores en la comunidad de Santiago Zochila, Oaxaca. En este análisis encuentran que las mujeres participan ampliamente en actividades desde el abasto alimentario, producción y comercialización del mezcal y licores, y que ello contribuye a su empoderamiento. Sin embargo, también identifican una sobrecarga del trabajo de cuidados.

Por su parte, la investigación de Adriana Gómez Chico Spamer y coautoras se centra en el proceso de empoderamiento de mujeres indígenas de la cooperativa Junpajal O’tanil. Las autoras identifican que este emprendimiento solidario se ha constituido como un espacio donde las productoras pueden hacer escuchar su voz y participar activamente en la toma de decisiones. La autogestión por parte de las mujeres también ha facilitado el compaginar las actividades de la cooperativa y los trabajos de cuidado. De forma similar al estudio de Luna *et al.* (2024), las autoras encuentran que el empoderamiento de las mujeres de la cooperativa Junpajal O’tanil no se ha reflejado en una reducción en las brechas de género en la distribución de los trabajos de cuidado.

En el artículo de Gema Jazmín Rubio Ugalde, titulado “Divergencias en las dimensiones económicas y sociales de dieciséis empresarios y empresarias desde el Género en el Desarrollo”, se analiza el proceso del empoderamiento de mujeres y hombres propietarios de un negocio en México desde el enfoque del Género en el Desarrollo. La autora muestra que los empresarios y empresarias valoran la autonomía económica y el manejo del tiempo propio como elementos importantes, así como también, el apoyo de la familia. Sin embargo, la autora muestra que las

disparidades de género en las tareas de cuidados y las labores domésticas no remuneradas dificultan el desarrollo empresarial de aquéllas y, por lo tanto, en el acceso a las oportunidades económicas.

En el artículo de Diana Estefanía Castillo Loeza y Francisco Iván Hernández Cuevas, titulado “¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización?”, el objetivo es analizar el impacto de la participación de las mujeres en los consejos de administración sobre los indicadores corporativos ambientales, sociales y de gobierno, en empresas de alta capitalización en Estados Unidos.

Los resultados de la investigación muestran una baja representación de las mujeres en los puestos de alta dirección en el periodo de análisis. Solo muy recientemente se presenta un incremento marginal en la participación de las mujeres en altos mandos de dirección corporativos. De acuerdo con la evidencia estadística, los autores encuentran una relación estadísticamente positiva entre la participación de una mujer en puestos de alta dirección y un mejor desempeño en los tres indicadores de finanzas corporativas, siendo el criterio ambiental el que presenta el mayor impacto.

3. Conclusiones

Si bien, el desarrollo industrial inclusivo abre oportunidades para la participación de las mujeres en los beneficios de las actividades productivas y reproductivas, el progreso en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer también puede contribuir al desarrollo industrial, como lo ilustra el artículo de Castillo y Hernández (2024). Reducir las brechas de género no solo es una cuestión de derechos humanos y justicia social, sino que también impacta positivamente en la productividad, la innovación, y la sostenibilidad ambiental de las empresas (OIT, 2019; ONUDI, 2023). Como señala la ONU (2022), la igualdad de género es un derecho humano fundamental y forma la base para la construcción de sociedades prósperas y sostenibles.

A pesar de su innegable importancia, las economías feministas y de género han sido marginadas y consideradas áreas de menor relevancia en la economía ortodoxa. No obstante, esta situación empieza a cambiar, como evidencia el reciente reconocimiento por parte de la Real Academia de las Ciencias de Suecia, al otorgar el Premio Nóbel de Economía a Claudia Goldin por sus aportes en la comprensión de las brechas entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Esta edición especial contribuye a este debate, al aportar elementos para la discusión más amplia sobre los avances en la comprensión de las disparidades de género en distintos contextos productivos vinculados a la actividad industrial.

Referencias

- Castillo, D. E. y Hernández, F. I. 2024. “¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización?”, *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 41 (102). <https://doi.org/10.33937/reveco.2024.391>
- Comisión Económica para América Latina, CEPAL. 2012. *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo*. Santiago.
- Criado Perez, C. 2019. *Invisible women: Data bias in a world designed for men*. Penguin Random House. London.
- Luna, A., Pérez, M. E., Arellano, M. 2024. “Autopercepción femenina y percepción masculina sobre el empoderamiento y el trabajo de mujeres productoras de mezcal y mezcales de sabores en Santiago Zochila, Oaxaca, México”. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*. 41 (102). DOI: <https://doi.org/10.33937/reveco.2024.388>
- Noble, S. U. 2018. *Algorithms of oppression*. New York: NYU Press.
- ONU. 2022. *Objetivos de desarrollo sostenible*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> 29 de junio de 2022)
- ONUDI. 2023. *Gender, Digital Transformation and Artificial Intelligence*. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Vienna.
- ONUDI. 2021. *Industrial Development Report 2022. The Future of Industrialization in a Post-Pandemic World*. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Vienna.
- ONUDI. 2020. *Industrialization as the driver of sustained prosperity*. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Vienna.
- ONUDI. 2019b. *Inclusive and Sustainable Industrial Development: the Gender Dimension*. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Vienna.
- ONUDI. 2019a. *Industrial Development Report 2020. Industrializing in the digital age*. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Vienna.
- OIT. 2019. *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Seguino, S. and Braunstein, E. 2019. “The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income”. *Development and Change*, 50: 976-1008. <https://doi.org/10.1111/dech.12462>
- Tejani, S., and Milberg, W. 2016. “Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries”. *Feminist Economics*, 22(2), 24-54. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1120880>.



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Escenarios educativos y laborales para la relocalización de la industria de semiconductores en México. Un análisis regional desde la perspectiva de género

Educational and labor scenarios for the relocation of the semiconductor industry in Mexico. A regional analysis from a gender perspective

María Isabel Garrido Lastra^a y Stefania Tapia Marchina^b

Resumen

Este artículo examina desde la perspectiva de género y el desarrollo regional los posibles impactos en el mercado laboral de la industria de semiconductores en México inducidos por la política de relocalización de la misma, dada la crisis global de suministro de semiconductores. Considera las actuales brechas educativas y laborales entre mujeres y hombres, así como las disparidades regionales entre la demanda de trabajo especializado en la industria manufacturera y la oferta educativa. Para ello, se contrastan las tendencias actuales en el personal empleado en los sectores económicos orientados a los semiconductores con la matrícula y titulación en campos de formación especializados entre mujeres y hombres, así como entre las regiones del país. Se observa que, aunque la política busca mejorar la industria de semiconductores, crear empleos y promover el crecimiento económico, tiene el potencial de reforzar las disparidades de género y entre regiones. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de considerar estas desigualdades en el diseño y evaluación de la política industrial de México.

Palabras clave: semiconductores, relocalización, mercados laborales, educación superior, perspectiva de género.

Clasificación JEL: J16, J23, I25, L63, O14.

Abstract

This article examines, from a gender perspective, the potential impacts on the labor market of the semiconductor industry in Mexico induced by its relocation policy, given the global semiconductor supply crisis. It considers the current gender gaps in employment between women and men by economic sector, as well as the regional disparities between the demand for specialized labor in the manufacturing industry and the educational supply. To achieve this, the current trends in

a- Observatorio Metropolitano de Puebla, México

E-mail: igarridolastra@gmail.com

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5450-5229>

b- Tecnológico de Monterrey, México

E-mail: stefania.tapia@tec.mx

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7753-4188>



RECEPCIÓN: 16 de mayo de 2023 ACEPTACIÓN: 10 de octubre de 2023
REVISTA DE ECONOMÍA: Vol. 41- Núm 102 DE ENERO A JUNIO DE 2024: Págs. 6-30

personnel employed in semiconductor-related economic sectors are contrasted with enrollment and graduation rates in specialized fields of study among women and men, as well as among different regions of the country. It is observed that, although the policy aims to improve the semiconductor industry, create jobs, and promote economic growth, it has the potential to reinforce gender and regional disparities. Therefore, the need to consider these inequalities in the design and evaluation of Mexico's industrial policy is emphasized.

Key words: semiconductor industry, nearshoring, labor markets, higher education, gender perspective.

JEL Classification: J16, J23, I25, L63, O14.

1. Introducción

La crisis económica detonada por la pandemia por COVID-19 aceleró múltiples procesos subyacentes en la economía, entre ellos el desabasto de semiconductores a nivel global, fenómeno relacionado con la disrupción de las cadenas de suministro y proveeduría que se observó en 2021 y 2022, así como con el incremento de la demanda de semiconductores dados los cambios tecnológicos recientes.

Lo anterior se ha convertido en una crisis importante porque se han incrementado los precios de automóviles, computadores y dispositivos móviles, que requieren cada vez más altas cantidades de semiconductores; mientras que han aumentado los tiempos de entrega de estos (Leibovici y Dunn, 2021).

Este problema se exagera en la región de Norteamérica derivado de la estrategia de deslocalización u *offshoring* de la producción de semiconductores al continente asiático, que se aceleró desde la década de los noventa (Milberg y Winkler, 2013; Wood, 2022).¹ Esto incrementó la dependencia de la región a las cadenas de suministro y proveeduría internacionales, así como su vulnerabilidad a las condiciones económicas de los países proveedores y productores.

Dada la exposición de los riesgos asociados con el *offshoring* por la crisis de desabasto de semiconductores, en conjunto con la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), Norteamérica está trabajando en una estrategia de relocalización o *nearshoring* de la industria, siendo México el principal país en el cual se estaría invirtiendo para lograrlo.

El 12 de septiembre de 2022 se llevó a cabo la segunda reunión anual del Diálogo Económico de Alto Nivel (DEAN) entre México y Estados Unidos, en la cual se señaló que ambos países colaborarían para fortalecer la resiliencia de las cadenas de suministro en sectores críticos, como los de semiconductores y tecnologías de la información y comunicaciones. Esto, sobre todo, a través de la inversión en infraestructura y capacidades industriales para acercar los centros de insumos de producción de semiconductores a la región.

¹ De acuerdo con la Asociación de la Industria de los Semiconductores, en Estados Unidos se producía más del 30% de los semiconductores en 1990, porcentaje que se redujo a 12% para 2022. El mercado ahora está dominado por el continente asiático, donde se cuenta con el 80% de la infraestructura global para la manufactura de semiconductores (Wood, 2022).

Posterior al DEAN, la Secretaría de Economía de México ha encabezado un proceso de negociación con empresas transnacionales para que inicien los procesos de *nearshoring* en México, aumentando la cantidad de Inversión Extranjera Directa (IED) que llega al país encaminada a la creación y modernización de infraestructura, parques industriales y maquinaria enfocada en la producción de semiconductores (Reuters, 2023; Expansión, 2023; Saldaña, 2023).

Esta política pública binacional entre Estados Unidos y México implica la creación de empleos en este último, dirigidos a las industrias a las cuales se está enfocando la relocalización; lo cual, por supuesto, requiere de una oferta de fuerza laboral calificada para estos sectores. De acuerdo con la Secretaria de Economía, Raquel Buenrostro: “México cuenta con la disponibilidad de fuerza laboral con formación técnica, profesional y de investigación, así como mecanismos de coordinación interinstitucional para formar el talento laboral que requerirán las nuevas empresas” (Ulsa, 2022).

Sin embargo, el talento laboral referido presenta desigualdades a considerar. Por un lado, la baja participación de mujeres en ramas de la ciencia, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas (CTIM) de la educación superior; esta desigualdad actualmente se traslada al mercado laboral (Garrido y Tapia, 2022) y, por lo tanto, se estima que se acentuará en los escenarios laborales de la relocalización de la industria de semiconductores.

Por otro lado, la centralización de la educación superior en México en contraste con la ubicación geográfica de los principales clústeres de semiconductores en el país es un factor importante que considerar. La mayoría de la población estudiantil matriculada en el país se encuentra en las siguientes entidades federativas: Ciudad de México, Estado de México, Jalisco y Nuevo León (ANUIES, 2022); mientras, los principales clústeres de semiconductores actualmente se ubican en Baja California, Nuevo León, Ciudad de México, Jalisco, Chihuahua y Sonora (INEGI, 2023a).

Considerando este contexto es que el presente artículo tiene por objetivo contrastar los escenarios educativos y laborales para la relocalización de la industria de semiconductores en México a partir de la perspectiva de género y el desarrollo regional. Partiendo de lo anterior, de manera específica se tienen dos objetivos: 1) analizar la demanda de trabajo de la industria frente a la oferta de personal especializado desagregando por género, y 2) territorializar las unidades económicas de la industria en comparación con la localización de la oferta educativa especializada.

Estas líneas de investigación permitirán visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres para formarse y acceder a oportunidades laborales en la industria, así como las desigualdades que genera la centralización de la educación superior versus la localización industrial en la región norte del país.

2. Marco teórico

El *offshoring* implica trasladar distintas etapas de la producción a países del sur global en afán de reducir los costos laborales y regulaciones ambientales que las empresas enfrentan en el Norte Global. Está relacionado con el aumento de la integración económica y la liberalización del comercio internacional, así como en la reducción de los costos logísticos y de transporte (Fernández Miguel *et al.*, 2022).

Si bien la deslocalización de la producción tiene sus antecedentes desde la década de los sesenta, fue con las políticas neoliberales —que permitieron una integración de los mercados globales a partir de la década de los ochenta— que se inició un proceso acumulativo de la expansión de las redes de producción a nivel global (Milber y Winkler, 2013). Esto generó lo que hoy se conoce como Cadenas Globales de Valor (CGV), que refiere a la distribución geográfica entre varios países de las actividades productoras de valor agregado necesarias para desarrollar un producto final, distribuirlo y hacerlo llegar a los consumidores (Garrido, 2022).

Las CGV involucran cadenas de producción y proveeduría globales que permiten dividir las etapas de generación de valor, tecnología, transporte, servicios de logística, distribución y comercialización entre múltiples espacialidades geográficas y compañías proveedoras (Garrido, 2022).

Estas dinámicas y relaciones intraempresariales generaron nuevas presiones competitivas entre países y regiones para hacerse atractivos a la IED y los contratos que esta fragmentación requiere para operar exitosamente, promoviendo una profundización de la liberalización del comercio internacional, la reducción de las barreras al flujo de capital y la facilitación de la inversión a través de incentivos fiscales, laborales y ambientales.

En ese sentido, el efecto en los países del sur global receptores de la IED para la construcción de infraestructura de fábricas, la importación de maquinaria y de insumos intermedios para la producción, ha sido heterogénea y ha respondido a las necesidades del capital y los cambios tecnológicos de las últimas cuatro décadas.

Para analizar el posicionamiento geográfico de la IED según su objeto y funcionamiento, existen distintas teorías en torno al desarrollo regional, la conformación de clústeres y la nueva geografía económica que intentan explicar cómo, a partir del ordenamiento territorial y la especialización, surgen necesidades económicas e interrelaciones que incentivan o no el crecimiento económico y la concentración de capital.

Las corrientes teóricas de la nueva geografía económica y los modelos de crecimiento endógeno parten de las categorías de capital humano, crecimiento e innovación. Estas asumen la existencia de externalidades positivas asociadas a la producción del conocimiento y tecnología. Asociando la competitividad de los sectores productivos con la localización de las Instituciones de Educación Superior (IES), la innovación tecnológica y la transmisión de conocimiento.

Perroux (citado en Delgado, Porter y Stern, 2014) plantea el concepto de desarrollo regional como los cambios cualitativos y cuantitativos en combinación con la creación de una estructura productiva que incluya progreso técnico, incremento en la productividad y acumulación de capital. Derivado de esta concepción, Porter (2000) define al clúster como un grupo que se encuentra en un área geográfica específica, interconectando compañías, asociaciones y/o instituciones. Cada clúster posee cierta especialidad en el entrenamiento, la educación, la información y el soporte técnico que les permite competir en el mercado global.

La importancia de la conformación del clúster radica en eliminar barreras a la entrega en el mercado global, disminuir la información asimétrica que persiste en los conglomerados y, también, coadyuvar en la cadena productiva, dado que su permanencia en el mercado depende de su permanencia en el clúster.

Delgado *et al.* (2014) incorporan el análisis de la convergencia entre aglomeraciones y rendimientos económicos de una región, destacando la necesidad de la conformación de clúster o

grupos de especialidad por zona de localización para incentivar la vocación productiva, la ventaja comparativa o el segmento de mercado productivo. En ese sentido, la especialización del capital humano, la implementación de innovaciones tecnológicas y de procesos que mejoren la eficiencia de la producción cumplen un papel muy importante en el desarrollo regional.

Es necesario considerar que estos procesos de desarrollo espacializado han respondido históricamente a las necesidades de acumulación de capital y que su expansión a nivel transfronterizo se deriva de los cambios en el modelo de producción postfordista fuertemente dependiente del outsourcing y la deslocalización de las distintas etapas de la producción. Asimismo, estos procesos han reproducido asimetrías entre los países y las regiones del norte y sur global, acorde a la especialización de menor o mayor valor agregado. La integración horizontal de las etapas de valor agregado ha mantenido los procesos de mayor valor y más intensivos en capital en los países matriz del norte global, trasladando los procesos de menor valor, más intensivos en trabajo y recursos naturales o intermedios hacia el sur global (Milberg y Winkler, 2013).

Lo anterior ha tenido implicaciones en los escenarios laborales. Por un lado, en el sur global se incrementó la demanda de trabajo de baja calificación para la industria manufacturera orientada a la exportación, mientras que en el norte global se promovió una demanda laboral con alta especialidad, desplazando a las personas que trabajaban en la industria manufacturera ahora reubicada en el exterior (Garrido, 2022).

En Estados Unidos la cantidad de personas empleadas en la manufactura cayó de 20 millones en 1980 a 12 millones en 2017, lo cual se atribuye tanto a la deslocalización de la producción como al aumento de la automatización de procesos, afectando principalmente a las personas trabajadoras con menor calificación (Barbe y Riker, 2018). Aquí es importante considerar la dimensión de género de estos cambios, siendo las mujeres del norte global uno de los grupos más afectados con el *offshoring* de la manufactura de textiles, ropa y productos de piel, así como de la reubicación de los centros de atención a clientes a países del sur global (Bottini *et al.*, 2008).

En el caso de los países “fábrica”, una característica de este fenómeno fue la feminización del empleo de baja calificación en la industria manufacturera, en donde las mujeres suelen enfrentar discriminación de género, bajos salarios y condiciones de trabajo precarias (Bottini *et al.*, 2008). Tejani (2012) explica que la feminización del empleo respondió a las necesidades del capital de obtener trabajo más barato en los sectores más intensivos en fuerza laboral y bajo valor agregado.

Producto de múltiples investigaciones empíricas, Barrientos (2019) señala que los mercados de trabajo derivados de las CGV deben analizarse en el contexto de normas sociales y relaciones de género en el que se ubican espacialmente. Así, las contrataciones de mujeres en las cadenas productivas que se han instalado en el sur global han respondido a las habilidades de las mujeres adquiridas socialmente, como es el trabajo manual que requiere motricidad fina, así como a los roles de las mujeres que generan la necesidad de trabajar a tiempo parcial o con esquemas flexibles derivado de las responsabilidades domésticas y de cuidados que tienen en sus hogares.

Estas habilidades, al mismo tiempo, son evaluadas desde una mirada patriarcal que las clasifica como de “baja calificación” y por tanto de baja remuneración, impactando la calidad del trabajo al que acceden las mujeres que suelen estar localizadas en las actividades de baja escala,

intensivas en trabajo manual y que requieren un nivel de menor especialización o conocimiento. Esto se contrasta con el empleo masculino en las CGV, que tiende a concentrarse en los sectores de producción de electrónicos y de servicios, en donde se emplea mayoritariamente a personal altamente calificado para posiciones intensivas en conocimiento y desarrollo de innovaciones (Barrientos, 2019).

Esta tendencia se ve reflejada en el sur global una vez que las empresas inician procesos de convergencia tecnológica o *upgrading* hacia sectores más intensivos en tecnología y capital, incrementando la automatización de procesos y reduciendo su dependencia en el trabajo, observándose una desfeminización del empleo en los países manufactureros (Tejani, 2012; Kucera y Tejani, 2014; Tejani y Milberg, 2016).

Esta desfeminización se ha observado en México, pasando de 28 hombres contratados por cada 100 mujeres en la industria maquiladora en 1975 a 86 hombres por cada 100 mujeres en 2004. Lo anterior está enlazado al aumento de la especialización productiva de las empresas instaladas en el país, sobre todo en aquellas localizadas en la frontera norte orientadas a la industria electrónica y automotriz (De la O, 2006).

Aunado a ello, la baja tasa de formación de las mujeres en las ramas de la ciencia, la tecnología y las matemáticas (CTIM), es fundamental para comprender cómo las desigualdades de género se pueden acentuar con el *upgrading* tecnológico de la industria manufacturera y, en este caso, con la relocalización de las cadenas de producción de semiconductores.

Si bien en México las mujeres que acceden a la educación superior han rebasado a los hombres en nivel educativo, ellas continúan egresando en su mayoría de carreras orientadas a las ciencias sociales, administrativas, servicios sociales, educativos y de salud (Flabbi, 2012). A pesar del nivel de estudios, siguen siendo menos mujeres quienes se insertan al mercado laboral, en donde, además, tienden a acceder a menores remuneraciones, empleos parciales e informales (Garrido y Tapia, 2022).

Considerando lo anterior, el fomento de la relocalización de la industria de semiconductores,² en conjunto con las desigualdades de género estructurales en la economía y la educación superior, podrían acentuar las brechas existentes. Por otro lado, la ubicación geográfica de los clústeres educativos frente a los de la industria de semiconductores representa una variable importante para el acceso efectivo de estas oportunidades laborales para las personas jóvenes que egresan de la educación superior.

3. Metodología

Para la consecución del objetivo de este trabajo, se revisarán los datos proporcionados por el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) sobre las principales unidades económicas de los sectores en torno a la

² Entendida como la reubicación de las cadenas de producción y suministro al espacio regional, acortando las distancias geográficas y los procesos logísticos; así como un importante movimiento de IED hacia México, dado que la infraestructura y la maquinaria necesaria para estos sectores es intensiva en capital y alta en especialización tecnológica (Garrido, 2022).

industria de semiconductores, específicamente de: 333 Fabricación de maquinaria y equipo, 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos, y 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, de la industria manufacturera. También se hará un análisis puntual del subsector o rama más importante para la industria de semiconductores, la clase de actividad 334410 Fabricación de componentes electrónicos: dispositivos semiconductores, fabricación; redes de circuitos semiconductores, fabricación; y semiconductores, fabricación; espacializando su posicionamiento en el territorio nacional y por su representativa dentro del sector analizado.

A su vez, se presentará el personal empleado para los sectores 333 Fabricación de maquinaria y equipo, 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos y 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, de la industria manufacturera, a mayo de 2023 acorde a la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera del INEGI, con la finalidad de verificar la necesidad del personal empleado sobre la capacidad de instalación de las industrias en función del propio territorio, tomando en consideración el contexto planteado.

Los datos sobre el personal ocupado en la industria manufacturera desagregados por sector y subsector de actividad no están divididos por género ni por región, derivado de la presentación de datos por la institución oficial. Estos sólo se encuentran de manera agregada para la industria manufacturera en su conjunto, lo cual representa límites importantes para este trabajo. Por lo que esta investigación es una primera aproximación al fenómeno presentado; se recomienda la ampliación de los datos disponibles para poder profundizar en estudios próximos.

Para contrastar los escenarios laborales con la oferta educativa por ubicación geográfica, se presentarán datos de los Anuarios Estadísticos de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES), mostrando la cantidad de personas matriculadas y tituladas en las ramas de formación afines a la industria de semiconductores: ingeniería, manufactura y construcción, tecnologías de la información y la comunicación, ciencias naturales, matemáticas y estadística; desagregando por género.

Con los datos anteriores, considerando las perspectivas de crecimiento económico a nivel nacional y las proyecciones de expansión la industria de semiconductores en función de las tendencias sobre su importancia en la CGV, se realizará un análisis estadístico comparado de la cantidad de unidades económicas y personal empleado de los sectores 333, 334, 335 y 334410, por entidad federativa. También se considerará un porcentaje aproximado de participación laboral de las mujeres dadas las limitantes expuestas y frente a la cantidad de personas matriculadas y tituladas en las ramas de formación afines a la industria por entidad federativa, desagregando por género.

Esto permitirá visibilizar las variaciones regionales y de composición por género entre la oferta y demanda de trabajo especializado de la industria de semiconductores en México. A conocimiento de las autoras, para agosto de 2023 no se cuenta con estudios similares en México para la industria de semiconductores que consideren el cambio de política pública actual.

4. Resultados

4.1. Posicionamiento de la industria de semiconductores en México

La industria de semiconductores es altamente compleja e intensiva en capital, requiriendo 700 pasos para su producción, así como infraestructura de tecnología de alta precisión. La infraestructura está dominada por un oligopolio establecido en Taiwán por la empresa Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC), la cual concentra el 54% de la producción mundial de semiconductores y la transnacional Samsung (Statista, 2022; Wood, 2022).

Ante el aumento de la demanda de semiconductores a nivel global, la crisis de las cadenas de proveeduría y el incremento de las tensiones geopolíticas entre Estados Unidos, China y Rusia, el escenario geopolítico generó un nuevo impulso liderado por Estados Unidos para relocalizar la industria de semiconductores a Norteamérica. Para ello, en junio de 2021 se aprobó la ley de fomento a la ciencia y la cadena de semiconductores (conocida como “CHIPS and Science Bill”).

Esta ley enmarca una política pública con una inversión de 52 mil millones de dólares para generar un polo de atracción en Estados Unidos en los siete principales sectores de demanda de semiconductores: telefonía inteligente, electrónica industrial, computación, electrónica de consumo, industria automotriz, infraestructura cableada e inalámbrica; y servidores, centros de datos y almacenamiento (Wood, 2022).

Dada la cercanía y la relación con Estados Unidos, México es uno de los principales destinos de inversión para relocalizar la producción de semiconductores a la región. Como se presentó en la introducción, México ya ha iniciado un esfuerzo concertado para asegurar atraer a las empresas a reubicarse en el país; lo cual implica un proceso de *upgrading* tecnológico de la manufactura en México, la creación de más parques industriales especializados y empleos que requieren ingenierías de alta especialidad.

En México, de acuerdo con datos del INEGI (2021) existen en total 5 816 unidades económicas dedicadas a tres rubros económicos ligados a la industria de semiconductores:

- El sector 333 Fabricación de maquinaria y equipo, que representa el 61.2% del total de las unidades descritas.
- El sector 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos, que representa el 16.7%.
- El sector 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, que representa el 22.1%.

Al hacer un análisis por entidad federativa se especifica que, para el sector 333, las cuatro entidades con mayor porcentaje de unidades económicas son Guanajuato, Jalisco, Estado de México y Nuevo León; para el sector 334, las tres entidades con mayor número de unidades económicas son Baja California, Chihuahua y Jalisco; mientras que, para el sector 335, las entidades con mayor número de unidades económicas son Ciudad de México, Jalisco, Michoacán y Nuevo León (cuadro 1).

Cuadro 1. *Total de unidades económicas por sector y entidad federativa*

Entidad federativa / Sector económico	333		334		335		TOTAL
(01) Aguascalientes	86	2.42%	17	1.75%	10	0.78%	113
(02) Baja California	112	3.15%	184	18.91%	86	6.70%	382
(03) Baja California Sur	10	0.28%	0	0.00%	4	0.31%	14
(04) Campeche	2	0.06%	0	0.00%	2	0.16%	4
(05) Coahuila	158	4.44%	27	2.77%	37	2.88%	222
(06) Colima	9	0.25%	1	0.10%	4	0.31%	14
(07) Chiapas	33	0.93%	3	0.31%	10	0.78%	46
(08) Chihuahua	166	4.66%	103	10.59%	63	4.91%	332
(09) Ciudad de México	342	9.61%	93	9.56%	176	13.71%	611
(10) Durango	49	1.38%	4	0.41%	16	1.25%	69
(11) Guanajuato	393	11.04%	20	2.06%	64	4.98%	477
(12) Guerrero	14	0.39%	5	0.51%	5	0.39%	24
(13) Hidalgo	44	1.24%	5	0.51%	12	0.93%	61
(14) Jalisco	415	11.66%	103	10.59%	131	10.20%	649
(15) México	363	10.20%	61	6.27%	173	13.47%	597
(16) Michoacán	69	1.94%	6	0.62%	21	1.64%	96
(17) Morelos	34	0.96%	2	0.21%	17	1.32%	53
(18) Nayarit	8	0.22%	2	0.21%	1	0.08%	11
(19) Nuevo León	442	12.42%	79	8.12%	161	12.54%	682
(20) Oaxaca	16	0.45%	1	0.10%	6	0.47%	23
(21) Puebla	180	5.06%	23	2.36%	46	3.58%	249
(22) Querétaro	160	4.50%	47	4.83%	53	4.13%	260
(23) Quintana Roo	18	0.51%	1	0.10%	5	0.39%	24
(24) San Luis Potosí	81	2.28%	12	1.23%	34	2.65%	127
(25) Sinaloa	74	2.08%	8	0.82%	7	0.55%	89
(26) Sonora	82	2.30%	68	6.99%	38	2.96%	188
(27) Tabasco	14	0.39%	0	0.00%	3	0.23%	17
(28) Tamaulipas	46	1.29%	62	6.37%	43	3.35%	151
(29) Tlaxcala	22	0.62%	10	1.03%	24	1.87%	56
(30) Veracruz	56	1.57%	16	1.64%	13	1.01%	85

(31) Yucatán	41	1.15%	5	0.51%	14	1.09%	60
(32) Zacatecas	20	0.56%	5	0.51%	5	0.39%	30
Total	3 559		973		1 284		5 816

Fuente: Elaboración propia con datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI (2023c). Actividades económicas de los sectores 333 Fabricación de maquinaria y equipo, 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos y 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, de la industria manufacturera.

Como puede apreciarse, existe una constante para el estado de Jalisco, ya que en los tres sectores tiene un posicionamiento de unidades económicas que se relacionan con la industria de semiconductores, lo que en términos generales representa el 11.2% de las unidades económicas analizadas; sin embargo, no es la entidad federativa con mayor posicionamiento, dado que Nuevo León cuenta con 33 unidades económicas más, lo que representa 11.7% del total (mapa 1).

Mapa 1: Posicionamiento de unidades económicas con relación a los tres sectores analizados



Fuente: Elaboración por Aldo Martínez Ramón con datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI (2023c). Actividades económicas de la sumatoria de los sectores 333 Fabricación de maquinaria y equipo, 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos y 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, de la industria manufacturera.

Específicamente para el ramo 334410 Fabricación de componentes electrónicos: dispositivos semiconductores, fabricación; redes de circuitos semiconductores, fabricación; y semiconductores, fabricación, se denota un cambio en el posicionamiento de las unidades económicas, ya que sólo existen 487, lo que representa el 50% de las unidades para el sector 334. Las cuatro entidades federativas con mayor posicionamiento son Baja California, Jalisco y Chihuahua (cuadro 2).

Cuadro 2. Total de unidades económicas por entidad federativa y tipo de empresa del ramo 334410

Entidad	Microempresa (0 a 10 personas)	Pequeña (11 a 50 personas)	Mediana (51 a 250 personas)	Grande (251 y más)	Total general	Porcentaje
Baja California	15	26	38	42	121	24.8%
Jalisco	16	11	12	19	58	11.9%
Chihuahua	5	9	13	28	55	11.3%
Sonora	3	4	19	21	47	9.7%
Nuevo León	9	10	8	9	36	7.4%
Ciudad de México	12	14	1	3	30	6.2%
Querétaro	7	4	7	6	24	4.9%
México	9	7	3	1	20	4.1%
Tamaulipas	0	1	5	13	19	3.9%
Coahuila	2	6	4	5	17	3.5%
Guanajuato	5	5	0	2	12	2.5%
Aguascalientes	2	1	4	3	10	2.1%
Puebla	4	2	0	0	6	1.2%
San Luis Potosí	1	0	4	1	6	1.2%
Yucatán	2	2	0	1	5	1.0%
Sinaloa	1	1	2	0	4	0.8%
Tlaxcala	2	1	1	0	4	0.8%
Veracruz	2	1	0	0	3	0.6%
Durango	2	0	0	0	2	0.4%
Hidalgo	0	2	0	0	2	0.4%
Zacatecas	1	0	1	0	2	0.4%
Chiapas	1	0	0	0	1	0.2%
Colima	0	0	1	0	1	0.2%

Morelos	0	1	0	0	1	0.2%
Oaxaca	0	1	0	0	1	0.2%
	101	109	123	154	487	

Fuente: Elaboración propia con datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI (2023c). Actividades económicas del ramo 334410 Fabricación de componentes electrónicos: dispositivos semiconductores, fabricación; redes de circuitos semiconductores, fabricación; y semiconductores, fabricación.

Cabe mencionar que, si bien no se presentan datos desglosados por composición de la empresa, se especifica que en México las micro, pequeñas y medianas empresas son un reflejo de las cadenas de valor y los clústeres que se han generado dentro del país que giran alrededor de la proveeduría de insumos y producción de bienes intermedios a las empresas grandes, como es el caso de la industria automotriz.

Con relación a la localización de las empresas, destaca que el estado de Baja California concentra el 28.8% de las empresas dedicadas a la industria de semiconductores, seguido de Jalisco con 11.9%, Chihuahua con 11.3%, Sonora con 9.7%, Nuevo León con 7.4% y Ciudad de México con 6.2%. Para el resto de las entidades federativas existen participaciones menores al 5%.

Para el caso de Baja California, el posicionamiento de la industria de semiconductores se especifica en municipios de Tijuana y Mexicali. Las dos principales actividades productivas son la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, y el suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; la primera en estrecha correlación con la industria de semiconductores (Secretaría de Economía, 2022b).

En Jalisco, las industrias se posicionan en los municipios de Zapopan y San Pedro Tlaquepaque; mientras que en Chihuahua la concentración se da en el municipio de Juárez. En la vocación productiva de Jalisco, los sectores estratégicos son: el turismo, la moda, el gourmet, la electrónica, el automotriz y las tecnologías de la información; de ellos, tres tienen una relación directa con la industria de semiconductores (IIEG, 2022). Mientras que para el caso de Chihuahua la vocación productiva hace referencia a los sectores de minería, manufactura, construcción y electricidad (Secretaría de Economía, 2022a).

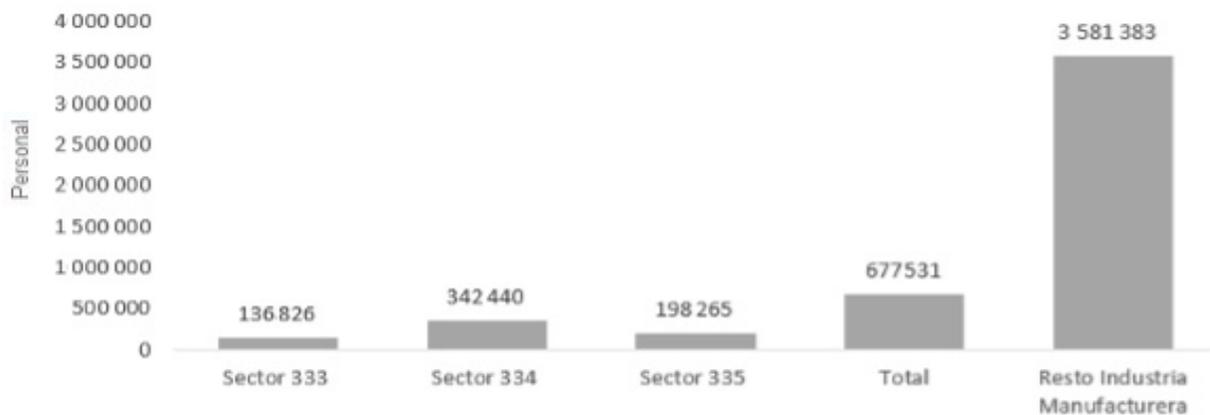
En lo que respecta a la Ciudad de México, las unidades económicas se encuentran distribuidas en las alcaldías de Azcapotzalco, Miguel Hidalgo e Iztapalapa; cabe mencionar que existe una discrepancia en cuanto a la dinámica económica de la ciudad, dado que ha absorbido las actividades y los sectores industriales, dando paso a la concentración del comercio y los servicios en el centro y teniendo desplazamiento de la vida familiar en las periferias. Al ser la capital del país, su diversidad y complejidad productiva y económica no delimita una sola actividad, lo que permite también —para el caso del sector educativo— impulsar una variedad de especializaciones que permitan la movilidad al término de la educación superior.

En Nuevo León, los tres municipios con mayor número de unidades económicas son Apodaca, Monterrey y Guadalupe. Existe una vocación productiva en función del sector metalmeccánico; sin embargo, de acuerdo con el Gobierno de México (2021), los sectores estratégicos son el aeroespacial, el automotriz, la biotecnología, los electrodomésticos, los servicios médicos especializados, las tecnologías de la información, el agroalimentario, la nanotecnología, la vivienda

sustentable y los medios interactivos; donde algunos casos tienen relación con la industria de semiconductores.

Relativo al personal ocupado desglosado para los sectores 333 Fabricación de maquinaria y equipo, 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos, 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, de acuerdo con los datos de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera a mayo de 2023 había 677 531 personas empleadas en los sectores señalados, los cuales representan un 15.9% del personal ocupado en la industria manufacturera en México (gráfica 1). De esta manera, se posiciona como la tercera con más demanda laboral, después de la fabricación de equipo de transporte con 922 120 personas empleadas (21.7%) y la industria alimentaria con 884 678 (20.8 %).

Gráfica 1. Personal ocupado en los sectores 333, 334 y 335, mayo de 2023



Fuente: Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera a mayo de 2023 (INEGI, 2023b). Sectores 333 Fabricación de maquinaria y equipo, 334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos, 335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica.

De acuerdo con la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera, el personal se divide en las siguientes clasificaciones de acuerdo con su posición en la ocupación:

- 1) Obreros y técnicos, que representan el 83% del personal.
- 2) Administrativos, contables y de dirección, que representan el 17% del personal.
- 3) Propietarios, que representan el 0.003% (21 de 677 531).

Esta composición refleja la importancia de la especialización en las áreas de educación del personal demandado para la industria de semiconductores. Lamentablemente, no se cuenta con información desagregada por género para el personal ocupado por sector y posición en la ocupación, lo cual representa un límite importante para este trabajo, ya que impide tener el escenario

completo de las diferencias entre mujeres y hombres trabajando en esta industria.

El dato disponible con el que se puede estimar la composición se encuentra en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en donde se desagrega por género el número de personas ocupadas en la industria manufacturera sin dividir por sectores. Los datos de esta encuesta señalan que, al cierre del primer trimestre de 2023, un 40% de las personas que trabajan en la manufactura son mujeres, tasa similar en todas las entidades federativas, oscilando entre el 38% y el 41% (INEGI, 2023a).

Más allá de la tasa de participación, es importante analizar en qué nivel de ocupación se emplean las mujeres en comparación con los hombres, para ello se tienen que realizar estudios empíricos y recopilación de datos desagregados. La investigación de Barrientos sobre las cadenas de valor de la industria agroalimentaria y textil en Asia, África y América Latina concluyen que mientras los hombres están concentrados en posiciones gerenciales y de supervisión, las mujeres constituyen la mayoría de quienes trabajan en segmentos intensivos, con menor nivel de remuneración (Barrientos, 2019).

Así mismo, Barrientos, Gereffi y Rossi (2011) destacan que conforme avanza la especialización tecnológica y la intensidad en capital/conocimiento de las actividades económicas, menor número de mujeres se encuentran empleadas. Esto se observa sobre todo en las industrias orientadas a la producción de componentes electrónicos y de comunicaciones, en donde las posiciones de ocupación requieren alta especialización y la realización de trabajo intensivo en conocimiento, en éstas hay una concentración de hombres contratados.

Por lo que, si bien la tasa de participación de las mujeres en la manufactura puede ser del 40% en promedio, ésta varía de acuerdo con el sector, siendo más alta para la industria agroalimentaria y textil, y más baja para la automotriz, tecnología y producción de componentes electrónicos (Barrientos *et al.*, 2011). De acuerdo con un estudio comparativo entre 14 países de Asia, Medio Oriente y América Latina realizado por Tejani y Kucera (2021), el promedio de participación de mujeres en la fabricación de maquinaria y aparatos electrónicos es del 35%. Esta tendencia se tiende a acentuar conforme se llevan a cabo procesos de *upgrading* tecnológico, como será requerido para la consecución del *nearshoring* de la industria de semiconductores al país. Esto va a estar estrechamente relacionado con la matrícula y titulación de mujeres en áreas de formación de la educación superior que les permitan desarrollar las habilidades y conocimientos requeridos en estos mercados laborales.

4.3. La oferta de educación superior por entidad federativa

Los datos de la ANUIES marcan que las carreras afines de formación profesional en materia de tecnologías de la información y comunicación, e ingenierías dedicadas a la eléctrica o electrónica,³ tienen una baja demanda en comparación con carreras dedicadas al sector social.

Con relación a su ubicación geográfica, los principales clústeres de educación superior se

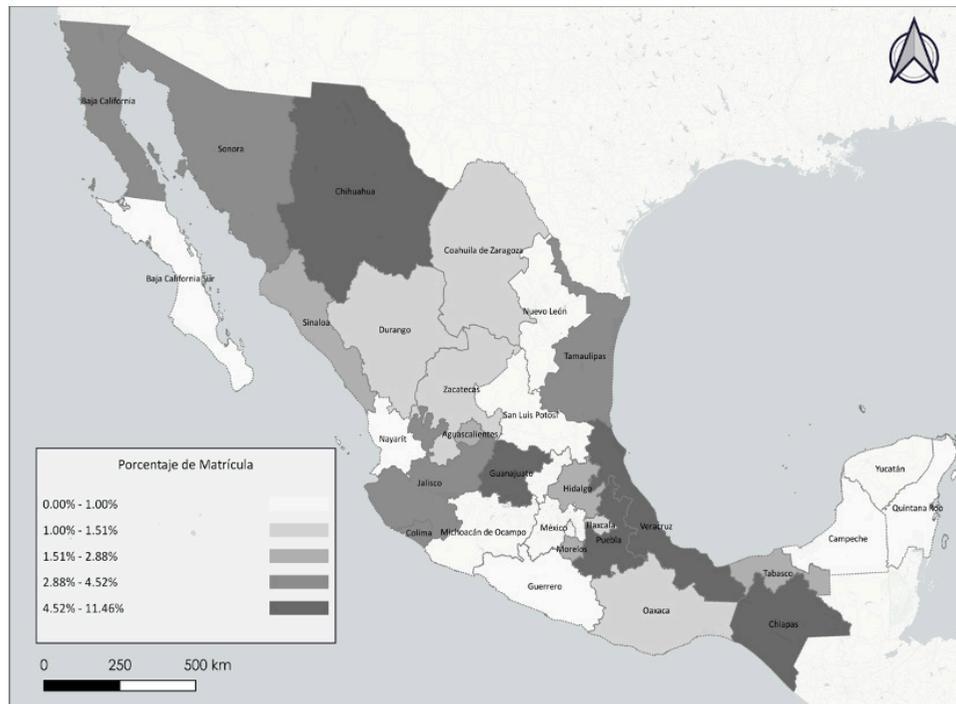
³ Los campos detallados de información para la preselección de matriculados son: electricidad y generación de energía; electrónica, automatización y aplicaciones.

encuentran en la Ciudad de México, el Estado de México, Puebla, Jalisco y Nuevo León (ANUIES, 2022); lo cual coincide con la demanda de personal en la industria para las entidades de Jalisco, Ciudad de México y Nuevo León, mientras deja desatendidos a Baja California, Chihuahua, Coahuila, Tamaulipas y Sonora, en donde se localiza una cantidad importante de unidades económicas.

En el caso de campos de formación afines a la industria de semiconductores: ingeniería, manufactura y construcción, tecnologías de la información y la comunicación, ciencias naturales, matemáticas y estadística; se observa que de 1 094 725 estudiantes matriculados para el ciclo escolar 2021-2022, el 25% se encuentran en la Ciudad de México y el Estado de México, seguidos por el 6.8% en Veracruz, el 5.7% en Nuevo León, el 5.7% en Puebla, el 3.8% en Chihuahua, el 3.7% en Tamaulipas y sólo 3.2% en Baja California, que cuenta con la mayoría de unidades económicas de la industria de semiconductores (ANUIES, 2022).

Aunado a la disonancia geográfica entre la oferta y la demanda de profesionales para la industria que se observa en carreras más específicas, como son la de tecnologías de la información y la ingeniería electrónica y eléctrica, sólo el 9.9% de la población estudiantil matriculada para el ciclo escolar 2021-2022 se encontraba adscrito a estas carreras; es decir, de un total de 5 068 493 matriculados, un poco más de 500 mil están inscritos en dichas áreas de formación.

Mapa 2: Posicionamiento de la matrícula con relación a ingenierías electrónica y eléctrica

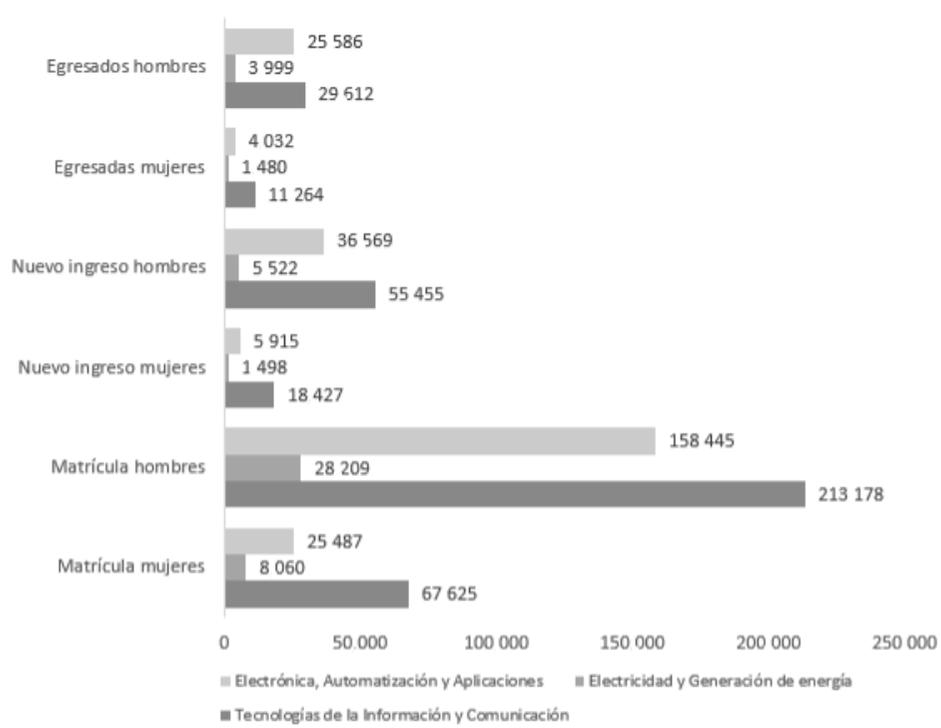


Fuente: Elaboración por Aldo Martínez Ramón con datos de la ANUIES (2022), ciclo escolar 2021-2022.

Más aún, las brechas de género en los campos de formación ingeniería, manufactura y construcción, tecnologías de la información y la comunicación y las carreras específicas que se presentan en la gráfica 2 son preocupantes. En el caso de los campos de formación, sólo el 28.6% de la matrícula son mujeres y para las carreras más especializadas el porcentaje baja al 24.1%.

Esta tendencia continúa para la población estudiantil de nuevo ingreso, si bien para la educación superior en general, cinco de cada 10 estudiantes que ingresan son mujeres; en el caso de las carreras presentadas en la gráfica 2, por cada 10 estudiantes matriculados de nuevo ingreso dos son mujeres; es decir, se reduce un 40% la probabilidad de encontrar una mujer inscrita en ingeniería eléctrica o electrónica y en tecnologías de la información y comunicación. Para el caso de la eficiencia terminal, se observa que sólo el 17.9% de la matrícula egresa por cada ciclo escolar; y para el caso de las dos áreas de formación de estudio es del 15.2%, de los cuales, sólo una de cada 10 personas egresadas son mujeres (ANUIES, 2022).

Gráfica 2: Total de estudiantes matriculados, egresados y de nuevo ingreso de los campos de estudio seleccionados.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ANUIES (2022), ciclo escolar 2021-2022.

Estos datos demuestran una brecha de desigualdad marcada entre la demanda y oferta de personas especializadas para la industria de semiconductores dada la diferencia de ubicación, las brechas de género, el bajo porcentaje de matrícula estudiantil en estas áreas de formación y la brecha entre ingreso y eficiencia terminal.

4.4. Análisis comparado: el crecimiento de la industria de semiconductores frente a la oferta educativa y las desigualdades de género

Derivado del crecimiento y posicionamiento de la industria de semiconductores a nivel internacional, se estima un crecimiento del 71% de su fuerza laboral para el cierre de 2023 en comparación con 2022 (Statista, 2022). Por otro lado, de acuerdo con la 18ª encuesta anual de la industria de semiconductores, “Perspectivas globales para la industria de semiconductores” de KPMG (2023), los empresarios esperan un crecimiento del 20% de la industria de semiconductores en cuanto a ventas y un incremento de la fuerza laboral del 40% a nivel global para cierre de 2023, siendo su principal preocupación la falta de talento para consolidar el ecosistema de los semiconductores.

Así mismo, el estimado de crecimiento de acuerdo con el análisis de Burkacky, Dragon y Lehmann (2022), sugiere que el crecimiento anual agregado del sector podría alcanzar una media del 6% al 8% anual hasta 2030 sobre las ventas de producción. Considerando esto y la actual política de relocalización de dicha industria a Norteamérica con un fuerte énfasis en México, es fundamental proyectar el posicionamiento del personal especializado en las ramas de ingeniería y tecnologías de la información y comunicación que se va a requerir conforme las inversiones se concreten.

De acuerdo con un reciente estudio realizado por Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), el *nearshoring* ha permitido cambiar y evaluar la manera en que se visualizan las condiciones del mercado laboral que incluyen el nivel de trabajadores calificados y las instituciones de educación superior. Según los resultados de la investigación del IMCO, las zonas centro y norte tienen mayores posibilidades de atracción a inversiones y talento humano por las oportunidades en el sector económico y educativo (IMCO, 2023).

Uno de los indicadores analizados por el IMCO es la disponibilidad de mano de obra calificada. Los datos presentados para el cuarto trimestre del 2022 indican que la mano de obra calificada que tiene el país es del 43.56%;⁴ de los cuales, sólo el 18.99% son mujeres, mientras los hombres representan el 24.52%, lo que indica una brecha considerable entre mujeres y hombres que tendrían la calificación necesaria para la industria (IMCO, 2023).

Hallazgos de Castro Lugo, Rodríguez Pérez y Huesca Reynoso (2013) señalan que el porcentaje de personas trabajadoras calificadas en ocupaciones tecnológicas en México entre el año 2000 y el 2010 pasó del 31% al 45%, mostrando la tendencia creciente de esta demanda, particularmente en las regiones frontera y centro, donde los repuntes fueron más altos.

En términos territoriales, las tres entidades federativas con mayor disponibilidad de personal calificado son Ciudad de México, Nuevo León y Sinaloa; mientras que las entidades con menor disponibilidad de mano de obra calificada se encuentran en Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Guanajuato y Michoacán (IMCO, 2023).

4 Las estimaciones presentadas se realizan sobre la Población Económicamente Activa (PEA) con estudios medio superior y superior entre la PEA total. Si bien las estimaciones de IMCO se realizan sobre la PEA con estudios superiores, los resultados de la ENOE integran los dos niveles escolares.

Los hallazgos de este trabajo coinciden, encontrando una disonancia entre las regiones centro y norte del país, en donde la Ciudad de México cuenta con mayor congruencia entre mercados laborales y la oferta educativa, al igual que Nuevo León y Jalisco; mientras que Baja California, Chihuahua, Tamaulipas y Sonora tienen una menor oferta de estudiantes egresados, pero sí tienen clústeres importantes para la industria manufacturera encadenada a la producción de semiconductores.

Estas perspectivas permiten visualizar que no hay un posicionamiento específico dentro del territorio que permita la vinculación del sector educativo al sector económico ante el escenario de la expansión de las unidades económicas orientadas a la industria, así como de las etapas de la cadena de valor. Lo anterior pone en evidencia la necesidad de implementar una política pública orientada a reducir estas disparidades para preparar a las regiones con el personal que necesita la relocalización.

Más aún, preocupa la eficiencia terminal en las carreras afines a la industria, siendo del 17.9%. De acuerdo con los datos para el ciclo escolar 2022-2023, hay un total de 16 776 alumnos egresados en las tres carreras, la mayoría de quienes egresen de ellas están localizadas en el centro del país. Se necesitan mayores incentivos para incrementar la cantidad de quienes egresan y para aumentar la matrícula en las entidades federativas rezagadas.

Aunado a las disparidades geográficas que limitan el desarrollo regional para un efectivo encadenamiento productivo que requiere áreas de especialización, desde la perspectiva de género se encontraron importantes desigualdades. Solo una de cada 10 personas que egresan de las carreras estudiadas son mujeres, lo que limita las oportunidades de éstas para beneficiarse de los procesos de convergencia tecnológica de manera importante (cuadro 3).

Mientras, se espera que se intensifique la tendencia de desfeminización del empleo manufacturero para los sectores encadenados a la industria de semiconductores, en donde se lleven a cabo procesos de *upgrading* tecnológico con mayor demanda de trabajo calificado, en contraste a las posiciones feminizadas concentradas en tareas manuales.

De acuerdo con Rodríguez Pérez y Meza González (2021) las mujeres que no cuentan con mayores niveles de calificación se encuentran mayormente trabajando en actividades manuales no rutinarias con menor nivel de remuneración, mientras que aquellas que completan la universidad aumentan su participación en actividades cognitivas no rutinarias que requieren habilidades de dirección y liderazgo. Estos hallazgos denotan la importancia de aumentar la tasa de matrícula y egreso de mujeres en carreras afines a la industria de semiconductores; impulsando su empleabilidad y ascenso a posiciones con mayor nivel de ingreso.

Cuadro 3: Comparación entre mercados laborales y oferta educativa, perspectiva de género y desarrollo regional

Sectores económicos	<p>333 Fabricación de maquinaria y equipo.</p> <p>334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos.</p> <p>334410 Fabricación de componentes electrónicos: dispositivos semiconductores, fabricación; redes de circuitos semiconductores, fabricación; y semiconductores, fabricación.</p> <p>335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica.</p>	<p>Campos de formación afines a la industria de semiconductores:</p> <p>Ingeniería, manufactura y construcción, tecnologías de la información y la comunicación, ciencias naturales, matemáticas y estadística.</p>
Demanda y oferta	<p>Personal ocupado:</p> <p>677 531 personas (15.9% del total de la industria manufacturera).</p>	<p>Matrícula ciclo escolar 2021-2022 en campos de formación afines:</p> <p>1 094 725 estudiantes.</p>
Clasificaciones de personas	<p>Posición en la ocupación:</p> <p>Obreros y técnicos: 83%.</p> <p>Administrativos, contables y de dirección: 17%.</p> <p>Propietarios: 0%.</p>	<p>Carreras especializadas:</p> <p>Tecnologías de la información, Ingeniería electrónica y eléctrica: 9.9% del total de la matrícula en carreras afines.</p> <p>La eficiencia terminal de dichas carreras es del 17.9%.</p>
Perspectiva de género	<p>La tasa de participación promedio de las mujeres en la manufactura en México es del 40%.</p> <p>Estudios realizados por Barrientos (2019) y, Tejani y Kucera (2021) señalan que en la producción de maquinaria y electrónicos, así como ante procesos de upgrading tecnológico, el porcentaje de mujeres se reduce derivado de una mayor demanda de personal especializado.</p>	<p>La composición de género de quienes egresan de las carreras afines es de 90% hombres frente a 10% mujeres.</p> <p>Esto limita la oferta de las mujeres capacitadas para trabajar en la industria de semiconductores.</p>
Posicionamiento por territorio	<p>Sectores económicos:</p> <p>333. Guanajuato, Jalisco, Estado de México y Nuevo León.</p> <p>334. Baja California, Chihuahua y Jalisco.</p> <p>335. Ciudad de México, Jalisco, Michoacán y Nuevo León.</p> <p>334410. Baja California, Jalisco y Ciudad de México.</p>	<p>Instituciones de Educación Superior:</p> <p>Ciudad de México: 25%.</p> <p>Estado de México: 25%.</p> <p>Veracruz: 6.8%.</p> <p>Nuevo León: 5.7%.</p> <p>Puebla: 5.7%.</p> <p>Chihuahua: 3.8%.</p> <p>Tamaulipas: 3.7%.</p> <p>Baja California: 3.2%.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Las diferencias entre las carreras que estudian las mujeres se ven reflejado en las actividades en donde se emplean, estando sobrerrepresentadas en el sector terciario de la economía, principalmente en el comercio al por menor y los servicios no financieros (INEGI, 2023a). En sintonía, los hallazgos de Garrido y Tapia (2022) señalan que, si bien existe una mayor cantidad de mujeres matriculadas, egresadas y tituladas del sistema de educación superior en su totalidad, son menos mujeres quienes se insertan en los mercados laborales, mientras que quienes logran hacerlo, suelen acceder a menores remuneraciones que los hombres y están sobrerrepresentadas en empleos parciales e informales en el sector terciario de la economía y la industria manufacturera.

Barrientos (2019) presenta que cuando las personas, y en especial las mujeres, acceden a puestos de mayor remuneración y especialización dentro de las CGV, éstas tienen oportunidades importantes para mejorar sus condiciones de vida, lo que impacta en la disminución de las desigualdades de género; sin embargo, considerando la posición que suelen tener las mujeres en el empleo y sus habilidades, es necesario plantear programas de reconversión de habilidades y acciones afirmativas para asegurar la permanencia y ascenso de las mujeres ante procesos de cambio tecnológico.

La política educativa en todos los niveles tiene el potencial de cerrar las brechas de desigualdad en la formación de capital humano en el ámbito de las CTIM, con un enfoque particular en el empoderamiento de las mujeres. Esto puede fomentar vocaciones y especialización alineadas con las demandas del mercado y las tendencias globales. Si bien es posible la movilidad estudiantil al momento de la inserción laboral, esto no genera políticas de desarrollo a largo plazo que vinculen las características económicas de los mercados con la formación de las nuevas generaciones. Por un lado, en las regiones donde hay mayor cantidad de jóvenes egresando de carreras afines no hay suficiente oferta de empleo en el sector de la tecnología y la producción de componentes electrónicos; mientras en varias entidades de la zona norte, en donde hay mayor demanda laboral, se enfrentan a la falta de oferta de personal especializado. Las oportunidades creadas no se distribuyen equitativamente entre mujeres y hombres, ni entre regiones, generando obstáculos para la efectiva consolidación de cadenas de producción de mayor nivel tecnológico.

Es esencial considerar las barreras que enfrentan los estudiantes para movilizarse entre universidades en diferentes regiones, así como las dificultades que pueden surgir al buscar empleo en áreas geográficamente distantes al egresar, como, por ejemplo, de la zona centro-sur a la zona norte del país. Aunque esto ya ocurre en cierta medida y las empresas pueden facilitar la reubicación de talento a través de sus procesos de reclutamiento, las diferencias socioeconómicas pueden generar desigualdades en las oportunidades de movilidad y reubicación debido a responsabilidades familiares, especialmente aquellas relacionadas con el cuidado, que a menudo recaen en las mujeres.

En este contexto, este trabajo propone que, al entender las desigualdades que intersecan y obstaculizan el camino de lograr de manera efectiva una relocalización industrial, no se deje al “libre mercado” o a las preferencias de las empresas y personas egresadas la decisión de invertir en la movilidad geográfica o si se logra una colaboración empresa-universidad para superar estos obstáculos, sino que se implemente una política pública integral.

Esta política tendría que llevarse a cabo bajo el liderazgo del nivel federal, en coordinación con los estados y con la participación de las secretarías e instituciones encargadas de la política industrial, educativa y perspectiva de género. Con una visión de mediano y largo plazo en donde se tomen decisiones basadas en datos y un análisis que considere todas las dimensiones, tendría el potencial de impulsar un desarrollo regional equitativo, asegurándose de que nadie se quede atrás y se logren los objetivos de la relocalización.

5. Conclusiones

Desarrollar la cadena de los semiconductores en el territorio mexicano implica una suma de esfuerzos de distintos sectores públicos y privados; principalmente con el aprovechamiento de la ley “CHIPS and Science Bill” de Estados Unidos y la focalización actual de la política industrial liderada por la Secretaría de Economía.

El crecimiento estimado del 20% en las ventas y del 40% en la demanda de fuerza laboral de la industria a nivel global (Burkacky *et al.*, 2022) representa una oportunidad para crear empleos formales y especializados, que aprovechen los clústeres regionales del país y la oferta de personas calificadas egresadas de distintos centros de educación superior.

Para lograrlo, será fundamental considerar las desigualdades presentes en la educación superior y los mercados laborales. Los hallazgos de este trabajo reflejan que hay grandes brechas entre mujeres y hombres en las áreas de especialización orientadas a la manufactura en componentes electrónicos y maquinaria; mientras existe una disonancia entre la oferta de formación educativa y la demanda laboral en las entidades federativas.

La relocalización implica un proceso no sólo de aumento de demanda de trabajo, sino de *upgrading* tecnológico de las distintas etapas de la cadena de valor, lo cual tiene consecuencias en la composición de los mercados laborales. Por ejemplo, Tejani y Kucera (2021) compararon el *upgrading* tecnológico con el comportamiento de la tasa de participación de las mujeres en la manufactura en 14 países, encontrando que en ocho de ellos el aumento del nivel tecnológico había impactado negativamente el porcentaje de mujeres en las industrias.

En el contexto laboral y educativo de México se espera que la relocalización de la industria de semiconductores promueva una mayor desfeminización del empleo orientado a la exportación a partir de la contratación de personal con mayor especialización en las ramas del conocimiento presentadas, en donde nueve de cada 10 personas tituladas son hombres. Se proyecta entonces que, en el mejor de los casos, las desigualdades de género en las áreas de formación e industrias especializadas en el país se van a mantener; o bien, potencialmente se acentuarán.

Para evitar estos efectos se requiere, por un lado, una política que genere convergencia en la región norte del país entre las IES y las necesidades de la industria de semiconductores, lo cual permitiría disminuir la brecha de desigualdad regional entre la oferta y la demanda de personal capacitado; así como el incentivo al término escolar y su aprovechamiento en mercados laborales poco explorados. Esto requiere de una estrategia concertada entre el Gobierno Federal, las

IES y las empresas de la industria. A través de la implementación de una política pública integral liderada por la Secretaría de Economía y la Secretaría de Educación Pública, en estrecha relación con los sectores empresariales y educativos.

De igual manera, se debe de considerar que el porcentaje de mujeres especializadas en las ramas demandadas para la industria enfrentan desigualdades estructurales que van a reducir sus oportunidades de trabajar a tiempo completo en posiciones de mayor toma de decisiones. Esto derivado de la distribución de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados en los hogares, los sesgos discriminatorios al momento de la contratación y el ascenso.

Por lo que, aunado a vincular la política industrial con la política educativa, es fundamental diseñar políticas de largo plazo para incidir en la cantidad de mujeres que escogen y terminan carreras relacionadas a los nichos tecnológicos; así como en las normas sociales que continúan impactando y perpetuando las oportunidades diferenciadas a las que tienen acceso mujeres y hombres.

Así mismo, es fundamental no dejar al “libre mercado” la capacidad de movilidad de las personas egresadas de las carreras de especialización a las regiones del país donde se demandan sus habilidades; si bien esto se subsana de manera individual o con políticas empresariales de reclutamiento específicas, es un problema colectivo que para lograr un mayor equilibrio entre oferta y demanda se requiere una intervención precisa que tenga por objetivo ampliar las oportunidades de quienes egresan de estas carreras y, por lo tanto, incentivar que más jóvenes se interesen en las mismas.

De no llevar a cabo esfuerzos que partan de un diagnóstico con perspectiva de género y las desigualdades regionales, los beneficios del aumento de empleo de mejor calidad en el país estarán distribuidos de manera desigual, afectando principalmente a las mujeres y a todas personas especializadas que se encuentra en las regiones centro, sur y sureste del país, en donde hay una muy baja posibilidad de acceder a empleos en estas industrias.

Como se planteó anteriormente, este trabajo tiene límites importantes ante la disponibilidad incompleta de datos, por lo que presenta una primera exploración del fenómeno, considerando los matices y complejidades al interior de las unidades económicas, los clústeres y la composición de las CGV. Se recomienda que los estudios futuros trabajen de manera empírica y regional para hacer aproximaciones más rigurosas de la oferta-demanda de personal para la industria de semiconductores, obteniendo datos desagregados por posición, especialización y género.

Finalmente, se plantea que las brechas presentadas en relación con la escasez de personal especializado que se encuentra en formación y/o con título universitario, aunado a las diferencias regionales y de género, son alarmantes y presentan límites importantes a la política de relocalización. Con los hallazgos actuales se exponen directrices generales de política pública, con la finalidad de generar nuevas oportunidades laborales de manera equitativa entre mujeres y hombres, así como entre las regiones del país, incentivando el mercado interno y la formación y retención de personal especializado. Es fundamental replantear la política industrial y educativa del país con una mirada a mediano y largo plazo que busque reducir las desigualdades presentes.

Referencias

- ANUIES. 2022. *Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Ciclo Escolar 2021-2022*, en <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Barbe, A. y D. Riker. 2018. "The effects of offshoring on U.S. workers: A review of the literature", *Journal of International Commerce and Economics*, June.
- Barrientos, S. 2019. *Gender and Work in Global Value Chains. Capturing the Gains?*, Cambridge University Press, Nueva York.
- Barrientos, S., G. Gereffi y A. Rossi. 2011. "Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world", *International Labour Review*, 150(3-4): 319-340.
- Bottini, N., C. Ernst y C. Luebker. 2008. *Offshoring and the Labour Market: What are the Issues?*, International Labour Organization, Economic and Labour Market Paper, núm. 2007/11.
- Burkacky, O., J. Dragon y N. Lehmann. 2022. *La Década de los Semiconductores: Una Industria de Un Billón de Dólares*, en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-decada-de-los-semiconductores-una-industria-de-un-billon-de-dolares/es>
- Castro Lugo, D., R.E. Rodríguez Pérez y L. Huesca Reynoso. 2013. "La calificación laboral en ocupaciones tecnológicas y no tecnológicas en México y sus regiones", *Estudios Sociales*, 21(42): 87-112.
- De la O, M.E. 2006. "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora en México: balance de cuatro décadas de estudio", *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3): 404-427.
- Delgado, M., M.E. Porter y S. Stern. 2014. Clusters, convergence, and economic performance, *Research Policy*, 43(10): 1785-1799. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.05.007>
- Expansión. 2023, 3 de marzo. México Recibirá Inversión de 2,000 Millones de Dólares por Nearshoring, en <https://expansion.mx/economia/2023/03/03/mexico-inversion-2-000-nearshoring>
- Fernández Miguel, A., M.P. Riccardi, V. Veglio, F.E. García Muiña, A.P. Fernández del Hoyo y D. Settembre Blundo. 2022. "Disruption in resource-intensive supply chains: Reshoring and nearshoring as strategies to enable them to become more resilient and sustainable", *Sustainability*, 14(17): 10909. <https://doi.org/10.3390/su141710909>
- Flabbi, L. 2012. *Gender Differences in Education, Career Choices and Labor Market Outcomes on a Sample of OECD Countries*, Background Paper, World Development Report 2012.
- Garrido, C. 2022. *México en la Fábrica de América del Norte y el Nearshoring*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago.
- Garrido, M.I. y S. Tapia. 2022. "De la universidad al mercado laboral: desigualdad de género en México", *La Ventana*, 6(56): 45-71.
- Gobierno de México. 2021. *Sectores Estratégicos. Acciones y Programas del Banco Nacional de Comercio Exterior*, en <https://www.gob.mx/bancomext/acciones-y-programas/sectores-estrategicos>
- IIEG. 2022. *Sectores Estratégicos de Jalisco*, en https://iieg.gob.mx/ns/?page_id=11592

- IMCO. 2023. *Nearshoring: Oportunidades que Desafían a las Entidades Mexicanas*, en <https://imco.org.mx/nearshoring-oportunidad-que-desafia-a-las-entidades-mexicanas/>
- INEGI. 2021. *Estadísticas a Propósito del Día Internacional del Trabajo, Comunicado de Prensa Núm. 228/21*, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Trabajo21.pdf
- INEGI. 2023a. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, en <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>
- INEGI. 2023b. *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera*, en <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>
- INEGI. 2023C. *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*, en <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- KPMG. 2023. *Global Semiconductor Industry Outlook 2023*, en <https://kpmg.com/sg/en/home/insights/2023/02/global-semiconductor-industry-outlook-for-2023.html>
- Kucera, D. y S. Tejani. 2014. "Feminization, defeminization and structural change in manufacturing", *World Development*, 64: 569-582.
- Leibovici, F. y J. Dunn. 2021. "Supply chain bottlenecks and inflation: The role of semiconductors", *Economic Synopses*, 28. <https://doi.org/10.20955/es.2021.28>
- Milberg, W. y D. Winkler. 2013. *Outsourcing Economics: Global Value Chains in Capitalist Development*, Cambridge University Press, Nueva York.
- Porter, M.E. 2000. "Locations, clusters and company strategy", en G.L. Clark, M. Feldman y M. Gertler (eds.), *The Oxford Handbook of Economic Geography*, Oxford University Press, Nueva York.
- Reuters. 2023, 15 de marzo. *Secretaría de Economía Conversa con Cisco sobre Relocalización de Empresas de Semiconductores*, *El Economista*, en <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Secretaria-de-Economia-conversa-con-Cisco-sobre-relocalizacion-de-empresas-de-semiconductores-20230315-0038.html>
- Rodríguez Pérez, R.E. y L. Meza González. 2021. "Employment and earnings by gender in Mexico: Its relationship with task-biased technological change", *Estudios Económicos*, 36(2): 331-362.
- Saldaña, I. 2023, 1 de febrero. *Por Relocalización, Intel Realiza en México 4 de 6 Etapas de Fabricación de Semiconductores*, *El Universal*, en <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/por-relocalizacion-intel-realiza-en-mexico-4-de-6-etapas-de-fabricacion-de-semiconductores/>
- Secretaría de Economía 2022a. *DataMéxico*, en <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/data-mexico?state=published>
- Secretaría de Economía. 2022b. *Información Económica y Estatal de Baja California*, en <https://www.gob.mx/se/articulos/baja-california-y-sus-principales-sectores-productivos-y-estrategicos>
- Statista. 2022. *Semiconductor Market Revenue Worldwide from 1987 to 2023*, en <https://www.statista.com/statistics/266973/global-semiconductor-sales-since-1988/>
- Tejani, S. 2012. *Three Essays of Employment and Productivity Growth*, UMI Dissertation Publishing, Nueva York.

- Tejani, S. y D. Kucera. 2021. "Defeminization, structural transformation, and technological upgrading in manufacturing", *Development and Change*, 52(3): 533-573.
- Tejani, S. y W. Milberg. 2016. "Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries", *Feminist Economics*, 22(2): 24-54.
- Ulsa, H. 2022, 5 de diciembre. *México y EU Promoverán el Nearshoring ante la IP*, El Financiero, en <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/12/05/difundiran-mexico-y-eu-las-ventajas-del-nearshoring-ante-ip/>
- Wood, J. 2022. *Is the CHIPS Act the Answer to the US Microchip Crisis?*, Chicago Policy Review, en <https://chicagopolicyreview.org/2022/03/07/is-the-chips-act-the-answer-to-the-us-microchip-crisis/>



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Autopercepción femenina y percepción masculina sobre el empoderamiento y el trabajo de mujeres productoras de mezcal y mezcales de sabores en Santiago Zochila, Oaxaca, México

Women's self-perception and men's perception of the empowerment and work of women producers of mezcal and mezcal-derived flavored liquor in Santiago Zochila, Oaxaca, México

Adela Luna Ríos¹ María Eufemia Pérez Flores² Mauricio Arellano Nucamendi³



Resumen

En esta investigación se analizó la valoración del trabajo y el nivel de empoderamiento de las mujeres dentro de la producción del mezcal y sus derivados, desde la autopercepción femenina y la percepción masculina, con un enfoque metodológico feminista, en una comunidad rural de Oaxaca. Fue un estudio cualitativo y con elementos cuantitativos que consideró la visión de las mujeres a través de la autopercepción y la percepción de los varones sobre ellas. La metodología se construyó de acuerdo con el contexto social de las mujeres. Se aplicó una entrevista-semiestructurada mediante ocho ejes temáticos y un cuestionario de medición del empoderamiento formado de dos escalas validadas a través de nueve factores. Como resultado, las mujeres participan ampliamente en actividades desde el abasto alimentario, producción y comercialización del mezcal y licores; la inversión de tiempo fue de 10 a 14 horas al día, lo que se interpreta como alta carga de trabajo. Según la autopercepción y percepción sobre el empoderamiento de las mujeres, se alcanzaron 94.7 puntos de 138 esperados (68.9). Se concluye que, si bien la participación de las mujeres en el sector productivo del mezcal y sus derivados es amplia y su empoderamiento es de medio a alto, la mejora de su autovaloración no ha sido posible debido a una sobrecarga de su trabajo de cuidados. Una limitante de la investigación es que consideró a la población de estudio como caso de una comunidad específica, por lo cual los resultados no pueden generalizarse a la población. Este trabajo es original por el abordaje de la investigación que consideró la visión desde las mujeres y sus parejas en el tema de un trabajo netamente considerado de varones.

Palabras clave: empoderamiento, trabajo de mujeres, autopercepción, percepción, equidad.

1- Instituto Politécnico Nacional, Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional unidad Oaxaca, México.

Correo: alunar2200@alumno.ipn.mx  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8607-2552>

2- Instituto Politécnico Nacional, Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional unidad Oaxaca, México.

Correo: mperezf@ipn.mx  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9448-6317>

3- Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (CESMECA-UNICACH),

México. Correo: mauricio.arellano.nucamendi@gmail.com  ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0979-4567>



RECEPCIÓN: 30 de junio de 2023 ACEPTACIÓN: 29 de noviembre de 2023
REVISTA DE ECONOMÍA: Vol. 41- Núm 102 DE ENERO A JUNIO DE 2024 Págs. 31-63

• • • •

Clasificación JEL: J16, A14, D63.

Abstract

The aim of the study was to analyze, from a feminist perspective, the empowerment and value perception of the work performed by women in the production of mezcal and its by-products in a rural community in Oaxaca. It was a qualitative study that addressed the women's view through their self-perception and men's perception of them. A semi-structured interview divided into eight areas and a questionnaire were applied to measure the empowerment based on two validated scales through nine factors. As a result, women participate widely in activities such as preparation and distribution of food, production, and commercialization of mezcal and mezcal-derived liquors, and the time they invest was from 10 to 14 hours a day, which is interpreted as a high workload. A 94.7 score of self-perception and perception of women's empowerment was found, out of 138 points. The study concludes that although women's participation in the production of mezcal and its by-products is wide and their level of empowerment ranges from medium to high, an improvement in their self-appraisal has not been possible due to their heavy care workload. A limitation of this research is its case study approach and thus findings cannot be generalized to the population. The originality of this work relies on the research approach which addressed women's and their partners' view on a topic related to a work considered exclusively done by men.

Keywords: Empowerment, women's work, self-perception, perception, equity.

JEL Classification: J16, A14, D63.

1. Introducción

En México, el nivel de escolaridad y la participación de las mujeres rurales en las actividades productivas se han incrementado de forma proporcional en el contexto de una economía campesina en crisis.¹ Este cambio en la situación de género no ha significado necesariamente un cambio sustancial en la condición subordinada de las mujeres ni ha minado su responsabilidad exclusiva en el trabajo doméstico, de ahí que su incorporación al mercado de trabajo se ha caracterizado por la informalidad y por constituir una ampliación del trabajo reproductivo orientado al cuidado de la familia, mismo que abarca su ocupación en actividades agrícolas y pecuarias.

1 La Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER, 2021) considera que más de 13 millones de mujeres mexicanas (21%) viven en localidades rurales; de las cuales, el 60% tienen de 14 a 64 años y son hablantes de una lengua indígena. Se estima que el 33.9% de las mujeres cuenta con algún grado de estudios de primaria, el 30.5% de secundaria, el 16.9 de educación media superior y el 6% de educación superior; mientras que el 12.3% no cuenta con algún grado de estudios.

En general, se han documentado las tensiones y los costos emocionales generados en las mujeres rurales por la necesidad de asumir una mayor carga de trabajo de cuidados para sostener a sus familias; en particular porque, ante la desigualdad social exacerbada con las políticas neoliberales y la prevalencia de la exclusión social, ellas se han hecho cargo de la familia, de la parcela y del servicio comunitario ante la migración de los varones, así como de la sobrevivencia familiar campesina en crisis, con ingresos precarios destinados al gasto cotidiano obtenidos generalmente por el comercio y el empleo informales, que son realizados como extensión de su trabajo de cuidados. De tal manera que, a pesar de su agencia, las mujeres rurales no han podido ejercer con plenitud sus derechos y, por tanto, acceder al desarrollo (Olivera, Bermúdez y Arellano, 2014). Ante ello, la interseccionalidad, como teoría y perspectiva política es fructífera si no adoptamos una actitud prescriptiva y, en cambio, formulamos interrogantes en función del sujeto en nuestras investigaciones concretas (Viveros, 2016).

Tal es el caso de desmenuzar, en el análisis y en la práctica, al estigma de que las mujeres del universo de estudio en el municipio zapoteca de Santiago Zochila, Oaxaca, se deben a la casa, no al corte de las pencas del agave ni al traslado de las piñas al palenque, ni a la molienda o la destilación del mezcal, sino como responsables de preparar los alimentos para los hombres encargados de ello. Algunas mujeres, entre ellas las reconocidas como maestras mezcaleras, han buscado en el sistema de producción agave-mezcal un sustento económico familiar, lo que ha implicado confrontarse contra estructuras y relaciones que tienden a profundizar su subordinación al mundo androcentrado y a la lógica patriarcal y capitalista del sometimiento de los procesos de reproducción social a la lógica de la producción para la acumulación.

Por un lado, esto ha implicado una lucha personal y colectiva ante creencias, críticas y chismes que las hacen sentirse avergonzadas (Flores, Orozco y Sánchez, 2022) ante la desvaloración de su labor respecto de los maestros mezcaleros que históricamente han participado de todo el proceso productivo agave-mezcal. Por otro lado, la dificultad de conciliar este proceso con el del trabajo de cuidados. Es en la mar de estas contradicciones donde analizamos la autopercepción de las mujeres y la percepción de los hombres en cuanto a su participación y el reconocimiento pleno de su trabajo como productoras de mezcal y mezcales de sabores, a la que nos referimos como empoderamiento.

Cabe señalar que en Oaxaca se produce el 85% (ocho millones de litros) del mezcal mexicano (COMERCAM, 2022) a partir de la cocción, fermentación y destilación de distintas variedades de maguey, entre silvestres y cultivables; aquí se encuentran más de la mitad de los municipios incorporados a la Denominación de Origen en el país.² La importancia de la industria del mezcal en Oaxaca radica en la generación de ingresos económicos a pequeños productores, en su mayoría de localidades marginadas; sin embargo, mientras las estadísticas muestran que este

2 El agave es uno de los ocho géneros de la familia agavaceae, que a su vez se divide en dos subgéneros, 20 grupos, 136 especies, 20 subespecies, 30 variedades y 7 formas, alrededor de 151 son endémicas (CONABIO, 2021). Asimismo, las especies de magueyes que se pueden utilizar para la fabricación del mezcal son: a) *Agave Angustifolia* Haw (maguey espadín), b) *Agave Esperrima jacobi*, Amarilidáceas (maguey de cerro, bruto o cenizo), c) *Agave Weberi* cela, Amarilidáceas (maguey de mezcal), d) *Agave Potatorum* Zucc, Amarilidáceas (maguey de mezcal), e) *Agave Salmiana Otto Ex Salm ssp Crassispina* (Trel) Gentry (maguey verde o mezcalero), f) otras especies de agave, siempre y cuando no sean utilizados como materia prima para otras bebidas con denominaciones de origen dentro del mismo estado (Noriega, Cárcamo y Cruz, 2009).

sector es prometedor, muchos de ellos trabajan de manera precaria con tecnologías rudimentarias (López *et al.*, 2014).³

La producción de mezcal es la principal actividad en la cabecera municipal de Santiago Zochila, pueblo en su mayoría hablante del zapoteco, regido mediante usos y costumbres, donde las autoridades municipales se eligen a través de la asamblea comunitaria. Se trata de uno de los municipios que más produce este destilado en la Sierra Norte del estado, donde se ubica. Aquí, un grupo de nueve mujeres de familias con experiencia en la elaboración de mezcal y que dedican la mayor parte de su día al trabajo doméstico y de cuidados han iniciado un andar propio en la producción y comercialización de licores de sabores frutales conocidos como mezcales de sabores.

En este artículo abordamos la experiencia de estas nueve mujeres y sus parejas dedicadas a la producción de mezcal con el objetivo de analizar, desde una metodología feminista, su empoderamiento como mujeres. Lo anterior en un momento en el que, tanto a nivel nacional como estatal, la labor femenina en este sector productivo empieza a visibilizarse, por ejemplo, con la creación de asociaciones como Mujeres del Mezcal y el Maguey de México Capítulo Oaxaca, en la región Valles Centrales.⁴ Dada la poca bibliografía sobre el trabajo y el empoderamiento de mujeres en el sistema de producción agave-mezcal, así como por nuestro universo de estudio, hemos privilegiado la descripción etnográfica y los aspectos subjetivos relacionados con la auto-percepción de las mujeres y la percepción de los hombres sobre el trabajo que ellas realizan en el ámbito doméstico, en la producción de mezcal y de los mezcales de sabores.

En este sentido, empleamos el concepto de empoderamiento de las mujeres como una herramienta clave para el análisis orientado a la transformación de la situación y la condición subordinada de las mujeres, a partir del alcance de intereses estratégicos y el cambio de las relaciones de poder establecidas por el incremento de la autoconfianza de las mujeres y su capacidad de tomar decisiones, el desarrollo de una conciencia crítica, el impulso del cambio cultural en la relación de la mujer con el poder, el acceso y control de recursos materiales e ideológicos por parte de las mujeres y su habilidad para definir el curso a seguir (García, 2003; Soria, 2010). Sin embargo, también ubicamos las limitantes analíticas y políticas de este postulado en cuanto al cambio radical de la situación y condición subordinada de género de las mujeres y sus intersecciones de clase o etnia, que a su vez exige una profunda transformación de las estructuras y las relaciones que las invisibilizan, desvalorizan y oprimen.

En este sentido, con base en un estudio descriptivo de tipo cualitativo y con elementos cuantitativos, analizamos la autopercepción de las mujeres cuya principal actividad es el trabajo doméstico y de cuidados en su núcleo familiar, en cuanto a su participación en la producción de

3 El Consejo Regulador del Mezcal tiene registrados 422 productores de mezcal en Oaxaca. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), existen 468 unidades económicas dedicadas a la actividad de elaboración de bebidas destiladas de agave en dicho estado. La diferencia radica en que el INEGI considera como unidades económicas a entes productivos, es decir, a las empresas, sin importar el tamaño de éstas. Por tal motivo, dentro de estas unidades económicas (empresas) pueden existir uno o varios productores de mezcal, así mismo, las unidades económicas se pueden considerar como micro y pequeñas empresas (mipes), de acuerdo con el número de empleados. Sin embargo, comúnmente, en Oaxaca, estas unidades son conocidas como fábricas de mezcal o palenques.

4 Esta asociación fue creada en el año 2012 por Yolanda Ruiz Sánchez y Luz María Saavedra, en respuesta a la Denominación de Origen Mezcal para el estado de Michoacán.

mezcales y de mezcales de sabores; también analizamos la percepción que sobre ellas tienen sus parejas (hombres) en aspectos relacionados con la participación social, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social, seguridad, producción e ingresos.

Los resultados obtenidos en la investigación indican que, si bien la participación de las mujeres en el sector productivo del mezcal y sus derivados está asociada a una mejora de su autovaloración como mujeres en lo individual y lo colectivo, así como en la valoración de sus parejas, esto solo ha sido posible con una sobrecarga de su trabajo de cuidados. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para que tanto su trabajo como la valoración de éste trasciendan la periferia o el margen en que son colocados desde los parámetros de lo productivo y, por tanto, las subordinaciones del mundo androcentrado.

La presente investigación tiene por objetivo analizar la valoración del trabajo y el nivel de empoderamiento de las mujeres dentro de la producción del mezcal y sus derivados, desde la autopercepción femenina y la percepción masculina, con un enfoque metodológico feminista, en una comunidad rural de Oaxaca. En un primer momento situamos el abordaje conceptual de la percepción masculina y la autopercepción femenina en relación con el empoderamiento de las mujeres; en un segundo momento explicamos la metodología feminista desarrollada en la investigación; enseguida presentamos los resultados obtenidos, abordando la percepción del trabajo realizado en la producción del mezcal y el licor a base de mezcal, desde el punto de vista de las mujeres y sus parejas, asimismo, la medición del empoderamiento se analizó con ambas visiones; a continuación discutimos los resultados y, finalmente, planteamos nuestras conclusiones.

2. Conceptos abordados en la investigación

Este trabajo de investigación se orienta con los conceptos: trabajo, empoderamiento, percepción y autopercepción, descritos a continuación.

Lagarde (2005) define el trabajo como una actividad de transformación de la materia prima para un determinado fin y realizado por seres humanos. Una de las características principales es que responde a necesidades cambiantes. Sin embargo, el trabajo es un espacio diferenciado por género, a partir de características sexuales. A este suceso Marx y Engels lo denominaron división sexual del trabajo que, a su vez, también se divide en genérico-sexual, racial, ideológico, político, etc., los cuales agrupan a los seres humanos de acuerdo con su género, clase, castas, razas, etc.

A nivel social existen dificultades para definir el trabajo de las mujeres, pues es juzgado desde la división histórica del trabajo como natural y asumido como una característica sexual. Sucede con el trabajo doméstico, el quehacer, la atención de la pareja, el cuidado y crianza de hijas e hijos; es decir, actividades centradas en la reproducción para la sobrevivencia de otros, las cuales no se ha conceptualizado como un trabajo, pues no parten de la generación de recurso económico, aunque sostienen al capital. Es así como muchas mujeres realizan una “doble jornada”, es decir, por un lado, el trabajo doméstico no remunerado (Musarella y Discacciati, 2020), como forma del cuidado de la vida y del bienestar humano que, socialmente invisibilizado y desvalorado, carece de un valor de cambio, y por el otro, el trabajo productivo remunerado que por lo

regular es realizado fuera de casa. La distribución desigual y la sobrecarga por la alta dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados condiciona y limita el tiempo disponible de las mujeres para el cuidado de sí y para el trabajo remunerado, es decir, enfrentan una pobreza de tiempo (Varela, 2004; García, 2017). Patiño (2017) menciona que la pobreza de tiempo se exagera en las mujeres indígenas que viven en contextos rurales, a lo que se suma la precariedad de sus ingresos y, por tanto, la permanencia de su dependencia económica.

En esta investigación empleamos el concepto de trabajo para distinguir el trabajo doméstico y de cuidados del trabajo realizado por las mujeres en la elaboración de licores a base de mezcal y en la producción del mezcal.

Por otro lado, la palabra poder está implícita en el término empoderamiento, que a su vez se define como el control ejercible de bienes materiales, ideología y recursos intelectuales (Batliwala, 1997); también se concibe como un proceso que contribuye al bienestar individual, familiar y social (Andrades, Palacio y Blanco, 2019); es decir, la autonomía que tienen las mujeres para tomar decisiones sobre su vida cotidiana, como el hecho de elegir sobre su cuerpo, uso de métodos anticonceptivos, escolaridad de hijos e hijas, salud, etc. (Cacique, 2003). Para que las mujeres adquieran autonomía respecto a sus decisiones es necesario que se constituyan como seres individuales prescindiendo de los roles de género que la sociedad le ha asignado, como los de esposa, madre y cuidadora. Mientras esto no ocurra, seguirán dependiendo de las decisiones de esposos, padres, etc.; por lo que no tendrán autonomía (Tarrés, 2003; Pérez y Vázquez, 2009). Sin embargo, Mora, Meli y Astete (2018), mencionan que el concepto puede variar respecto al significado construido a partir del cruce de identidades, experiencias culturales indígenas e identidades de género de cada mujer; por ejemplo, el posicionamiento que han adoptado ante la defensa de los derechos de sus comunidades, sus territorios y formas de vida, a través de la creación de espacios organizativos como la Comisión de Mujeres, a fin de contribuir en la recomposición de los modos de vida de sus comunidades (Quesada, 2010). Por otro lado, Robinson, Díaz y Cruz (2019), aportan que la generación de organizaciones incita el proceso de empoderamiento en las mujeres a través de la autogestión, es decir, la búsqueda de propuestas que cubran sus necesidades mediante la integración a programas de índole productivo.

En este estudio, el concepto se empleó para determinar el grado de autonomía en las mujeres productoras de mezcal y productoras de licores a base de mezcal de Santiago Zochila, el cual se fundamenta en las tres dimensiones propuestas por Rowlands (1997): a nivel personal, relaciones cercanas y de forma colectiva. En cuanto a nivel personal, el cuestionario incluyó decisiones respecto a si las actividades que realizan son decididas por ellas o por algún hombre en la familia, tanto en el hogar como en el trabajo de elaboración de mezcal y los licores a base de mezcal. Asimismo, en las decisiones con las relaciones cercanas, a la toma de decisiones en pareja respecto a la cantidad a producir de mezcal y licores, a cuándo y dónde comercializar, etc. En cuanto a las relaciones colectivas, incluyó la participación que tienen a nivel comunidad, como el hecho de que tomen decisiones respecto a las autoridades municipales que las representan.

La autopercepción se refiere a los rasgos que las personas se atribuyen a sí mismas como valores y características, es decir, cómo se perciben en un campo de acción y momento determinado (Ramírez y Barragán, 2019). Este concepto se empleó en las entrevistas para determinar cómo las mujeres se perciben respecto al trabajo realizado en el hogar: elaboración de tortillas,

preparación de comida, educación y cuidado de hijos, hijas y adultos mayores. Si bien es cierto que la carga de trabajo para las mujeres es mucho más que para los hombres, ya que se responsabilizan de una multitud de tareas sin límite de tiempo, se requiere conocer qué tanto son conscientes las mujeres de ello, qué valor le dan a las actividades que realizan en su día a día y a qué grado este suceso se ha naturalizado en sus contextos; asimismo, el concepto se utilizó para averiguar la perspectiva que cada mujer tiene del trabajo en el que participa en la elaboración de mezcal y los licores a base de mezcal.

La percepción es relativa de acuerdo con la situación histórica-social, ya que tiene ubicación espacial y temporal, por lo que depende de circunstancias cambiantes (Vargas, 1994); sin embargo, en las entrevistas, el concepto se utilizó para conocer la perspectiva de los hombres respecto al empoderamiento y el trabajo que realizan sus parejas con relación a las labores domésticas, la participación en la producción de mezcal y los licores a base de mezcal; es decir, qué tanto se percatan de lo que hacen las mujeres y si adjudican la sobrecarga de trabajo a la condición de mujer de sus parejas; ya que el reconocimiento y valoración de los trabajos de las mujeres no sólo se determinan por ellas, la reivindicación es gradual y balanceada por hombres y mujeres, por lo que es necesario que las mujeres se reconozcan desde contextos habituales y sociales. En este sentido, la metodología feminista incluye la perspectiva del hombre, pero no lo hace protagonista del estudio, como ocurre con las investigaciones tradicionales y androcéntricas (Jarquín, 2016).

3. Metodología

Las mujeres en las cuales se sitúa la investigación tienen limitado el tiempo respecto al descanso y para sí mismas, es decir, no existe un horario inicial y final de las actividades que realizan, pues el quehacer es indefinido. Ante la complejidad de sus tiempos y ocupaciones, se idearon alternativas para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos, ya que no siempre estuvieron disponibles. Bajo esa realidad, fue necesario elegir una metodología centrada en las mujeres y en lo que realizan, en el hogar y la producción de mezcal y licores a base de mezcal, para así mirar lo que ni ellas perciben en un contexto absorbente de reproducción y cuidado.

Ante esta situación, se eligió abordar una metodología feminista (Castañeda, 2008), que tiene como punto de partida la participación de las mujeres, la situación en que se encuentran y la incorporación del pensamiento y la crítica de los hombres, a fin de eliminar los sesgos de género en la investigación. La metodología propone focalizar a las mujeres y sus experiencias a partir de la creación de espacios diversos. Además, sugiere abordar la perspectiva de los hombres, en este caso las parejas de las mujeres productoras de mezcal y productoras de licores a base de mezcal. De este modo marca una diferencia de la investigación convencional al resignificar conceptos mediante separación de sesgos androcentristas, sexistas y misóginos con el objetivo de sentar bases en una investigación emancipadora, mediante una perspectiva más amplia y compleja. Es así como surge la necesidad de visibilizar, desnaturalizar e historizar (Blazquez, 2010; Jarquín, 2016; Castañeda, 2008).

Por otro lado, Harding (1998), hace hincapié en que las mujeres sean agentes del conocimiento. En el contexto de las mujeres de Santiago Zochila se busca que ellas sean también portavoces del trabajo productivo en el cual se desarrollan, a través del empoderamiento; es

decir, que tengan el poder para tomar decisiones que mejoren su nivel de vida (FRIDE, 2006). En este sentido, Bartra (2010) menciona que las investigaciones feministas tienen justamente el compromiso de mejorar las condiciones en las que se encuentran las mujeres, pues la visibilidad y el posicionamiento de las mujeres empieza en la investigación teórica y práctica.

El estudio se realizó en la cabecera municipal de Santiago Zochila, Oaxaca, situado en la sierra Norte, a 104.6 kilómetros de la capital del estado. Según datos del Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020), Zochila cuenta con una población total de 425 habitantes, de los cuales el 51.5% son mujeres. En este municipio las oportunidades de desarrollo económico son limitadas. Pese a ello, las tareas agrícolas siguen siendo la principal actividad de la población, aunque éstas son realizadas casi exclusivamente para autoconsumo. Entre dichas cosechas resaltan maíz, frijol, calabaza y agave. Otras actividades principales en la comunidad son la producción de mezcal y la producción de pan tradicional, en las cuales 22 familias se dedican a la producción de pan, donde se involucran todos los integrantes del núcleo: papá, mamá, hijos, hijas, abuelos y abuelas. En el caso de la producción de mezcal, 28 hombres son productores de mezcal blanco y 10 mujeres productoras de licores a base de mezcal. Sin embargo, es importante mencionar que la migración en los últimos años ha desplazado algunas actividades artesanales que en la comunidad se realizaban, como lo fue la elaboración de vestimenta tradicional y la extracción de ixtle mediante agave.

Los datos se obtuvieron en una sola temporalidad y se desarrolló mediante la observación del entorno, la vida cotidiana y las actividades que desempeñan las mujeres y hombres de Santiago Zochila, Oaxaca, en los distintos procesos de preparación de mezcal y elaboración de los licores a base de mezcal, o “mezcales de sabor”.

En la etapa de entrevista para determinar percepción y autopercepción, participaron 10 mujeres y sus parejas; sin embargo, en la etapa de medición de empoderamiento la muestra se redujo a nueve mujeres y sus parejas, ya que en uno de los casos —por decisión del esposo— la pareja desertó en el estudio aun cuando ella había aceptado participar. Consideramos que esta situación refleja la mediación de los hombres en las decisiones de las mujeres. La naturalización de esta situación dificulta el diálogo con las mujeres en términos epistémicos y reproduce el sesgo androcéntrico. De este modo emerge la necesidad de analizar y reflexionar este contexto con las mujeres originarias de Santiago Zochila, Oaxaca, con la finalidad de valorar a las mujeres y situarlas donde no sólo sean visibles los aspectos que la desplazan en la sociedad, sino también transmitir el saber de cada una para suprimir contextos que las excluyan (Ramírez, 2022). Otras similitudes entre estas mujeres fueron: pertenecer a una edad adulta, estar casadas o vivir en unión libre con un varón; además, tener a su cargo actividades comunes del área rural, principalmente el que fueran productoras de licores a base de mezcal. También se identificó que el 66.6% de las mujeres localizadas terminaron la educación primaria, el 11.1% la secundaria y el 22.2% el nivel medio superior, de la misma forma arrojaron los datos de los hombres. El 88.9% de la población entrevistada habla zapoteco, y el 94.5% español, es decir, son una población bilingüe, por lo que el 5.5% de las entrevistas se llevó a cabo en lengua zapoteca.

La selección de la muestra fue a conveniencia con la técnica Bola de Nieve (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) con respecto a dos características que las unen: a) participar en los procesos de producción de mezcal y b) elaborar licores de sabor a base de mezcal. Para llegar a

la primera mujer se localizó a un informante clave, maestro mezcalero de la comunidad, el cual guio a la primera mujer hacia la entrevista y así sucesivamente.

3.1 Instrumentos de recolección de datos

Dicho trabajo de investigación se realizó en tres periodos, el primero de agosto a septiembre del año 2022, en el cual se abordó la observación del entorno y la observación participante. El segundo período fue de octubre a diciembre del mismo año, en el cual se aplicaron las entrevistas semiestructuradas divididas en ocho ejes temáticos, a fin de evaluar la autopercepción y valoración del trabajo de las mujeres por las mujeres, así como la percepción y valoración del trabajo de las mujeres por sus parejas. Y finalmente, el tercer período se realizó en los meses de abril y mayo de 2023, en donde se aplicaron los cuestionarios de empoderamiento con la intención de evaluar percepción y autopercepción. Dichos instrumentos y técnicas son descritas a continuación.

3.1.1 Observación del entorno

Una de las características potenciales en la investigación cualitativa es la observación del entorno, la cual aporta entendimiento y esclarecimiento respecto a la diversidad humana. Por lo tanto, previo a la recolección de datos, se identificaron estructuras de relación entre los habitantes, como las formas de vida, la organización en los distintos sectores de la población, el hogar, la escuela, el campo y las actividades sociales, culturales y religiosas, las cuales plasman la multiplicidad continua (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por otro lado, con el afán de palpar la realidad y la cotidianidad de las actoras en actividades individuales y colectivas, se aplicó la observación participante (Rusell, 1995), que consiste en acercarse a las actividades de dichas sujetas. Para ello, fue conveniente establecer Rappor (Taylor y Bogdan, 1994), es decir, comunicar simpatía, de manera que las y los informantes se sintieran cómodos al comunicar lo que se quiere y necesita saber.

3.1.2 Medición de empoderamiento

Para la medición del empoderamiento se partió de dos escalas validadas: el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), de Hernández y García (2008), el cual comprende siete factores, y el Índice de Empoderamiento de la Mujer Agrícola (WEIA, por sus siglas en inglés) por Alkire et al. (2012). Este último consiste en cinco ejes temáticos: producción, recurso, ingreso, liderazgo y tiempo, todos valorados con respuesta de tipo Likert de cuatro opciones que se calculan con una suma ponderada; sin embargo, solo dos ejes de esta escala fueron considerados por su pertinencia en el estudio (producción e ingreso) por lo que en dicha adaptación sumaron nueve factores como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. *Distribución de los factores en el cuestionario realizado a las mujeres productoras de mezcal y licores a base de mezcal en Santiago Zochila*

Factores	Preguntas
Participación solidaria	Debe ser siempre activa en las diversas actividades que realiza; cree que es importante que las mujeres generen recurso económico en conjunto; cree que siendo responsable todas tendrán éxito en el grupo, etc.
Temeridad	Cree que para participar política o socialmente tiene que negociar con su pareja; cree que es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes; debería sentirse insegura con las decisiones que toma fuera de casa; alguien siempre la ayuda a decidir que es bueno para ella, etc.
Influencias externas	Cree que las mujeres tienen la capacidad para desenvolverse en la producción y comercialización del mezcal y los licores; cree que el nivel cultural influye para que las mujeres puedan desenvolverse como representantes de otras mujeres; le gustaría que más mujeres pudieran ocupar cargos para representantes y tomar decisiones, etc.
Independencia	Su pareja debe saber dónde se encuentra siempre; si trata de cumplir expectativas y anhelos que sus seres queridos tienen de ella; su felicidad depende de las personas que la rodean, etc.
Igualdad	Cree que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades y derechos para acceder a puestos de representación y toma decisiones; hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a todo tipo de empleos, etc.
Satisfacción social	Las familias ven bien que las mujeres participen socialmente, aunque estén menos tiempo en casa; su trabajo es valorado en relación con la producción de licores a base de mezcal; sus actividades las eligió sin presiones, etc.
Seguridad	Su vida actual la decide ella; se siente satisfecha consigo misma; las mujeres tienen la capacidad para dominar el mundo; las decisiones importantes para su vida las decide ella, etc.
Producción	Las mujeres se involucran en las decisiones respecto a la temporada de siembra, limpia y cosecha de agave; las mujeres se involucran respecto a la cantidad de agave que debe utilizarse para destilar; hombres y mujeres deciden cuándo, dónde y cómo envasar el mezcal blanco; las mujeres deciden la cantidad de mezcal blanco a utilizar para la producción de licor a base de mezcal; las mujeres deciden cuándo y dónde envasar los licores a base de mezcal; mujeres y hombres se involucran respecto a la comercialización de mezcal blanco y licores a base de mezcal.
Ingreso	Las mujeres se involucran en las decisiones respecto a la distribución del ingreso generado por la venta de mezcal blanco, por la venta de licores a base de mezcal; las mujeres se involucran en la toma de decisiones respecto a la distribución del ingreso generado para utilizarlo en necesidades menores del hogar, es decir, cómo se gasta o economiza el dinero; las mujeres deciden qué hacer con el dinero que ganan sus parejas; las mujeres deciden qué hacer con el dinero que ellas ganan o del que disponen.

Fuente: Elaboración propia con base en los instrumentos de medición de IMEM y WEIA.

Las escalas mencionadas anteriormente se adaptaron y aplicaron a las participantes del estudio y a sus parejas, el instrumento constó de 46 reactivos tipo Likert con cuatro opciones de respuesta: (i) de acuerdo, (ii) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (iii) en desacuerdo y (iiii) totalmente en desacuerdo, con suma ponderada. Asimismo, se adaptaron 10 preguntas con relación a las decisiones que toman las participantes respecto a la producción de mezcal y la producción de

licores, esto como parte de la escala WEIA. Dicho cuestionario se realizó cara a cara en cada uno de los hogares, con un tiempo promedio de aplicación entre 20 a 35 minutos, el cual fue logrado en una sola visita.

El total del valor de empoderamiento fue de 138 puntos que equivale al 100%, dicha cifra se obtuvo de la suma de los valores asignados a cada respuesta. La determinación de los niveles de empoderamiento se calculó en terciles, quedando las categorías de la siguiente manera: nivel bajo de 0 a 46 puntos, nivel medio de 47 a 92 puntos y nivel alto de 93 a 138 puntos.

Para el análisis de los resultados se transfirieron los datos derivados del instrumento de recolección a una base de datos en el programa SPSS V.23, procesando un total de 18 datos de hombres y mujeres. Estos resultados se presentan con análisis de promedios y porcentajes.

3.1.3 Autopercepción y percepción del trabajo de las mujeres

Se diseñó un guion de entrevista y se aplicó en formato de preguntas semiestructuradas (Rusell, 1995), para evaluar la autopercepción de las mujeres y la percepción de sus parejas, con relación a la carga de trabajo que realizan todos los días en el hogar, en los procesos productivos del mezcal y en la elaboración de licores frutales a base de mezcal. Dicho guion estuvo constituido por 48 preguntas distribuidas en ocho ejes temáticos, como se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. *Distribución de los ejes temáticos en las entrevistas realizadas a las mujeres productoras de mezcal y licores a base de mezcal en Santiago Zochila.*

Ejes temáticos	Preguntas
Datos sociodemográficos (cinco preguntas)	Nombre, edad, escolaridad, estado civil, número de hijos y edades.
Actividades (ocho preguntas)	Actividades principales del día, actividades diarias del hogar, integrantes que colaboran en el hogar, división de tareas del hogar, actividades que realiza cada integrante de la familia, opinión del equilibrio de actividades en el hogar entre esposo y esposa, descripción de actividades diarias, descripción de actividades en la producción de mezcal y los licores a base de mezcal, etc.
Tiempo invertido (siete preguntas)	Horas que invierte en labores del hogar, descripción de actividades de recreación, tiempo dedicado al descanso, horas en que habitualmente duerme, hora en que habitualmente se levanta, mención de quien se levanta primero, quien se duerme primero, etc.
Desgaste físico (seis preguntas)	Descripción de actividades que generan desgaste emocional, descripción de actividades que generan desgaste físico, descripción de agotamiento diario, actividades que agotan más, actividades que agotan menos, etc.
Reconocimiento familiar (cinco preguntas)	Formas de retribución familiar por exceso de trabajo en el hogar, cumplimiento de responsabilidades en el hogar por los demás miembros familiares, formas de reconocimiento y validación de las labores que se realizan en el hogar, etc.
Validación de las actividades económicas (cinco preguntas)	Descripción de los miembros que colaboran económicamente en el hogar, perspectiva respecto a la colaboración en el hogar con relación a la aportación económica, etc.

Disponibilidad al trabajo en equipo (cinco preguntas)	Opinión respecto al trabajo y la organización en equipo, experiencia respecto al trabajo o colaboración en proyectos colectivos, etc.
Participación en la cadena productiva agave – mezcal (siete preguntas)	Descripción del procedimiento para elaborar mezcal blanco, tipo de agave utilizado, tipo de mezcal producido, descripción de los procesos de producción de mezcal en los cuales se involucra, motivo por el que realiza dicho trabajo, opinión respecto a la importancia de su trabajo y participación en la producción de mezcal blanco y licores a base de mezcal.

Fuente: Elaboración propia con base en la percepción y autopercepción de entrevistas semiestructuradas.

Por otro lado, el análisis de la información cualitativa consistió en la sistematización y codificación de las observaciones encontradas en dos categorías: las de autopercepción de las mujeres y la de la percepción de los varones, subdividida en los ejes temáticos planteados anteriormente.

4. Resultado

Según los resultados obtenidos de la muestra de nueve mujeres originarias de Santiago Zochila, Oaxaca, se encontró que al momento de la aplicación del cuestionario tenían una edad promedio de 50 años, en un intervalo de 40 y 60 años. Con respecto a su estado civil, ocho son casadas y una vive en unión libre. Sus principales actividades son: crianza, labores del hogar, actividades de traspatio agrícola, vendedoras de abarrotes, panaderas y productoras de mezcal y licor a base de mezcal.

Por otro lado, los hombres a los que se les aplicó la entrevista y el cuestionario se encontraban en un rango de 40 a 57 años, con un promedio de 47.7 años, todos ellos parejas de las mujeres en cuestión, ocho son casados y uno vive en unión libre. De oficio son campesinos, mezcaleros, panaderos y músicos.

4.1.1 Percepción del trabajo

Para estudiar la visión de las mujeres, mediante la autopercepción y la de los varones mediante la percepción sobre el trabajo femenino de Santiago Zochila, Oaxaca, en la producción del mezcal y sus derivados, se entrevistaron a nueve parejas, de las cuales se describen sus apreciaciones y se muestran testimonios sobre los ejes temáticos: tiempo invertido, desgaste físico y emocional en tareas del hogar y producción, reconocimiento familiar en tareas del hogar, validación de las aportaciones económicas, disponibilidad al trabajo en equipo y participación en la cadena productiva-mezcal.

4.1.2 Tiempo invertido

Cuando se les preguntó a las mujeres del estudio cuántas horas de trabajo invertían en la producción del mezcal y la elaboración de los licores, ellas respondieron no tener establecido un jornal de

horas al día, esto quizás se deba a la variación de las actividades según el proceso empleado en la producción del mezcal y los licores, y a que no existe un salario que incentive ampliar y/o mantener un horario fijo, o bien, que limite el número de horas a trabajar. El número de horas de trabajo en actividades de hogar que ocupan las mujeres va de 10 a 14 en días ordinarios; sin embargo, cuando es temporada de producción se llegan a ocupar entre 17 y 18 horas al día, debido a que la jornada laboral se extiende de las primeras horas de la mañana y termina pasando las 10 de la noche. Se observó que el largo tiempo invertido en el trabajo por parte de las mujeres depende de factores que están relacionados con la estructura del hogar, ya que durante las horas de trabajo se realizan actividades relacionadas con los roles tradicionales femeninos, como elaboración de tortillas, comidas, crianza de hijos e hijas, crianza de animales de granja, producción de traspatio, producción del mezcal, elaboración de licores a base de mezcal, elaboración de pan y la práctica de oficios como estilismo; además de atender negocios informales como tiendas, y cargos sociales y religiosos, entre otros.

Sin embargo, desde una visión de modelos concernientes al desenvolvimiento más limitado y discontinuo de las mujeres en el trabajo, los varones entrevistados minimizan o no son conscientes del tiempo que invierten las mujeres en el trabajo. Consideran que trabajan entre nueve y 10 horas al día, lo que en comparación con las opiniones de las mujeres llega a excluir hasta ocho horas de trabajo. Lo anterior subraya esta opinión de que las mujeres están más involucradas en el cuidado de los hijos y las labores domésticas, lo que, según ellos, obstaculiza su capacidad para involucrarse al trabajo en la producción en las mismas condiciones de ellos. Por otro lado, estas respuestas dejan ver que existe una categorización de las actividades en la cual no se considera que las actividades domésticas, como la preparación de los alimentos, son parte fundamental del mismo proceso de elaboración del mezcal.

4.1.3 Reparto de actividades

El incremento de la participación de las mujeres en la actividad productiva durante las últimas décadas se ha acompañado por una intensificación de actividades en su casa y comunidades, esto ha puesto en relieve los costos y beneficios desiguales para cada género, cuyos beneficios en las mujeres no se han podido apreciar, dejando dicha condición de desigualdad como un fenómeno natural de difícil visualización. En la población de mujeres y varones entrevistados, se percibe que el reparto de actividades del hogar es equilibrado, a pesar de la sobrecarga de trabajo referida en el subapartado anterior. En general las entrevistadas respondieron que dividen las actividades con sus parejas e hijos; sin embargo, esto sólo ocurre cuando los varones se encuentran en la comunidad.

Tal situación se puede comprobar en el siguiente testimonio de uno de los varones entrevistados:

“Mi esposa hace la comida, cocina, cuida al bebé. Mi hija la ponemos a barrer, lavar su ropa, en lo que ellas hacen eso, me pongo a trapear, cuido al bebé, nos turnamos” (Hombre 8, 40 años. Comunicación personal, octubre 2022).

Atribuyen la respuesta a que se cumple con los roles establecidos por la cultura local, con ventajas claras hacia los varones. El hecho de realizar actividades por propia voluntad exime la igualdad.

“... no creo que los hombres puedan moler para ayudar, pero sí pueden, barren, lavan trastes, limpian el baño...” (Mujer 5, 50 años. Comunicación personal, octubre 2022).

Solo dos mujeres sí perciben que son ellas las que trabajan más entre todos los integrantes de la familia. La realidad es que las mujeres son las que realizan la mayoría de las actividades en el hogar, la crianza y los cuidados, además de las actividades de producción.

En la observación del entorno, se visualiza que para las mujeres de la comunidad no hay días de descanso, es decir, todo el tiempo se madruga para la ida al molino municipal, hacer tortillas y tener el desayuno listo para toda la familia. Además de sus actividades del día a día, muchas mujeres están involucradas en actividades de la iglesia como catequistas, promotoras de salud, agentes de pastoral, comité escolar, y demás actividades que se centran en el cuidado de las personas, algunas de ellas realizadas por gusto y otras por obligación al ser madres de familia.

4.1.4 Desgaste físico

En el análisis del eje de desgaste físico y emocional se encontró que la desigualdad en tiempo y contenido en el reparto de las tareas productivas recae sobre las mujeres porque todas ellas manifestaron trabajar todos los días de la semana. Consideraron que realizan muchas actividades al día que tiene que ver con la producción, que se ven duplicadas por las actividades propias del hogar y de atención a los esposos e hijos. Como consecuencia, las mujeres manifestaron cansancio por el esfuerzo en actividades realizadas diariamente que requieren muchas horas de pie y esfuerzo físico. Los padecimientos mencionados fueron: dolores de pies, brazos, espalda, cabeza y estómago. Algunas de ellas expresaron descansar entre actividades, pero solo minutos, o máximo media hora.

Por otro lado, los entrevistados manifestaron que la fatiga en sus parejas es debido a la realización de múltiples actividades cotidianas que les corresponden por ser mujeres, identificando esta clasificación como natural, sin serlo. No obstante, algunos reconocen que el trabajo que les toca a las mujeres es pesado e infinito. Cabe señalar que algunos de los varones tienen el conocimiento de las partes del cuerpo en las que a su pareja sufren de dolor por cansancio, pero no manifestaron intenciones de que esta situación se termine ya que no contemplan la posibilidad de hacerse cargo de actividades propias del hogar.

Con respecto al tema de tiempo libre, se encontró que la desigualdad en la distribución de las actividades domésticas impacta en la concepción de este tipo de actividades, llamando “actividades del tiempo libre” aquellas actividades complementarias de las domésticas, como bordar, coser y remendar ropa. Tanto las mujeres como los varones consideran como pasatiempo para las mujeres estas actividades, por lo que han transformado una actividad que se considera doméstica a un pasatiempo. A continuación, se expresan testimonio respecto a ello.

“... se pone a remendar mi ropa, se entretiene con sus flores también, diez o quince minutos. No quiere descansar” (Hombre 1, 49 años. Comunicación personal, octubre 2022).

“... la verdad no tengo actividades recreativas. Ni tengo tiempo, solo cuando nos ponemos a platicar, para mí es un descanso...” (Mujer 3, 54 años. Comunicación personal, octubre 2022).

4.1.5 Reconocimiento familiar

El reconocimiento familiar fue otro de los ejes evaluados. En este apartado es notable que está presente la naturalización de las actividades consideradas propias de la mujer, que propician la invisibilización y desvalorización de las habilidades, saberes y capacidades de las mujeres en la producción del mezcal y los licores. Esto se expresa por la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo del día. A pesar de esta situación, algunas de las mujeres mencionan que sí se muestran conformes, recibiendo tanto de sus esposos e hijos palabras o gestos de agradecimiento.

Los cambios recientes por el mercado laboral han puesto en una situación menos favorable a los hombres que no pueden cumplir con sus obligaciones como proveedores, ya que, aunque conservan su reconocimiento simbólico como tales, se pueden encontrar ante la amenaza de “perder” a sus esposas, quienes ahora se encuentran en mejores condiciones socioeconómicas. Tal situación ha permitido reconsiderar la valorización de las actividades de las mujeres, como es el caso de los varones entrevistados, quienes manifestaron que sí reconocen el trabajo de las mujeres y admiten que el hogar perdería su organización si algún día ellas decidieran marcharse.

Cabe señalar que en esta sesión de preguntas la mayoría de los hombres y mujeres dudaron de la respuesta al darse cuenta de que el trabajo de las mujeres realmente no ha sido reconocido. Por ello, expresaron con palabras los agradecimientos a su labor en el momento de la entrevista. Sin embargo, se observa que se ha interiorizado la división sexual del trabajo y que todos y todas perciben como una obligación el hecho de que las mujeres se ocupen de las actividades del hogar, por lo que los algunos varones no creen que deberían agradecer y reconocer algo que forzosamente deben hacer las mujeres.

“... no sé, cuando hay fiesta la llevo. A veces es más como ayudarla, le digo, siéntate yo hago esto, yo hago lo otro. No sólo la casa absorbe, la tienda también. De repente me dice me gusta esto del catálogo, está bien cómpratelo, le digo” (Hombre 8, 40 años. Comunicación personal, octubre 2022).

“... me echan la mano con mis animales cuando estoy muy ocupada...” (Mujer 6, 28 años. Comunicación personal, octubre 2022).

4.1.6 Valoración económica

En la observación del entorno se identificó que, a pesar de que las mujeres y hombres del estudio se dedican a varias actividades económicas, la actividad que más ingreso económico les genera es la del mezcal blanco, en la cual se involucra toda la familia para obtenerlo y va desde la preparación

de los alimentos hasta la venta del mezcal y los licores. Según debates teóricos en la perspectiva de género y la economía feminista y de cuidados, el hogar no es solo un espacio de cuidados, si no un espacio de consumo, beneficios y de trabajo con un valor importante por las actividades domésticas, pero sin reconocimiento (Valenzuela y Mora, 2009). Ante esta idea solo dos varones mencionan que la aportación económica se equilibra con las actividades que las mujeres realizan en el hogar. Durante la entrevista, ninguna y ninguno consideró el valor económico que se ahorra y se genera por las actividades cotidianas domésticas realizadas por las mujeres, pero si se visualiza que existe ingreso económico por la venta de licores a base de mezcal generado por las mujeres, que ni ellas ni ellos consideran importante en el ingreso familiar, pues mencionan que es un ingreso esporádico y un pasatiempo. A continuación, los testimonios al respecto.

“Te digo que aportamos lo mismo, 50 y 50. Lo que sale de aquí (tienda) se va para la papa y cuando se enferman los niños o para la escuela, ropa y calzado le entro yo. 50 y 50” (Hombre 7, 40 años. Comunicación personal, octubre 2022).

“Lo que más se vende es el mezcal blanco. El mezcal de sabor se prepara unas 3 o 4 veces, pues es poco, como unos 40 litros por vez” (Mujer 5, 50 años. Comunicación personal, octubre 2022).

En cuanto a la disponibilidad al recurso monetario, se reconoce por parte de ellos que algunas de las mujeres tienen un ingreso propio pero que cada una lo administra de acuerdo con las necesidades del hogar, es de señalar que ni ellas ni ellos consideran una disponibilidad de recursos para cubrir necesidades personales de las mujeres.

4.1.7 Participación en la cadena productiva-mezcal

En el eje de participación en la cadena productiva-mezcal, las mujeres aún no reconocen la relación tan estrecha entre la cocina y la producción de mezcal, ya que desde su percepción consideran que se involucran poco en los procesos de la producción de dicha bebida, considerando que tienen una mediana participación en la destilación y una mayor participación en los procesos de envasado y comercialización. De esta manera, desarticulan la preparación de los alimentos como parte del mismo proceso de producción, al valorar que su participación en la producción del mezcal es de medio tiempo. En contraposición, los varones sí reconocen que sus parejas están presentes en todos los procesos de producción, pero con mayor énfasis en la preparación de los alimentos y se minimiza la participación de ellas en la preparación de los licores a base de mezcal y su carácter comercial o productivo considerando que es una actividad esporádica o un pasatiempo, pues no siempre hay venta como ocurre con el mezcal blanco, según la apreciación de los varones.

Asimismo, en la observación del entorno se percibió que el trabajo de producción de mezcal requiere de mucho esfuerzo físico y, por tanto, las mujeres no se involucran con tanto ahínco en la cosecha, la limpia y acarreo de piñas, pero su trabajo en la participación de destilación, envasado y comercialización requiere de más compromiso por parte de las mujeres; por lo tanto, es un trabajo colectivo que realizan como familia, una actividad extra a las actividades que realizan en sus hogares. Después de la elaboración de tortillas, almuerzo y comida, muchas de ellas bajan al palenque a dejar comida y además se quedan a colaborar con la producción del mezcal. Al regresar

a casa continúan con sus actividades del hogar, por lo que su participación también es una carga de trabajo que pocas veces se les retribuye.

“Pues más que nada es preparar lo que es la comida y cuando está uno trabajando en palenque son las que bajan a dejar la comida, es donde más ayudan ellas, pero ella hace todo el trabajo de los mezcales de sabores, yo los envaso, tanto blanco como el de sabor” (Hombre 9, 48 años. Comunicación personal, octubre 2022).

“... me tocó cuando se cortaba el maguey, ayudábamos en todo, a machacar, ponerlo en tinas, todo, todo, nos tocaba. Es pesado con el maguey, cargarlo, pero sí me ha tocado de todo” (Mujer 1, 46 años. Comunicación personal, octubre 2022).

“... desde que se corta, la destilación, hasta llegar a lo que hacemos nosotras, los curados. Todas las del grupo nos involucramos en todo desde la preparación hasta el envasado y la comercialización” (Mujer 4, 40 años).

4.2 Resultados sobre el empoderamiento a través del cuestionario de autopercepción y percepción

En los cuadros 3 y 4 se muestran los resultados por los nueve factores de empoderamiento, a través de un puntaje y su equivalente en porcentaje, esto en referencia a la autopercepción de las mujeres y la percepción de los varones sobre las mujeres. A continuación, se describe los resultados por factores.

4.2.1 Factor participación social

La participación social se refiere al involucramiento de las mujeres en trabajo de producción e ingreso económico. Este factor resultó ser el que alcanzó mejores porcentajes para el caso de la autopercepción y la percepción masculina, con un máximo de 91.7% y un mínimo de 79.3% para la autopercepción. Esto significa que la mayoría de las mujeres consideran que obtendrán mejores resultados en la producción de licores a base de mezcal si trabajan en conjunto y en constancia; asimismo, se reconocen como personas únicas y diferentes entre sí, es decir mujeres auténticas. Para la percepción masculina el puntaje más alto fue de 96.1% y el más bajo de 65.1%, esto significa que los hombres reconocen la importancia de generar ingresos junto a sus parejas.

Al comparar la autopercepción y percepción se destaca que el porcentaje más alto (96.1%) no varía en mujeres ni hombres; sin embargo, en los porcentajes bajos la diferencia es de cuatro puntos porcentuales, a favor de la autopercepción. Es decir, que las mujeres se visualizan ligeramente más empoderadas en este factor de lo que los hombres las consideran.

4.2.2 Factor temeridad

En cuanto a temeridad, las mujeres obtuvieron en promedio 7.3 puntos (de un total de 12) que equivalen al 60.9%. A nivel individual, sólo una mujer cubrió el máximo 100% y la puntuación

más baja fue de 4 puntos (33.3%). Esto nos señala que una parte de las encuestadas sienten inseguridad al momento de tomar decisiones y consideran que los hombres deben tomar las decisiones importantes en el hogar.

Por su parte, los hombres alcanzaron un promedio más alto en este factor, 70.4%, con un mínimo de 33.3% y un máximo de 100%, esto quiere decir que al menos el 78% de los hombres no creen ser poseedores de las decisiones importantes de sus parejas. La relación entre la temeridad por parte de las mujeres con el hecho de que sus esposos no deciden sobre situaciones importantes para ellas puede estar relacionada con el detrimento de los hombres a un estatus de proveedores simbólicos, derivada de la dificultad de obtener ingresos monetarios por la crisis del sector agrícola; así como a cierto reconocimiento (sin cambios sustanciales) por parte de los hombres de los aportes y los derechos de las mujeres.

Comparando el promedio generado en ambos por el mismo factor se halló un puntaje de 9.5 en favor de la percepción. Esto significa que ellos perciben que las mujeres pueden decidir cualquier situación por ellas mismas, sin embargo, ellas no se sienten capaces de hacerlo pues dudan de tomar decisiones importantes dentro y fuera del hogar. En la observación del entorno se percibe que los hombres siempre han tomado las decisiones dentro del hogar y en la comunidad. Un ejemplo son las asambleas consideradas importantes donde ellas no toman partido; esto puede deberse a que en la comunidad se ha normalizado que los hombres participan y deciden, por tanto, ellos no toman en cuenta las opiniones y decisiones de las mujeres.

4.2.3 Factor influencias externas

Con respecto al factor de influencias externas, sólo una mujer cubrió la totalidad de los puntos (18, equivalente a 100%), mientras que el puntaje más bajo que se colocó fue ocho puntos (66.6%). Esto significa que, aunque ellas manifiestan la capacidad para desenvolverse en la producción y comercialización del mezcal, no se sienten con la seguridad de desenvolverse como representantes de otras mujeres.

Los hombres por su parte manifiestan que las mujeres tienen la capacidad para desempeñar cualquier cargo o función en la sociedad; lo cual implica tomar decisiones y tener la capacidad para desenvolverse en la producción y comercialización de mezcal blanco y licores a base de mezcal. Al 44.4% de ellos les gustaría que más mujeres pudieran ocupar cargos de representación y toma de decisiones en la comunidad; sin embargo, sólo uno de ellos alcanzó la puntuación máxima (18 puntos, 100%) y otro se quedó por debajo del 50%, lo que significa que los hombres en su mayoría no perciben habilidades de liderazgo en las mujeres.

La diferencia alcanzada entre autopercepción y percepción fue de 6.9 puntos porcentuales, lo que indica que los hombres observan más capaces a las mujeres de lo que ellas se auto perciben. Es decir, hace falta que ellas se enteren de que sus parejas reconocen sus capacidades para que puedan desenvolverse sin ninguna limitante en la producción y comercialización del mezcal y licores, así como en cargos políticos dentro de la comunidad. También se observó que muchas mujeres no se sienten capaces de elaborar solas sus licores, y buscan la aprobación o el acompañamiento de sus parejas para la medición de sus ingredientes y el sabor del producto final. Esto significa que se requiere de una transformación cultural relacionada con la histórica división sexual del trabajo.

4.2.4 Factor independencia

En el factor independencia, aunque una mujer alcanzó la máxima puntuación (12, igual a 100%), el resto se coloca por debajo del 50%, mientras que la puntuación más baja fue de 1 igual a 8.3%. Esto significa que al menos el 66.6% de estas mujeres tratan de cumplir las expectativas o anhelos que sus seres queridos tienen de ellas, también consideran que su felicidad depende de las personas que las rodean.

La percepción promedio de los hombres en este factor corresponde a nueve de 12 puntos, lo que equivale al 75.1%. El porcentaje más bajo correspondió a dos puntos, equivalentes al 16.6%, que significan que percibe a su pareja dependiente de él respecto a la toma de decisiones. Al menos el 55.5% de los hombres respondió que debe saber en dónde se encuentra su pareja cuando no está con él.

En la comparación entre percepción y autopercepción en este factor, se observó que las mujeres tienen un mayor puntaje de autopercepción, ya que la diferencia con respecto al puntaje más alto de los hombres es de 24.9%; en cuanto al promedio de ambos puntajes, la diferencia es de 4.2 puntos porcentuales de autopercepción más que percepción masculina, lo que significa que ellas se consideran más independientes de lo que sus parejas las perciben. Sin embargo, se observó que algunas de estas mujeres buscan la aprobación de sus parejas en muchas actividades cotidianas, incluso brindaron respuestas como “le voy a preguntar a tal...”, por lo que es difícil descifrar si ellas por sí solas buscan esa aprobación o surgió a partir de la presión que ellos han ejercido sobre ellas.

4.2.5 Factor igualdad

El factor igualdad es uno de los factores con menor puntaje alcanzado, ya que el porcentaje más alto se posicionó en 50%, sin embargo, tres de las mujeres no alcanzaron ni un punto. Aunque en el cuestionario respondieron que gozan las mismas oportunidades y los mismos derechos que los hombres para acceder a puestos de representación y toma de decisiones, la realidad es que en la comunidad escasamente se incluye la participación de las mujeres a las reuniones comunitarias que es donde se toman acuerdos importantes, se decide y se vota por los representantes municipales. En este factor, los hombres tampoco tuvieron una puntuación favorable sobre las mujeres, siendo el 75.1% el porcentaje más alto y dos de ellos se sitúan en cero. Con ello damos cuenta que el 55.5% de los hombres a los que se les aplicó el cuestionario perciben que las mujeres gozan de los mismos derechos y oportunidades para ejercer en puestos de representación y toma de decisiones, pero como se mencionó en el párrafo anterior, en la comunidad las mujeres no se encuentran en el mismo eslabón de igualdad que los hombres con relación a la obtención de cargos de poder.

En esta comparativa, la diferencia entre el porcentaje más alto es 25.1% a favor de los hombres, mientras que el 33.3% de las mujeres no alcanzó ni un punto. Es decir, obtuvieron cero de puntuación. En el caso de los hombres, el 22.2% obtuvo cero, es decir 11.1 puntos más arriba de ellas. Lo anterior sugiere que los hombres perciben que existen las mismas oportunidades de representación y toma de decisiones; sin embargo, según datos obtenidos con la informante clave, las mujeres carecen de oportunidades para acceder a puestos de poder y cargos que impliquen

toma de decisiones, pues no son consideradas en las asambleas comunitarias. Y aunque existe una igualdad de derecho por ejercicio de voto a nivel estatal y federal, a nivel comunidad es algo muy lejano, ya que por cultura son los hombres los que votan por sus representantes comunitarios, y sólo ejercen su voto las mujeres con hijos que no tienen una pareja.

En el factor de satisfacción social, las mujeres manifiestan que eligen sus actividades sin presiones y que su trabajo es valorado con relación a la producción de licores a base de mezcal, esto lo denota el puntaje máximo alcanzado por una de ellas, las demás se colocan arriba del 50%. Entre ellas, el porcentaje más bajo que se refiere al 58.4%.

En el caso de los hombres, dos de ellos obtuvieron el 100%, que se refiere a que perciben que sus parejas se sienten cómodas con las actividades que realizan y que además las valoran y reconocen. Por otro lado, el porcentaje más bajo se sitúa en 8.3%, que corresponde a un punto y sugiere que uno de ellos no cree que su pareja se sienta satisfecha con sus actividades y es probable que su trabajo no sea valorado ni reconocido.

En la comparativa se visualiza mayor porcentaje en la percepción masculina que femenina, con un 2.6% de diferencia, por lo que los hombres —además de percibir las satisfechas— las consideran con habilidades para participar socialmente y con capacidades para dominar el mundo. Sin embargo, aunque las parejas perciban que las mujeres tienen habilidades para desenvolverse socialmente, muchas de ellas no tienen el tiempo para hacerlo, pues su carga de trabajo es imparable. Esto fue lo que se observó en la comunidad durante la investigación, ya que, si no se encontraban en el campo, estaban ocupadas en el cuidado de sus hijos, produciendo pan, entre otras múltiples actividades. En este sentido, quizá la satisfacción sea porque creen que es lo que tienen que hacer debido a la división sexual del trabajo que históricamente se les ha asignado.

4.2.6 Factor seguridad

El puntaje más bajo en este factor es de cinco puntos de 12, lo que representa el 41.6% y el más alto alcanza el 100%. Al menos el 78.1% de estas mujeres se sienten satisfechas y seguras de sí mismas y que su vida la deciden solo ellas. Sin embargo, el 22.2% de las mujeres restantes requieren valorarse y reconocerse, así como elegir su vida ellas mismas y que no decidan nada por ellas.

En los hombres, el porcentaje del promedio de este factor es de 76.3%, aunque dos alcanzaron el 100%. El porcentaje más bajo es de 50%, que equivale a seis puntos del total. Esto refiere que los hombres perciben a sus parejas satisfechas consigo mismas, que toman decisiones importantes y que su vida está decidida sólo por ellas.

Sin embargo, en la comparación de autopercepción y percepción, existe una ligera diferencia de 1.2% respecto a la seguridad que sienten las mujeres con relación a lo que perciben los hombres de ellas, pues el porcentaje del promedio de las mujeres fue de 77.5%, lo que significa que algunos varones deciden todavía por ellas. Justamente fue lo que se observó con el trabajo de campo, en la etapa de entrevista algunas mujeres se expresaron con mayor libertad cuando la pareja se encontraba ausente que cuando ambos estaban presentes, esto se traduce a que ellas no se expresan con libertad, por lo tanto, es posible que las decisiones tampoco las tomen con plenitud.

4.2.7 Factor producción

El factor producción hace referencia al trabajo de elaboración de mezcal y productos derivados del agave como los licores. En este apartado, la mayor puntuación resultó en 21 puntos (100%) y la menor fue de 12 puntos, equivalentes a 57.1%. Esto significa que la mayoría de las mujeres se involucran en las decisiones respecto a la temporada de siembra, limpia y cosecha del agave, así como la cantidad de agave a destilar, la cantidad de mezcal blanco a utilizar para la producción de licor a base de mezcal, cuándo y dónde envasar, cuándo y dónde comercializar mezcal blanco y derivados.

De acuerdo, con el resultado obtenido a través de los hombres, el puntaje más alto también fue de 21 puntos, en tanto que la puntuación más baja representa un 52.6%; esto quiere decir que ambos se involucran en las decisiones respecto a la producción de mezcal y los licores a base de mezcal, desde la producción hasta la comercialización.

La comparativa indica que la diferencia entre los promedios de autopercepción y percepción es de 7.8 puntos porcentuales en favor de la autopercepción; lo que significa que algunas mujeres no se involucran completamente en las decisiones respecto a las distintas etapas del proceso productivo del mezcal, como la temporada de siembra, limpia y cosecha del agave, así como a la cantidad a producir y envasar. De hecho, en la observación del entorno se detectó que la siembra y cosecha de agave es decidida principalmente por los hombres, y en la producción de licores son las mujeres las que más se involucran en cuestión de trabajo. Es decir, varios de los esposos deciden las porciones de mezcal blanco a utilizar para la elaboración de licor de mezcal, por lo que no es un trabajo que se decida equilibradamente.

4.2.8 Factor ingreso

Por otro lado, el factor ingreso está totalmente vinculado a las actividades que las mujeres realizan como productoras de licores a base de agave y como participantes en la producción del mezcal. Para ello se asignó el número 15 como la máxima puntuación en este factor, tres de las mujeres alcanzaron el 80%, y el más bajo fue de siete puntos, equivalente a 46.7%. De lo anterior resulta que al menos el 88.8% de las mujeres que participaron en el cuestionario se involucran en las decisiones respecto a la distribución del ingreso generado por la venta de mezcal blanco y los licores a base de mezcal; asimismo, se involucran en la toma de decisiones respecto a la distribución de dicho ingreso para utilizarlo en necesidades menores del hogar, es decir cómo se gasta o economiza el dinero en la familia.

Por su parte, el puntaje más alto en los hombres fue de 13 puntos, equivalente a 86.9%, el más bajo fue de 20%. Esto indica que ellos perciben que ellas se involucran en las decisiones respecto a la distribución del ingreso generado por la venta de mezcal blanco y los licores a base de mezcal.

La diferencia entre el porcentaje que se obtuvo en autopercepción y percepción es mínima. El promedio de las mujeres que fue de 68% y el de los hombres fue de 67.5%, lo que quiere decir que 0.5 puntos porcentuales representan la misma seguridad de decisión económica que los hombres perciben de sus parejas. En entrevista, las parejas mencionan que las mujeres

generan ingresos de distintas actividades económicas, puesto que los ingresos por la venta de licores a base de mezcal son esporádicos; sin embargo, recalcan que la economía generada por la venta de mezcal blanco es la que sostiene a sus familias, es decir, cubren los gastos grandes.

Cuadro 3. *Comparativo de autopercepción femenina y percepción masculina de los factores de empoderamiento: participación social, temeridad, influencias externas, independencia e igualdad.*

Pareja	Factores de empoderamiento (F) puntaje (% de valor máximo a alcanzar)									
	F. 1 AF	F1 PM	F2 AF	F2 PM	F3 AF	F3 PM	F4 AF	F4 PM	F5 AF	F5 PM
P1	22 (91.7)	15 (62.5)	4 (33.3)	9 (75.1)	12 (66.6)	12 (66.6)	1 (8.3)	5 (41.6)	3 (25.0)	3 (25.0)
P2	20 (83.3)	21 (87.7)	10 (83.3)	10 (83.3)	15 (83.3)	16 (88.8)	5 (41.6)	9 (75.1)	4 (33.3)	0
P3	19 (79.3)	17 (70.9)	8 (66.6)	4 (33.3)	8 (44.4)	13 (72.4)	4 (33.3)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)
P4	22 (91.7)	19 (79.3)	8 (66.6)	7 (58.4)	15 (83.3)	12 (66.6)	4 (33.3)	6 (50.0)	6 (50.0)	7 (58.4)
P5	20 (83.3)	22 (91.7)	7 (58.4)	4 (33.3)	16 (88.8)	8 (44.4)	8 (66.6)	4 (33.3)	0 (0.0)	8 (66.6)
P6	23 (96.1)	19 (79.3)	12 (100)	12 (100)	18 (100)	16 (88.8)	12 (100)	8 (66.6)	0 (0.0)	1 (8.3)
P7	20 (83.3)	21 (87.7)	6 (50.0)	10 (83.3)	11 (61.3)	16 (88.8)	3 (25.0)	2 (16.6)	4 (33.3)	9 (75.1)
P8	21 (87.7)	23 (96.1)	6 (50.0)	10 (83.3)	11 (61.3)	17 (95.2)	6 (50.0)	2 (16.6)	4 (33.3)	9 (75.1)
P9	19 (79.3)	21 (87.7)	5 (41.6)	10 (83.3)	11 (61.3)	18 (100)	9 (77.5)	7 (58.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
Prom.	20.6 (86.2)	19.7 (82.6)	7.3 (60.9)	8.4 (70.4)	13 (72.4)	14.2 (79.3)	5.7 (47.6)	5.2 (43.4)	2.4 (20)	4.2 (32.3)

Nota: F1 AF= Participación social autopercepción femenina, F1 PM= Participación social percepción masculina, F2 AF= Temeridad autopercepción femenina, F2 PM= Temeridad percepción masculina, F3 AF= Influencias externas autopercepción femenina, F3 PM = Influencias externas percepción masculina, F4 AF= Independencia autopercepción femenina, F4 PM = Independencia percepción masculina, F5 AF = Igualdad autopercepción femenina, F5 PM Igualdad percepción masculina.

Fuente: Elaboración propia con datos de campo.

Cuadro 4. *Comparativo de autopercepción femenina y percepción masculina de los factores de empoderamiento: satisfacción social, seguridad, producción externa, ingreso y totales*

Pareja	Factores de empoderamiento (F) puntaje (% de valor máximo a alcanzar)									
	F6 AF	F6 PM	F7 AF	F7 PM	F8 AF	F8 PM	F9 AF	F9 PM	Total, AF	Total, PM
P1	8 (66.6)	10 (83.3)	5 (41.6)	9 (75.1)	19 (90.9)	14 (66.6)	11 (73.5)	9 (60.2)	85 (61.7)	86 (62.5)
P2	7 (58.4)	12 (100)	10 (83.3)	10 (83.3)	17 (81.3)	16 (76.3)	12 (80.0)	12 (80.0)	100 (72.4)	106 (76.9)
P3	8 (66.6)	10 (83.3)	8 (66.6)	6 (50.0)	12 (57.1)	17 (81.3)	8 (53.4)	10 (66.6)	76(55.2)	82 (59.5)
P4	10 (83.3)	9 (75.1)	10 (83.3)	8 (66.6)	15 (71.4)	14 (66.6)	11 (73.5)	13 (86.9)	101(73.5)	95 (68.9)
P5	10 (83.3)	1 (8.3)	10 (83.3)	7 (58.4)	13 (62.1)	7 (33.3)	8 (53.4)	3 (20.0)	92 (66.6)	64 (46.5)
P6	12 (100)	9 (75.1)	12 (100)	9 (75.1)	21 (100)	11 (52.6)	12 (80.0)	8 (53.4)	122 (88.4)	93 (67.5)
P7	9 (75.1)	7 (58.4)	9 (75.1)	12 (100)	17 (81.3)	15 (71.4)	11 (73.5)	9 (60.2)	90 (65.3)	101 (73.5)
P8	10 (83.3)	10 (83.3)	9 (75.1)	12 (100)	18 (86.2)	21 (100)	7 (46.7)	15 (100)	92 (66.6)	119 (86.9)

P9	9 (75.1)	12 (100)	11 (91.7)	9 (75.1)	17 (81.3)	19 (90.9)	12 (80.0)	12 (80.0)	93 (67.5)	108 (78.7)
Prom.	8.5 (70.9)	8.8 (73.5)	9.3 (77.5)	9.1 (76.3)	16.5 (78.7)	14.8 (70.9)	10.2 (68.0)	10.1 (67.5)	94.5 (68.4)	94.8 (68.9)

Nota: F6 AF= Satisfacción social autopercepción femenina, F6 PM= Satisfacción social percepción masculina, F7 AF= Seguridad autopercepción femenina, F7 PM= Seguridad percepción masculina, F8 AF = Producción autopercepción femenina, F8 PM = Producción externas percepción masculina, F9 AF= Ingreso autopercepción femenina, F9 PM = Ingreso percepción masculina, Total AF = total autopercepción femenina, Total PM Total percepción masculina.
 Fuente: Elaboración propia con datos de campo.

El puntaje total del cuestionario aplicado para medir la autopercepción del empoderamiento de cada mujer es de 138 (100%). En la penúltima columna del cuadro 4 observamos que la mujer con mejor autopercepción de empoderamiento tuvo 122 puntos (88.4%) y la más baja sólo alcanzó 76 puntos (55.2%). Sin embargo, el promedio del puntaje final de todas las mujeres es de 68.4%, lo que refleja un empoderamiento medio a nivel grupal.

En el caso del puntaje total del cuestionario para medir el empoderamiento de las mujeres desde la percepción de los hombres, se calculó el puntaje más alto a nivel individual de 119% puntos (85.9%) y el más bajo fue de 64 puntos (46.5%). Ahora bien, el promedio grupal fue de 68.9%, lo cual también indica una percepción de empoderamiento medio.

La diferencia entre el promedio total de la autopercepción y percepción fue de 0.5 puntos porcentuales, es decir, las mujeres se perciben con empoderamiento medio y sus parejas las perciben en la misma escala. Asimismo, se promedió el puntaje final de cada pareja a fin de colocarlas en una escala de empoderamiento, como se observa en el cuadro 5, en donde el puntaje más alto fue de 105.7, equivalente a 78.1%, mientras que el más bajo fue de 78 puntos, igual a 56.8%.

Cuadro 5. Promedio de empoderamiento por parejas.

Parejas	Promedio de empoderamiento, puntaje (%)
Mujer 1 y hombre 1	85.5 (62.1)
Mujer 2 y hombre 2	103 (74.7)
Mujer 3 y hombre 3	79 (57.4)
Mujer 4 y hombre 4	98 (71.2)
Mujer 5 y hombre 5	78 (56.6)
Mujer 6 y hombre 6	107.5 (78.0)
Mujer 7 y hombre 7	95.5 (69.4)
Mujer 8 y hombre 8	105.5 (76.8)
Mujer 9 y hombre 9	100.5 (73.1)
TOTAL	94.7 (68.9)

Fuente: Elaboración propia con base en los promedios obtenidos por parejas.

Destacamos la importancia que las mujeres confieren al trabajo conjunto para obtener mejores resultados en la producción de agave-mezcal y sus derivados, también para contar

con un espacio como grupo para reflexionar sobre las posibilidades y las limitantes que, aun cuando se autoperciben y son percibidas por sus parejas como empoderadas, encuentran como mujeres en distintos planos de su vida personal, familiar y comunitario-nacional. Esto va desde la revaloración y el reconocimiento de sus aportes en lo productivo asociado a la obtención de ingresos, en lo reproductivo al cuidado de sí, de su familia y su comunidad, así como en lo político a los cargos de representación y la toma de decisiones.

Ante lo cual es posible delinear algunas estrategias para incidir desde la investigación social situada y con perspectiva de género en los cambios culturales necesarios para el reconocimiento de los derechos de las mujeres, la redistribución de los recursos materiales y simbólicos y la reorganización social del trabajo reproductivo. Paradójicamente, el empoderamiento de las mujeres como expresión de su incorporación al mercado, solo ha sido posible si cargan sobre sus hombros con el trabajo doméstico y de cuidados, es decir, si reproducen uno de los pilares de la opresión de género: el ser para otros.

Frente a ello, no deja de ser importante que la autopercepción y la percepción sean altos, puesto que significa que las mujeres cuentan con el apoyo moral que les permita incrementar su fuerza interna y autoconfianza para determinar el rumbo y la dirección de su vida, para desarrollar habilidades y controlar los recursos materiales y no materiales necesarios para lograrlo.

5. Discusión de resultados

El objetivo del presente estudio fue analizar la valoración del trabajo y el nivel de empoderamiento de las mujeres dentro de la producción del mezcal y licor de sabores, desde la autopercepción y la percepción, a través de la metodología feminista, en la comunidad de Santiago Zochila, Oaxaca. Esta discusión de resultados la desmenuzamos en tres apartados: la valoración del trabajo, el empoderamiento y la metodología empleada.

Con respecto a la valoración del trabajo de las mujeres se encontró que es relevante colocar la visión de las mujeres y los varones como sujetas y sujetos inmersos en las relaciones de trabajo, a través de la producción del mezcal y su derivado. Los principales resultados hallados durante las entrevistas, desde un enfoque feminista, se centran en las condiciones siguientes:

1. En los hogares existe una división del trabajo generacional tradicional, en donde se asume que los hombres son los principales proveedores económicos y las mujeres se encargan del trabajo doméstico; lo que se asocia con una mayor valoración de los factores que tienen que ver con lo productivo, es decir, de los hombres y el mezcal, ante lo reproductivo, o sea, de las mujeres, el trabajo doméstico y los mezcales de sabores. Esta situación se refuerza con la desarticulación ontológica de las actividades domésticas de la producción y se refleja en la falta de reconocimiento del tiempo invertido, de la aportación económica por el trabajo doméstico y productivo de las mujeres y de los super esfuerzos que ellas llevan a cabo para la generación de otros productos a base del mezcal como los licores de sabores.
2. También se halló la naturalización a los patrones patriarcales entre las mujeres y hombres entrevistados al considerar que las condiciones de las mujeres son las que les tocan vivir, que dichas condiciones son inmejorables o que son debidas a la mala suerte.

3. Por otro lado, se halló que las mujeres entrevistadas que trabajan en el sector mezcalero necesitan mejores condiciones para cuidar su salud, que se distinguen en las quejas continuas de dolores y cansancio por el exceso de trabajo.

4. Se encontró que los varones empiezan a hacer un reconocimiento del trabajo de las mujeres en la producción del mezcal, el exceso de trabajo de sus esposas y el compadecerse de sus molestias; sin embargo, ante tal situación no se alcanza a reconocer la importancia de la negociación de los roles de parte de las mujeres y los hombres. El reconocimiento de los hombres del trabajo doméstico de las mujeres no significa una redistribución o reorganización de este.

Con respecto a la percepción y autopercepción sobre el trabajo de las mujeres en la producción de mezcal y los licores de sabor, podemos argumentar que las mujeres mezcaleras de la comunidad de Santiago Zochila, Oaxaca, se encuentran bajo condiciones desiguales respecto a sus parejas; lo que acarrea multiplicación de la carga de trabajo, que de por sí ya es mucha, reflejada en el cansancio físico y en dolores corporales. En este sentido, una pregunta interesante para profundizar nuestra investigación es ¿cuál es la relación que las mujeres establecen en lo personal y grupal, entre la producción de mezcales de sabores y la mejora de su condición de género?, en particular de su trabajo, su empoderamiento y las negociaciones que deben llevar a cabo con sus parejas. Además de la relación productiva entre mujeres, trabajo doméstico y el mezcal con sus derivaciones, es importante dimensionar la posibilidad que las mujeres encuentran en el espacio que construyen juntas para reflexionar sobre su situación y condición intersectada de género, clase, etnia, generación.

Sánchez *et al.* (2017) hallaron que a mayor presencia de miembros de la familia a “cuidar”, mayor número de horas trabajadas por las mujeres. Sánchez *et al.* (2022) mostraron que la sobrecarga de trabajo en el hogar limita la productividad en su negocio de producción de mezcal. Esta tensión entre las responsabilidades reproductivas y las productivas han sido interpretadas como una pobreza de tiempo, es decir, de la dificultad o imposibilidad que las mujeres enfrentan para su autocuidado y sus efectos en la reproducción de su situación y condición subordinada de género. Al respecto, Cruz, Noriega y Garduño (2003) concluyen que la desigualdad entre hombres y mujeres se relaciona directamente con los problemas de salud, como es una mayor morbilidad en las mujeres, con predominio de trastornos psicosomáticos. En su estudio, García y Tello (2022) concluyen que las mujeres en el sector mezcalero presentan rezago en el aspecto de salud. Ambos estudios evidencian las consecuencias de situaciones desiguales entre hombres y mujeres en aspectos de salud por fatiga y cansancio.

También nuestros resultados son coincidentes con los de Pérez y Vázquez (2009), quienes evidencian la capacidad de las mujeres para negociar cambios en el manejo de ingresos y libertad de movimiento, pero no en la redistribución del trabajo doméstico. En el mismo sentido, Jurado-Celis (2017) halló que hay una relación directa entre la valoración del trabajo y la participación en la toma de decisiones; sin embargo, éstas no están relacionadas con las decisiones políticas de mayor rango, ni con las económicas, por lo que las mujeres continúan en una evidente inequidad. A su vez, dichas investigaciones encuentran que los hombres ven como positiva la participación de la mujer en los procesos productivos y valoran su trabajo, pero eso no implica que reconozcan que la carga de trabajo deba de ser compartida o redistribuida.

Además, los resultados de este trabajo se encuentran en concordancia con los de Olivera y Arellano (2017) en Chiapas y López y Rojas (2017) en México, quienes consideran que por la precarización de las economías campesinas por el neoliberalismo, las mujeres han asumido una mayor carga de trabajo para el cuidado de la familia ante la precarización neoliberal de la economía campesina que —junto con la prevalencia de las normas tradicionales de la división sexual en el trabajo— ha propiciado un aumento en las funciones de las mujeres que ahora van de reproductoras al de abastecedoras, no obstante que su trabajo productivo, como el caso de los mezcales de sabores, resulta una extensión de su trabajo de cuidados. Y mientras las mujeres tienden a incorporarse al llamado trabajo productivo, es poco usual que los hombres hagan lo propio en el trabajo doméstico, lo cual es un factor que incide en la participación de las mujeres y en la mediación de los hombres. Por otro lado, las conclusiones coinciden con las de García y Cruz (2023), quienes demostraron que las mujeres se encuentran con pocas posibilidades de negociación con la pareja, lo que las ha orillado a mantener la carga de trabajo relacionada con el cuidado del hogar al mismo tiempo que continúan con las actividades productivas.

Patiño (2017) recalca que la pobreza de tiempo limita las posibilidades para el mejoramiento de las habilidades de las mujeres, al carecer del tiempo de aprendizaje y capacitación, por lo que sugiere la reorganización de tiempo en los hogares sea un tema central en la búsqueda de igualdad de género.

Por igual se identificó la falta de reconocimiento de la fuerte relación entre la mujer, la cocina y la producción del mezcal. Con base en ello destacamos que, si bien las mujeres son colocadas al margen del valor económico y simbólico en relación a la figura del maestro mezcalero, ellas tienen un papel vital en la reproducción familiar permeada por la centralidad que otorgan al trabajo de cuidados que se extiende a otras actividades fuera del ámbito doméstico, como es la elaboración de mezcales de sabores. Esto confiere una característica particular a su posibilidad de agencia.

Con relación al empoderamiento, en esta investigación se analizó el nivel de empoderamiento de las mujeres, nuevamente desde la autopercepción femenina y la percepción masculina centrado en producción del mezcal y sus derivados, desde un enfoque feminista. De las escalas IMEM y WEIA utilizadas y adecuadas, se encontró un nivel de empoderamiento medido según los cortes por terciles. El promedio final fue de 94.7 puntos de un total de 138, es decir el 68.9% de lo esperado. En la mayoría de los factores los porcentajes alcanzados fueron superiores al 50%, y solo en los factores de Independencia e Igualdad se encontraron por debajo del 50%, tanto en la autopercepción femenina como en la percepción de los varones sobre las mujeres.

Lo que se podría interpretar es que las mujeres y los varones tienen la misma visión del contexto de investigación y coinciden en la evaluación de los nueve factores de empoderamiento expuestos por las escalas y adaptados a las mujeres productoras de mezcal y sus derivados. Sin embargo, mientras los resultados del cuestionario reflejan un empoderamiento colectivo medio, 68.9%, en la entrevista de percepción y autopercepción se contradicen, pues aún se refleja dependencia en la toma de decisiones por parte de las mujeres, tal como ocurrió en la decisión que el hombre tomó respecto a no continuar en este estudio, aunque anteriormente la mujer ya había aceptado, por lo que a nivel comunidad surge la necesidad de desnaturalizar dicho suceso.

Según Batliwala (1997) y Kabeer (1999), el empoderamiento fomenta el incremento del control de las mujeres sobre sus propias vidas, esta situación contrasta con los resultados

cuantitativos que está evidenciado la falta de control de las vidas de las mujeres a pesar de que los niveles de empoderamientos son medios. Por otro lado, en el estudio realizado por Pérez y Vázquez (2009) en el que también se abordaron las tres dimensiones para evaluar el empoderamiento (desde lo individual, las relaciones cercanas y lo colectivo) se encontró que aunque las mujeres toman decisiones respecto a la posibilidad de manejar ingresos propios, tienen la capacidad de negociar respecto a la carga de trabajo doméstico y tienen libertad de movimiento fuera de casa, no hubo incidencia en la redistribución de carga del trabajo doméstico; es decir, tanto las mujeres Chontales de Tabasco como las mujeres de Santiago Zochila, han adjudicado la sobrecarga de trabajo a las propias de su género. Robinson *et al.* (2019), en su estudio de empoderamiento a mujeres a través de la generación de microempresas, sugieren un proceso integrador que encamine el empoderamiento a través de la empatía, el acompañamiento que a su vez propicie la construcción de microempresas, en el caso de las mujeres productoras de mezcal y licores a base de mezcal, es importante consolidar el grupo a través del acompañamiento colectivo para fortalecer sus capacidades de toma de decisiones. Alkire *et al.*, 2012, implementaron El índice de Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura (WEAI), a fin de medir el empoderamiento, la inclusión y la agencia de las mujeres en dicho sector, constituido por dos subíndices: Índice de los Cinco Dominios de Empoderamiento (5DE) y el Índice de Igualdad de Género (GPI), el 5DE se refiere a: 1) decisiones sobre producción agrícola, 2) acceso y poder de decisión sobre recursos productivos, 3) control sobre el uso del ingreso, 4) liderazgo en la comunidad y 5) uso del tiempo, el GPI, por su parte, hace referencia al porcentaje de mujeres cuyo empoderamiento es igual o mayor al de los hombres. Muriel, García y Twyman (2016) en su estudio implementaron cuatro indicadores de los 5DE: toma de decisiones agrícolas y de producción, acceso y decisión de recursos productivos, control sobre el uso del ingreso y características sociodemográficas, enfocado a un grupo de mujeres productoras de arroz, los cuales permitieron una aproximación de empoderamiento en dicho sector poblacional. Como resultado obtuvieron un puntaje medio-bajo.

En la construcción del instrumento de medición de empoderamiento enfocado a las mujeres de Santiago Zochila se generó una adecuación similar, en donde se retomaron dos de los 5DE, propuestos por el índice de empoderamiento de la mujer agrícola (WEIA) por Alkire *et al.* (2012), producción e ingreso, direccionado a la producción de mezcal y los licores a base de mezcal, en los que también las mujeres rondaron en un porcentaje medio de empoderamiento. Por esta razón, entender el empoderamiento de las mujeres desde un sector adjudicado a los hombres —en este caso el agrícola y el mezcalero— resulta complejo, aún más para las mujeres rurales.

Desde la mirada feminista de la metodología empleada en este trabajo se ofrecen dos distintos enfoques (de las mujeres y los varones) y dos corrientes de investigación (la cualitativa y la cuantitativa). Al respecto, nuestros resultados muestran que la metodología empleada en este trabajo de investigación consideró preguntas abiertas en la entrevistas y preguntas cerradas en la medición de la escala, que permiten un espacio a la reflexión y diálogo de la posición desigual de las mujeres en la producción del mezcal. Tal situación se pudo constatar con las constantes respuestas y actitudes tanto de los varones como de las mujeres reaccionando a la empatía de las desigualdades de las mujeres. Al partir de preguntas como qué hacen y qué no hacen las

mujeres, dónde están y dónde no, hemos constatado que se abrió la posibilidad de construir una metodología de investigación que posibilita no solo el acercamiento a las mujeres en tanto sujeto social, sino también la superación de las mediaciones androcéntricas y, por tanto, la posibilidad de establecer con ellas (en tanto sujeto epistémico y político) una relación dialógica que permita, entre otros, dar cuenta de las concepciones, saberes y valoraciones sobre su vida y las problemáticas que afectan su realidad. El caso analizado de la autovaloración de su trabajo y su empoderamiento, en lo que respecta al ámbito doméstico y a la producción de mezcal y sus derivados, también constata la relevancia del enfoque interseccional para indagar con ellas, en un trabajo futuro, propuestas alternativas a su realidad.

6. Conclusiones

El análisis de la valoración del trabajo y el nivel de empoderamiento de las mujeres dentro de la producción del mezcal y licor de sabores, desde la autopercepción femenina y la percepción masculina, nos permite concluir que la participación de las mujeres en la producción del mezcal genera una doble contradicción. Por un lado, la centralidad que ocupa el trabajo doméstico en su ciclo vital conlleva a que su participación en la producción del mezcal, bajo parámetros androcéntricos y productivistas, sea posible sólo si multiplican su carga de trabajo o si delegan sus responsabilidades domésticas en otras mujeres. Por otro lado, esa misma centralidad y la predominancia del mezcal en el mercado, conlleva a que el esfuerzo por producir mezcales de sabores sea valorado como un pasatiempo.

Después del análisis de la valoración del trabajo que desempeñan las mujeres mezcateras, desde la autopercepción femenina y la percepción masculina, podemos concluir además que las mujeres productoras de mezcal y licores de sabor de Santiago Zochila se encuentran bajo condiciones desiguales respecto a sus parejas, lo que acarrea multiplicación de la carga de trabajo. Los resultados cualitativos se centran en los escenarios: arraigadas condiciones de la división sexual del trabajo generacional tradicional, cuya situación desfavorable se refuerza con la desarticulación ontológica de las actividades domésticas de la producción; naturalización a los patrones patriarcales entre las mujeres y hombres; necesidad de mejores condiciones para el cuidado de su salud por el cansancio y el reconocimiento de los hombres del trabajo doméstico de las mujeres sin que signifique una reorganización de las responsabilidades del hogar. Asimismo, es imprescindible reestructurar la ideología de que la agricultura es un espacio de hombres, de tal forma que las mujeres se sientan con la misma facultad de decidir respecto a temas de agave y producción de mezcal, ya que su participación en la producción es igual de valiosa que la masculina.

En lo concerniente al nivel de empoderamiento alcanzado por las mujeres productoras de mezcal y licores de sabor, según el instrumento de medición, con autopercepción femenina y percepción masculina, se argumentó que hay un empoderamiento de nivel medio, sincrónico entre hombres y mujeres con los factores de Independencia e Igualdad bajos, pero que no son concluyentes en este estudio, ya que las percepciones abiertas expresadas durante las entrevistas dejan ver que la dependencia a las parejas sigue siendo evidente, así como las grandes desigualdades. Lo anterior hace necesario trabajar a favor de la disminución de esas



diferencias como un cambio a la dominación tradicional de hombres a mujeres, en donde ellas tengan completa autonomía en cuanto a cuerpo, sexualidad, salud, etc., ya que el verdadero empoderamiento se podrá alcanzar con libertad de oportunidades.

Finalmente, también concluimos que el desarrollo de la metodología feminista en investigaciones como la presente, abren la posibilidad de tener no solo el acercamiento a las mujeres como sujetas sociales, sino también apoya a la superación de las mediaciones androcéntricas, y, por lo tanto, la posibilidad de establecer con ellas una relación dialógica que permita, entre otros, dar cuenta de las concepciones, saberes y valoraciones sobre su vida y las problemáticas que afectan su realidad.

Referencias

- Alkire S, R. Meinzen-Dick, A. Peterman, A. Quisumbing, G. Seymour y A. Vaz. 2012. *The Women's Empowerment in Agriculture Index*, International Food Policy Research Institute, Discussion Paper, núm. 1240.
- Andrades, N., A. Palacio y A. Blanco. 2019. "Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones", *Liderazgo Estratégico*, 9(1): 140–148.
- Bartra, E. 2010. "Acerca de la investigación y la metodología feminista", en N. Blazquez, F. Flores y M. Ríos (coords.), *Investigación Feminista. Epistemología, Metodología y Representaciones Sociales*, México, CEIICH-UNAM.
- Batliwala, S. 1997. "El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción", en M. León (coord.), *Poder y Empoderamiento de las Mujeres*, Colombia, Tercer Mundo.
- Blazquez, N. 2010. "Epistemología feminista: temas centrales", en N. Blazquez, F. Flores y M. Ríos (coords.), *Investigación Feminista. Epistemología, Metodología y Representaciones Sociales*, México, CEIICH-UNAM.
- Cacique, I. 2003. "Multiplicidad del vínculo entre el empoderamiento de la mujer y la violencia de género", en A. Freitez (coord.), *Cambio Demográfico en Venezuela: Oportunidades y Retos para las Políticas Públicas*, Caracas, AVEPO.
- Castañeda, M. 2008. *Metodología de la Investigación Feminista*, México, Fundación Guatemala y CEIICH-UNAM.
- COMERCAM. 2022. *Informe Estadístico 2022*, en <https://comercam-dom.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/INFORME-2022- II -SINTESIS.pdf>
- CONABIO. 2021. *Diversidad Biológica Magueyes*, en <https://www.biodiversidad.gob.mx/diversidad/alimentos/magueyes/diversidad-magueyes>
- Cruz, A.C., M. Noriega y M.A. Garduño. 2003. "Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud: las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones", *Cadernos de Saúde Pública*, 19(4), 1129-1138.
- Flores, M., R.P. Orozco y E. Sánchez. 2022. "Las mujeres en la producción del agave-mezcal y su importancia en los sistemas alimentarios", *Regiones y Desarrollo Sustentable*, 22(43): 1-24.
- FRIDE. 2006. *El Empoderamiento*, Madrid, Fundación para la Relaciones Internacionales y Diálogo Exterior.
- García, B. 2003. "Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación socio-demográfica actual", *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(2): 221–253. <https://doi.org/10.24201/edu.v18i2.1162>
- García, C. 2017. "El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género" *Arbor*, 193(784): a382.
- García, S.M. y F. Tello. 2022. "La salud de las mujeres mezcaleras de Michoacán y el desarrollo sostenible", *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 29: 21-37.

- García, V.F. y E.C. Cruz. 2023. "Organizaciones colectivas y turismo rural en Chiapas, México: ¿una oportunidad para el empoderamiento femenino?", *Ciencia y Sociedad*, 48(2): 43-62.
- Harding, S. 1998. "¿Existe un método feminista?", en E. Bartra (coord.), *Debates en torno a una Metodología Feminista*, México, UAM-Xochimilco.
- Hernández, J. y R. García. 2008. *Instrumento para medir el Empoderamiento de la Mujer*, Villahermosa, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Hernández, R, C. Fernández y P. Baptista. 2014. *Metodología de la Investigación*, México, McGraw-Hill.
- INEGI. 2020. *Censo de Población y Vivienda 2020*, en <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos>
- INEGI. 2024. *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*, en <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Jarquín, M. 2016. *El Campo Teórico Feminista. Aportes Epistemológicos y Metodológicos*, México, CIICH-UNAM.
- Jurado-Celis, S.N. 2017. "De la parcela a la mesa. El trabajo de las mujeres en torno a la pequeña producción de café en Oaxaca, México", *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(1): 1-25.
- Kabeer, N. 1999. *The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*, United Nations Research Institute for Social Development, Discussion Paper, núm. 108.
- Lagarde, M. 2005. *Los Cautiverios de las Mujeres: Madresposas, Monjas, Putas, Presas y Locas*, México, UNAM.
- López, G., J.L. Martínez, J. Cavazos y Y. Mayett. 2014. "La cadena de suministro del mezcal del estado de Zacatecas: situación actual y perspectivas de desarrollo", *Contaduría y Administración*, 59(2): 227-252.
- López, V. y O.L. Rojas. 2017. "Rezagos en el nivel de autonomía de las mujeres rurales mexicanas en la primera década del siglo XXI", *Estudios Demográficos y Urbanos*, 32(2): 315-354.
- Mora, G., D. Meli y P. Astete. 2018. "Empoderamiento y demanda de autogestión. Estudio comparativo de emprendimientos de mujeres indígenas", *Sophia Austral*. 21: 43-59.
- Musarella y Discacciati 2020. "Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa", *Evidencia, Actualización en la Práctica Ambulatoria*, 23(3): e002046. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v23i3.6868>
- Muriel, J., M. García y J. Twyman. 2016. *Construcción de Indicadores de Empoderamiento de las Mujeres. Un Estudio sobre Hogares Productores de Arroz en Ecuador*, Centro Internacional de Agricultura Tropical, Documento de Trabajo CIAT, núm. 435.
- Noriega, G., B. Cárcamo y S. Cruz. 2009. *Crisis Mezcalera: Una Agroindustria Marginada en Investigación y Transferencia de Tecnología*, SIPIG-UNAM.
- Olivera, M. y M. Arellano. 2017. "¿Podemos hablar de la feminización de la economía campesina marginal de Chiapas? Aportes a una discusión", en F.M. Bermúdez y C.L. Villanueva (coords.), *Mujeres ante la Crisis Económica Global: Empoderamiento y Precariedad*, México, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y Miguel Ángel Porrúa.

- Olivera, M., F.M. Bermúdez y M. Arellano. 2014. *Subordinaciones Estructurales de Género. Las Mujeres Marginales de Chiapas frente a la Crisis*, México, Centro de Derechos de la Mujer de Chiapas, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y Juan Pablos Editor.
- Patiño, C. 2017. *Análisis de Pobreza de Tiempo con un Enfoque de Género: Caso del Ecuador 2012*, Quito, INEC.
- Pérez, M.A. y V. Vázquez. 2009. "Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco", *Convergencia*, 16(50): 187-218.
- Quesada, R. 2010. "Empoderamiento de mujeres latinoamericanas a través de prácticas ecofeministas". *Investigaciones Feministas*, 1: 97-109.
- Ramírez, N. 2022. "Las claves epistemológicas feministas en la novela Limón Reggae de Ana Cristina Rossi", *Revista Estudios*, Especial Aportes del Humanismo: 1-17.
- Ramírez, U. y J. Barragán. 2019. "Autopercepción de estudiantes universitarios sobre el uso de tecnologías digitales para el aprendizaje", *Apertura*, 10(2).
- Robinson, D., I. Díaz y S. Cruz. 2019. "Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales", *Retos*, 9(17): 91-108.
- Rowlands, J. 1997. "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo", en M. León (coord.), *Poder y Empoderamiento de las Mujeres*, Colombia, Tercer Mundo.
- Rusell, H. 1995. *Métodos de Investigación en Antropología*, California, AltaMira Press.
- SADER. 2021. *Mujeres Rurales transformando el Campo Mexicano. Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera*, en: <https://www.gob.mx/siap/documentos/mujeres-rurales-transformando-el-campo-mexicano-285560>
- Sánchez, A., V. Villarespe, D.A. Román y A.L. Herrera. 2017. "Determinantes de las horas de trabajo de las mujeres en México: un enfoque de pseudopanel (2005-2010)", *Revista de la CEPAL*, 120: 127-139.
- Sánchez, J., J. Pardo, V. Cuevas y Y. Romero. 2022. "Características y problemática socioproductiva de las mujeres productoras de mezcal en Oaxaca, México", *Agro Productividad*, 15(3): 83-90.
- Soria, R. 2010. "Paternidad, maternidad y empoderamiento femenino", *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 9(3): 86-109.
- Tarrés, M.L. 2003. "Algunos desafíos para imaginar una cultura política con perspectiva de género", *La Ventana*, 19: 51-71.
- Taylor y Bogdan. 1994. *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*, Barcelona, Paidós Ibérica.
- Valenzuela, M.E. y C. Mora. 2009. *Trabajo Doméstico: Un Largo Camino hacia el Trabajo Decente*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo.
- Varela, N. 2004. *Feminismo para Principiantes*, Barcelona, Ediciones B.
- Vargas, L. 1994. "Sobre el concepto de percepción", *Alteridades*, 4(8): 47-53.
- Viveros, M. 2016. "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación", *Debate Feminista*, 52; 1-17.

Agradecimientos

Las autoras y el autor agradecen el apoyo al programa Maestría en Gestión de Proyectos para el Desarrollo Solidario del Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional Unidad Oaxaca del Instituto Politécnico Nacional; Programa reconocido por el Sistema Nacional de Posgrados de Calidad, al Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) y a las nueve mujeres y sus parejas de Santiago Zochila, Oaxaca.



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Empoderamiento y liderazgo en una cooperativa de mujeres indígenas en Chiapas Empowerment and leadership in an indigenous women's cooperative in Chiapas

Adriana Gómez Chico Spamer¹ Luz María Marín Aboytes² Armida Guerra Sánchez³

Resumen

Durante siglos ha habido desigualdad de género en México, particularmente en comunidades indígenas, donde existe dependencia económica de las mujeres. Reportamos las formas de participación y expectativas de las socias fundadoras y de incorporación posterior en una cooperativa de mujeres formada por escisión de un emprendimiento mixto de economía social y solidaria. Analizamos el caso de Junpajal O'tanil, integrada por 96 mujeres tseltales, comparando diferencias en la percepción de las socias fundadoras y de incorporación posterior. Como hipótesis planteamos que este emprendimiento exclusivo de mujeres, donde participan activamente en la toma de decisiones, es un espacio que permite su empoderamiento y liderazgo, así como el equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades generadoras de ingresos. Realizamos una visita de campo para obtener información de los cinco años desde el proceso de escisión hasta la fecha. Encontramos que la cooperativa de mujeres posibilita los elementos planteados en la hipótesis. Identificamos que la decisión de escisión está relacionada con la necesidad de participar en la toma de decisiones estratégicas. Concluimos que, en este caso, un espacio exclusivo de mujeres reduce los factores inhibidores del empoderamiento y liderazgo femeninos y puede ir llevando a la inclusión e igualdad sustantivas. Esta investigación cuasiexperimental puede contribuir al empoderamiento de mujeres de contextos similares, abriendo caminos de participación para su plena integración posterior. Contribuimos a llenar un vacío en cuanto a estudios sobre la igualdad de género en el contexto de los emprendimientos en comunidades indígenas.

Palabras clave: empoderamiento, liderazgo femenino, economía social y solidaria, toma de decisiones, economía del cuidado.

1- Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, México. adriana@parabox.mx

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2864-5656>

2- Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, México. Imarin709@gmail.com

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9585-0932>

3- Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, México. armidaguerra@hotmail.com

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5010-6979>

RECEPCIÓN: 28 de junio de 2023 ACEPTACIÓN: 29 de noviembre de 2023
REVISTA DE ECONOMÍA: Vol. 41- Núm 102 ENERO A JUNIO DE 2024: Págs. 64-96

Clasificación JEL: J15; J16; J54, M10.

Abstract

For centuries, there has been gender inequality in Mexico, particularly in indigenous communities, where women depend economically on men. We report forms of participation and expectations of the founding members and later joiners of a women's cooperative formed by splitting off from a social and solidarity economy entrepreneurship of male and female members. We analyze the case of the Junpajal O'tanil cooperative integrated by 96 Tseltal women, comparing differences in the perception of the founding members and those who joined later. Our hypothesis is that entrepreneurship exclusively formed by women, where they actively participate in decision-making, is a field that allows their empowerment and leadership, as well as the balance between caretaking tasks and income-related activities. During a field visit, we gathered information on the last five years from the splitting process to date. We find the women's cooperative makes the elements mentioned in the hypothesis possible. We identified that the decision to split off is related to the need to participate in strategic decision-making. We conclude that in this case, a women-only space can lower inhibiting factors for female empowerment and leadership, leading later to substantive inclusion and equality. This quasi-experimental research contributes to the empowerment of women from similar contexts, as well as to set grounds of participation for their full integration later. We contribute to filling a gap in studies on gender equality in the context of entrepreneurship in indigenous communities.

Keywords: empowerment, female leadership, social and solidarity economy, decision making, economy of care.

JEL Classification: J15; J16; J54, M1.

1. Introducción

En el contexto de la desigualdad de género que prevalece en México se ha hecho imprescindible el estudio de la toma de decisiones económicas de las mujeres, su empoderamiento y liderazgo, así como su relación con la economía del cuidado que recae principalmente en ellas. En el presente artículo, reportamos comparativamente las formas de participación y expectativas de las socias fundadoras y de incorporación posterior en una cooperativa de mujeres formada por escisión de un emprendimiento mixto de economía social y solidaria.

Los emprendimientos de economía social y solidaria han surgido como una alternativa económica que busca empoderar a las comunidades permitiendo a sus miembros tomar decisiones colectivas y compartir los beneficios de manera más justa (Valdés, 2014). En el caso específico de las mujeres indígenas, su participación en estos emprendimientos cooperativos representa un espacio de empoderamiento y reivindicación de sus derechos sociales, culturales y económicos. Estas mujeres enfrentan desafíos adicionales debido a las desigualdades estructurales arraigadas en la sociedad y a la discriminación de género y etnia que han enfrentado históricamente (Pautassi, 2013).

La toma de decisiones en una cooperativa de mujeres indígenas implica considerar no solo los aspectos económicos, sino también la dimensión del cuidado. Las mujeres indígenas que forman parte de la cooperativa Junpajal O'tanil, además de participar en la producción agroindustrial de cosmética artesanal y la producción de bordados, a menudo asumen roles clave en el cuidado de la familia, la comunidad y el entorno natural. Estos trabajos de cuidado pueden influir en la forma en que las mujeres participan en la toma de decisiones y en la manera en que conciben el bienestar individual y colectivo.

La toma de decisiones es un proceso intrínseco a la vida humana y juega un papel crucial en todos los aspectos de nuestra sociedad (Muñeton, Ruiz y Loaiza, 2017). Desde la economía hasta la política, las decisiones que tomamos afectan nuestra vida diaria y el curso de nuestro futuro. Sin embargo, es importante reconocer que la toma de decisiones no ocurre en un vacío, sino que está influenciada por una serie de factores, incluidos los contextos culturales, sociales y económicos en los que se desarrolla (Arévalo y Estrada, 2017). En este sentido, la economía del cuidado ha ganado relevancia como un marco teórico que aborda las relaciones económicas y sociales relacionadas con el trabajo de cuidado no remunerado, que históricamente ha sido llevado a cabo principalmente por mujeres (Laska *et al.*, 2008). Consideramos que esta perspectiva resalta la importancia de reconocer y valorar el trabajo de cuidado y la forma en que esto influye en la toma de decisiones.

La economía del cuidado nos invita a reflexionar sobre cómo reconocer y valorar estas tareas de cuidado en la toma de decisiones económicas, así como la manera en que se equilibran las demandas de cuidado con las necesidades económicas y de crecimiento personal de las mujeres indígenas en la cooperativa. El empoderamiento y liderazgo de las mujeres hacen posible la autogestión que permite que esto se lleve a cabo.

Nuestro interés es analizar de qué manera se da el empoderamiento, se ejerce el liderazgo y se balancean los trabajos de cuidado y las actividades propias de este emprendimiento exclusivo de mujeres. Partimos de la hipótesis de que este espacio, donde participan activamente en la toma de decisiones, permite su empoderamiento y liderazgo, así como el equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades que generan ingresos.

Para llevar a cabo esta investigación cuasiexperimental, pues parte de un evento no controlado por la investigación, realizamos una visita de campo que permitió, por medio de entrevistas, cuestionarios y observaciones, obtener información de cinco años desde el proceso de escisión de la cooperativa hasta la fecha.

Este artículo contiene otras cuatro secciones. La segunda sección enmarca teóricamente la investigación; en la tercera, se presentan los procedimientos y datos para llegar a los resultados presentados en la cuarta sección y, finalmente, a las conclusiones y consideraciones para futuras investigaciones presentadas en la quinta sección.

2. Empoderamiento y liderazgo femeninos en emprendimientos de economía social y solidaria

2.1. Emprendimientos de economía social y solidaria

La economía social y solidaria se entiende como un conjunto de iniciativas económicas colectivas de producción, consumo, distribución y financiamiento, basadas en la gestión compartida,

y los principios de solidaridad, cooperación y gestión democrática. Consideramos importante distinguir a la economía social y solidaria del emprendimiento social. Al respecto, Sanz (2019) menciona que ambos coinciden en la búsqueda de solucionar problemas de grupos sociales en desventaja. Sin embargo, para la economía social y solidaria es necesario que los mismos grupos busquen solucionar sus problemas mediante una gestión cooperativa, democrática y autónoma. El emprendimiento social, en cambio, no pone el énfasis en quién soluciona dichos problemas, sino en la innovación y la búsqueda de sostenibilidad económica al hacerlo.

Existe una gran diversidad de problemáticas atendidas por la economía social. Entre ellas, destacamos las siguientes: inestabilidad y malas condiciones laborales; la exclusión de grupos vulnerables; el aumento en los precios de bienes y servicios que cubren necesidades básicas; la falta de capacidad para obtener la canasta alimentaria; el daño al medio ambiente, entre otros. La economía social y solidaria entiende al capital solamente como medio. Su fin es el bienestar de las personas y el medio ambiente (Camacho, Gómez y Ruiz, 2022).

Entonces, los emprendimientos de economía social y solidaria buscan transformar las relaciones de producción y distribución de manera que estén orientadas al bien común, con base en los principios ya mencionados y la sostenibilidad, en contraposición a la lógica de acumulación de capital propio del modelo empresarial tradicional. Se busca compaginar beneficios económicos y sociales (Sanz, 2019). La forma que más se adapta a la economía social y solidaria es la sociedad cooperativa, de la que forman parte personas (físicas o, según lo permiten las leyes de algunos países, jurídicas), que comparten intereses o necesidades socioeconómicas y se unen para realizar una determinada actividad económica (Favreau, Lachapelle y Lemay, 2001).

En congruencia con lo anterior, según la obra de Pieck, Vicente y Comunidad de Yomol A'tel (2019), los emprendimientos de economía social y solidaria parten de lo local, hablando de bienes de propiedad común y/o formas de organización colectivas que persiguen la viabilidad económica. Buscan impactar en el bienestar desde la perspectiva del “buen vivir” y consideran la formación continua de los socios como parte importante del modelo empresarial.

Estos emprendimientos tienden a fortalecer las economías locales al fomentar la producción y el consumo local, así como al establecer relaciones sólidas con proveedores y clientes de la zona (Laville, 2010), cuando esto es posible. Según Moulaert *et al.* (2013), tiene el potencial de generar un desarrollo más equitativo y sostenible, ya que prioriza la creación de empleo digno y la mejora de la calidad de vida de las comunidades locales. La colaboración y la formación de redes son elementos clave en la economía social y solidaria. Las organizaciones establecen alianzas estratégicas y colaboran entre sí para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas. Estas redes fortalecen la capacidad de los emprendimientos y fomentan la inter-cooperación (Estrada, 2018).

Caracciolo *et al.* (2017), recalcan que los medios de producción son colectivos, considerando la capacidad de trabajo organizada de manera cooperativa. Añaden que se busca una distribución de los resultados equitativa entre los integrantes, así como su autonomía en la toma de decisiones, considerando sus intereses y los de la comunidad. La economía social y solidaria se presenta como un enfoque de cambio que busca superar las limitaciones del modelo económico convencional. Se considera que los emprendimientos de economía social y solidaria contribuyen de manera importante al desarrollo sostenible por el papel central que juegan en ellos la solidari-

dad, la equidad y la sostenibilidad ejercidas en el modo de propiedad y de participación.

Los emprendimientos de economía social y solidaria, por principio, incorporan de manera equitativa tanto a las mujeres como a los hombres. La igualdad de género, según Benavente y Valdés (2014) es un objetivo fundamental en la promoción de sociedades justas y equitativas. Sin embargo, en las zonas indígenas, las mujeres enfrentan múltiples barreras y desafíos que dificultan su pleno empoderamiento y participación en la toma de decisiones, requisitos indispensables para el logro de esta igualdad (Pautassi, 2007).

Según la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007), las mujeres indígenas deben disfrutar de todos los derechos humanos reconocidos universalmente, incluido el derecho a la igualdad de género. En el caso de mujeres en zonas indígenas existe una doble desigualdad, por un lado, en género y por el otro, en su origen étnico. Las zonas indígenas suelen estar arraigadas en tradiciones y normas culturales que pueden perpetuar la discriminación y la desigualdad de género. Es necesario reconocer y abordar estas barreras culturales para promover la igualdad de género en estas comunidades (CIDH, 2017). La lucha por la igualdad de género en las zonas indígenas requiere un enfoque integral, muy pocas mujeres indígenas con liderazgo son partícipes de la toma de decisiones, no obstante, ellas conducen procesos dentro de organizaciones locales y regionales, mixtas o de mujeres (Bonfil, 2012).

2.2. Empoderamiento

El concepto de empoderamiento a menudo se utiliza haciendo referencia a la mujer; sin embargo, puede aplicarse a cualquier grupo en situación de vulnerabilidad. El empoderamiento femenino es un proceso de transformación social que permite mejorar las capacidades de la mujer hacia el progreso del sistema al que pertenecen, reduciendo así la brecha de género existente (León y Batliwala, 1997). La Organización de las Naciones Unidas afirma que el progreso mundial hacia la igualdad de género no se refleja solo en los resultados obtenidos, sino también en las acciones de la sociedad a favor de una igualdad sustantiva (ONU Mujeres y SEGIB, 2018). De acuerdo con Rico y Gómez (2009), las mujeres son esenciales en el progreso social; sin embargo, su participación es desigual a la de los hombres en el ámbito público, del trabajo, del emprendimiento, entre otros.

Montero (2003) utiliza el término fortalecimiento como sinónimo de empoderamiento; sostiene que es “el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos” (Montero, 2003: 72). El empoderamiento también constituye una estrategia de transformación comunitaria. Rappaport (1981) se refiere al proceso personal, organizacional, y comunitario para adquirir o mejorar capacidades de control sobre asuntos de interés específicos. Esta es una definición suficientemente amplia que no da lugar a interpretaciones diversas en la práctica (Dalton, Elías y Wandersman, 2001).

Es posible generar espacios para el empoderamiento femenino a través de la concientización de la discriminación de género (Zapata *et al.*, 2002). El empoderamiento se refiere “al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad” (Kabeer, 1999: 440). El empoderamiento femenino se nutre de la

educación; permite a las mujeres adquirir autonomía y asumir responsabilidad sobre sus propias decisiones. Las relaciones de género derivan de construcciones culturales, valores, y creencias asociadas al género y tienen efectos sobre el acceso y control desigual de recursos económicos (Lagarde, 2004; León y Batliwala, 1997; Moser, 1989).

Algunos factores inhibidores del empoderamiento femenino son los constructos sociales discriminatorios y la desigualdad en el poder decisorio y en la participación política, sobre todo en comunidades rurales (ONU, 2017). Asimismo, existen salarios bajos y el denominado trabajo invisible, que son las labores y cuidados del hogar considerados como una obligación natural de las mujeres (Montaño, Gaytán y Enríquez, 2018). La pobreza multidimensional (privación en materia de educación, salud, y nivel de vida) y un menor acceso a la tierra bloquean el empoderamiento de las mujeres.

El acceso a recursos económicos de manera autónoma no solamente es un aspecto crucial del empoderamiento femenino, sino un elemento sin el cual no puede alcanzarse la igualdad de género (Riaño y Okali, 2008). El empoderamiento femenino se relaciona también con el logro de competencias necesarias para transformar estructuras sociales y obtener la participación de las mujeres en donde antes se les negaba (Kabeer, 1997). Adquirir poder, tanto individual como colectivamente, transforma a la mujer de objeto en sujeto (Lagarde, 2004). De acuerdo con Delgado et al. (2010), esta transformación y ruptura, a veces dolorosa, de estructuras, no solamente modifica la identidad y el concepto en que la mujer se tiene a sí misma, sino también la forma de apreciar a los demás.

Al dotar de oportunidades a las mujeres, el empoderamiento femenino es considerado un medio para el desarrollo (Montaño *et al.*, 2018). Asimismo, el Banco Mundial (2011) señala que aumenta la eficiencia económica por medio de tres efectos: la eliminación de barreras para el acceso de las mujeres a la educación, lo cual aumenta su productividad; una mejor posición de las mujeres en su entorno social, lo cual tiene efectos en las nuevas generaciones familiares; y la igualdad de oportunidades a largo plazo, lo cual da lugar a sociedades más representativas e incluyentes.

En lo individual, el empoderamiento femenino fomenta capacidades sociales y humanas para superar la subordinación histórica de las mujeres a través de la toma de sus propias decisiones. En la medida en que las mujeres logran ser más autónomas en el acceso y dominio de recursos económicos, aumenta su participación en el mercado laboral (Buendía-Martínez y Carrasco, 2013; Delgado *et al.*, 2010; Lizana, 2014; Riaño y Okali, 2008). El bienestar de las mujeres mejora en sociedades donde son incluidas con las mismas oportunidades y cuentan con representación (Buendía-Martínez y Carrasco, 2013; Saraccini y Violeta, 2003).

El empoderamiento femenino no se restringe solamente a algunos ámbitos sociales. La equidad en la toma de decisiones, tanto de forma individual como colectiva, es uno de sus elementos esenciales. También lo son el acceso a la educación, la salud, el patrimonio y los recursos económicos; la libertad de movimiento, y la independencia personal. La participación laboral de las mujeres contribuye al cambio de estereotipos y la transformación de la cultura, pues fomenta su participación pública y la formación alianzas entre ellas (Lagarde, 2004; Lizana, 2014; Martínez, 2017; ONU Mujeres, 2013).

Según Lagarde (2004), la consecución de una sociedad fundada en la equidad de género requiere del empoderamiento femenino para transformar las estructuras de dominio masculino.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), la igualdad de género y el empoderamiento femenino son prioritarios para lograr un desarrollo sostenible desde una dimensión económica y social. Al respecto, Casique (2010) observa que el empoderamiento femenino abarca el proceso y el resultado por medio del cual las mujeres pueden acceder a recursos intelectuales y materiales. Asimismo, el empoderamiento debe integrar la capacidad de la mujer de tomar decisiones basadas en tres factores: los recursos, la agencia, y los logros (Kaber, 1999). El empoderamiento estimula la participación social hacia el desarrollo de su autoconcepto. Esto incluye algunos atributos como son la competencia, madurez emocional, confianza en sí mismas, persistencia, empatía, y coraje (Singer *et al.*, 2002).

El empoderamiento femenino es crucial como estrategia en la lucha contra la pobreza. Montaña (2003) destaca que la pobreza genera vulnerabilidad y exclusión entre las mujeres y sus familias, ya que pone a la mujer en situación de desventaja en el acceso a oportunidades en comparación con los hombres pobres. La exclusión social representa para las mujeres la imposibilidad de participar libremente en los aspectos económicos, sociales y políticos. Durante el trabajo comunitario, el empoderamiento resulta necesario para el compromiso de los individuos con su colectivo social. La autogestión se construye con base en las fortalezas de las personas o grupos sociales y en sus capacidades de crecimiento. En este sentido, el empoderamiento se vincula estrechamente con el concepto de liderazgo, del que hablaremos ahora. Según Gibson y Donnelly (2001), los líderes generan cambio; afectan a otras personas más que a sus propios actos.

2.2.1. Empoderamiento de mujeres indígenas

De acuerdo con Robinson, Díaz-Carrión y Cruz (2019), el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres indígenas, así como su participación en la toma de decisiones a nivel personal, familiar y colectivo son elementos necesarios para su empoderamiento. La pertenencia a un grupo y el tejido de redes contribuyen a lograrlo. Las mujeres indígenas perciben y valoran su trabajo de manera distinta. La realización de actividades fuera del hogar les permite reconocer su autonomía y capacidad de decisión, contribuyendo así a su empoderamiento.

Otros autores resaltan que el proceso no lineal hacia el empoderamiento es particularmente complejo para las mujeres indígenas, cuya situación es de vulnerabilidad (Sosme y Casados, 2016). A pesar de que las mujeres se organicen colectivamente, avanzando así hacia su empoderamiento, es posible que a nivel personal o de las relaciones cercanas no suceda lo mismo o al mismo tiempo. Esto se debe a la dificultad para hacer frente a la forma arraigada de las relaciones con su entorno cercano. El empoderamiento puede experimentarse con distinta intensidad y temporalidad en sus tres dimensiones: la personal que tiene que ver con la autopercepción, la de las relaciones cercanas y la colectiva (Rowlands, 1997). Incluso puede haber una gran divergencia en la experiencia de empoderamiento en cada dimensión. No se puede hablar de un verdadero alcance del empoderamiento de las mujeres si el empoderamiento colectivo no va teniendo un impacto gradual en todas las dimensiones. Aunque son las mujeres indígenas quienes experimentan su propio empoderamiento, esto no sucede sin que también se produzca una transformación en el comportamiento de los hombres con quienes se relacionan. Por ejemplo, muchos de estos

hombres siguen siendo los encargados de otorgar o negar el permiso para que ellas participen en actividades fuera del hogar.

2.3. Liderazgo femenino

El liderazgo ocurre cuando un individuo incide en la motivación y/o las capacidades de los integrantes del grupo al que pertenece. Davis y Newstrom (2004) vinculan los conceptos de liderazgo y empoderamiento comunitario. Definen el liderazgo como “el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo, hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental del éxito de una organización y su gente” (Davis y Newstrom, 2004: 61). Por su parte, Burns (1978) lo define de manera general como un proceso de ayuda mutua entre seguidores y líderes.

En lo que respecta al liderazgo femenino, Loden (1987) y Fisher (2000) fueron las primeras autoras que abordaron el tema en el siglo XX. Observan el liderazgo femenino como una forma de conducción personal basada en la empatía, la orientación hacia las personas, la inteligencia emocional, la tendencia a la cooperación, la escucha activa, la capacidad de acción, la toma de decisiones, la conducción horizontal, la comunicación efectiva y la apertura al cambio. Definen el liderazgo femenino como la participación de las mujeres en diferentes áreas en donde ejercen una posición de poder y de toma de decisiones, dirigen grupos de trabajo y tienen la oportunidad de implementar propuestas y estrategias orientadas a un fin organizacional.

De acuerdo con Loden (1987), el liderazgo ejercido por las mujeres posee una naturaleza distinta del liderazgo masculino. Por su parte, McDonagh (2009) añade que los roles de género arraigados en la sociedad otorgan atributos maternales a las líderes, a pesar de que éstas han adoptado atributos masculinos en su liderazgo. Varios estudios al respecto indican que las mujeres adoptan un estilo de liderazgo transformacional (Eagly y Carli, 2003). De igual manera, se observa que las mujeres se orientan a un liderazgo más participativo e interpersonal que los hombres, a la vez que suelen conducirse con empatía, apoyo, y colaboración hacia el grupo que dirigen (Kellerman y Rhode, 2012).

Eagly y Johnson (1990) argumentan que las mujeres generalmente lideran de una manera más democrática y participativa, mientras que los hombres usan un estilo más autocrático o directivo. Bass y Avolio (1994) también observan el liderazgo femenino apegado al estilo transformacional. Villareal (2005) encontraron que las mujeres líderes dominaron el estilo de liderazgo transformacional, contra un estilo transaccional dominado por los directivos hombres. Villareal (2005: 115) plantea que las mujeres se centran en “las necesidades de las personas, la cooperación, el trabajo en equipo, y el desarrollo individual como meta para conseguir los logros organizacionales”.

Los valores, según Goleman (2001), llevan una relación estrecha con los estilos comunicativos entre el líder y la comunidad. Sostiene que las mujeres muestran características personales como capacidad de diálogo y escucha que les permiten interactuar con las personas y buscar un bien común. Para este autor, la mujer líder obtiene información del grupo escuchando ideas y propuestas además de construir confianza, respeto, y compromiso mutuo.

2.3.1. Liderazgo transformacional

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el rediseño que genera en las percepciones, valores, y aspiraciones de los integrantes de un grupo de trabajo. Bass *et al.* (1987) lo describen a través de cinco factores: la Influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la consideración Individual, y la tolerancia psicológica. Según el autor, estos factores influyen directamente en la motivación de los seguidores para cumplir con los objetivos trazados y refuerzan su confianza al defender los intereses de la colectividad.

El liderazgo transformacional “ocurre cuando una o más personas se relacionan con otras de tal manera que los líderes y seguidores se elevan unos a otros a niveles más altos de motivación y moralidad” (Burns, 1978: 20).

De manera similar, Stewart (2006) caracteriza el liderazgo transformacional por la influencia sobre los ideales del grupo mediante el carisma, haciendo uso de palabras, lemas, y símbolos que generan inspiración. Los líderes transformacionales pueden influir en sus empleados a través del apoyo y la capacitación, el mejoramiento de los recursos personales y el facilitar las relaciones con los compañeros de trabajo (Ruiz Salazar, 2022).

2.3.2. Liderazgo democrático

El liderazgo democrático se ha establecido como una categoría relativamente novedosa surgida en el siglo XXI. Ramírez, Rincón y Prieto (2017), observan que los nuevos líderes buscan impactar a su comunidad fungiendo como agentes de cambio en la acción social y ocupándose del bienestar igualitario y justo. Por su parte, Contreras, Barbosa y Piñeros (2016) mencionan que a través de este tipo de liderazgo se logra la influencia de individuos, explorando objetivos establecidos e involucrando al equipo en el logro de metas; se toman decisiones responsables en conjunto con base en conocimientos y experiencia. Gijón (2016) afirma que estas prácticas vinculan habilidades cognitivas, interpersonales, constructivas e ideológicas. El análisis, la toma de decisiones, la iniciativa, la observación, la planeación, la resolución de conflictos, la adaptación, y la colaboración conforman los escenarios del líder, evitando su neutralidad.

Palomares (2016), por su parte, indica que el liderazgo democrático tiene la capacidad de estimular al grupo para que los integrantes se esfuercen por realizar sus actividades espontáneamente. El líder propone fomentar su propia honradez y la de aquellos quienes comparten su entorno. Para Maxwell (2016), este tipo de liderazgo desarrolla habilidades y destrezas personales y ambiciosas para lograr el éxito. Loya (2013) también alude a que la actitud de los dirigentes para cumplir sus metas optimiza el desempeño de técnicas y relaciones, generando entusiasmo en el logro de resultados. El liderazgo democrático es entonces un intento de influencia interpersonal basado en la comunicación. Sin embargo, existe una distribución desigual del poder entre líderes y miembros de una organización; aunque el líder influya en ellos, los subalternos no carecen de poder (Caballero, 2006; Robbins y De Cenzo, 2009).

De manera complementaria, Lussier y Achua (2016) resaltan que el líder democrático, promoviendo la participación en las decisiones, es el opuesto del autocrático. Coinciden con otros autores al señalar que, en este tipo de liderazgo, los empleados no requieren ser supervisados

estrechamente, pues son capaces de aunarse con el líder y entre ellos en el establecimiento de objetivos y actividades (Villareal, 2005; Molina, Pérez y López, 2016; Fernández y Quintero, 2017; Camacho et al., 2017). Gitman y McDaniel (2007) introducen otro matiz mencionando que en el liderazgo democrático se toman en cuenta las aportaciones y opiniones de los involucrados antes de tomar la decisión.

Dado que estamos analizando la gestión de una cooperativa, nos interesa destacar los atributos de un líder democrático que, según Daft (2007), son: aquel que delega la autoridad, fomentando la participación, generando respeto y obteniendo conocimientos de sus colaboradores. Coincidentemente, Bolívar y Guarro (2007) destacan que el liderazgo democrático es el cimiento de la unidad y valores comunes de toda organización. Además, ese tipo de liderazgo promueve la convergencia de puntos de vista, cuando existe diversidad de planteamientos y pluralidad de ideas, conduciendo a acuerdos.

Concordamos con Sarason (1974) al destacar en este enfoque el concepto de comunidad. Esto implica relaciones recíprocas e interdependientes que parten de la semejanza con los otros y brindan un sentido de pertenencia duradero.

2.3.3. Liderazgo colectivo

El enfoque del liderazgo colectivo parte del nosotros, entendiendo al liderazgo como un fenómeno colectivo (opuesto a lo individual) que se distribuye o comparte entre diversas personas (algunas, muchas o todas) dentro de una organización. Se trata de un liderazgo plural que se ejerce en la práctica de manera colaborativa (Souza y Wood, 2022). Se habla de liderazgo compartido cuando excede el nivel individual, situándose al nivel de las interacciones sociales dentro de una organización. Modos diferentes de liderazgo, ejercidos por personas distintas, desde diversas posiciones de la organización, posibilitan una mejor búsqueda de soluciones a las problemáticas enfrentadas (Bolívar, 2000).

2.3.4. Liderazgo de mujeres indígenas

Autores como Figueroa (2018) resaltan la importancia de dar visibilidad al papel que juega el liderazgo de las mujeres indígenas. Ellas han sido pieza fundamental para la transformación de su entorno. Al contar con espacios de diálogo y aprendizaje, obtienen habilidades que les permiten generar cambios que contribuyen a la custodia de derechos y a la reducción de la discriminación que las afecta. El tejido de redes es un elemento importante para el ejercicio de su liderazgo.

2.4. Economía del cuidado

En Latinoamérica, la noción de "economía del cuidado" se deriva del importante "Debate sobre el trabajo doméstico" que tuvo lugar en la década de 1970. Este debate tenía como objetivo analizar la interacción entre el capitalismo y la división de roles basada en el género en el ámbito laboral. En este contexto, se reconocía que existía un grupo privilegiado compuesto por los hombres, y una clase subordinada que incluía a las amas de casa (Gardiner, 1997; Himmelweit, 1999).

Es importante comprender que la desigual distribución de trabajo doméstico basada en el género es fundamental para entender la posición subordinada de las mujeres y su inserción desventajosa en la esfera de la producción. En este contexto, el trabajo de cuidado, especialmente el no remunerado realizado dentro de los hogares, desempeña un papel fundamental al permitir que muchas personas puedan ingresar a la fuerza laboral. A diario, las mujeres en los hogares sostienen el funcionamiento de las economías al asegurar la "cantidad y calidad" de la fuerza laboral (Picchio, 2003).

Este trabajo diario, que permite al sistema económico contar con trabajadores disponibles todos los días, es fundamental. Sin embargo, es importante destacar que este trabajo permanece invisible, mientras que la oferta laboral se percibe como el resultado de una elección racional entre trabajo y ocio, determinada por las preferencias individuales y las condiciones del mercado laboral, principalmente los salarios. En este enfoque, no se considera ni el trabajo incorporado en esa fuerza laboral (en términos de cuidado, higiene, alimentación y descanso), ni el trabajo del cual se libera a los trabajadores al eximirlos de responsabilidades de cuidado hacia quienes conviven con ellos.

Como se ha mencionado, los trabajos de cuidado, considerados como una obligación natural de las mujeres, son uno de los factores inhibidores del empoderamiento femenino. Considerada en un sentido amplio, la economía del cuidado, también llamada trabajos de cuidado, se refiere a las actividades y prácticas sin las cuales es imposible la supervivencia cotidiana y reproducción de las personas en la sociedad. Incluye tanto el autocuidado, como el cuidado de otros: la limpieza del hogar, la compra y preparación de alimentos, entre otras. De igual manera, incluye la gestión del cuidado, es decir, la coordinación de horarios, traslados, etc., que hace posibles estas tareas. Todas estas actividades producen valor y benefician a los sistemas económicos. Así lo señalan López, Rodríguez y Heatley (2022) en su investigación realizada para Oxfam México.

El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, como los niños, las personas mayores, enfermas o con alguna discapacidad, así como de las que podrían auto proveerse (Rodríguez, 2015; Pautassi, 2013). Cuando los trabajos de cuidado no son remunerados, al interior de los hogares se decide la división del trabajo entre sus miembros considerando la atención de estas tareas y el trabajo fuera del hogar (Rodríguez y Marzonetto, 2015).

La forma en que está organizada la reproducción social, incluyendo los trabajos de cuidado, tiene un impacto en la desigualdad de las personas que los realizan. En la distribución de estas actividades, existe una desigualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres, con relación a los hombres, dedican más tiempo al trabajo no remunerado, ya sea doméstico o de cuidados (Laska et al., 2008).

A partir de esta revisión de la literatura presentada en esta sección, podemos señalar que, de acuerdo con la naturaleza de la economía social y solidaria, el tipo de liderazgo que se ejerce es democrático y compartido, eliminando, o al menos reduciendo, la distribución desigual del poder que mencionan, como hemos señalado, algunos autores. Se trata de un liderazgo orientado no solamente al logro de resultados económicos, sino a la reproducción de la vida. Para realmente lograr estas características, requiere de la participación de las mujeres en condiciones de igualdad. Como se ha descrito antes, la invisibilidad de los trabajos de cuidado que realizan las mujeres inequitativamente es uno de los obstáculos para su empoderamiento.

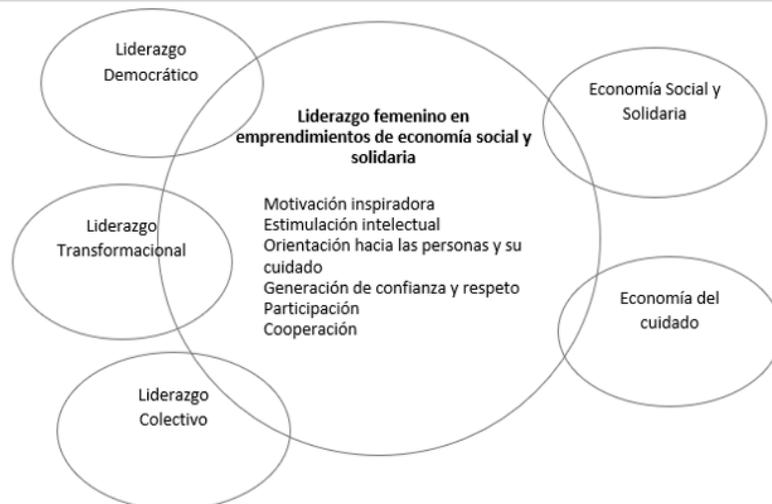
En la medida en que las mujeres están empoderadas, también pueden ejercer de mejor manera su liderazgo en el que destacan características como las que se han señalado: orientación hacia las personas, participación, cooperación, entre otras. Todo esto es no solamente congruente con la economía social y solidaria, sino necesario para ella. Al mismo tiempo, en la medida en que ejercen liderazgo, se siguen empoderando. Presentamos el cuadro 1 y la gráfica 1 como síntesis de la literatura aplicada al liderazgo femenino en emprendimientos de economía social y solidaria.

Cuadro 1. Características del liderazgo femenino en emprendimientos de economía social y solidaria.

Característica del liderazgo	Descripción
Motivación inspiradora	Las líderes son capaces de comunicar la visión a futuro y convencen con sus palabras y ejemplo.
Estimulación intelectual	Las líderes promueven el empoderamiento de todos para que surjan enfoques innovadores al solucionar los problemas.
Orientación hacia las personas y su cuidado	Las líderes reconocen la importancia de cuidar a las personas tomando en cuenta sus necesidades, escuchan, comunican y son empáticas.
Generación de confianza y respeto	Las líderes son capaces de inducir confianza y respeto en el grupo.
Participación	Las líderes toman las decisiones horizontalmente, en conjunto, con base en conocimientos y experiencia.
Cooperación	Las líderes gestionan de manera compartida, actuando corresponsablemente para el logro de los objetivos.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1. Liderazgo femenino en emprendimientos de economía social y solidaria



Fuente: Elaboración propia.

3. Procedimientos y datos

3.1. La cooperativa objeto de esta investigación

Junpajal O'tanil Armonía del Corazón (en adelante Junpajal O'tanil, o la cooperativa) es una cooperativa de mujeres dedicada a la cosmética artesanal, las plantas aromáticas (insumo para los aceites esenciales utilizados en la cosmética) y los bordados. Nigh (2011) señala que los textiles de los municipios tseltales y tsotsiles eran tradicionalmente una aportación de las mujeres a la vida normal de la familia. En concordancia, los bordados son una actividad que muchas mujeres ya realizaban. Sin embargo, se incorpora a la cooperativa de manera más reciente.

La cooperativa forma parte de Yomol A'tel, un grupo de emprendimientos de economía social y solidaria situado al norte de Chiapas. Las organizaciones que forman parte de Yomol A'tel cierran el ciclo económico completo desde la producción, generación de ingreso, reinversión y mejora en el consumo de las comunidades.

Yomol A'tel se ha desarrollado mediante una metodología participativa y creativa, con iniciativas que favorecen la preservación de la cultura, la dignidad humana y la justa convivencia social. Busca generar condiciones económicas justas y al alcance de las comunidades, mediante la agregación de valor y comercialización de productos de calidad, con el fin de mejorar el ingreso y consumo de las familias productoras, fortalecer los sistemas de trabajo comunitario y preservar la biodiversidad del ecosistema local. Esto se conoce en el lugar como "lekil kuxlejilil" o vida en armonía. El grupo está integrado por más de 350 familias tseltales, lo que lo hace actualmente el grupo indígena más numeroso de Chiapas, perteneciente a la familia maya. Los tseltales se definen a sí mismos como los 'Bats'il Winiquetic', los hombres verdaderos, o bien 'Pas C'altic Winiquetic', los hombres que hacen milpa, o maizal, el terreno donde se siembra y cultiva el maíz (Pieck *et al.*, 2019).

Dentro de Yomol A'tel, Ts'umbal Xitalha' es la cooperativa que integra a los productores de café y miel; Junpajal O'tanil se dedica a las actividades ya mencionadas; Comon Sit Ca'teltic se dedica a las microfinanzas; Bats'il Maya se encarga del tostado del café y su venta. La venta en bolsa y las cafeterías propias en universidades de Ciudad de México, Guadalajara y Puebla, operan bajo la marca Capeltic. Junpajal O'tanil se forma, por escisión, de la cooperativa Ts'umbal Xitalha'. El proceso de escisión se lleva a cabo paulatinamente, de 2018 a 2021. Actualmente, está integrada por 96 mujeres tseltales, socias productoras de 11 comunidades en cinco regiones (Chilón, Tzibute'el, Yaxwinic, Coquitel y Nuevo Progreso) del estado de Chiapas, al sur de México. Su marca comercial registrada tiene el nombre de Xapontic. La incorporación formal/jurídica de todas ellas está aún en proceso (Información obtenida en campo).

La cooperativa de mujeres, según la descripción que hace de sí misma, parte de lo local para construir alternativas económicas de mayor alcance territorial. Apuesta por la construcción colectiva con un enfoque de múltiples actores. Desde perspectivas feministas, las socias promueven la equidad/igualdad de género, contribuyen al empoderamiento y liderazgo de las mujeres y crean condiciones de trabajo digno. Generan capacidades de participación en la toma de decisiones, organización e incidencia para la construcción de autonomía. Buscan conservar y difundir prácticas de cuidado de la casa común. Incorporan la diversidad biocultural y ponen en práctica los saberes colectivos, ancestrales y tradicionales.

La existencia de una cooperativa exclusiva de mujeres, formada por escisión y donde participan activamente en la toma de decisiones, brinda la posibilidad de investigar el impacto que tiene esto en su empoderamiento y ejercicio de su liderazgo, así como en el equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades generadoras de ingresos, tal y como lo plantea nuestra hipótesis.

3.2. Diseño y metodología de la investigación

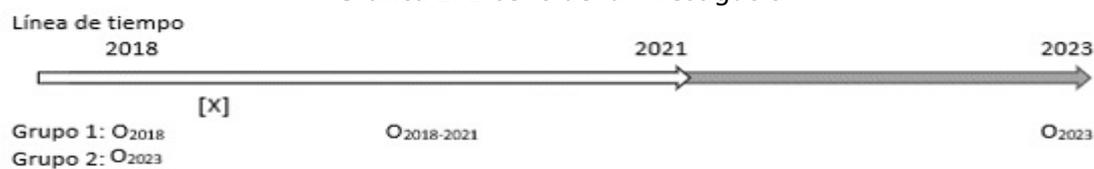
Esta investigación es cualitativa y cuasiexperimental. La diseñamos de manera que pudiéramos analizar si el evento de la formación de una cooperativa exclusiva de mujeres a partir de una escisión es la causa de su mayor empoderamiento y liderazgo, así como de un mejor equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades de la cooperativa. Establecimos las observaciones para identificar cualitativamente si existe una correlación entre causa y efecto, si aparece el efecto después de la causa, si se dan cambios en el efecto al cambiar la fuerza de la causa y/o si se encuentra una explicación plausible del proceso de causalidad, de acuerdo con los elementos señalados por Gorard (2013) para poder realizar afirmaciones causales.

Se considera un experimento natural o cuasiexperimento cuando se da un tratamiento o intervención del que se pueden analizar los efectos. A partir de dicho tratamiento se forman grupos no aleatorios. La intervención no es controlada por el investigador, sino que se da de manera exógena (Kunstmann y Merino, 2008). De acuerdo con las características señaladas, la escisión del grupo del que formaban parte las mujeres, es decir, de la cooperativa Ts'umbal Xitalha' (en adelante "la cooperativa original"), puede ser considerada un tratamiento, intervención o fenómeno no controlado por nuestra investigación y a partir del cual se forman distintos grupos.

Planteamos como hipótesis que este emprendimiento exclusivo de mujeres, donde participan activamente en la toma de decisiones, es un espacio que permite su empoderamiento y liderazgo, así como el equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades generadoras de ingresos. Lo primero es verificar si en la cooperativa escindida, una vez que las mujeres cuentan con un espacio formado exclusivamente por ellas, las socias participan activamente en el proceso decisorio. Si esto sucede, lo segundo es analizar cualitativamente si esto contribuye a su empoderamiento y liderazgo, ambos conceptos tomados en conjunto como variable dependiente de la participación activa en la toma de decisiones que se da en este entorno exclusivo. Finalmente, analizamos la relación entre el entorno exclusivo de mujeres y el equilibrio entre las tareas de cuidado y las actividades de la cooperativa.

Tomando en cuenta la secuencia de eventos, llevamos a cabo una observación en retrospectiva para identificar las razones por las que se tomó la decisión de escisión (2018). De igual manera, otra observación en retrospectiva para conocer el proceso de esa escisión y del establecimiento de la nueva cooperativa (2018-2021). Finalmente, realizamos otra observación sobre los efectos de la escisión, analizando la experiencia de las socias en el funcionamiento actual de la cooperativa y sus expectativas (2023). Los instrumentos para estas observaciones se describen más adelante. Este diseño se presenta en la gráfica 2.

Gráfica 2. Diseño de la investigación



Nota: El grupo 1 corresponde a las socias fundadoras y el grupo 2 corresponde a las socias de incorporación posterior. Las primeras dos observaciones se realizaron solamente con el grupo 1, pues es el único involucrado en la escisión y proceso de formación de la cooperativa. La [X] marca el tratamiento no controlado de la escisión. La temporalidad de las observaciones se refiere al momento sobre el que se recupera la información y no al momento en que se aplican los instrumentos.

Fuente: elaboración propia.

Observar a las socias de incorporación posterior de manera separada, nos permite, por un lado, analizar la escisión con diferente fuerza en términos cualitativos. Las socias fundadoras fueron actrices de la misma, por lo que puede decirse que la experimentaron con mayor fuerza. Por otro lado, la información proporcionada por las socias de incorporación posterior sirve como verificador de las prácticas actuales de la cooperativa y las expectativas. Consideramos que es posible que entre las socias fundadoras haya un sesgo conforme a las razones que tenían al tomar la decisión y participar en el proceso de escisión. En cambio, las socias de incorporación posterior están libres de ese sesgo y nos permiten conocer de mejor manera las prácticas de la cooperativa en cuanto a las variables relevantes, así como las expectativas.

El análisis de las expectativas es importante porque las prácticas de una organización son un proceso. No todo son prácticas consolidadas. Sin embargo, las expectativas suelen indicar que hay condiciones para lograr algo, aunque todavía no se haya logrado del todo.

3.3. Muestra

Para recabar los datos, realizamos una visita de campo del 7 al 11 de abril de 2023, reuniendo información de los cinco años ya mencionados. La visita se preparó con diálogos previos con algunas de las personas involucradas en la cooperativa. La muestra se describe en el cuadro 2.

Cuadro 2. Muestra (número de personas)

Grupo	Muestra	Población
Socias fundadoras	10	37
Socias de incorporación posterior	12	59

Notas: La información sobre la población se verificó en actas en mayo de 2023.

Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

Las entrevistas se llevaron a cabo en tres de las 11 comunidades en las que hay socias de la cooperativa: Santa Cruz, Tzubute'el, y Chilón, la primera del municipio de Sitalá y las otras del municipio de Chilón. En Santa Cruz y Tzubute'el se invitó a todas las socias a participar en las entrevistas y cuestionarios. Sin embargo, por motivos logísticos (horario, posibilidad de llegar al lugar de las entrevistas, información al momento de nuestra llegada), no todas se presentaron. En Santa Cruz se presentaron siete de 13 socias, mientras que en Tzubute'el se presentaron ocho de 18. Hasta donde sabemos, en ningún caso hubo intención de no respuesta. A la cabecera municipal de Chilón, se invitó a algunas socias de las comunidades de Chalamchén, Yaxwinic, y Nichte'el de acuerdo con su disponibilidad para salir ese día de sus comunidades.

La dispersión de las comunidades y las limitaciones de transporte, entre otras, impidieron visitar todas las comunidades y lograr un mayor número de entrevistas. Las comunidades visitadas fueron elegidas en función de la visita de un grupo ajeno a esta investigación, programada en las mismas fechas nuestra visita de campo. Observamos diferencias en algunas características entre las mujeres socias fundadoras y socias de incorporación posterior, según se muestra en el cuadro 3.

Cuadro 3. Características de las socias.

Grupo	Edad promedio (años)	Solteras (porcentaje)	No hablan español (porcentaje)
Socias fundadoras	42	70	50
Socias de incorporación posterior	30	50	67

Nota: En Chiapas, de cada 100 personas que hablan alguna lengua indígena, 12 no hablan español, la lengua tseltal es la más hablada después del español. Según cifras del INEGI (2020), poco más de medio millón de personas hablan lengua tseltal, seguido de tsotsil.

Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

Dentro de los datos generales recopilados, cabe resaltar que las únicas dos socias con preparatoria terminada pertenecen al grupo de socias fundadoras. Solamente el 50% de las mujeres entrevistadas terminó la primaria y el 18% no fue a la escuela. Como se ha mencionado antes, en la cooperativa hay tres actividades a las que se pueden incorporar las socias: cosmética, plantas aromáticas y bordado. Las socias de incorporación posterior tienen la posibilidad de incorporarse a la actividad de cosmética solo si pertenecen a una de las comunidades originales, pues en las comunidades nuevas todavía no hay laboratorios para la realización de esta actividad.

3.4. Instrumentos

Diseñamos dos instrumentos ad hoc, conforme a los elementos de la hipótesis, para obtener la información relevante. El primer instrumento es semiestructurado con diez preguntas diseñadas como guía para realizar entrevistas en profundidad. Este instrumento se utilizó para las dos observaciones en retrospectiva. Las primeras preguntas exploran las razones de la escisión; las siguientes, los apoyos u obstáculos en el proceso de escisión, y las últimas, la organización de la nueva cooperativa. Al tratarse solamente de preguntas guía, no se consideró necesario validar el instrumento previamente, sino que se realizaron las aclaraciones necesarias durante el desarrollo de las entrevistas.

El segundo instrumento consiste en un cuestionario estructurado que contiene una mezcla de preguntas abiertas y cerradas. Las preguntas están encaminadas a conocer las razones de participación en la cooperativa; la forma en que organizan el tiempo en torno a las actividades de la misma; la participación en la toma de decisiones, así como las expectativas sobre la cooperativa. Para validar este instrumento, se pidió a la directora actual de la cooperativa, quien también es socia fundadora, revisarlo antes de su aplicación. Tras esta revisión, no se añadieron ni eliminaron preguntas, pero sí se hicieron ajustes a su formulación. Este instrumento se utilizó para la tercera observación de la que, precisamente por haberlo revisado, se excluyó a la directora.

Ambos instrumentos fueron diseñados en español; sin embargo, al momento de aplicarlos, fue necesario el apoyo de una persona en la traducción. A lo largo de la visita de campo contamos con cuatro traductores distintos. El cuadro 4 muestra cómo se aplicaron los instrumentos.

Cuadro 4. Aplicación de instrumentos

Instrumentos	Entrevistadas / encuestadas (tipo y lugar)	Forma de entrevista / cuestionario (individual o grupal)	Socias (número de personas)	Entrevistas / cuestionarios realizados sin traducción (número)
Entrevistas abiertas en profundidad	Socias fundadoras en Santa Cruz	Individual	1	1
	Socias fundadoras en Santa Cruz	Grupal	3	0
	Socias fundadoras en Chilón	Grupal	6	0
Cuestionarios	Socias fundadoras en Santa Cruz	Individual	3	0
	Socias de incorporación posterior en Santa Cruz	Individual	3	0
	Socias de incorporación posterior en Tzubute'el	Individual	8	0
	Socias fundadoras en Chilón	Individual	6	3
	Socias de incorporación posterior en Chilón	Individual	1	0

Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

A posteriori, nos dimos cuenta de que incorporar algunas otras preguntas hubiera facilitado profundizar en determinados aspectos relacionados con los efectos de la escisión y formación de la cooperativa. Por ejemplo, una pregunta en el segundo instrumento para saber si las socias de la cooperativa tienen familiares directos, hombres o mujeres, que formen parte actualmente de la cooperativa original o de otra de las figuras de Yomol A'tel y algunas preguntas complementarias en caso afirmativo, hubiera proporcionado elementos comparativos. Sin embargo, los instrumentos sí nos proporcionaron la información más relevante en torno a nuestro objetivo.

Como los instrumentos contienen preguntas abiertas, una vez levantados los datos, establecimos categorías que nos permitieran agrupar las respuestas y así organizar y presentar la información. En la siguiente sección presentamos, ordenados en dichas categorías, los resultados obtenidos en la visita de campo a partir de la información recabada con los instrumentos descritos.

4. Resultados

Establecimos tres categorías relacionadas con los elementos de nuestra hipótesis para la presentación y el análisis de la información obtenida en campo, así como los resultados que se desprenden de esto. La primera es la participación en la toma de decisiones; la segunda, el empoderamiento y liderazgo, y, la tercera el equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades de la cooperativa (generadoras de ingreso). Al final de esta sección incluimos algunos testimonios de las socias.

4.1. Participación en la toma de decisiones

En las entrevistas semiestructuradas en profundidad, las socias fundadoras señalan como antecedente que las mujeres solían dedicarse a la casa y a la familia (especialmente a los esposos).

Adicionalmente, se dedicaban al café y la miel, pero todo eso no era visible. Frente a una propuesta que reciben de algunos estudiantes de servicio social, las mujeres se dan cuenta de que tienen el deseo de aprender cosas nuevas, interrelacionarse con otras mujeres y salir de su comunidad. Los hombres ya estaban organizados y ellas se sienten capaces de poder hacerlo. Así deciden empezar a producir jabones dentro de la cooperativa original de café y miel.

De acuerdo con lo señalado por las socias, existe una relación entre la falta de participación en la toma de decisiones estratégicas y la decisión de escisión. Al estar incorporadas en la cooperativa de café y miel, las mujeres identifican que no pueden (o no están empoderadas para) tomar decisiones de manera adecuada por los siguientes motivos:

- Los puntos relacionados con la producción de jabón se dejan al final de las asambleas de socios y a veces no da tiempo de abordarlos.
- No son las mismas mujeres quienes toman las decisiones, sino que están sujetas a lo que defina la mesa directiva, donde no se sienten suficientemente representadas. El liderazgo recae en los hombres.
- No se sienten escuchadas ni tienen la confianza para expresarse.

Las mujeres empiezan a expresar su inconformidad y preocupaciones entre ellas y especialmente a quien en ese momento estaba encabezando las actividades de producción de cosmética. En 2018, a partir de ello, se dialoga con las socias de cada comunidad (cinco comunidades en ese momento) sobre la posibilidad de separarse (escisión) y formar una nueva cooperativa. Someten a votación el llevarlo a cabo y se aprueba. Una vez tomada la decisión, las mujeres comunican a la asamblea de Ts'umbal Xitalha' que quieren separarse. El proceso de escisión se da de manera paulatina y les lleva tres años.

Las socias fundadoras explican que hubo un cambio a partir de la escisión y que actualmente la toma de decisiones de la cooperativa se lleva a cabo de la siguiente manera:

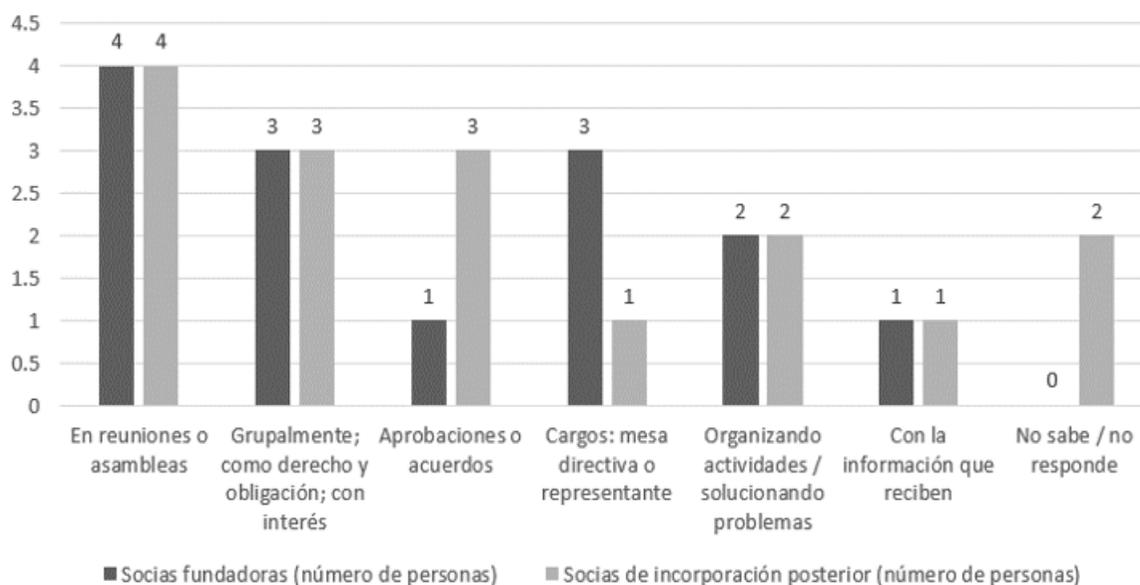
- Las decisiones operativas urgentes son tomadas por aquellas socias que forman parte del equipo directivo y organizativo (actualmente dos) con el apoyo de la experta en producción, quien actualmente está contratada como consultora.
- Las decisiones operativas menos urgentes son tomadas por el núcleo de la mesa directiva, integrada por seis mujeres.
- Las decisiones estratégicas e importantes (por ejemplo, el cambio de mesa directiva o de dirección o una aportación adicional para construcción) se toman a nivel de asamblea. Esto puede suceder de dos maneras distintas:
 - o Cuando es posible esperar a la próxima asamblea anual, la decisión se toma una vez que están reunidas todas las socias.
 - o Cuando no es posible esperar, se hace llegar la información a todas las socias a través de la mesa directiva completa, que incluye dos representantes de cada comuni-

dad. Las representantes hacen la consulta en la comunidad y comunican la decisión a la mesa directiva.

Las decisiones que no son tomadas por la asamblea se informan a todas las socias de manera constante a través de las representantes de cada comunidad. Cabe señalar también que más del 50% de las socias de incorporación posterior entrevistadas habían formado parte de otra cooperativa o habían desempeñado otra actividad laboral. Algunas de ellas señalan que identifican diferencias entre esa experiencia previa y su actual participación en la cooperativa. Mencionan, por ejemplo, que en las otras organizaciones no recibían información sobre su trabajo y en algunos casos tampoco recibieron los pagos.

Las socias de incorporación posterior no experimentaron el cambio en el nivel y forma de participación en la toma de decisiones; sin embargo, también ellas afirman que actualmente participan en este proceso. El 100% de las socias afirman participar en las decisiones de la cooperativa. Para verificar esta declaración, se les preguntó adicionalmente de qué manera participan. Solamente dos de ellas no saben o no responden. Las demás señalan las siguientes formas (no excluyentes entre ellas) de participación:

Gráfica 3. *Formas de participación en la toma de decisiones de la cooperativa*



Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

Como muestra la gráfica 3, las formas más mencionadas de participación son las reuniones o asambleas como espacios de decisión, así como el aspecto grupal o democrático de las decisiones. La principal diferencia encontrada entre lo que señalan las socias fundadoras y las de incorporación posterior respecto de la participación, es que las fundadoras ejercen la participación en cargos de la mesa directiva o como representantes de comunidad, mientras que las de incorporación

posterior destacan las aprobaciones que se llevan a cabo mediante votación y los acuerdos a los que se llega. Como ejemplos, mencionan la aportación monetaria que debe realizar cada socia para la construcción de instalaciones en Chilón y la aprobación de la realización de entrevistas para esta investigación. Esta diferencia parece indicar que los cargos actualmente están ocupados principalmente por socias fundadoras, pero las socias de incorporación posterior tienen voz y voto y podrían ocuparlos más adelante.

Como primer resultado, de acuerdo con la evidencia encontrada, podemos afirmar que las dificultades enfrentadas por las mujeres para participar activamente en la toma de decisiones en la cooperativa original fueron la razón que las llevó a tomar la decisión de escisión para formar una cooperativa únicamente de mujeres. Actualmente, las mujeres participan de manera activa en ese proceso.

Esto es consistente con lo que hemos mencionado antes acerca de que el contexto afecta la toma de decisiones (Arévalo y Estrada, 2017). Tal y como menciona Pautassi (2007), las mujeres en zonas indígenas enfrentan barreras y desafíos que dificultan su participación en la toma de decisiones. En este caso, a pesar de formar parte de un emprendimiento de economía social y solidaria donde lo propio es que los miembros (incluidas las mujeres) tomen decisiones colectivas y compartan los beneficios de manera más justa (Valdés, 2014), las mujeres no lograban participar activamente en la toma de decisiones de la cooperativa original. Tras la escisión, el espacio exclusivo de mujeres les permite aquello que antes no sucedía.

4.2. Empoderamiento y liderazgo

En 2021 se constituyó legalmente Junpajal O'tanil como sociedad cooperativa de producción rural de responsabilidad limitada de capital variable, con 37 socias y una mesa directiva integrada por seis de ellas. Antes de eso, desde que las mujeres se percibieron capaces de involucrarse en actividades nuevas en la cooperativa original, se observa al menos un nivel básico de empoderamiento. No obstante, de acuerdo con lo comentado por las socias fundadoras en las entrevistas semiestructuradas en profundidad, a lo largo del proceso de escisión, se hizo presente la falta de credibilidad de parte de los socios de la cooperativa original, quienes desconfiaron de la capacidad de las socias por el hecho de ser mujeres.

Las mujeres sabían que les faltaba experiencia, su conocimiento era escaso y no sabían cómo enfrentar la tramitología y dar los primeros pasos para organizarse. Inicialmente tuvieron miedo. Sin embargo, contaron con el apoyo de la dirección de Yomol A'tel y de la red de apoyo al grupo desde distintas áreas del conocimiento (legal, contable, comercial, etc.). De esta manera, tuvieron acompañamiento y asesoría para conformar la cooperativa.

Los comentarios de las socias fundadoras, en las entrevistas semiestructuradas en profundidad, permiten entender cuáles son los compromisos de las socias y cuál es el proceso de incorporación de nuevas socias. Todas las socias conocen y se comprometen a cumplir el reglamento, así como a asistir a las asambleas. También realizan una aportación monetaria inicial y se comprometen a seguir aportando conforme sea requerido y aprobado en asamblea. Además, las socias deben tener disposición para capacitarse constantemente tanto en aspectos técnicos como organizativos.

Las socias fundadoras mencionan que la capacitación les ha permitido ir adquiriendo distintas habilidades técnicas para la producción de cosméticos, plantas aromáticas y bordados, también les ha permitido mejorar la calidad e incrementar la oferta de productos. Entre las habilidades complementarias que les hacen falta, mencionan la necesidad de aprender a conducir automóviles y camionetas para eficientar su logística. Aunque ellas no lo mencionan explícitamente, se observa que las actividades en la cooperativa han contribuido a que las mujeres adquieran también una serie de habilidades blandas de organización, comunicación, cooperación, etc., todo esto relacionado con su empoderamiento y liderazgo.

Alrededor de dos terceras partes, tanto de las socias fundadoras como de las socias de incorporación posterior, señalan en los cuestionarios que son ellas mismas quienes deciden qué hacer con los ingresos obtenidos de la cooperativa. En el caso del tercio restante, la decisión se da en conjunto entre las socias y algún o algunos miembros de sus familias. En ningún caso señalan que la decisión recaerá en alguien más sin tomarlas en cuenta. Esto es, de igual manera, señal de empoderamiento.

El cuadro 5 contiene información sobre las expectativas que tienen las socias al seguir participando en la cooperativa.

Cuadro 5. Expectativas de seguir participando en la cooperativa

Expectativas	Socias (número de personas)	Socias fundadoras (número de personas)	Socias de incorporación posterior (número de personas)
Generar más ingresos (hasta ahorrar)	10	4	6
Crecimiento y sostenimiento de la cooperativa	9	3	6
Que puedan ingresar más socias	8	4	4
Participación, compromiso y ánimo de las mujeres	8	3	5
Seguir aprendiendo y capacitándose	7	3	4
Sentirse feliz / crecimiento personal	5	2	3
Seguir trabajando	5	3	2
Mejorar la calidad de los productos / comercializarlos	5	1	4
Mejorar el trabajo y la organización	3	0	3
Ayudar a la familia	2	1	1

Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

Las socias fundadoras y las socias de incorporación posterior coinciden en términos generales en las expectativas, aunque las socias de incorporación posterior dan mayor importancia a la generación de ingresos, así como al crecimiento y sostenimiento de la cooperativa, que las fundadoras. De igual manera, las socias fundadoras dan proporcionalmente mayor importancia a la posibilidad de que ingresen más socias y a la posibilidad de seguir trabajando. La diferencia más

relevante es que las socias de incorporación posterior resaltan que esperan mejorar la calidad de los productos, su comercialización, así como el trabajo y la organización. Lo anterior prácticamente no es mencionado por las socias fundadoras; sin embargo, las socias de incorporación posterior parecen tener una visión más crítica en estos aspectos. Todos los elementos mencionados están relacionados con el empoderamiento.

El tema de la capacitación y la adquisición de habilidades es relevante, 30% de las socias lo mencionan como parte del objetivo de seguir participando en la cooperativa. Como hemos mencionado, es también uno de los compromisos que asumen en la cooperativa.

Entre los datos generales que se les pidieron al realizar las entrevistas y cuestionarios, se les preguntó a las socias si actualmente estaban realizando estudios, ya sea formales o informales; todas señalaron que no, pero muchas mencionaron que en la cooperativa sí reciben capacitación. Algunas de las socias que participaron antes en otras cooperativas, mencionan también que ahí no recibían capacitación y que perciben una gran diferencia en la cooperativa. Como hemos mencionado con anterioridad, aunque las socias no lo señalan explícitamente, se observa que, a lo largo de estos años al participar en la cooperativa, han ido adquiriendo una serie de talentos y de habilidades duras y blandas aumentando así su empoderamiento y contribuyendo al ejercicio de su liderazgo.

Las afirmaciones tanto de las socias fundadoras como de las socias de incorporación posterior apuntan a una correlación entre el espacio exclusivo de mujeres y los elementos relacionados con el empoderamiento y liderazgo. Las socias fundadoras comparan entre el antes y el después. Algunas de las socias de incorporación posterior comparan entre experiencias previas en otras cooperativas y la experiencia actual.

Encontramos evidencia para afirmar, como segundo resultado, que la cooperativa ha sido un espacio de empoderamiento femenino, permitiendo a las mujeres conocerse entre ellas, convivir, intercambiar ideas y salir de su comunidad. Han adquirido tanto habilidades duras, directamente relacionadas con la producción de cosmética artesanal, plantas aromáticas y bordados; como habilidades blandas de comunicación, organización, y cooperación. La adquisición de estas habilidades las ha empoderado y ha posibilitado el surgimiento y ejercicio de su liderazgo democrático, transformacional y colectivo.

Esto concuerda con lo señalado por diversos autores acerca de que la equidad en la toma de decisiones es un elemento esencial del empoderamiento femenino (Lagarde, 2004; Lizana, 2014; Martínez, 2017; ONU Mujeres, 2013). La falta de participación de la mujer en la toma de decisiones, que sucede particularmente en sectores rurales, es inhibidora de su empoderamiento (ONU, 2017). En cambio, al tejer redes en espacios de diálogo y aprendizaje, las mujeres indígenas logran ejercer su liderazgo (Figueroa, 2018). Lo que observamos en este caso es que la participación en la toma de decisiones que se da en este espacio exclusivo de mujeres desinhibe o estimula el empoderamiento y liderazgo.

No observamos que el proceso hacia el empoderamiento deje de ser particularmente complejo para las mujeres indígenas, tal y como señalan Sosme y Casados (2016), pero sí que, al dar pertenencia a un grupo, así como brindar acceso a recursos por parte de las socias, condiciones mencionadas por Robinson et al. (2019), la cooperativa contribuye al empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

Esta investigación se centró en observar a las mujeres en la cooperativa. No contamos por lo tanto con elementos para corroborar o no lo señalado por (Rowlands, 1997) acerca de que el empoderamiento puede ser experimentado con distinta intensidad y temporalidad en las dimensiones personal, de las relaciones cercanas y colectivas. Aunque algunos señalamientos de las socias parecen apuntar en la dirección de afirmar que lo que sucede en la cooperativa (dimensión colectiva), va teniendo cierto impacto en las otras dimensiones, al mismo tiempo se observa, por ejemplo, que contar con permiso del esposo o la figura masculina más cercana, es necesario para formar parte de la cooperativa.

4.3. Equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades de la cooperativa

Las socias fundadoras comentan en las entrevistas semiestructuradas que la decisión de incorporar nuevas socias en 2022 se da a partir del incremento del volumen de ventas. Aunque no hay un parámetro claramente establecido, llega un punto en que (ante un mayor volumen) la decisión no es que cada socia trabaje más, sino que se incorporen nuevas socias. Esto apunta a la búsqueda de un equilibrio en las actividades. La incorporación se hace eligiendo, en primer lugar, cuáles serán las nuevas comunidades invitadas a participar. No existe un proceso de selección de nuevas socias conforme a su perfil, a sus habilidades, etc. Lo que se toma en cuenta es que pertenezcan a las comunidades originales o a alguna de las nuevas comunidades seleccionadas, que tengan interés y decidan incorporarse y reúnan los requisitos generales (ser mujeres, mayores de edad, etc.). Como parte del proceso de incorporación se les solicita a las mujeres que platicuen con su esposo o, si son solteras, con algún varón de la familia.

La elaboración de cosmética, según lo señalan las socias fundadoras, además de ser atractiva por estar relacionada con el cuidado personal y permitirles utilizar algunos productos de la región, es un trabajo que no se les hace pesado ni complicado, lo pueden realizar las mujeres de manera integrada en el hogar y en su vida cotidiana. Durante el proceso de escisión, las socias que inicialmente se dedicaron a la producción agroindustrial de cosmética artesanal deciden diversificar su actividad. Incorporan primero la actividad de plantas aromáticas (materia prima para la cosmética) y después la de bordado (otra actividad que las mujeres ya sabían hacer y era parte de su vida cotidiana). Al constituirse legalmente la nueva cooperativa, ya tienen las tres actividades. La incorporación de nuevos productos no se da solamente por diversificación, sino también con la finalidad de incorporar otros productos que forman parte de su vida cotidiana o que pueden integrarse con facilidad. Cada comunidad acuerda en qué momentos se reúne para producir cosmética, de acuerdo con las otras actividades que realizan las mujeres en la cocina, el cafetal, la milpa, etc. Esto nuevamente es señal de la búsqueda de equilibrio entre actividades. La venta de los tres tipos de productos permite a las mujeres generar sus propios ingresos.

El cuadro 6 presenta las razones (no excluyentes) señaladas por las socias en los cuestionarios para incorporarse a la cooperativa.

Cuadro 6. Razones de incorporación a la cooperativa (número de personas)

Razones	Socias (número de personas)	Socias fundadoras (número de personas)	Socias de incorporación posterior (número de personas)
Contar con un ingreso	11	4	7
Forma de trabajo de la cooperativa	6	5	1
Gusto o interés por productos	4	1	3
Las animaron familiares que ya participaban en la cooperativa actual (Junpajal O'tanil)	3	2	1
Invitación: falta de socias	3	0	3
Las animaron familiares que participaron en la cooperativa original (Ts'umbal Xitalha')	2	1	1
Esquema de pagos	1	0	1
Aprender cosas nuevas	1	0	1
Espacio de mujeres	1	1	0

Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

Las socias mencionan al margen que es difícil generar ingresos. En especial, las socias de la comunidad de Tzubute'el recalcan que no reciben ningún tipo de apoyo del gobierno, lo que hace que generar ingresos sea particularmente importante. Aunque el deseo de contar con un ingreso es más relevante para las socias de incorporación posterior que para las socias fundadoras, puede afirmarse que es relevante para ambos grupos. En cambio, encontramos una mayor diferencia entre socias fundadoras y socias de incorporación posterior, respecto a la importancia que dan a la forma de trabajo de la cooperativa y al gusto o interés por los productos. El primer elemento es resaltado por las socias fundadoras, incluso por encima del ingreso, mientras que las socias de incorporación posterior apenas lo mencionan. El segundo elemento es resaltado por las socias de incorporación posterior.

Todas las socias entrevistadas señalan que su incorporación a la cooperativa ha mejorado su nivel de ingresos. Sin embargo, el 40% de las socias fundadoras y el 58% de las socias de incorporación posterior indican que hasta ahora ha sido poco. De acuerdo con lo que mencionan, están pensando en los ingresos que puede haber a futuro para ellas mismas y para otras socias que vengan después. Llama la atención que 20% de las socias fundadoras mencionan que el cambio ha sido muy significativo. Como ellas mismas señalan que antes de esta cooperativa no habían participado en alguna otra o habían desempeñado alguna actividad laboral, este señalamiento parece expresar el cambio radical que se origina al pasar de no tener ingresos a tenerlos, independientemente de su magnitud.

Es difícil para los dos grupos de socias identificar cuánto tiempo dedican a la cooperativa. Esto es consecuencia, al menos en parte, de la forma de percibir el tiempo en la cultura tseltal y otras culturas indígenas. A pesar de no poder obtener un estimado en horas dedicadas a cada actividad a la semana, sus respuestas permiten afirmar lo siguiente:

- **Cosmética:** le dedican el tiempo necesario para cumplir con los pedidos, lo cual ocasionalmente, pero no ordinariamente, puede significar muchas horas en un día.

- Plantas aromáticas: el tiempo dedicado varía mucho dependiendo de la temporada.
- Bordados: le dedican un rato cada día, independientemente de que haya pedidos. Cuando hay pedidos, le dedican más tiempo.

La actividad de los bordados parece ser la más integrada a su vida cotidiana; sin embargo, las otras dos actividades también lo están en cierta medida. Las socias alternan las actividades de la cooperativa con los trabajos de cuidado (mencionan cocinar, dar de comer a los que van al campo, hacer el nixtamal) y el trabajo en el campo. Las socias organizan su tiempo tal y como se presenta en el cuadro 7.

Cuadro 7. Orden de las actividades según el tiempo dedicado a ellas, donde acercarse al valor de 1 significa que se dedica más tiempo (escala promedio)

Actividades	Total de socias	Socias fundadoras	Socias de incorporación posterior
Cooperativa	2.7	2.7	2.8
Hogar	1.4	1.3	1.4
Campo	2.6	2.7	2.6
Recreación	4.4	4.7	4.3
Otras	3.9	3.9	3.9

Nota: se pidió a las socias ordenar en escala las actividades según el tiempo dedicado a ellas, asignando los números del 1 al 5, siendo el número 1 la actividad a la que dedican más tiempo y el 5 a la actividad a la que dedican menos tiempo. A partir de las respuestas individuales se obtuvo la escala promedio para todas las socias, así como para cada grupo. Fuente: elaboración propia con información de campo obtenida del 7 al 11 de abril de 2023.

Como puede observarse, el primer lugar lo ocupa el hogar (trabajo de cuidado) para todas las socias. En segundo y tercer lugar, casi a la par, se encuentran el trabajo en la cooperativa y en el campo (mencionan leña, frijol y café). Entre otras actividades que realizan, destacan la cría de animales de traspatio, así como el corte y confección de prendas. Además de las actividades de la cooperativa, son estas dos últimas, junto con el trabajo en campo, las que les generan ingresos. Es importante mencionar que la cría de animales de traspatio la realizan principalmente para autoconsumo. En las actividades del campo hay una mezcla de autoconsumo y venta, pero esa venta es ingreso para las familias y rara vez significa ingreso específicamente para las mujeres, según lo señalado por ellas mismas.

Como tercer resultado, encontramos que no hay evidencia suficiente para afirmar que entre las razones para tomar la decisión de escisión de la cooperativa original, haya estado la búsqueda del equilibrio entre los trabajos de cuidado y las actividades que generan ingresos. Tampoco para afirmar que la búsqueda de este equilibrio sea una de las razones para la incorporación a la cooperativa, aunque podría estar implícita al señalar la forma de trabajo como una razón (cuadro 6). Sin embargo, sí encontramos evidencia de que las mujeres dedican mayor tiempo a los trabajos de cuidado que a otras actividades y la autogestión actual de la cooperativa facilita el equilibrio deseado por las mujeres entre sus distintas ocupaciones (cuadro 5).

De manera coincidente a lo señalado por Laska et al. (2008), observamos que las socias de la cooperativa dedican gran parte de su tiempo al trabajo de cuidado no remunerado que recae

en ellas. Aunque no observamos la opinión de las mujeres ante esta situación, sí observamos que la autogestión de la cooperativa toma en cuenta esto. Nuevamente, tal y como señalan Arévalo y Estrada (2017), observamos cómo el contexto afecta la toma de decisiones.

4.4. Testimonios que recalcan los resultados

A continuación, en el cuadro 8 presentamos algunos testimonios relevantes de las socias que recalcan los resultados de esta investigación.

Cuadro 8. Testimonios de las socias

Testimonio	Resultado que resalta
“Puras mujeres porque si hay hombres no nos dejan hablar, se burlan, nos da pena” Entrevista realizada a socia MM.	Las dificultades enfrentadas por las mujeres para participar activamente en la toma de decisiones en la cooperativa original fueron la razón que las llevó a tomar la decisión de escisión para formar una cooperativa únicamente de mujeres. De igual manera, podemos afirmar que las socias participan actualmente de manera activa y democrática en la toma de decisiones de su cooperativa.
“Dar mi palabra es importante” Entrevista realizada a socia A.	
“Ya después que empezó Xapontic nos ayudó a conocer más lugares y más mujeres.” “No teníamos ni idea de cómo funcionaba una cooperativa.” “Sí hubo un momento en que tuvimos miedo.” “A final de cuentas sí logramos constituir la cooperativa” Entrevista realizada a socia M.	La cooperativa ha sido un espacio de empoderamiento femenino, permitiendo a las mujeres conocerse entre ellas, convivir, intercambiar ideas y salir de su comunidad. Han adquirido tanto habilidades duras, directamente relacionadas con la producción de cosmética artesanal, plantas aromáticas y bordados; como habilidades blandas de comunicación, organización, y cooperación. La adquisición de estas habilidades, humanas y sociales, las ha empoderado y ha posibilitado el surgimiento y ejercicio de su liderazgo democrático, transformacional y colectivo.
“El café es más pesado. En Junpajal puedo trabajar un rato y luego hacer otras actividades” Entrevista realizada a socia I.	Las mujeres dedican mayor tiempo a los trabajos de cuidado que a otras actividades y la autogestión actual de la cooperativa facilita el equilibrio deseado por las mujeres entre sus distintas ocupaciones.
“Cada comunidad se organiza” Entrevista realizada a socia M.	

Fuente: elaboración propia.

5. Conclusiones y futuras investigaciones

Hemos reportado las formas de participación y expectativas de las socias fundadoras y de incorporación posterior en la cooperativa de mujeres formada por escisión. Hemos encontrado que la falta de condiciones para la participación en la toma de decisiones estratégicas llevó a la decisión

de escisión y que actualmente existen las condiciones en la cooperativa para esa participación. De igual manera, hemos encontrado que la cooperativa, en consistencia con lo planteado en la hipótesis, ha sido un espacio de empoderamiento y liderazgo femenino y que la autogestión actual de la cooperativa facilita el equilibrio deseado por las mujeres entre los trabajos de cuidado y las actividades de la cooperativa. Todo esto es consistente con investigaciones previas, pero recalca las condiciones propias de un espacio exclusivo de mujeres. Señalamos ahora algunas implicaciones de estos hallazgos que ayuden a comprender su relevancia y alcances. Asimismo, mencionamos cómo se podría dar continuidad en futuras investigaciones.

La autogestión de la cooperativa por parte de las mujeres facilita el equilibrio entre las actividades de la cooperativa y los trabajos de cuidado; sin embargo, no resuelve la desigualdad que se origina cuando los trabajos de cuidado recaen principalmente en las mujeres. Esto sigue siendo una tarea pendiente de resolver en este y muchos otros contextos.

Hemos dicho que el empoderamiento femenino se nutre de la educación. La experiencia de la cooperativa muestra que no solamente se nutre de la educación formal de la que muchas de las socias carecen, sino, sobre todo, de la educación recibida mediante las capacitaciones y en las actividades mismas de la cooperativa. Esto puede contribuir a la larga a exigir y reducir las barreras de acceso a la educación formal.

De igual manera, la participación en la toma de decisiones que logran las mujeres, entre ellas únicamente, no supera la subordinación ni resuelve la desigualdad que enfrentan cuando tienen que tomar decisiones en conjunto con los hombres. Sin embargo, sí puede contribuir a la reducción de las desigualdades. El contar ahora con un espacio seguro, donde su voz cobra fuerza, se empoderan y ejercen su liderazgo, prepara a las mujeres de mejor manera para que el día de mañana, cuando participen en espacios junto con los hombres, no dejen de levantar su voz y sientan confianza y fortaleza para expresar sus opiniones y puntos de vista. Lejos de estar proponiendo la escisión y formación de un espacio exclusivo para ellas como única solución para que las mujeres puedan participar activamente en la toma de decisiones estratégicas, lo que decimos es que es posible que —en otros casos similares a este— un espacio exclusivo de mujeres pueda ser un entorno que, al reducir los factores inhibidores del empoderamiento femenino, más adelante lleve a la inclusión y a la igualdad sustantiva. La intensidad y temporalidad con que el empoderamiento femenino, en sus dimensiones colectivas sobre las esferas personales y las relaciones cercanas, puede ser explorada en futuras investigaciones.

Pensamos que es posible que, a raíz de la formación de la cooperativa, se esté modificando la participación de las mujeres en la toma de decisiones al nivel del grupo Yomol A'tel. Esto podría verificarse en una investigación futura. De igual manera podría ampliarse la investigación incorporando como grupo comparador a las mujeres que se quedaron en la cooperativa de café y miel, aunque no sean más de 10, e incluyendo entrevistas a los hombres.

Lo que hemos investigado se da en el caso de una escisión parcial de la cooperativa, es decir, sin dejar de formar parte del grupo. No hay elementos para decir si la cooperativa hubiera sobrevivido en una escisión total. Lo que sí podemos decir es que una escisión total hubiera implicado retos mayores de planeación, análisis y gestión de recursos, exigiendo un mayor empoderamiento y ejercicio del liderazgo de las mujeres.



La generación de ingresos, como motivación extrínseca, es relevante para las socias de la cooperativa; sin embargo, no es determinante en la decisión de escisión. En el futuro, contando con un período más largo de análisis, podría investigarse cómo se han modificado los ingresos de las socias, recordando que en el contexto de la economía social y solidaria esto se da fuera de la lógica de la acumulación y dentro de la lógica del buen vivir.

El caso de Junpajal O'tanil puede brindar elementos que contribuyan al empoderamiento y liderazgo de las mujeres, particularmente en el contexto de los emprendimientos de economía social y solidaria en comunidades indígenas, pero también en otros contextos y otro tipo de emprendimientos. La experiencia de las socias de la cooperativa no tiene solamente un impacto en sus propias vidas, sino que permea, como ellas mismas mencionan, a las próximas generaciones, contribuyendo a la igualdad de oportunidades a largo plazo.

Agradecimiento

Agradecemos a Enrique Kato Vidal por su tiempo y dedicación para dar lectura a nuestro artículo, así como sus ideas para delinear nuestra propuesta y mejorar nuestra metodología.

Referencias

- Arévalo, J. y H. Estrada. 2017. "La toma de decisiones. Una revisión del tema", en R. Prieto, J. García y S. Bravo (eds.), *Gerencia de las Organizaciones. Un enfoque Empresarial*, Colombia, Universidad Simón Bolívar.
- Banco Mundial. 2011. *Informe sobre el Desarrollo Mundial. Igualdad de Género y Desarrollo*, en <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>
- Bass, B.M. y B.J. Avolio. 1994. *Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional*, California, Sage Publications.
- Bass, B.M., D.A. Waldman, B.J. Avolio y M. Bebb. 1987. "Transformational leadership and the falling dominoes effect", *Group and Organization Studies*, 12: 73–87.
- Benavente, M.C. y A. Valdés. 2014. *Políticas Públicas para la Igualdad de Género: Un Aporte a la Autonomía de las Mujeres*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Bolívar, A. 2000. "El Liderazgo compartido según Peter Senge", en A. Villa (ed.), *Liderazgo y Organizaciones que Aprenden. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos*, Bilbao, Universidad de Deusto.
- Bolívar, A. y A. Guarro. 2007. *Educación y Cultura Democrática*, Madrid, Wolters Kluwer Educación.
- Bonfil, P. 2012. "Mujeres indígenas y derechos en el marco de las sociedades multiétnicas y pluriculturales de América Latina", *Ra Ximhai*, 8(1): 141-167.
- Buendía-Martínez, I. e I. Carrasco. 2013. "Mujer, actividad emprendedora y desarrollo rural en América Latina y el Caribe", *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 10(72): 21-45.
- Burns, J. 1978. *Leadership*, Nueva York, Harper and Row.
- Caballero, M. 2006. *Liderazgo y Mediación*, España, Junta de Andalucía.
- Camacho, I., R. Arroyo, V. Ramos y M. Hernández. 2017. "Primacía competencial y liderazgo participativo: un programa de investigación interconductual", *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta.*, 3(43): 348 – 368. doi: doi.org/10.5514/rmac.v43.i3.62964
- Camacho, G., L. Gómez y M. Ruiz. 2022. *Perspectivas de la Economía Social-Solidaria en México y Oportunidades para las Cooperativas de Impulso Empresarial*, México, Instituto Nacional de la Economía Social.
- Caracciolo, M., G. Costagliola, M. Fernández, A. Lipsich y M. Perret. 2017. *Economía Social y Solidaria en un Escenario Neoliberal: Algunos Retos y Perspectivas*, Buenos Aires, CONICET.
- Casique, I. 2010. "Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia", *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1): 37-71.
- CIDH. 2017. *Las Mujeres Indígenas y sus Derechos Humanos en las Américas*, San José, Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Contreras, F., D. Barbosa y R. Piñeros. 2016. *Liderazgo: Antecedentes, Tendencias y Perspectivas de Desarrollo*, Bogotá, Universidad del Rosario.
- Daft, R. 2007. *La Experiencia del Liderazgo*, Madrid, Paraninfo..
- Dalton, J., M. Elías y A. Wandersman. 2001. *Community Psychology: Linking Individuals and Communities*, Boston, Cengage Learning.

- Davis, K. y J. Newstrom. 2004. *Comportamiento Humano en las Organizaciones*, México, McGraw Hill.
- Delgado, D., E. Zapata, B. Martínez y P. Alberti. 2010. "Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación", *Ra Ximhai*, 6(3): 453-467.
- Eagly, A. y L. Carli. 2003. "The female leadership advantage: An evaluation of the evidence", *The Leadership Quarterly*, 14: 807-834.
- Eagly, A.H. y B.T. Johnson. 1990. "Gender and leadership style: A meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 2: 233-256.
- Estrada, L. 2018. *Motivación y Emoción*, Bogotá, Fundación Universitaria del Área Andina.
- Favreau, L., R. Lachapelle y R. Lemay. 2001. *La Economía Social y Solidaria: Una Perspectiva Norte-Sur*, Quebec, Grupo de Economía Solidaria de Quebec.
- Fernández, C. y N. Quintero. 2017. "Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos", *Revista Venezolana de Gerencia*, 77(22): 56-74.
- Figueroa, D. 2018. "Mujeres indígenas del Ecuador: la larga marcha por el empoderamiento y la formación de liderazgos", *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 43(2): 253-276.
- Fisher, H. 2000. "Brains do it: Lust, attraction, and attachment", *Cerebrum: The Dana Forum on Brain Science*, 2: 23-42.
- Gardiner, J. 1997. *Gender, Care and Economics*, Londres, Palgrave Macmillan.
- Gibson, I. y J. Donnelly. 2001. *Las Organizaciones*, México, McGraw Hill.
- Gijón, J. 2016. *Formación por Competencias y Competencias para la Formación, Perspectivas desde la Investigación*, Madrid, Editorial Síntesis.
- Gitman, L. y C. McDaniel. 2007. *El Futuro de los Negocios*, México, Senage Learning.
- Goleman, D. 2001. *Liderazgo Que Logra Resultados*, México, HayGroup.
- Gorard, S. 2013. *Research Design. Creating Robust Approaches for the Social Sciences*, California, Sage Publications.
- Himmelweit, S. 1999. "Caring labor", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1): 27-38.
- INEGI. 2020. Censo de Población y Vivienda.
- Kabeer, N. 1997. "Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?", en M. León (ed.), *Poder y Empoderamiento de las Mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo.
- Kabeer, N. 1999. "Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment", *Development and Change* 30: 435-464.
- Kellerman, B. y D.L. Rhode. 2012. "Viable options: Rethinking women and leadership", en W.E. Rosenbach, R.L. Taylor y M. Youndt (eds.), *Contemporary Issues in Leadership*, Colorado, Westview Press.
- Kunstmann, L.N. y J.M. Merino. 2008. "El experimento natural como un nuevo diseño cuasi-experimental en investigación social y de salud", *Ciencia y Enfermería*, 14(2): 9-12. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532008000200002>
- Lagarde, M. 2004. *Vías para el Empoderamiento de las Mujeres*, en <https://www.diariofemenino.com.ar/documentos/empoderamiento.pdf>

- • • •
- Laska, S., B.H. Morrow, B. Willinger y N. Mock. 2008. "Gender and disasters: Theoretical considerations", en B. Willinger (ed.), *Katrina and the Women of New Orleans, 2008*, Nueva Orleans, Newcomb College Center for Research on Women.
- Laville, J.L. 2010. *Economía Solidaria, Economía Social. Tercer sector: Las Apuestas Europeas*, en https://base.socioeco.org/docs/laville_jean-louis_-_economia_solidaria_economia_social.pdf
- Lizana, N. 2014. *Las Mujeres y el Poder Colectivo. Análisis Crítico del Enfoque de Empoderamiento de Mujeres y la Acción Colectiva Feminista en Chile*, Barcelona, Universitat de Barcelona.
- Loden, M. 1987. *Cómo Triunfar en los Negocios sin Actuar Como un Hombre*, España, Editorial Hispano Europea.
- López, M., K. Rodríguez y A. Heatley. 2022. *Sostener la Vida: Redes de Cuidado en México*. Ciudad de México, OXFAM México.
- Loya, S.F. 2013. *Liderazgo en el comportamiento Organizacional*, México, Trillas.
- Lussier, R. y S. Achua. 2016. *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*, México, Cengage Learning.
- Martínez, S. 2017. "Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad", *Dossiers Feministes*, 22: 49-72.
- Maxwell, C. J. 2016. *Desarrolle el Líder que Está en Usted*, Bogotá, San Pablo.
- McDonagh, E. 2009. *The Motherless State: Women's Political Leadership and American Democracy*, Chicago, University of Chicago Press.
- Molina, J., A. Pérez y H. López. 2016. "Análisis del liderazgo transformacional en empresas de alimentos y bebidas de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México", *CICAG*, 14(1): 81-100.
- Montaño, A., N. Trejo, J.C. Pérez y V. López. 2018. *Emprendimientos de Turismo de Naturaleza. Una Vía para Propiciar el Empoderamiento de la Mujer en la Zona Rural de Los Cabos, Baja California Sur*, Toluca, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Montaño, R., A. Gaytán y J.A. Enríquez. 2018. "Mujeres en actividades de turismo rural gastronómico en una comunidad del noroeste de México", *TURyDES: Revista Turismo y desarrollo local*, 11(24): 2-23.
- Montaño, S. 2003. *Políticas para el Empoderamiento de las Mujeres como Estrategia de Lucha contra la Pobreza. Capital Social y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe: En Busca de un Nuevo Paradigma*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Montero, M. 2003. *Teoría y Práctica de la Psicología Comunitaria*, Buenos Aires, Paidós.
- Moser, C. 1989. "Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender need", *World Development*, 17: 1799-1825.
- Moulaert, F., D. MacCallum, A. Mehmood y A. Hamdouch. 2013. *The International Handbook on Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research*, Londres, Edward Elgar Publishing.
- Muñeton, G., A. Ruiz y O. Loaiza. 2017. "Toma de decisiones. Explicaciones desde la ciencia aplicada del comportamiento" *Revista Espacios*, 38(13): 1-10.
- Nigh, R. 2011. *Tzeltales y Tzotziles de Chiapas*, Proyecto Perfiles Indígenas de México, Documento de trabajo s/n.

- ONU. 2007. *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, en https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf.
- ONU. 2015. *La ONU en Acción para la Igualdad de Género en México*, en <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf>
- ONU. 2017. *Mejoramiento de la Situación de la Mujer y la Niña en las Zonas Rurales, Resolución 72/148 de la Asamblea General*, en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/07/a-74-224-sg-report-women-and-girls-in-rural-areas>
- ONU Mujeres. 2013. *Trabajo Remunerado, Empoderamiento de las Mujeres y Crecimiento Inclusivo: Transformación de las Estructuras de Restricciones*, en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/1/paid-work-womens-empowerment-and-inclusive-growth>
- ONU Mujeres y SEGIB. 2018. *Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres*, en <https://www.segib.org/wp-content/uploads/LevesDiscriminatoriasEmpoderamientoEconomicoMujeres1.pdf>
- Palomares, A. 2016. *Competencias y Empoderamiento Docente*, Madrid, Editorial Síntesis.
- Pautasi, L. 2007. *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. Cepal, Naciones Unidas y Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Pautasi, L. 2013. *Las Fronteras del cuidado: Agenda, Derechos e Infraestructura*, Madrid, Biblos.
- Picchio, A. 2003. *Unpaid Work and the Economy. A Gender Analysis of the Standards of Living*, Routledge Frontiers of Political Economy.
- Pieck, E., M.R. Vicente y Comunidad de Yomol A'tel. 2019. *Voces de Yomol A'tel. Una Experiencia de Economía Social y Solidaria*, Ciudad de México, Universidad Iberoamericana .
- Ramírez, R., Y. Rincón y R. Prieto. 2017. "Liderazgo responsable en organizaciones comerciales", en R. Prieto, y M. Cazallo (eds.), *Desarrollo Organizacional y Gestión Humana en Contextos Globalizados*, Barranquilla, Universidad Simón Bolívar.
- Rappaport, J. 1981. "In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention", *American Journal of Community Psychology*, 9: 1-25. <https://doi.org/10.1007/bf00896357>
- Riaño, R. y C. Okali. 2008. "Empoderamiento de las mujeres a través de su participación en proyectos productivos: experiencias no exitosas", *Convergencia*, 15(46): 119-141.
- Rico, M. y J. Gómez. 2009. "La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León. Un análisis aplicado al turismo rural", *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, 19: 257-296.
- Robbins, S. y D. De Cenzo. 2009. *Fundamentos de la Administración*, México, Pearson Prentice Hall.
- Robinson, D., I.A. Díaz-Carrión y S. Cruz. 2019. "Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales", *Retos*, 9(17): 91-108.
- Rodríguez, C. 2015. "Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad", *Nueva Sociedad*, 256: 30-44.
- Rodríguez, C. y G. Marzonetto. 2015. "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina", *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4(8): 103-134.

- Rowlands, J. 1997. "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo", en M. León (ed.), *Poder y Empoderamiento de las Mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo.
- Ruiz Salazar, J.M. 2022. "Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana", *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(27): 248-265. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.17>
- Sanz, J. 2019. "Economía social y solidaria, emprendimiento social y economía popular en la sociedad post-crisis", *Revista de Antropología Social*, 28(2): 205-226. <https://doi.org/10.5209/raso.65612>
- Saraccini, A. y A. Violeta. 2003. "El empoderamiento femenino como acción ciudadana ética de una participación política diferente", en A. Serrano (ed.), *Ética y Política*, Managua, Fundación Friedrich Ebert.
- Sarason, S. 1974. *The Psychological Sense of Community: Perspectives for Community Psychology*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Singer, A. L. King, M. Green y S. Barr. 2002. "Personal identity and civic responsibility: 'Rising to the occasion' narratives and generativity in community action student interns", *Journal of Social Issues*, 58(3): 535-556.
- Sosme, M. y E. Casados. 2016. "Etnia y empoderamiento: elementos para el análisis de la transformación de identidades femeninas en la Sierra de Zongolica, Veracruz", *Sociológica*, 31(87): 143-173.
- Souza, R. y T. Wood. 2022. "The multiple lenses of studying and approaching leadership", *Revista de Administração de Empresas*, 62(6): e2021-0392.
- Stewart, J. 2006. "Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood", *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 54: 1-29.
- Villareal, E. 2005. "La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas", *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2): 1-5.
- Valdés, E. 2014. "Producción de subjetividades en un emprendimiento económico: el caso de una asociación de recicladores en Bogotá", *Gestión y Sociedad*, 7(2): 99-118.
- Zapata, E., J. Townsend, J. Rowlands, P. Alberti y M. Mercado. 2002. *Las Mujeres y el Poder: Contra el Patriarcado y la Pobreza*, México, Colegio de Postgraduados y Plaza y Valdés.



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

Divergencias en las dimensiones económicas y sociales de dieciséis empresarios y empresarias desde el género en el desarrollo

Divergences of economic and social dimensions of sixteen businesswomen and businessmen based on Gender and Development

Gema Jazmín Rubio Ugalde¹

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de dieciséis empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del género en el desarrollo (GED). El contexto de estudio se ubica en los retos derivados de la crisis económica producida por la pandemia de COVID-19. Se realizaron entrevistas semiestructuradas, analizándose mediante Atlas Ti. Se aplicó la codificación axial, para relacionar la categoría de empoderamiento con las dimensiones económicas y sociales. Los hallazgos demostraron que en la dimensión económica la principal motivación de las y los empresarios es la autonomía económica y el manejo del tiempo propio. Los principales retos al iniciar fueron el miedo y la falta de recursos. Actualmente, los desafíos que afrontan son los efectos de la pandemia, el pago de impuestos y la inseguridad. En la dimensión social, concuerdan que la familia es un pilar fundamental. Se concluye que la divergencia de la dimensión social se presenta en las disparidades de género, en el cuidado casi exclusivo de los hijos y las actividades del hogar por parte de las mujeres, lo cual impacta en su actividad empresarial (dimensión económica). Se recomienda fortalecer la implementación de políticas públicas desde el GED y su vínculo multidimensional en el empoderamiento.

Palabras clave: género en el desarrollo, dimensión social, dimensión económica, empresarios, empoderamiento.

Clasificación JEL: O1, O12, L26.

Abstract

This research analyzes the relationship between the economic and social dimensions that converge in the empowerment. The sample consist of sixteen businessmen and businesswomen owners of a MSMEs, of eight Mexican states, based on Gender and Development (GAD) theory.

1- Universidad Autónoma de Querétaro, México. gema.rubio@uaq.edu.mx

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0727-013X>



The context of the analysis is the economic crisis caused by the COVID-19 pandemic. The study involved semi-structured interviews, which were processed with Atlas Ti. The research applied an axial coding, linking the empowerment with the economic and social dimensions. It shows that the main motivation in the economic dimension of business owners is economic autonomy and the management of their time. At the beginning of the entrepreneurship, the main challenges were fear and lack of resources. Nowadays, the hardships they face are the pandemic effects, the payment of taxes, and insecurity. In the social dimension, business owners agree that family is a fundamental aspect of their life. The research concludes that social dimension divergence occurs in gender disparities like care of children and household activities done almost exclusively by women, which impacts their business activity (economic dimension). It is recommended to strengthen public policies focused on GAD and its multidimensional link to empowerment

Key words: Gender and Development, social dimension, economic dimension, business owner, empowerment.

Clasificación JEL: O1, O12, L26.

1. Introducción

La literatura que aborda la situación de los empresarios se ha enfocado a temas como la motivación empresarial (Bundtzen, 2020), el financiamiento (Banerjee, 2013), la innovación (Liu, Aroean y Ko, 2023)”, la supervivencia de la empresa y su importancia como generadora de empleo (Castillo y Avalos, 2023). Por otro lado, ha cobrado relevancia el tema de género y su vínculo con el desarrollo y el empoderamiento (Duflo, 2012; González *et al.*, 2016; Pastor, 2022). A pesar de los avances en materia de equidad, aún persisten las disparidades de género (Ochman, 2016), las cuales se han acentuado como consecuencia de la pandemia por COVID-19.

La crisis económica producto de la pandemia representó un reto para la economía global y, particularmente, para las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) con efectos aún presentes. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) la crisis sanitaria mundial afectó a las empresas de la región debido a una combinación de factores. En primer lugar, una gran cantidad de mipymes se encuentran especializadas en el comercio, representan un 54% y es el sector que ha sido más vulnerado por la crisis económica. En segundo lugar, hay una baja productividad asociada a estas empresas en la región. Asimismo, la pandemia demostró la importancia de invertir en habilidades de capital humano, en innovación y digitalización.

El Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) del INEGI (2022a) reporta que, en México las mipymes representan el 99.8% del total de las empresas y proporcionan empleo a 27 millones de personas. Este reporte también muestra información estadística sobre los efectos que ha tenido la pandemia de COVID-19 para las empresas. En este contexto tres de cada diez establecimientos que cerraron eran informales, éstos se caracterizan por contar con un máximo de cinco personas ocupadas, no disponen de un sistema contable y no realizan contribuciones a la seguridad social. Mientras que, dos de cada diez empresas formales tuvieron que cerrar por la situación económica.

La Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) expone en su reporte del año 2021 que, durante el 2020, las estrategias de las empresas para hacer frente a la pandemia fueron las siguientes: tres de cada 10 empresarios negociaron los pagos con sus proveedores, 14% solicitó un crédito a familiares, amigos o conocidos; aumentó un 38% el uso de redes sociales como estrategia para enfrentar la pandemia y un 26% utilizaron páginas propias para la promoción de sus productos y servicios. Uno de cada 10 negocios recibió financiamiento entre 2019 y 2021; el 75.2% de las empresas lo utilizaron para la compra de insumos (INEGI, 2022b).

La ENAFIN 2021 reporta que el 95% de los empresarios tienen conocimiento de la banca comercial y sólo un 51% sabe de la banca de desarrollo¹. Dos de cada tres empresas que han solicitado un financiamiento lo hicieron con la banca comercial, mientras que la segunda fuente más recurrida fueron los proveedores. En general, dentro de las limitaciones para solicitar un crédito se encuentran: las altas tasas de interés (cifra mencionada por el 62% de los empresarios), los requisitos (39%) y la cantidad y dificultad de los trámites (33%). Un 53% reportó que nunca ha solicitado un financiamiento, 34% de los empresarios mencionan que no lo necesitan, un 29% no está interesado y un 18% argumenta que no lo ha pedido debido a los altos costos que presenta.

Las consecuencias de la pandemia han afectado en todos los sentidos, como el cierre de empresas y centros de trabajo y la falta de financiamiento. Asimismo, se han acentuado las diferencias de género existentes, retrocediendo en los avances que ya se habían logrado. Son las mujeres las que tienen la mayor carga doméstica, el cuidado de los enfermos y más cantidad de trabajo no remunerado (OIT, 2023). El enfoque de género forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015). En concreto, el objetivo número cinco expresa como un derecho fundamental lograr la equidad entre los géneros y empoderar a niñas y mujeres, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, asegurar la participación de las mujeres en la vida política, económica y pública, generar reformas para otorgar igualdad de derechos y acceso a los recursos económicos y lograr el empoderamiento.

La equidad de género es un tema que compete tanto a hombres y mujeres como agentes de cambio y desarrollo. El hecho de que las mujeres tengan mayor participación en la vida económica y más ingresos promueve el empoderamiento, fomenta la capacidad de controlar los propios recursos y la autonomía en la toma de decisiones (Angoa, Blanco y Giorguli, 2022). Ahora bien, considerando el contexto de los retos derivados de la crisis económica producida por la pandemia, el objetivo de esta investigación es analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de dieciséis empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del género en el desarrollo (GED).

La investigación se ha organizado en cinco secciones. En la segunda sección se revisa la literatura. En la tercera se presenta la metodología. En la cuarta sección se muestran los resultados y su discusión. Se finaliza en la quinta sección con las conclusiones.

1 En México, las instituciones de la Banca de Desarrollo son entidades de la Administración Pública Federal constituidas con el carácter de sociedades nacionales de crédito y forman parte del sistema bancario (CNBV, 2021).

2. Revisión de la literatura

2.1. El género en el desarrollo

El género es una construcción sociocultural referida a la relación entre los sexos. Es un conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales, construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual (Lamas, 1986). La identidad y el comportamiento de las personas es influido por las experiencias, los ritos y las costumbres atribuidos a cierto sexo. Las características que se consideran femeninas se asumen mediante procesos individuales y sociales, mediados por la interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y culturales (Beauvoir, 1987; Lagarde, 2005).

Lamas (1986) menciona que, en el ámbito político, la desigualdad de género se expresa en los obstáculos y dificultades que tiene la mujer para acceder a las estructuras de poder y a la toma de decisiones en las diferentes instancias políticas. La investigadora plantea que, en el aspecto laboral, la desigualdad se expresa en menos oportunidades en la estructura ocupacional en la inserción, estabilidad, desarrollo y reconocimiento económico y social de los trabajos que desempeñan. En el ámbito sociocultural se transmiten visiones estereotipadas sobre el comportamiento femenino y masculino y generan relaciones asimétricas entre los sexos. En el ámbito familiar, la mujer ocupa un lugar subordinado en la asignación casi exclusiva para el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

De acuerdo con Lagarde (1996), la perspectiva de género como enfoque científico es un proceso abierto de formación teórico-metodológica que aborda prácticas sociales y políticas. Las problemáticas de género forman parte de la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo. Massolo (2006) expresa que los enfoques de género han pasado por amplios procesos, desde el enfoque de la mujer en el desarrollo (MED), el cual destacaba su importancia en el papel productivo, ya que la independencia económica era sinónimo de igualdad y, únicamente eran vistas como receptoras de políticas públicas.

Gómez y Pineda (2018) mencionan que el enfoque MED antipobreza surgió a partir de la década de los ochenta con proyectos productivos para que las mujeres generaran ingresos económicos a raíz de las grandes crisis que se vivieron. De acuerdo con León (1997), con base en conceptos microeconómicos como el análisis costo-beneficio, la eficiencia y la equidad, surge un tercer enfoque derivado de las políticas de ajuste y recuperación de la crisis, reforzando roles tradicionales y generando dobles jornadas de trabajo para las mujeres por medio del uso del tiempo sin remuneración económica.

De acuerdo con Stiglitz (2002), el desarrollo es un proceso sostenible, equitativo y democrático. El enfoque de desarrollo tiene varias acepciones y se ha ido transformando desde el incremento en la producción, el análisis de indicadores no monetarios, el índice de desarrollo humano, el análisis de las libertades y el desarrollo sostenible (ONU, 2015). Para Sen (2000), el desarrollo es un proceso de expansión de las libertades que dependen de las instituciones sociales, económicas, los derechos humanos y políticos. El papel del ciudadano es fundamental, como agente activo de este proceso. Para lograr el desarrollo es preciso eliminar todo aquello que prive de la libertad, como la pobreza económica, la escasez de oportunidades, la falta de educación, las instituciones ineficaces y los regímenes autoritarios.

Derivado de la perspectiva de Sen (2000) se ha extendido el enfoque del desarrollo humano que expone la importancia de la dimensión política, en la cual se involucra la participación ciudadana y el respeto a la democracia. Mientras que, en el plano social, se integran la satisfacción de las necesidades básicas y la equidad de las personas. Mendoza (2000) menciona que, a partir del enfoque de género y el de desarrollo, ha surgido la vertiente teórica del género en el desarrollo, la cual busca eliminar toda forma de discriminación, expresar todas las potencialidades del ser humano, la toma de decisiones y el ejercicio pleno de derechos.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995, fue un parteaguas para incorporar el enfoque de género, al reconocer que las estructuras institucionales debían ser reevaluadas (ONU, 1995). Todas las personas son sujetas de desarrollo, de manera que el problema de la desigualdad y la discriminación compete a la sociedad en su conjunto (Young, 1993; Kabeer, 1998; Moser, 2009). Los ciudadanos son agentes activos, capaces de participar en proyectos de desarrollo comunitario, programas de salud y formulación de políticas públicas (Molineux, 2006; Massolo, 2006).

Carvajal (2003) presenta cuatro dimensiones del GED, la conceptualización del género y su relación con el desarrollo, el rol de las mujeres en el desarrollo, la expresión de las necesidades y estrategias y el empoderamiento. Asimismo, González et al. (2016) coinciden que el GED incorpora el análisis de la equidad social, la equidad de género, la sostenibilidad y el concepto de empoderamiento. Para Young (1993) y Kabeer (1998), el empoderamiento se refiere a la adquisición del control de la propia vida y la definición de la propia agenda, es pasar de la percepción de una necesidad a su posterior satisfacción, para lo cual son necesarios tres aspectos; estructurar el entorno, plantear objetivos y tomar acciones.

El empoderamiento involucra tanto a hombres como mujeres e influye en la toma de decisiones que benefician a la sociedad en su conjunto. Busca dar poder a las mujeres a través de una mayor autosuficiencia, construyendo nuevas estructuras económicas, políticas y sociales (Moser, 2009). Se constituye de dimensiones individuales y colectivas (Casique, 2019). La individual corresponde al incremento de la autoconfianza y la colectiva emprende acciones conjuntas para modificar estructuras sociales y políticas, fomenta los acuerdos y la toma de decisiones (Ochman, 2016).

Si bien, ha habido avances en materia de género, Gómez y Franco (2011) cuestionan la equidad de género ilustrada en la agenda de desarrollo y la situación real materializada en la vida de las mujeres, evidenciando contradicciones entre la teoría y la práctica. Por ejemplo, desde la perspectiva gubernamental en México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 5, define el empoderamiento como “el proceso mediante el cual las mujeres transitan de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, manifestándose en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades” (Inmujeres, 2007). La definición que expresa la ley requiere necesariamente pasar por un estado de discriminación, opresión y victimización. El término sólo es expresado como una condición de las mujeres. En contraste, el GED menciona que el empoderamiento es para todos.

Gómez y Pineda (2018) abordan un planteamiento integral del género en tres dimensiones: sociocultural, económica y política. Enfatizan que la relación entre el género y el desarrollo

debe partir de las especificidades territoriales y contextuales afines a las realidades que se pretenden transformar, es decir, un marco conceptual acorde a la realidad local y que evite reproducciones acríticas. Por ello, la dimensión sociocultural estudia los elementos históricos y culturales de la discriminación, que se materializan en la vida cotidiana. La dimensión económica aborda la autonomía económica y la dimensión política, analiza la participación en los procesos de agencia y empoderamiento. Para los autores, el GED no es sólo un proceso que transforma la vida económica, sino que se materializa en otras dimensiones como la sociocultural y la política.

De acuerdo con González et al. (2016), una definición multidimensional de empoderamiento incluye e interrelaciona los siguientes aspectos: 1) aspectos cognitivos, que involucran la comprensión de las condiciones y las causas de la subordinación; 2) aspectos psicológicos, que consisten en el actuar a nivel personal y social para influir en las relaciones individuales y sociales; 3) aspectos políticos, que involucran la capacidad de analizar, organizar y motivar un cambio social, fomentar la participación democrática en las decisiones públicas y de la comunidad; y 4) aspectos económicos, que radican en el acceso y control de los propios recursos, asegurando la autonomía financiera.

Casique (2019) genera un índice global de empoderamiento, a través de indicadores parciales extraídos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (EN-DIREH) del INEGI para el año 2016. El poder de decisión y la autonomía de las mujeres muestra diferencias de acuerdo con características sociodemográficas como la edad, el nivel educativo, la situación conyugal, la pertenencia a grupos indígenas y la situación laboral. La investigadora encuentra que el nivel educativo es el que mayormente favorece la toma de decisiones y la autonomía para las mujeres mexicanas.

Asimismo, se ha buscado el empoderamiento de las mujeres por medio de la apertura a servicios financieros con perspectiva de género promoviendo la creación de empresas. Mayoux (2008) menciona que los servicios financieros pueden promover el empoderamiento económico, incrementando el bienestar de las familias y, con ello, extenderse al empoderamiento político y social. Sin embargo, es de suma importancia visualizar que un mal diseño o implementación de un programa financiero puede generar graves daños a las personas debido al sobreendeudamiento (Álvarez, Álvarez y Huamán, 2022). Por su parte, Conde (2005) expresa que los programas de financiamiento con perspectiva de género impactan en el poder de negociación, fomentan el desarrollo de conocimientos, habilidades y generación de nuevas actitudes y toma de decisiones.

2.2. Mipymes, las y los empresarios y el emprendimiento en México

Sabino (1991) define a la empresa como la unidad económica de producción y decisión que, por medio de la organización y la coordinación de factores como el capital, el trabajo y la tecnología, persigue el objetivo de obtener un beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado. Para la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, la empresa es la unidad económica que, bajo una sola entidad propietaria o controladora, combina acciones y recursos para realizar actividades de producción de bienes, compraventa de mercancías o prestación de servicios, sea con fines mercantiles o no y puede estar integrada por uno o más establecimientos (INEGI, 2018).

La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa clasifica a las empresas por número de empleados como lo muestra el cuadro 1:

Cuadro 1. Estratificación de la empresa por número de trabajadores

Sector/tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

Fuente: Secretaría de Gobernación (2002).

González *et al.* (2016) y Ramos *et al.* (2023) mencionan que el concepto de empresario y emprendedor es diferente. El emprendimiento se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional y alcanzar un objetivo. El emprendedor es aquel que se enfrenta a situaciones difíciles con soluciones y el empresario es la persona que fija metas y toma decisiones estratégicas en la empresa, asumiendo la administración, el control y la responsabilidad legal de la misma. El empresario inherentemente presenta características emprendedoras (Fuentelsaz y Montero, 2015). En esta misma línea, Hidalgo (2014) expresa que el emprendedor empresario es aquel que ve la oportunidad del negocio.

Quevedo, Izar y Romo (2010) identifican factores endógenos (motivación y oportunidades) y exógenos (cultura emprendedora) de hombres y mujeres al conformar sus empresas. Los investigadores levantaron una muestra de 300 encuestas en España, Estados Unidos y México. Encontraron que las mujeres atribuyen una mayor importancia a la motivación, las oportunidades, los programas educativos y el acceso al financiamiento. Mientras que, para los hombres, el uso de la tecnología es más importante.

Para Zabludovsky (2001), los empresarios se enfrentan a diversos problemas en todo el proceso de vida de la empresa. Al comenzar suelen tener falta de experiencia administrativa, deficiencias en el manejo de inventarios, dificultades con las finanzas, inexperiencia en la atención al cliente y ausencia de apoyo de redes empresariales. Posteriormente, durante la vida de la empresa suelen tener problemas como bajos volúmenes de ventas, altos costos de producción, dificultades con la calidad de los productos y servicios, entre otros. Otro reto es el miedo al fracaso, a pesar de los ingresos, el nivel educativo o el país. *El Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2023) expresa que, independientemente que se tengan las condiciones y oportunidades, el miedo al fracaso es un reto inherente para los empresarios.

De manera particular, las empresas donde las mujeres son las dueñas suelen ser más pequeñas, tienen un crecimiento más lento y son menos rentables que las empresas donde los hombres son dueños (Saadi y Beye, 2023). La mayoría de las empresarias fundan su empresa con recursos propios. El inicio de su actividad empresarial comienza por la pérdida del empleo, la muerte o la enfermedad de algún familiar. Su empresa es la única fuente de recurso económico. Por lo general, su mercado es local. Los mayores obstáculos a los que se enfrentan son las disparidades de género y la doble responsabilidad de los roles domésticos y profesionales (Zabludovsky, 2001; Eddleston y Powell, 2008). Un factor muy importante para las mujeres ha sido conciliar el

trabajo remunerado y el no remunerado, pues en México el cuidado a terceros y las actividades domésticas tradicionalmente se les ha consignado a las mujeres (Angoa *et al.* 2022).

En esta misma línea, Quevedo *et al.* (2010) y Oladipo, Platt y Shim (2023) expresan que las mujeres generan empresas por la necesidad de obtener mayores ingresos para la familia, la independencia económica, la pérdida del empleo, la continuidad de las empresas familiares, la realización personal y la experiencia profesional previa. Los principales retos han consistido en enfrentar la discriminación, la inexperiencia, la falta de competitividad y la inequidad en el hogar; ya que, al ser madres y esposas, tienen más carga de trabajo. Asimismo, González *et al.* (2016) presentan cinco áreas a ser atendidas para fortalecer el crecimiento de las mujeres empresarias: 1) acceso a la información; 2) capacitación, asistencia técnica y tecnológica; 3) acceso al capital; 4) financiamiento y acceso a mercados, tanto domésticos como internacionales; y 5) acceso a redes, mediante asociaciones de empresas de mujeres, organizaciones industriales y reconocimiento por parte de la sociedad como líderes empresarias.

3. Metodología

Esta investigación parte de una perspectiva fenomenológica, busca entender los fenómenos sociales desde la propia postura del actor y la realidad se construye socialmente (Berger y Luckmann, 2003). Desde esta óptica se deriva la metodología cualitativa, cuyo objetivo es generar datos descriptivos. Se basa en el análisis de palabras, sentimientos, emociones, sonidos y otros elementos no numéricos e incuantificables (Corbetta, 2007; Saunders, Lewis y Thornhill, 2016). Específicamente, se parte del interpretacionismo, según el cual las personas crean significados y experimentan diferentes realidades sociales. Dentro de las técnicas se involucra la entrevista y se trabaja con una muestra pequeña para generar interpretaciones y comprensiones de los mundos y contextos sociales.

En términos del tamaño de la muestra surge la pregunta de cuánto es suficiente. En investigación cualitativa el número de la muestra no se conoce *a priori*. Martínez-Salgado (2012) menciona que el diseño se conforma cuando se busca a los participantes y su incorporación es de forma iterativa, con base en lo que surge en el campo de trabajo. Lo decisivo es la riqueza de los datos provistos por los participantes. Mientras aparezcan nuevas ideas la búsqueda no debe parar. En esta investigación se recogieron entrevistas hasta que se alcanzó la saturación teórica, es decir, en el momento que ya no se obtuvo información adicional. Por su parte, Denzin (2010) expresa que el investigador debe continuar indagando hasta el momento que considere que puede decir algo importante sobre el fenómeno.

Para el desarrollo de esta investigación se implementó el muestreo teórico, mediante la técnica de bola de nieve. Se recopilaban datos primarios a partir de entrevistas semiestructuradas. Las preguntas de la entrevista se definieron conforme a las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento con base en el GED (cuadro 2). Las dimensiones se adaptaron de las propuestas de González *et al.* (2016) y Gómez y Pineda (2018).

Cuadro 2. Dimensiones del desarrollo económico y social

Dimensión del desarrollo económico	Empoderamiento
Decisión del manejo de ingresos y gastos	Destino de los ingresos, aportar al ingreso familiar. Manejar la empresa, tener rutas de comercialización. Habilidades para controlar recursos. Habilidades de generar recursos externos.
Conocimientos de contabilidad y administración	Generar empleo. Herramientas de trabajo y propiedad; auto, casa. Ahorro e inversión.
Balance vida/trabajo	Jornada de trabajo doméstico y extradoméstico.
Dimensión del desarrollo social	Empoderamiento
Participación social	Habilidad de interactuar fuera del hogar. Habilidad de participar e influenciar nuevos espacios. Habilidad de aprender, analizar y actuar. Participar en redes de trabajo con otras organizaciones/ intercambio de experiencias. Trabajo en equipo.
Empresa y vivencia espiritual	Tomar iniciativa. Vincularse solidariamente con otras personas y grupos. Generar acciones transformadoras y visiones a futuro.
Poder hacer las cosas	Capacidad de relacionarse con diferentes personas en diversos ámbitos. Reconocimiento propio y por otros de sus logros como empresarias. Romper estereotipos: habilidad de hacer las cosas por sí sola.
Relaciones de género en la familia	Ayuda de los pares, cuidado y educación de los hijos y actividades domésticas.

Fuente: Gonzáles et al. (2016) y Gómez y Pineda (2018).

El objetivo de investigación es analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de 16 empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del GED y en el contexto de los retos derivados de la pandemia. Las entrevistas se aplicaron entre septiembre y noviembre de 2022.

El objeto de estudio es la empresaria o empresario dueños de una mipyme formal. La muestra se integró de 10 mujeres y seis hombres. Previo a la entrevista, se compartió una carta de consentimiento con la información sobre el estudio y se solicitó expresamente permiso para

grabar audio. Las entrevistas se realizaron de manera presencial y virtual en los estados de Sonora, Veracruz, Guerrero, Puebla, Hidalgo, Morelos, Guanajuato y Querétaro, con empresas ubicadas en el giro de la industria, el comercio y los servicios.

La entrevista se dividió en tres secciones. En la primera parte se preguntan los datos demográficos y de la empresa. En la segunda parte se aborda el empoderamiento económico y se pregunta acerca de la toma de decisiones sobre el manejo de los ingresos, los gastos y la autonomía. En la tercera parte se integra el empoderamiento social, donde se abordan las relaciones de género en la familia, la ayuda de los pares, la incidencia de la propia educación y la de la familia, la participación social, la ruptura de estereotipos, entre otros. En el cuadro 3 se muestra un concentrado de los rubros de cada sección.

Cuadro 3. Secciones de la entrevista semiestructurada

Sección I		Secciones II y III	
Datos Demográficos	Datos de la empresa	Dimensión económica	Dimensión social
Edad	Industria o giro	Retos económicos al iniciar la empresa	Relaciones de género en la familia, ayuda de los pares, incidencia de la propia educación y la de la familia, participación social, ruptura de estereotipos
Escolaridad	Antigüedad	Habilidades para la dirección de empresa	Independencia: cuenta de banco personal, ahorros personales, organización del presupuesto del hogar
Lugar de nacimiento	Número de dueños o socios	Administración de los recursos de la empresa	Cooperación de los pares, división de las labores domésticas
Estatus marital	Ingreso promedio	Toma de decisiones administrativas y financieras de la empresa	Relación entre la empresa y el impacto en la dinámica familiar y el uso del tiempo
Número de hijos	Años de experiencia en el giro	Percepción de desigualdad, desventaja durante el desarrollo de la empresa	Definición de empoderamiento y autopercepción
	Número de empleados formales, empresa familiar y pertenencia a una asociación de empresarios	Inclusión financiera: transacciones, búsqueda de financiamiento, percepción de los programas de financiamiento públicos y privados	

Fuente: elaboración propia.

Las respuestas de las entrevistas se transcribieron completamente, el contenido generado se analizó con el software Atlas Ti, versión 21. Se categorizó y codificó la información que propor-

cionaron las y los empresarios. La codificación fue abierta, mediante un proceso analítico para identificar conceptos y analizar propiedades con base en el GED. La finalidad de aplicar esta codificación es la de enriquecer la investigación y abrir la posibilidad de encontrar palabras o códigos. Posteriormente, se aplicó la codificación axial, para relacionar categorías y definir los conceptos de empoderamiento y su convergencia en las dimensiones económicas y sociales. Se realizaron codificaciones con las habilidades de las y los empresarios, que ellos mismos expresaron, con esta información se generaron redes axiales (gráficas 6 y 7).

4. Resultados y discusión

Se presentan los resultados de la primera sección de la entrevista, destinada a los datos demográficos de los y las empresarias y de la empresa. Se muestran las características generales, el género de los entrevistados, la escolaridad, la edad, la antigüedad de las empresas, la ubicación y el giro.

Cuadro 4. *Características generales de la empresa y de las y los empresarios*

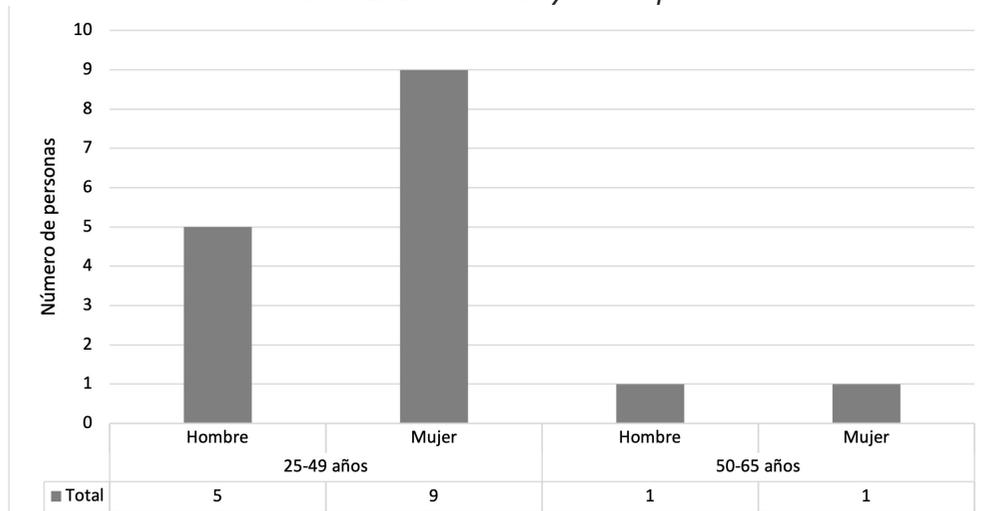
No. de entrevista	Género	Escolaridad	Giro	Ubicación de la empresa
1	Mujer	Universitaria	Fabricación de jabones	Querétaro
2	Hombre	Universitaria	Restaurante	Guerrero
3	Mujer	Universitaria	Restaurante	Querétaro
4	Mujer	Universitaria	Pastelería	Hidalgo
5	Mujer	Básica	Salón de belleza	Querétaro
6	Mujer	Universitaria	Organización de congresos y convenciones	Querétaro
7	Mujer	Universitaria	Perito traductor	Querétaro
8	Hombre	Universitaria	Automatización e impresión 3D	Puebla
9	Mujer	Universitaria	Comedores y limpieza industrial en minas	Sonora
10	Hombre	Universitaria	Logística	Guanajuato
11	Mujer	Universitaria	Fabricación de salsas	Morelos
12	Mujer	Universitaria	Ferretería	Querétaro
13	Hombre	Universitaria	Animación 3D	Querétaro
14	Hombre	Universitaria	Industria textil	Querétaro
15	Hombre	Básica	Construcción	Querétaro
16	Mujer	Universitaria	Producción de café	Veracruz

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

El giro de las empresas fue diverso. Asimismo, se entrevistaron a empresarios de ocho entidades del país. En el cuadro 4 se aprecia un concentrado de las características generales

de la muestra, en el orden en que fueron entrevistados. Se visualiza que nueve mujeres y cinco hombres tienen educación universitaria, un empresario y una empresaria cuentan con formación básica. En la gráfica 1 se presenta la edad de las y los empresarios. Nueve empresarias y cinco empresarios se encuentran entre los 25 a los 49 años. Dos empresarios (un hombre y una mujer) tienen entre 50 a 65 años.

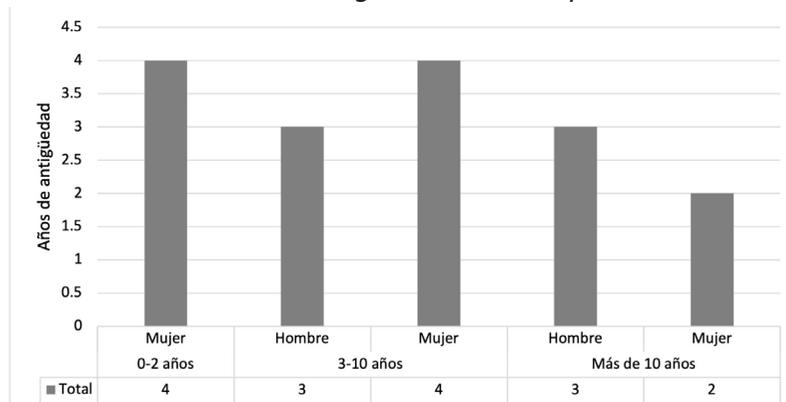
Gráfica 1. Edad de las y los empresarios



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

La gráfica 2 presenta la distribución sobre la antigüedad de las empresas. La mayoría de las empresas analizadas tienen entre tres y 10 años. Mientras que las empresas más jóvenes (cero a dos años) son propiedad de mujeres. Por otro lado, cinco empresas tienen más de 10 años, de las cuales tres de ellas son propiedad de hombres.

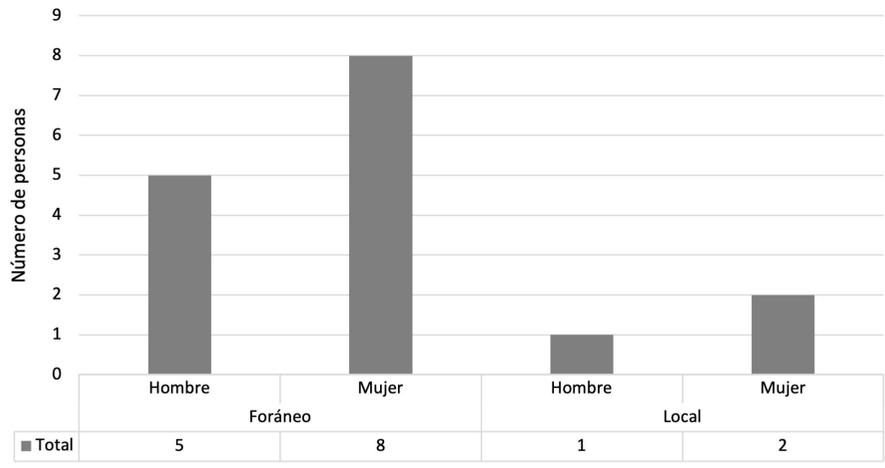
Gráfica 2. Antigüedad de la empresa



Fuente: Elaboración propia con los tabuladores insumo-producto regionales de simulación de impactos.

En la gráfica 3 se muestra que 13 empresarios son foráneos, es decir, iniciaron su empresa en un estado de la República mexicana diferente del que nacieron. Mientras que sólo tres entrevistados iniciaron su empresa en el mismo lugar de nacimiento, de los cuales dos son mujeres y uno es hombre.

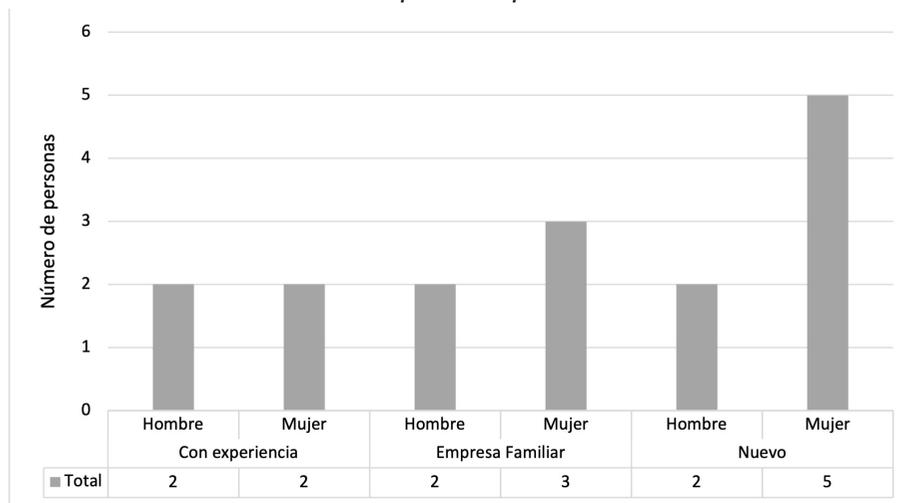
Gráfica 3. Procedencia de las y los empresarios.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

En la gráfica 4 se observa que cuatro empresarios tienen experiencia, es decir, anteriormente ya habían tenido alguna empresa. Cinco empresarios (dos hombres y tres mujeres) cuentan con empresas familiares y, siete empresarios (dos hombres y cinco mujeres) es la primera empresa que inician.

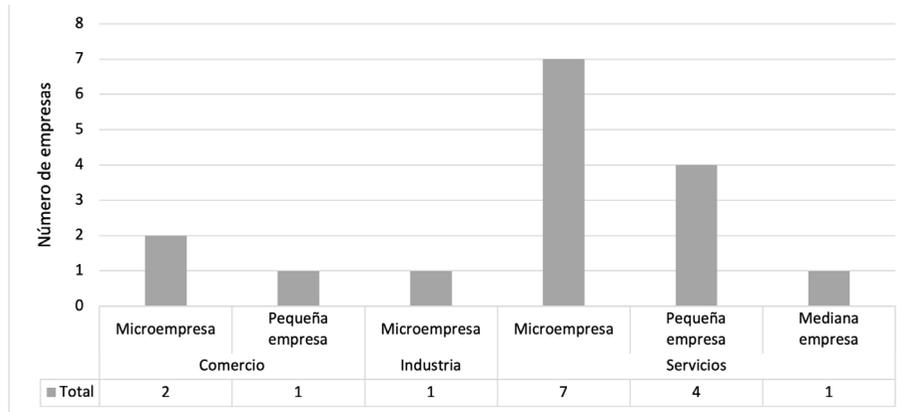
Gráfica 4. Tipo de empresa



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

Con referencia al sector y tamaño de la empresa, en la gráfica 5 se observa que dos empresas son micro y una es pequeña en el sector comercio. Una microempresa se ubica en la industria. En los servicios es donde hay mayor cantidad de empresas para esta investigación, con siete microempresas, cuatro pequeñas y una mediana.

Gráfica 5. Sector y tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.1. Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión económica

En la dimensión económica, concretamente en el tema del financiamiento, los resultados de las entrevistas coinciden con la ENAFIN 2021, la mayoría de las y los empresarios se acercan a la banca privada cuando requieren un financiamiento. Expresan que los trámites son rápidos, sin embargo, coinciden en que los intereses son muy altos. Conducen en la importancia de autofinanciarse, ahorrar o pedir a familiares o amigos como primera opción antes de ir con la banca privada. La última opción de financiamiento son los programas de gobierno, primeramente, porque desconocen de ellos y, aquellos que sí tienen conocimiento, consideran que son muy tardados y los montos que ofrecen son pequeños. Enfatizan en el tiempo como uno de los recursos más importantes.

A continuación, en el cuadro 5 se presentan las áreas de convergencia que se encontraron entre las y los empresarios para la dimensión económica. Los hallazgos coinciden con GEM (2023), en cuanto a que el principal reto al iniciar es el miedo y éste perdura a lo largo de la vida de la empresa. Al principio temen depositar los ahorros que han generado, dejar el trabajo como asalariados, miedo al fracaso y la falta de conocimiento de cómo operar la empresa. Actualmente, la inseguridad en México es un tema con el que han lidiado, así como la rotación de personal y, sobre todo, las consecuencias económicas derivadas de la pandemia.

Cuadro 5. Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias de la dimensión económica

Temas	Áreas de convergencia
Inicio de la empresa	Comienzan como asalariados, la principal motivación es iniciar una empresa propia, el emprendimiento es parte inherente de ellos, desean administrar su propio tiempo. La mejora en la salud también es un elemento importante. Comienzan con recursos propios o de apoyos familiares.
Retos al iniciar	Tienen miedo de depositar los ahorros en la empresa, dejar el trabajo como asalariados, miedo al fracaso, la falta de conocimiento de cómo operar la empresa y de la competencia, los bajos ingresos y la ausencia de clientes.
Retos actuales	La pandemia ha sido el principal reto, algunas empresas tuvieron que cerrar, renovarse, adaptarse y hacer mejoras. En cuanto a la competencia, mencionan que tanto los bancos como los proveedores les dan más oportunidades de crédito a las empresas más grandes. La rotación del personal es otro reto, sobre todo por los gastos en capacitación. Asimismo, se han enfrentado a la inseguridad, robos, extorsiones y demandas de los empleados. Tienen desventajas con los competidores, proveedores y los impuestos. Otro gran reto es el retorno del financiamiento y el pago de los intereses.
Asociación de empresarios	Generalmente no pertenecen a ninguna asociación de empresarios, prefieren ser independientes y no tener socios. Si los llegan a tener, son parte de la familia.
Innovación	Las y los empresarios entrevistados consideran que son innovadores. La innovación se refiere a la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y transporte, la consecución de la apertura de un nuevo mercado, la generación de una nueva fuente de oferta de materias primas (Schumpeter, 1942).
Toma de decisiones empresariales	Los dueños son los que toman las principales decisiones administrativas en la empresa, cuando son empresas familiares entre todos deciden.

Contabilidad y administración	Las y los empresarios se apoyan de los contadores para la toma de decisiones financieras y el pago de impuestos. Utilizan como métodos de pago las transferencias y el efectivo.
Financiamiento	Tienen una opinión negativa del costo del financiamiento, mencionan que es caro el pago de intereses, hacen comparaciones con otros países, sin embargo, concuerdan que los trámites con la banca privada son más rápidos que con los programas de gobierno. En el futuro pedirían financiamiento si surge alguna oportunidad de negocio. Otros planes son tener más clientes, diversificarse o crecer.
Banca privada	Algunos empresarios solicitaron financiamiento al banco, pero fueron rechazados por no poder comprobar ingresos o por la edad. Cuando piden un financiamiento lo dedican al capital de trabajo y a la adquisición de materia prima.
Banca de desarrollo y financiamiento gubernamental	Por lo general no buscan financiamiento gubernamental. Concuerdan en que la caja popular es una opción, pero los montos son más pequeños.
Habilidades de dirección	Las habilidades sociales, la administración y el trato con los clientes son fundamentales.
Capacitación y actualización	Se encuentran interesados en actualizarse, tanto en programas como cursos privados, dirigidos a su área de desarrollo. Pocos han tomado cursos exclusivamente para empresarios. Se acercan a las capacitaciones que oferta el Gobierno por recomendación. Aquellos que se han integrado a los talleres tienen una opinión positiva de éstos.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.2. Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión social

Al responder a la pregunta: ¿qué es empoderamiento?, las y los empresarios dudaron. Las definiciones que expresaron iban encaminadas a poder, valentía, logros, sentirse atractivo, etc., lo que se asocia a un desconocimiento del término, lo ven como una moda, una palabra nueva, un sentimiento, un término asociado a la belleza, al dinero o al poder. En contraste, Young (1993) y Kabeer (1998), desde el enfoque del GED, mencionan que el empoderamiento es el control de la propia vida, la autonomía, es transitar de la percepción de una necesidad a su satisfacción mediante el establecimiento de objetivos y ejercer acciones.



Existe poca vinculación entre la teoría, la ley (por ejemplo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia) y la percepción de la sociedad con respecto al empoderamiento. Es parte del por qué los empresarios tardaban en definir el concepto o lo relacionaban con otros aspectos. Sin embargo, las y los empresarios presentan características de empoderamiento, sin necesariamente ser conscientes de ello; por ejemplo, son autónomos, tienen el control de sus recursos, de la empresa y toman decisiones que influyen en su entorno.

Además, se identificó que una de las motivaciones para iniciar una empresa es el empoderamiento (sin ser explícitos) ya que provienen de una condición de asalariados donde no pueden tomar decisiones, ni influir en su entorno. Por lo tanto, la empresa es un medio para desarrollar sus habilidades, ser dueños de sus recursos, administrar su tiempo, ser reconocidos por la familia y trascender. En resumen, la empresa es un medio para el empoderamiento. A continuación, en el cuadro 6 se presentan las áreas de convergencia entre las y los empresarios en la dimensión social.

Cuadro 6. *Áreas de convergencia entre empresarios y empresarias de la dimensión social*

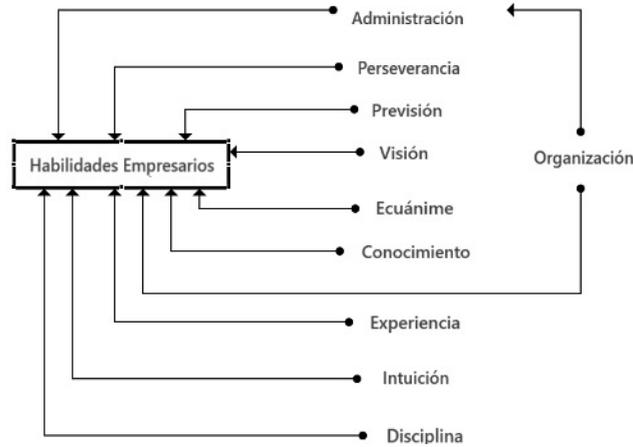
Autonomía	Son autónomos en cuanto a sus recursos económicos, además de la cuenta de la empresa tienen una cuenta personal y algunos ahorros propios.
Inclusión	No han contratado personas con capacidades diferentes, pero sí con otras religiones y orientaciones sexuales. Al contratar al personal prefieren dirigirse a las capacidades y al conocimiento para desarrollar su labor antes que centrarse en estos temas.
Familia	Es el pilar fundamental para el desarrollo de la empresa, algunos desean continuar con el legado familiar. Les transmiten el gusto por el emprendimiento, quieren ser un ejemplo para ellos. En las empresas familiares las problemáticas del negocio pueden afectar las relaciones con el núcleo familiar.
Trascendencia	Para las y los empresarios es importante dejar un legado para sus familias. El sentido de trascendencia es fundamental.
Uso del tiempo	El tiempo es un reto al iniciar, durante el desarrollo de la empresa, en la relación con la familia y al momento de solicitar financiamiento.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.3. Áreas de divergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión económica

Las divergencias entre las empresarias y los empresarios están presentes tanto en las dimensiones económicas como sociales. Específicamente, en la dimensión económica, se encontraron diferencias en las habilidades que los hombres y las mujeres consideran necesarias para dirigir una empresa. Los empresarios expresan características como el conocimiento de lo que hacen, del mercado, cómo fluctúa la industria, los competidores, la administración, la organización del tiempo y los recursos. En la gráfica 6 se muestra la red axial que se elaboró con base en las respuestas de los empresarios.

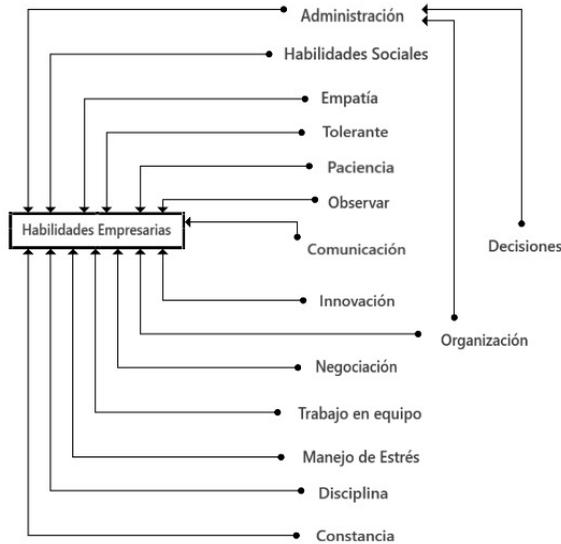
Gráfica 6. Codificación axial de habilidades de los empresarios.



Fuente: elaboración propia a partir de *Atlas Ti*.

En la gráfica 7 se muestra la red axial de las habilidades que las empresarias consideran necesarias para dirigir una empresa. Ellas expresan características como el trabajo en equipo, el manejo del estrés, la constancia, la organización, la tolerancia y la empatía. Los resultados concuerdan con Quevedo et al. (2010), pues se encontró que para las empresarias las cualidades personales son más importantes, reconocen sus áreas de oportunidad, sus fortalezas y debilidades. Mientras que, para los empresarios el conocimiento y las habilidades relacionadas al trabajo son fundamentales.

Gráfica 7. Codificación axial de habilidades de las empresarias.



Fuente: elaboración propia a partir de *Atlas Ti*.



Los resultados de esta investigación son congruentes con la literatura (Zabludovsky, 2001; Eddleston y Powell, 2008; González et al., 2016). Las empresarias comienzan el emprendimiento por la necesidad de obtener mayores ingresos, la continuidad de la empresa familiar, la independencia económica y la realización personal. Las empresarias entrevistadas se especializan mayormente en actividades manuales, el cuidado de la salud, la belleza y la preparación de alimentos. Por su parte, los empresarios inician la empresa como el principal ingreso del hogar, generalmente la fundan de acuerdo con lo que estudiaron, son más propensos a tomar riesgos y a diversificarse en varios negocios relacionados.

Las mujeres se sienten realizadas de ser emprendedoras y empresarias, enfrentarse a retos que han logrado superar, mencionan que los obstáculos les han ayudado a crecer y les han mostrado que tienen la fortaleza para vencerlos. Con base en los resultados encontrados, la principal área a ser atendida es lograr mayor equidad, especialmente en las actividades domésticas con la finalidad de disponer de más tiempo, ellas reconocen que es un recurso esencial que podrían destinar a la diversificación y al crecimiento de su empresa.

Otra característica fundamental es que nueve de las 10 empresarias entrevistadas tienen formación universitaria, Casique (2019) expresa que el nivel educativo es la característica socio-demográfica en México que mayormente favorece la toma de decisiones y la autonomía para las mujeres. Las empresarias toman decisiones administrativas, manejan los recursos de su empresa, pero, nuevamente el hecho de encargarse casi exclusivamente del cuidado del hogar impacta en sus actividades empresariales.

Las mujeres son más participativas en redes de apoyo, tanto con los empleados, los programas de gobierno, los cursos y talleres, características que pueden ser captadas por la banca de desarrollo y los programas públicos para vincular las necesidades de las empresarias con programas focalizados y generar desarrollo económico. González et al. (2016) mencionan cinco áreas para fortalecer el crecimiento de las empresarias: información, capacitación, capital, financiamiento y redes. En la medida en que se puedan reforzar estos aspectos, habrá mayores oportunidades para que las mujeres logren el empoderamiento por medio de la creación de emprendimientos y empresas, con lo cual se puede fortalecer la dimensión económica. Mayoux (2008) plantea que los servicios financieros pueden promover el empoderamiento económico y ampliarse al empoderamiento político y social.

En el cuadro 7 se muestran las áreas de divergencia que se presentaron entre las y los empresarios en la dimensión económica.

Cuadro 7. *Áreas de divergencia entre empresarios y empresarias para la dimensión económica*

Dimensión económica	Empresarias	Empresarios
Antecedentes de la empresa	Principalmente comienzan la empresa para generar otro ingreso familiar.	Inician la empresa como el principal ingreso económico del hogar.

Tipo de empresa	En mayor medida, sus empresas son artesanales, enfocadas a actividades manuales; dirigidas al cuidado de la salud, la belleza y la preparación de alimentos.	Los empresarios más jóvenes se han enfocado en tener un negocio relacionado con lo que estudiaron, a mayor edad se observa más diversificación de los tipos de empresa.
Resistencia al cambio	En dos empresas familiares y una individual se identificó la resistencia al cambio. Este fenómeno se observó en las empresarias de mayor edad. Reconocen sus áreas de oportunidad, sus fortalezas y debilidades. Una de las empresarias es jubilada, por lo que su negocio no es su actividad principal, sino una manera de desarrollar su potencial y sus habilidades, sin necesariamente depender económicamente de éste.	No mencionaron resistencia al cambio. Al contrario, son más propensos a tomar riesgos, se diversifican más.
Redes sociales	Sólo una empresaria se resiste a las redes sociales.	A partir de la pandemia el uso de las redes sociales ha sido más frecuente.
Clientes	Una empresaria ha presentado desventaja de género por parte de los clientes.	Tratan de ser selectivos con los clientes, especialmente escogen a aquellos que paguen de contado.
Diversificación	No tienden a diversificarse, se centran en un tipo de negocio. Al comenzar la empresa tratan de darle continuidad.	Los empresarios tienen más giros, se encuentran más diversificados en varios negocios.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

4.4. Áreas de divergencia entre empresarios y empresarias en la dimensión social

Las divergencias sociales entre las y los empresarios se concentran sobre todo en los roles tradicionales que permean en el hogar. Como señalan Angoa et al. (2022), aunque las empresarias sean profesionistas y cuenten con recursos propios, conviven y se enfrentan a las dobles o triples jornadas laborales, donde ellas son responsables del cuidado de la casa y la familia y reciben poca o nula participación de sus pares. Incluso las empresarias solteras, pero que viven con sus padres y hermanos, se hacen cargo de las labores domésticas.

En la dinámica familiar mencionan que han descuidado a los hijos, no tienen el tiempo que quisieran para dedicarles, se han perdido de eventos y no realizan actividades personales fuera del trabajo. Incluso, se sienten culpables por no estar con la familia y dedicarse a trabajar. Se presentan dos fragmentos de entrevistas a empresarias.

“Estoy en cursos y tengo invitaciones para asistir a vender... prácticamente estoy fuera desde la mañana que salgo, hasta que regreso. Recibo el apoyo de mi familia, pero más bien yo soy la que me siento mal. No me siento con esa formación que me dieron mis padres, de que la mujer es para estar en casa y no estoy en casa. No estoy en esa dinámica, sobre todo la de los alimentos, esa es una parte que me preocupa, me interesa y me duele si no estoy pendiente con los alimentos a la hora que deben de ser.”

“Originalmente yo decidí independizarme por el tiempo. Y la verdad me ha afectado. A mi hijo lo he descuidado porque hay épocas del año en donde tenemos más trabajo, donde la carga de trabajo es mayor, sobre todo cuando hay proyectos. Él ya sabe que a fin de año casi no tiene mamá.”

A pesar de los avances en materia de género, los roles dentro de la dinámica del hogar han permanecido estáticos. Este aspecto influye en el ámbito económico de las empresarias, ya que no pueden dedicar el tiempo que quisieran a sus empresas, limitando a su vez la diversificación, es así que, la dimensión social permea en la económica y viceversa, porque hay empresarias que quisieran que sus empresas continuaran creciendo, pero no han podido lograrlo porque perciben que descuidan a su familia.

Lamas (1986) expresa que, en el ámbito sociocultural, se transmiten visiones estereotipadas sobre el comportamiento femenino y masculino, lo que ocasiona relaciones asimétricas entre los sexos. El estudio coincide con este planteamiento, pues encontró que hay empresarias que se han enfrentado a situaciones de discriminación debido a que sus giros están vinculados con actividades consideradas tradicionalmente masculinas; sin embargo, aquellas que se asocian con actividades que se consideran femeninas expresan que no han sufrido discriminación. En el cuadro 8 se muestran las áreas de divergencia entre las y los empresarios en la dimensión social.

Cuadro 8. *Áreas de divergencias entre empresarios y empresarias para la dimensión social*

Dimensión social	Empresarias	Empresarios
Relaciones de género en la familia	<p>Ellas son las que llevan la mayor carga del cuidado de la familia y de los hijos, sus parejas cooperan, sin embargo, la mayor responsabilidad recae en ellas.</p> <p>Incluso las empresarias solteras se hacen cargo de la casa, sobre todo cuando viven con sus padres y hermanos. En mayor medida, las hijas cooperan en el hogar en comparación con los hijos.</p>	<p>Los empresarios son participantes pasivos en las tareas del hogar. Tienden a ser los proveedores, sin embargo, se encuentran poco involucrados en el cuidado de la casa, pero la familia es un elemento importante, el problema es el tiempo para convivir con su núcleo.</p> <p>Únicamente una persona habló que realiza las labores del hogar, es soltero y vive solo, para él no ha impactado en la relación con su familia el hecho de ser empresario.</p>

Pagos en el hogar	Las empresarias solteras son las que realizan en la totalidad los pagos relacionados con la casa. Si son casadas sus parejas son las que realizan los pagos de los servicios.	Los empresarios son los que principalmente realizan los pagos en el hogar, de agua, luz, internet, etc.
Redes de apoyo	Las mujeres son más participativas en redes de apoyo, sea con amigos, colegas, empleados o familia.	Su principal red de apoyo es la familia.
Desventaja de género	Una empresaria presentó desventaja con las mismas empleadas. Dentro de una de las empresas se suscitaron casos de acoso a minorías y violencia de género, se tuvieron que implementar protocolos para estandarizar los procesos de actuación en el futuro. Otras dos empresarias se han enfrentado a la discriminación porque sus giros están vinculados con la minería y la herrería, es decir, se desarrollan en actividades consideradas tradicionalmente masculinas.	Los empresarios no han sentido desventaja relacionada con el género.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

Los resultados de esta investigación concuerdan con Gómez y Franco (2011), quienes señalan que — si bien la equidad de género se encuentra en la agenda pública en México — la situación real materializada en la vida de las mujeres no concuerda con las vivencias propias, se continúan permeando ambientes inequitativos al interior del hogar, en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Los hallazgos plantean que la dimensión social es la que requiere mayor atención. Las divergencias encontradas necesitan ser visibilizadas y atendidas para promover una sociedad más equitativa.

Finalmente, en esta investigación se abordaron a las y los empresarios propietarios de una mipyme, teniendo en consideración que éstas representan el 99.8% del total de las empresas del país (INEGI, 2022a). En futuras investigaciones se podría integrar el estudio desde la óptica de una gran empresa y analizar si las divergencias en las dimensiones económicas y sociales entre empresarios y empresarias disminuyen o se intensifican.

5. Conclusiones

Se partió de un estudio de corte cualitativo. El objetivo se enfocó en analizar las relaciones entre las dimensiones económicas y sociales que convergen en el empoderamiento, de una muestra de 16 empresarias y empresarios propietarios de una mipyme, pertenecientes a ocho entidades federativas de México, con base en la teoría del GED. El contexto de estudio se ubicó en los retos derivados

de la crisis económica producida por la pandemia de COVID-19.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas, analizándose mediante el software Atlas Ti. Se aplicó la codificación axial para relacionar la categoría de empoderamiento con las dimensiones económicas y sociales. Los hallazgos de esta investigación expresan que, si bien existen diferencias entre las y los empresarios, también hay elementos de convergencia, comparten características, aspiraciones y retos similares. Sin embargo, las divergencias sociales son las más profundas, deben visibilizarse y ser atendidas debido a que enfatizan en la continuidad de los roles tradicionales de género, frenando los avances en la materia.

En la dimensión económica, las y los empresarios concuerdan que los principales retos al iniciar la empresa son la falta de recursos económicos y el miedo. La pandemia, el pago de impuestos, la inseguridad y el tiempo representan desafíos actuales. Han tenido que realizar cambios para adaptarse a la crisis derivada de la pandemia, por ejemplo, el uso de redes sociales para vender o darse a conocer. Ser empresario o empresaria les ha permitido generar crecimiento económico. Se consideran innovadores, han integrado nuevas tecnologías en la dinámica empresarial. Sin embargo, las y los empresarios de mayor edad tienen más resistencia al cambio.

Existe una opinión negativa generalizada de los préstamos bancarios, sobre todo, en el cobro de intereses, consideran que son elevados, pero se acercan a ellos porque los trámites son más rápidos y los montos que ofrecen son más altos, en contraste con los programas de gobierno o las cajas populares. A algunos empresarios se les han rechazado solicitudes de crédito debido a varios factores, entre ellos, que no pueden comprobar ingresos, la edad de la persona y la antigüedad de la empresa. Cuando han recibido un préstamo, éste lo utilizan para la adquisición de materia prima e inversión en capital de trabajo. En general, no pertenecen a asociaciones de empresarios, tampoco tienen socios externos, sólo la familia.

Se encontró que la principal motivación y área de convergencia de la dimensión social entre las y los empresarios es la autodeterminación, es decir, ser dueños de sus propios recursos como el dinero, el tiempo, los medios de producción y la prioridad a la salud. La dimensión económica impacta en la social, cuando expresan implícitamente que la empresa se ha convertido en un medio para el empoderamiento y una forma de trascender, es decir, dejar un legado e influir en la familia, los hijos, el entorno y honrar a los familiares que han fallecido. La familia es un pilar fundamental, funge como la principal red de apoyo, tanto para la empresa como para el hogar. Todos han escuchado del término empoderamiento, sin embargo, tienen duda de su significado, lo consideran una moda. Se observa que la definición no se vincula con lo que expresa la teoría y no se difunde de manera clara en la sociedad.

En la dimensión económica, las y los empresarios divergen en las habilidades que conciben como necesarias para dirigir una empresa. Los empresarios expresaron elementos como la previsión, la ecuanimidad, el conocimiento de lo que hacen, del mercado, cómo fluctúa la industria, los competidores, la administración, la organización del tiempo y los recursos. Por su parte, las empresarias enfatizaron en la empatía, el manejo del estrés y la tolerancia. Particularmente, los hombres diversifican más sus empresas, en contraste con las mujeres.

Las empresarias se acercan más a los cursos y talleres de gobierno, tienen más conocimiento de éstos y generan redes de apoyo con ellos. Asimismo, se reconocen diferencias de género dependiendo de la industria y del giro de la empresa, las mujeres se han enfrentado a discriminación

y violencia tanto con los colaboradores como con los clientes. Por su parte, las empresarias que se desarrollan en actividades tradicionalmente consideradas como femeninas no han presentado violencia ni discriminación.

En las áreas de divergencia de la dimensión social se encontró que las mujeres hacen explícito el término de espiritualidad y lo asocian a la trascendencia, mientras que los hombres lo abordan de manera implícita. En el hogar, se observa que los hombres participan como proveedores en la organización del presupuesto y los pagos, realizan pocas actividades domésticas y se involucran en menor medida en la crianza y el cuidado de los hijos.

Las mujeres están más involucradas en los cuidados. Cuando están casadas, no hacen los pagos del hogar. Sólo aquellas mujeres solteras o divorciadas se encargan por completo de los gastos de la casa. Dentro de la dinámica del hogar, los roles de género han permanecido estáticos, sobre todo en la asignación de tareas domésticas, lo cual ha influido en el ámbito público y en el desarrollo empresarial, ya que la mujer debe cumplir con la doble jornada laboral, de manera que la dimensión social influye en la económica y viceversa. El desarrollo empresarial de las mujeres no se ha impulsado como se esperaría debido a que no han podido diversificarse o dedicar el tiempo que quisieran a sus empresas. Además, tampoco tienen tiempo para realizar actividades personales. La atención prioritaria debe dirigirse hacia la dimensión social, debido a que replica en mayor medida los roles tradicionales y permea en la dimensión económica.

La aplicación y difusión de políticas públicas y programas gubernamentales desde el planteamiento del GED es fundamental para atacar las disparidades de género y, además, para que las y los empresarios puedan generar redes de apoyo y promover programas de financiamiento acorde a las necesidades del sector, giro, tamaño de la empresa y contexto donde se ubica. Es esencial conocer el ámbito donde las y los empresarios se desarrollan, considerando la realidad de México y los desafíos impuestos por la pandemia. Esto permitirá desarrollar soluciones pertinentes a los problemas contemporáneos.

El hecho de que las mujeres se acerquen a los cursos y talleres de gobierno es un área de oportunidad para ampliar la oferta financiera para las empresarias, conocer sus necesidades crediticias y generar programas gubernamentales y de la banca de desarrollo para promover el empoderamiento económico, incrementar el bienestar de las familias y, con ello, ampliarse al empoderamiento social. El empoderamiento es un proceso integral que se materializa positivamente en todos los aspectos de la vida, por ello es importante en las políticas gubernamentales desde una visión multidimensional.

Referencias

- Álvarez, V., H. Álvarez y M. Huamán. 2022. "Sobreendeudamiento: un abordaje teórico en tiempos de pandemia", *Revista de Investigación Valor Contable*, 9(1): 84-93. <https://doi.org/10.17162/rivc.v9i1.1785>
- Angoa, M., E. Blanco y A. Giorguli. 2022. "Educación, trabajo y empoderamiento económico: una mirada con perspectiva de género", en C. Echarri, C y J. Pérez (eds.), *La Igualdad de Género en las Políticas para el Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en México*, Ciudad de México, El Colegio de México.
- Banerjee, A. 2013. "Microcredit under the microscope: What have we learned in the past two decades, and what do we need to know?", *Annual Review of Economics*, 5(1): 487-519. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082912-110220>
- Beauvoir, S. 1987. *El Segundo Sexo*, Debolsillo, México.
- Berger, D. y T. Luckmann. 2003. *La Construcción Social de la Realidad*, Argentina, Amorrortu Editores.
- Bundtzen, H. 2020. "Adapting Herzberg's motivation-hygiene theory to a VUCA World-A repertory grid study", *European Journal of Economics and Business Studies*, 7(1): 99-115. <https://doi.org/10.26417/914kzv77e>
- Carvajal, A. 2003. "La dimensión del género en el desarrollo", *Prospectiva*, 8: 137-154. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i8.7369>
- Casique, I. 2019. "Estimación de indicadores de empoderamiento de las mujeres", en R. Castro (coord.), *De Parejas, Hogares, Instituciones y Espacios Comunitarios. Violencias contra las Mujeres en México (ENDIREH, 2016)*, México, UNAM.
- Castillo, J.R. y A. Avalos. 2023. "Una aproximación a las microfinanzas para las MIPYMES en México", *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1): 1936-1951. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.389>
- CEPAL. 2020. *Mipymes y el COVID-19*, en <https://www.cepal.org/es/euromipyme/mipymes-covid-19>
- CNBV. 2021. *Panorama Anual de Inclusión Financiera*, en https://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Anexos%20Inclusin%20Financiera/Panorama_IF_2021.pdf
- Conde, C. 2005. *Instituciones e Instrumentos de las Microfinanzas en México. Definamos Términos*, México, El Colegio Mexiquense.
- Corbetta, P. 2007. *Metodología y Técnicas De Investigación Social*, Madrid, McGraw-Hill.
- Denzin, N. 2010. "Moments, mixed methods, and paradigm dialogs", *Qualitative Inquiry*, 16(6): 419-427. <https://doi.org/10.1177/1077800410364608>
- Duflo, E. 2012. "Women empowerment and economic development", *Journal of Economic Literature*, 50(4): 1051-1079. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>
- Eddleston, K. y G. Powell. 2008. "The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences", *Journal of Business Venturing*, 32(2): 244-256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.11.002>

- Fuentelsaz, L. y J. Montero. 2015. "¿Qué hace que algunos emprendedores sean más innovadores?", *Universia Business Review*, 47: 14-31.
- GEM. 2023. *Global Report 2022-2023*, en <https://www.gemconsortium.org/reports/latest-global-report>
- Gómez, D. y J. Pineda. 2018. *Desarrollo Económico Local en Clave de Género*, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo, Documentos de Política, núm. 8.
- Gómez, J.D. y J.A. Franco. 2011. "La agenda oculta de la igualdad de género en el desarrollo", *Andamios*, 8(17): 37-60.
- González, M., K. Morillon, R. Gómez y P. Chauca. 2016. *Empresarias y Microfinanzas. Situación y Desafíos de las Mujeres Michoacas*, Morelia, Editorial Morevalladolid.
- Hidalgo, L.F. 2014. "La cultura del emprendimiento y su formación", *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 3(2): 1-8.
- Inmujeres. 2007. *Empoderamiento de las Mujeres*, en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/empoderamiento-de-las-mujeres>
- INEGI. 2018. *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018*, en <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>
- INEGI. 2022a. *Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) 2022. Demografía de los Establecimientos Mipyme en el Contexto de la Pandemia por Covid-19*, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf
- INEGI. 2022b. *Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2021*, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enafin/Enafin2021_Nal.pdf
- Kabeer, N. 1998. *Realidades Trastocadas. Las Jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*, México, Paidós.
- Lagarde, M. 1996. *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*, Madrid, Horas y Horas.
- Lagarde, M. 2005. *Los Cautiverios de las Mujeres*, México, UNAM.
- Lamas, M. 1986. "La antropología feminista y la categoría 'género'", *Nueva Antropología*, 8(30): 173-198.
- León, M. 1997. "Mujer, género y desarrollo. Concepciones, instituciones y debates en América Latina", en A. Cancado y C. Moyer (comps.), *Serie de Estudios de Derechos Humanos Tomo VI*, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Liu, G., L. Aroean y W.W. Ko. 2023. "Service innovation in business ecosystem: The roles of shared goals, coopetition, and interfirm power", *International Journal of Production Economics*, 255: 108709.
- Martínez-Salgado, C. 2012. "El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias", *Ciencia y Salud Colectiva*, 17(3): 613-619.
- Massolo, A. 2006. "El desarrollo local en la perspectiva de género", *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 3(1): 1-18.
- Mayoux, L. 2008. *Alcanzando y empoderando a la Mujer: Hacia un Protocolo de Justicia de Género para un Sector Financiero Diversificado, Inclusivo y Sostenible*, en <https://www.findevgateway.org/es/publicacion/2008/08/alcanzando-y-empoderando-la-mujer-hacia-un-protocolo-de-justicia-de-genero-para>

- Mendoza, R. 2000. *El Género y los Enfoques de Desarrollo*, en <https://www.coursehero.com/file/p35hav5h/Mendoza-R-2000-El-g%C3%A9nero-y-los-enfoques-de-desarrollo-Escuela-para-el/>
- Molyneux, M. 2006. "Mothers at the service of the new poverty agenda: Progresas/Oportunidades, Mexico's conditional transfer program", *Social Policy and Administration*, 40(4): 425-449. doi: [10.1111/j.1467-9515.2006.00497.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2006.00497.x)
- Moser, C. 2009. "Seguridad, incorporación de la perspectiva de género y programas con enfoque de género", en A. Falú (ed.), *Mujeres en la Ciudad. De Violencias y Derechos*, Santiago de Chile, Red Mujer y Hábitat de América Latina, Ediciones SUR.
- Ochman, M. 2016. "Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres. Una promesa incumplida", *Estudios Políticos*, 48: 32-51. DOI: [10.17533/udea.espo.n48a03](https://doi.org/10.17533/udea.espo.n48a03)
- OIT. 2023. *Perspectivas Sociales y el Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*, en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang-es/index.htm.
- Oladipo, O., K. Platt, y H.S. Shim. 2023. "Female entrepreneurs managing from home", *Small Business Economy*, 61: 447-464. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00713-7>
- ONU. 1995. *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, 4 a 15 de Septiembre de 1995, Beijing, China, en <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>
- ONU. 2015. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Pastor, F. 2022. *Índice de Inclusión Financiera: Una Medición Multidimensional y Global*, Red Nacional de Investigadores en Economía, Documento de Trabajo, núm. 195.
- Quevedo, L., J.M. Izar y L. Romo. 2010. "Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México", *Investigación y Ciencia*, 18(46): 57-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67413508008>
- Ramos, E., V. Cuadra, C. Falla, M. Castro y J. Izquierdo. 2023. "Emprendimiento femenino en estudiantes universitarios: una revisión de la literatura", *Revista Conrado*, 19(90): 203- 213.
- Saadi, A. y A. Beye. 2023. "Factores determinantes del cierre de empresas informales por género: un estudio microeconómico aplicado en Senegal", *Retos*, 13(26): 291-307. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.07>.
- Sabino, C. 1991. *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas, Panapo.
- Saunders, M., P. Lewis y A. Thornhill. 2016. *Research Methods for Business Students*, Pearson Education.
- Schumpeter, J. 1942. *Capitalism, Socialism and Democracy*, Londres, George Allen and Unwin.
- Secretaría de Gobernación. 2002. *Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*, Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre, en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDCMPME.pdf>
- Sen, A. 2000. *Development as Freedom*, Oxford, Oxford University Press.
- Stiglitz, J. 2002. "El Desarrollo no es sólo crecimiento del PIB", *Iconos*, 13: 72-86.
- Young, K. 1993. "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación", en M. León (ed.), *Género, Mujer y Desarrollo*, Bogotá, Tercer Mundo.
- Zabludovsky, G. 2001. "Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global", en D. Barrera Bassols (comp.), *Empresarias y Ejecutivas. Mujeres con Poder*, México, El Colegio de México.



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Revista de Economía

Facultad de Economía • Universidad Autónoma de Yucatán

¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización?

Are women in leadership positions better drivers of sustainable corporate finance indicators in large-cap companies?

Diana Estefania Castillo Loeza¹ y Francisco Iván Hernández Cuevas²

Resumen

Las finanzas corporativas sustentables son un mecanismo importante para hacer frente a la crisis climática y sus efectos adversos a la sociedad y el medio ambiente. Particularmente, se han propuesto e implementado los indicadores Ambiental, Social y Gobierno (ESG, por sus siglas en inglés) como un marco normativo de evaluación para las empresas de múltiples sectores. Los estudios realizados en materia de ESG aun no son concluyentes del todo, pero sirven para incorporar más que criterios económicos a las decisiones de inversión en las empresas y, de esta forma, orientarse en las inversiones responsables. Entre una variedad de criterios, la responsabilidad corporativa y la diversidad en posiciones de alta dirección ha cobrado relevancia en la actualidad. Dado lo anterior, el objetivo de este trabajo es analizar el efecto de la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo de alta dirección en las empresas de alta capitalización y su impacto en los indicadores ESG, realizando un especial énfasis en las organizaciones del sector industrial. Se realizó un estudio longitudinal a través de datos panel balanceados de las empresas que componen el índice Standard & Poor's 500, se estimó la regresión lineal con efectos aleatorios, así como del análisis de impacto mediante la Estimación Sintética de las Diferencias (SDID). Los resultados muestran un leve incremento en la participación de las mujeres en los altos mandos (CEO), particularmente en los últimos años (2020-2022). Además, existe una incidencia estadísticamente positiva entre la participación de una mujer CEO en un mejor desempeño de los indicadores ESG de las empresas, con un impacto de 0.2401 puntos, siendo el indicador ambiental el mayor impactado, con 0.6522 puntos.

Palabras clave: ESG, género, sector industrial, análisis de impacto, datos panel.

Clasificación JEL: J16, L25.

1- Universidad Marista de Mérida, Escuela de Contaduría, México. dianacastillo@p.marista.edu.mx,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0363-5883>

2- Universidad Marista de Mérida, Escuela de Administración, Turismo y Mercadotecnia, México. fhernandez@marista.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1310-7574>



RECEPCIÓN: 29 de junio de 2023 ACEPTACIÓN: 18 de diciembre de 2023
REVISTA DE ECONOMÍA: Vol. 41- Núm 102 ENERO A JUNIO DE 2024: Págs. 124-150

Abstract

Sustainable Corporate Finance is an important mechanism to address the climate crisis and its adverse effects on society and the environment. Environmental, Social and Governance (ESG) criteria have been proposed and implemented as a normative evaluation framework for companies in multiple sectors. However, ESG studies are not yet fully conclusive, but they serve to incorporate more than economic criteria to investment decisions in companies, and in this way, to focus on responsible investments. Among a variety of criteria, corporate responsibility and diversity in top management positions have gained significance today. Given this context, the aim of this study is to analyze the effect of including women in top leadership positions within high-cap companies and their impact on ESG indicators, with a particular focus on organizations in the industrial sector. A longitudinal study was conducted using balanced panel data of the companies that make up the Standard and Poor's 500, linear regression with random effects was estimated, as well as impact analysis using the Synthetic Difference in Difference (SDID). The results show a slight increase in the participation of women in top management (CEO), particularly in the last years (2020-2022). In addition, there is a statistically positive incidence between the participation of a female CEO in a better performance of the ESG indicators of the companies, with an impact of 0.2401 points, being the environmental criterion the most impacted with 0.6522 points.

Keywords: empowerment, female leadership, social and solidarity economy, decision making, economy of care.

JEL Classification: J15; J16; J54, M1.

1. Introducción

A pesar de que en la actualidad se ha fundamentado el importante papel que tiene la presencia de mujeres en el desempeño de las empresas, aún existen áreas de oportunidad para demostrar que esta participación se traduce no solo en indicadores financieros más saludables (Mendoza, Briano y Saavedra, 2018), sino en la consolidación de prácticas de finanzas sostenibles (Di Miceli y Donaggio, 2017). No obstante, la aproximación en la medición sobre este último elemento ha estado focalizada en su análisis individual; es decir, en algunos estudios se aborda desde la perspectiva del gobierno corporativo (Briano-Turrent, 2022; Chen, Eshleman y Soileau, 2016; Pucheta-Martínez, Bel-Oms y Olcina-Sempere, 2016), otros desde el ámbito social (Galbreath, 2011; Landry, Bernardi y Bosco 2016; Setó-Pamies, 2015), y otros más centrados en el impacto ambiental (Ben-Amar, Chang y McIlkenny, 2017; Hollindale *et al.*, 2019; Kassinis *et al.*, 2016).

Son limitados los estudios que abordan la medición de la inclusión de mujeres en puestos de alto rango y sus efectos en el desempeño de las finanzas sostenibles desde su totalidad y también por sus componentes (Aabo y Giorici, 2022; Bosone, Bogliardi y Giudici, 2022). Dado lo anterior, el objetivo de este artículo es analizar el efecto de la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo de alta dirección en las empresas de alta capitalización y su impacto en el desempeño de los indicadores Ambiental, Social y Gobierno (ESG, por sus siglas en inglés) dentro del período de 2015 al 2022, realizando un especial énfasis en las organizaciones del sector industrial.

En la introducción se abordan conceptos clave en este trabajo como son las Finanzas Corporativas Sostenibles (FCS), la descripción de los indicadores ESG, el desempeño de las mujeres en puestos de liderazgo y su impacto en las FCS. La segunda sección describe los materiales y métodos empleados, la selección de la población y la muestra, así como los procedimientos estadísticos y econométricos seguidos. Los resultados presentan en la tercera sección un análisis descriptivo, de correlación e inferencial de las políticas de inclusión de mujeres en alta dirección (mujeres en el consejo de administración, mujeres presidentas del consejo de administración y mujeres en direcciones ejecutivas, es decir, CEO). Finalmente, se determina el impacto de tener una mujer CEO en el desempeño de los indicadores ESG.

1.1. Finanzas Corporativas Sostenibles y los ESG

Para lograr el desarrollo sustentable ante las crisis climáticas cada vez más severas, las compañías a nivel mundial tienen que contemplar más que aspectos netamente económicos en sus resultados (Li *et al.*, 2021). Aunque el desempeño económico es un elemento fundamental para que una empresa continúe su funcionamiento, en la actualidad se ha hecho necesario considerar los problemas ambientales y sociales en sus resultados, es decir, garantizar que una compañía sea sostenible a través de su compromiso con la sociedad, el ambiente y el buen gobierno (Deloitte, 2021).

Como respuesta a los graves problemas ambientales y las crisis sociales y financieras, las organizaciones internacionales y los países alrededor del mundo han propuesto planes de acción para afrontarlos (Li *et al.*, 2021). En 2015, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable, cuyos objetivos y metas involucran aspectos económicos, sociales y ambientales (ONU, 2015). En 2016, entró en vigor el Acuerdo de París, tratado internacional relacionado con el cambio climático, cuyo objetivo es limitar el calentamiento global mediante el compromiso de los países firmantes de reducir la emisión de gases de efecto invernadero (ONU, 2023).

Se ha demostrado que, para alcanzar el desarrollo sustentable a una escala mundial, es imprescindible la práctica de los indicadores ambientales, sociales y de gobierno, principalmente para crear un marco de desarrollo entre los agentes económicos. De esta manera, comenzó a gestarse el modelo de las FCS, mediante el cual las inversiones y préstamos consideran factores relacionados con la comunidad, el gobierno, los empleados(as), los clientes, los proveedores y los elementos ambientales (Caro y Puch, 2021).

Para ser más precisos, el acrónimo ESG se introdujo por vez primera en el reporte denominado "Who Cares Wins" en 2004, elaborado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza. Este reporte responde al llamado del entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, hacia las instituciones financieras para desarrollar lineamientos y recomendaciones para integrar aspectos relacionados al ambiente, lo social y el gobierno como aspectos principales para la administración, la gestión de activos y el valor de las empresas (Global Compact, 2004).

En términos de inversión, los indicadores ESG se consideran un marco normativo de evaluación más amplio que los modelos tradicionales, enfocados principalmente en aspectos finan-

cieros. Al tomar en cuenta los indicadores ESG, se incluyen además de los resultados financieros de las empresas, su impacto social, ambiental y de gobierno (Li *et al.*, 2021). Actualmente, hacer pública la información relacionada con los indicadores ESG convierte a las empresas en entidades más atractivas para inversionistas socialmente conscientes, lo que les dará mayores beneficios en el largo plazo (Posada Londoño, 2020). La evidencia empírica, a pesar de haber encontrado resultados mixtos, llega al consenso de que existe una relación positiva entre los resultados alcanzados en los indicadores ESG con los resultados financieros o del valor de las empresas (Aabo y Giorici, 2022).

Sin embargo, la medición de los indicadores ESG varía de acuerdo a la institución que los analiza y del sector estudiado; es decir, no existe un marco único de referencia, esto en gran medida por el grado “comercial” de este tipo de información, por lo que sus estudios dependen de los indicadores seleccionados para cada dimensión (Escrig-Olmedo *et al.*, 2019). En el cuadro 1 se definen los pilares dentro de los ESG, así como los indicadores que son comúnmente utilizados para la construcción de índices.

Cuadro 1: Marco de los indicadores ESG

Pilar	Definición	Puntuaciones
Ambiental (E)	Aspectos medioambientales que pueden tener un impacto negativo o positivo en la operación financiera de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Emisiones de gases de efecto invernadero. • Emisiones directas de CO2. • Emisiones de óxido de nitrógeno. • Emisiones de dióxido de azufre. • Consumo total de energía. • Consumo total de agua. • Residuos peligrosos. • Total de residuos. • Consumo de papel.
Social (S)	Asuntos del entorno social que pueden incidir de forma positiva o negativa en la operación financiera de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados • Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral. • Porcentaje de mujeres en puestos medios. • Porcentaje de mujeres en administración. • Costo de capacitación de empleados. • Seguridad (incidentes).
Gobierno (G)	Elementos de la gobernanza corporativa que pueden tener efectos positivos o negativos en la operación financiera de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la junta de accionistas. • Independencia de la junta de accionistas. • Diversidad en la junta de accionistas. • Duración de la junta de accionistas.

Fuente: elaboración propia basada en EBA (2021) y Bloomberg (2023).

1.1.1. El techo de cristal

Uno de los factores sustanciales dentro del marco de los indicadores ESG, el pilar de gobernabilidad, analiza la diversidad dentro de las empresas y la discusión sobre los beneficios que trae esta última en las altas esferas de la gestión administrativa, lo que es de amplio debate en la actualidad (Poletti-Hughes y Briano-Turrent, 2019). Como se ha denunciado por las generaciones actuales, la diversidad es amplia y ha sido históricamente invisibilizada. Dentro de esta categoría de análisis cobra relevancia la falta de acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, como la participación y presidencia de la junta del consejo de administración, o mujeres en posición de CEO dentro de las empresas (Gillan, Koch y Starks, 2021).

La alineación a las FCS incluye reconocer la ventaja de incrementar la presencia femenina en roles directivos, y la consciencia de los riesgos que implica evadir la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo (Di Miceli y Donaggio, 2017). No obstante, a pesar de que cada vez más mujeres se integran a la fuerza laboral en diferentes sectores, todavía las posiciones en niveles superiores son dominadas por los hombres (Ko, Kotrba y Roebuck, 2015). En la época actual, todavía existe una barrera invisible que impide a las mujeres acceder a puestos de liderazgo, esto es el llamado techo de cristal (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003).

Existen determinantes que impiden o permiten a una mujer llegar a ocupar posiciones altas pues ciertas estrategias organizacionales pueden influir en la representación de mujeres en este tipo de puestos. Por ejemplo, estudios indican que, si el género del director ejecutivo es femenino y existe una constante contratación de mujeres, es más probable que haya más mujeres en puestos gerenciales. Por el contrario, en empresas internacionales y con propiedad extranjera, hay menos probabilidades de que ocurra (Ng y Sears, 2017).

Konrad, Kramer y Erkut (2008) indican que la diversidad de género en la junta de consejo de administración tiene que ser de al menos tres mujeres para que sus opiniones tengan algún impacto, ya que esta situación permite romper estereotipos de género al normalizar la presencia de mujeres, modifica la dinámica de comunicación que por lo general es masculina (club de chicos), crea atmósferas más solidarias, colaborativas e inclusivas, y lo más importante, las mujeres se sienten más libres de opinar y ser escuchadas. Por el contrario, los resultados de tener menos de tres mujeres en la junta del consejo de administración tienden a ser la invisibilización, el estereotipo y el peso de tener que demostrar el merecimiento de su lugar en la mesa.

Es necesario documentar las ventajas de que las mujeres rompan el techo de cristal para llegar a puestos de liderazgo. Algunos estudios indican que tener una directora ejecutiva beneficia las oportunidades laborales de otras mujeres, además se ha evidenciado que las mujeres líderes tienden a tomar menos riesgos que sus pares hombres, lo que permite que las empresas crezcan y prosperen con menor volatilidad que con el liderazgo masculino (Navarro y Gallo, 2014). Otra ventaja documentada es que, en ocasiones, la diversidad de género en puestos de liderazgo promueve una mayor sustentabilidad ambiental (Birindelli, Iannuzzi y Savioli, 2019).

1.1.2. Impacto del liderazgo femenino en los indicadores ESG

En la literatura existen investigaciones que han documentado la diversidad de género y su relación con los indicadores ESG. A manera de ilustración, un trabajo realizado por Manita *et al.* (2018) aborda cómo la diversidad de género en los consejos de administración incide sobre la divulgación de información ESG de empresas de gran capital. La hipótesis de estudio de esta investigación buscaba probar si una masa crítica de mujeres directoras (al menos 3) mostraban un mayor desempeño de los indicadores ESG. A pesar de que no se obtuvieron resultados significativos para probar dicha hipótesis, sí se obtuvo evidencia significativa de que la presencia de mujeres en las juntas del consejo de administración tiene un efecto positivo en la transparencia para presentar los reportes ESG.

Romano *et al.* (2020) estudiaron 64 empresas del mercado de valores italiano (*Mercato Telematico Azionario*) con el fin de determinar si la diversidad de género incidía positivamente en el desempeño de los indicadores ESG. Los resultados del estudio permitieron comprobar que una mayor presencia de mujeres en la junta del consejo de administración impacta de manera positiva en el desempeño de los indicadores ESG. En otras palabras, la presencia activa y efectiva de mujeres permite tener una mayor eficiencia del gobierno corporativo, crear valor y mejorar la sostenibilidad de las empresas.

Cambrea, Paolone y Cucari (2023) realizaron un estudio para comprobar si la masa crítica de mujeres en la junta del consejo tendría alguna correlación con los resultados de los indicadores ESG de una muestra de empresas italianas del mercado de valores italiano con datos de 2003 a 2019. Se comprobó que se necesitan tener al menos tres mujeres en la junta para tener mejores rendimientos en los indicadores ESG. Resultados similares fueron encontrados por Peng y Chandarasupsang (2023), quienes analizaron una muestra de todas las empresas que cotizaron en las bolsas de Shanghái y Shenzhen entre 2010 y 2020 (sin incluir los sectores financieros y de seguros); el estudio concluyó que cuanto mayor es la proporción de mujeres en el consejo, mayor es la puntuación de las prácticas ESG corporativas.

Otros estudios abordan el impacto de tener una mujer CEO en los indicadores ESG. Aabo y Giorici (2022) realizaron un estudio longitudinal con 723 entidades, con datos de 2014 a 2019, para comprobar si el tener una mujer CEO se asociaba positivamente con el puntaje de los indicadores ESG. Se utilizaron datos de dos de los más grandes proveedores tales como Refinitiv y Bloomberg. Los resultados de este estudio tuvieron discrepancias dependiendo del proveedor de datos consultado. No obstante, se encontró una asociación positiva y significativa entre tener una mujer CEO y las puntuaciones de los indicadores ESG, si se consultaban los datos de un proveedor; o, por el contrario, no tener asociación alguna, si se consultaban datos suministradas por el otro proveedor.

Bosone *et al.* (2022), también fundamentan la necesidad de medir las políticas de inclusión, en específico el contar la presencia femenina en puestos de alta dirección como directoras y su impacto en las finanzas sostenibles, es decir, en el desempeño financiero de la empresa y en sus indicadores ESG. Una de las aportaciones principales de este proyecto es que contribuyen metodológicamente a un análisis desagregado de las dimensiones de los indicadores ESG, con base a un conjunto de datos de empresas europeas, los cuales se obtuvieron de la plataforma Bloomberg.

Dado lo expuesto, para la presente investigación se seleccionó como variable independiente la política de inclusión de género en empresas de alta capitalización (CEO mujer), teniendo como base los estudios de Aabo y Giorici (2022) y de Bosone *et al.* (2022) para medir su impacto en el desempeño de los indicadores ESG de las empresas estudiadas. Lo anterior conllevó a formular las siguientes hipótesis: 1) la existencia de una CEO mujer tiene un impacto positivo en la puntuación de los indicadores ESG de las empresas de alta capitalización de mercado, y 2) la existencia de una CEO mujer no tiene un impacto positivo en la puntuación de los indicadores ESG de la empresa de alta capitalización de mercado.

2. Materiales y métodos

El presente documento sigue un enfoque cuantitativo de la investigación con un diseño de datos panel de siete años, el cual comprende del 2015 al 2022. Los datos panel presentan ventajas en el análisis particularmente por el tratamiento de la heterogeneidad explícita, así como la proporción de información más grande que permite tener mayor variabilidad, menor colinealidad entre las variables de análisis, más grados de libertad, una mayor eficiencia y son idóneos para medir la dinámica de cambio de un conjunto de datos (Gujarati *et al.*, 2015). No obstante, para aplicar este método, se deben cumplir al menos dos requisitos: 1) tener un conjunto de individuos, que en este caso son las empresas de alta capitalización de mercado; y 2) que existan observaciones de los mismos individuos (o parcialmente) en un período de tiempo determinado (Labra y Torrecillas, 2014).

Para determinar algún problema con los datos recabados fueron generados análisis de correlación, así como la estimación de los Factores de Inflación de la Varianza (FIV) para eliminar aspectos de colinealidad en las variables de estudio, los cuales, resultaron ser idóneos (1.04).

2.1. Población y muestra

Como población se decidió incluir al total de empresas pertenecientes al índice *Standard & Poor's 500* (S&P 500®), ya que ha demostrado ser uno de los índices bursátiles más importantes de Estados Unidos y refleja cambios potenciales del mercado al incluir a las empresas líderes con alta capitalización y de múltiples industrias, teniendo una representatividad del 80% de la capitalización del mercado disponible (SPGlobal, 2023).

Dicho índice está conformado por 503 empresas (cuadro 2), mismas que representan la población para el presente estudio. La información de dichas empresas fue consultada a través de la terminal del Laboratorio Financiero Bloomberg de la Universidad Marista de Mérida. A través del módulo *Builder* de dicha terminal fue construida la máscara de captura para la consulta masiva histórica de información de las empresas requeridas, tales como los indicadores ESG y variables relacionadas con la participación de las mujeres en la empresa (mujer presidenta del consejo y mujer CEO).

Cuadro 2. Caracterización de la población de estudio

Sector industrial	Número de empresas	Porcentaje de empresas
Materiales básicos ¹	20	4.0
Comunicación ²	35	7.0
Consumo cíclico ³	63	12.5
Consumo no cíclico ⁴	112	22.3
Energía ⁵	26	5.2
Financiero ⁶	91	18.1
Industrial ⁷	68	13.5
Tecnológico ⁸	58	11.5
Utilidades ⁹	30	6.0
Total	503	100

Notas: ¹empresas dedicadas al descubrimiento, desarrollo y transformación de materias primas; ²empresas que facilitan la comunicación y ofrecen contenidos e información relacionados a través de diversos medios; ³empresas que producen bienes no esenciales y su rendimiento está directamente relacionado con cualquier cambio en la economía; ⁴empresas cuyas actividades son menos sensibles a los ciclos económicos, donde se incluye fabricantes y distribuidores de alimentos, bebidas y tabaco y productores de artículos no duraderos para el hogar y productos personales; ⁵empresas dedicadas a la prospección y producción, refinado y comercialización, y almacenamiento y transporte de petróleo y gas y carbón y combustibles consumibles; ⁶empresas dedicadas a actividades bancarias, servicios financieros, financiación del consumo, mercados de capitales y seguros; ⁷empresas fabricantes y distribuidores de bienes de capital como la industria aeroespacial y de defensa, productos de construcción, equipos eléctricos y maquinaria, y empresas que ofrecen servicios de construcción e ingeniería; ⁸empresas que ofrecen servicios de software y tecnologías de la información, fabricantes y distribuidores de hardware y equipos tecnológicos; ⁹empresas de servicios públicos, como eléctricas, de gas y de agua. Todas las empresas son de “Gran Capitalización” bursátil, es decir, superan los 10 000 millones de dólares.

Fuente: elaboración propia con información de Bloomberg (2023).

No obstante, algunas empresas no reportan o no hacen pública esta información (ESG). Así que, como criterio de inclusión, se optó por las empresas que tengan registros de todas las variables de análisis en el período de tiempo analizado y que cumplan con los requerimientos del modelo econométrico utilizado. De tal forma que la población utilizada para el presente estudio se redujo a 440 empresas, de las cuales fueron realizadas las estimaciones de estadística descriptiva e inferencial, así como el análisis de impacto.

Toda la información fue almacenada en una hoja de cálculo en donde fue realizada la depuración de datos faltantes y posteriormente fueron importados a STATA 15 SE® para las estimaciones pertinentes.

2.2. Modelo de regresión para datos panel

El marco básico para la referencia es un modelo de regresión que tiene la siguiente estructura:

$$y_{it} = x'_{it}\beta + z'_i\alpha + \varepsilon_{it}$$

$$= x'_{it}\beta + c_i + \varepsilon_{it}$$

En este sentido, las ecuaciones anteriores argumentan que existen k regresores en x'_{it} que no incluyen el término constante. La heterogeneidad, o el efecto individual está en $z'_i\alpha$ donde z_i contiene un término constante y un vector de variables específicas del individuo o del grupo que pueden ser observadas o no observadas. La heterogeneidad individual se considera constante a lo largo del tiempo t . Si z_i se observa para todos los individuos, es posible que el modelo pueda ajustarse a uno lineal ordinario a través de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) (Greene, 2018). El objetivo es tener estimadores coherentes, eficaces que sean capaces de medir los efectos parciales:

$$\beta = \partial E[y_{it}|x_{it}]/\partial x_{it}$$

Lo anterior depende de los supuestos sobre los efectos no observados en las variables y donde la perturbación identificada no está correlacionada con las variables independientes en cada período de tiempo (pasado, presente y futuro). De tal forma que un aspecto vital del modelo es la heterogeneidad, por lo que se asume que existe una media independiente. Ahora bien, si existen variables faltantes o no correlacionadas con las variables incluidas en el modelo, es posible incluirlas en la perturbación del modelo, supuesto del cual se basa el modelo de efectos aleatorios (Greene, 2018; Gujarati *et al.*, 2015).

Para los datos panel, las estructuras de modelos más comunes son los efectos fijos y los efectos aleatorios, existiendo alternativas como los parámetros aleatorios y regresión agrupada. En el caso particular de los datos analizados en este artículo se utilizó la prueba de Hausman¹ para determinar la estructura adecuada de análisis, la cual funge como una prueba de postestimación que requiere que previamente se haya estimado el modelo mediante efectos fijos y aleatorios (Labra y Torrecillas, 2014). Los resultados de la prueba de Hausman indicaron que los mejores estimadores son con la estructura de efectos aleatorios, la cual tiene la siguiente forma:

$$y_{it} = x'_{it}\beta + E[z'_i\alpha] + \{z'_i\alpha - E[z'_i\alpha]\} + \varepsilon_{it}$$

$$= x'_{it}\beta + \alpha + u_i + \varepsilon_{it}$$

El enfoque de los efectos aleatorios especifica que u_i es un elemento aleatorio específico del grupo, similar a ε_{it} , con la excepción de que para cada grupo sólo existe una única extracción que entra en la regresión de forma idéntica en cada período (Greene, 2018). La estimación de los efectos aleatorios requiere de la implementación del Método Generalizado de Momentos (MGM) que ofrece estimadores más eficientes que los MCO (Labra y Torrecillas, 2014). Este método asume la condición de que no existe correlación entre los efectos individuales con las variables explicativas, es decir:

1 Los resultados de la prueba de Hausman se incluyen en el Anexo 1.

$$\text{corr}(\alpha_i X) = 0$$

En donde α_i son los efectos individuales y X las variables explicativas.

Es importante mencionar que se presentan las estimaciones originales del modelo que permiten realizar la prueba de Hausman y también las realizadas a través del comando *vce(robust)* de STATA, el cual hace los cálculos considerando la heterocedasticidad de la muestra, de tal forma que evita el sesgo y otorga estimadores eficientes de los β (Hoechle, 2007).

A manera de resumen, el modelo construido toma la siguiente forma:

$$ESG_{it} = \beta_0 + \beta_2 CEOMujer_{it} + \varepsilon_{it}$$

Donde ESG_{it} es el puntaje obtenido por la empresa i en el año t , β_0 es el término constante y ε_{it} es término residual. β_2 representa la influencia del coeficiente de la variable *CEOMujer* en el valor de la puntuación de los indicadores ESG de la compañía. La variable *CEOMujer* es una variable dicotómica donde $CEOMujer = 1$, cuando en la empresa una mujer ocupa el puesto de dirección general o equivalente, y 0 para todos los demás escenarios. En este análisis particular, no se incluyeron otras variables independientes debido a la alta diversidad de empresas y sectores industriales que conforman la población de estudio y el foco principal está centrado en la capacidad que tienen la alta dirección en incidir en todos los procesos de las organizaciones.

A manera de resumen, en el cuadro 3 se exponen las variables tanto dependientes como independientes utilizadas en los modelos de regresión lineal para datos panel con efectos aleatorios y las estimaciones de impacto a través de la Estimación Sintética de las Diferencias (SDID, por sus siglas en inglés).

Cuadro 3. Variables utilizadas en los modelos econométricos

Variable	Tipo	Descripción
Dependiente		
ESG Global	Continua	Refleja el resultado global de los indicadores Ambiental, Social y Gobierno, está expresado de 0 a 10 puntos.
Puntuación Ambiental	Continua	Refleja el resultado del indicador Ambiental, está expresado de 0 a 10 puntos.
Puntuación Social	Continua	Refleja el resultado del indicador Social, está expresado de 0 a 10 puntos.
Puntuación Gobierno	Continua	Refleja el resultado del indicador de Gobierno, está expresado de 0 a 10 puntos.
Independiente		
Mujer directora/CEO	Dicotómica	1 = Es mujer CEO de la empresa.
		0 = todo lo demás.

Fuente: Elaboración propia.

Toda la información fue obtenida de la Terminal Bloomberg®, incluyendo las estimaciones de los indicadores ESG Globales, así como de los pilares individuales. La metodología diseñada por Bloomberg es denominada “ESG Disclosure Score”, que se diferencia de otras firmas de análisis financiero, ya que no cuantifica el nivel de compromiso y el comportamiento de la empresa en

los indicadores de *ESG*, sino que se miden desde la transparencia corporativa que emiten esas mismas empresas. Bloomberg pondera los resultados individuales para cada indicador ESG reportado por la empresa y asigna valores que van desde el 0 al 10, siendo 0 un peor desempeño y 10 el mayor. Cabe mencionar que, para cada sector, existen indicadores diferentes y adaptados para cada industria.

2.3 Estimación de impacto

Para estimar los impactos de las políticas de inclusión de mujeres en la alta dirección de las empresas en los indicadores ESG fue utilizada la técnica econométrica de SDID propuesta por Arkhangelsky *et al.* (2019) y ejecutada a través del módulo SDID en STATA 15 SE®, diseñado por Clarke *et al.* (2023). Este método surge de la combinación de los elementos más fuertes de los métodos sintéticos de control y de los de diferencias.

Comúnmente, para identificar los efectos del cambio en algún tipo de política (ya sea de corte gubernamental, social, política, económica) se utilizan datos repetidos a lo largo de tiempo (datos panel), en las cuales, algunas unidades pueden estar expuestas a un tipo de política, mientras que otros no (Arkhangelsky *et al.*, 2019). En este sentido, para implementar el modelo SDID es necesario tener un panel balanceado de N unidades observables en períodos T . Un resultado denotado por Y_{it} para cada unidad i en cada período t . Es importante destacar que algunas observaciones son tratadas con una variable binaria específica que es denotada por W_{it} que funge como la variable tratamiento (en este caso, CEO mujer), de tal forma que $W_{it}=1$, si la observación i es tratada en el momento t ; de otra forma, $W_{it}=0$, es decir, la unidad i no fue tratada en el momento t .

El objetivo del modelo SDID es estimar el efecto causal de una política o tratamiento W_{it} , es decir, un efecto medio del tratamiento, sobre los tratados (en inglés *Average Treatment effect on the Treated, ATT*), donde la estimación del ATT procede de la siguiente forma:

$$(\hat{T}^{sdid}, \hat{\mu}, \hat{\alpha}, \hat{\beta}) = \underset{\tau, \mu, \alpha, \beta}{\operatorname{argmin}} \left\{ \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (Y_{it} - \mu - \alpha_i - \beta_t - W_{it}\tau)^2 \hat{\omega}_i^{sdid} \hat{\lambda}_t^{sdid} \right\}$$

Donde el estimado ATT es generado a partir de una regresión de efectos fijos de dos vías con pesos óptimos elegidos $\hat{\omega}_i^{sdid}$ y $\hat{\lambda}_t^{sdid}$

Para estimar el impacto del tratamiento medio sobre los tratados (ATT, por sus siglas en inglés) a través del modelo SDID es posible utilizar cuatro algoritmos, el primero de ellos, corresponde a la adopción escalonada, en la cual para cada parámetro de interés es estimado el efecto de tratamiento y en donde cada período de adopción se asocia a un vector de pesos unitarios y temporales. El algoritmo 2 corresponde al de inferencia, el cual utiliza el procedimiento *bootstrap* que necesita de un número de unidades tratamiento con crecimiento en cada período de tiempo de análisis. Alternativamente, el algoritmo 3 se basa en el procedimiento *jackknife* el cual es menos intensivo en los requerimientos computacionales y utiliza la normalidad asintótica para el estimador. Al igual que el algoritmo 2, son necesarias varias unidades tratadas. Por último, el algoritmo 4, placebo, es ideal para cuando existe un número reducido de tratamientos, en el cual

los tratamientos placebo son asignados de forma aleatoria teniendo la base estructural de un tratamiento real, pero para los casos control (empresas sin CEO mujer). Así, tomando en consideración las asignaciones placebo, son generados valores placebo para el ATT (Clarke *et al.*, 2023).

Para el presente estudio, al tener un número relativamente pequeño de los tratamientos (60 empresas tratamiento y 380 control) se optó por utilizar el método de estimación por el algoritmo 4, placebo, el cual computa el SDID de la siguiente forma:

$$\hat{V}_{ATT}^{placebo} = \frac{1}{B} \sum_{b=1}^B \left(\widehat{ATT}^{(b)} - \frac{1}{B} \sum_{b=1}^B \widehat{ATT}^{(b)} \right)^2$$

Donde $\hat{V}_{ATT}^{placebo}$ placebo es la varianza del estimador, y el rango de suma de $b=1$ a B representa las unidades control sin reemplazo para recibir el placebo de las submuestras.

Para que el algoritmo pueda ser ejecutado, son necesarios tres elementos en la base de datos panel. El primero de ellos consiste en contar con un panel balanceado, es decir, que existan observaciones para cada período de tiempo (Beltrán y Castro, 2010). El segundo es que el “tratamiento” no inicie y sea interrumpido en períodos posteriores. El tercero es que al menos exista un período inicial donde no se esté “expuesto” ante el tratamiento para cada observación. Es decir, que el puesto de CEO mujer no cambie a otro tipo en el lapso de estudio.

3. Resultados y discusión

3.1. Inclusión de género (mujeres) en alta dirección en las empresas de alta capitalización

Los datos obtenidos de las 440 empresas estudiadas, provenientes del índice S&P 500®, permiten ver una pobre evolución del posicionamiento de las mujeres en puestos de alto nivel. El porcentaje de mujeres en la junta del consejo de administración, el número de mujeres presidentas de las juntas del consejo y de mujeres CEO es muy limitada y su crecimiento es extremadamente lento.

3.1.1. Mujeres en el consejo de administración

Como puede verse en el cuadro 4, existe un crecimiento del porcentaje de mujeres en el consejo de administración de las 440 empresas analizadas del índice S&P 500®, en el periodo de 2015 a 2022. El año 2022 tiene el promedio anual más alto de porcentaje de mujeres en el consejo de administración y el 2015 el más bajo. El sector industrial se mantuvo con un promedio anual de 22% de representación de mujeres en la junta del consejo. Cabe resaltar que, en ningún sector, en ningún año se llegó a la paridad; en otras palabras, los datos no reportan ningún año en el que el porcentaje promedio de la junta del consejo de administración haya tenido mitad hombres y mitad mujeres. Los sectores que reportaron el más alto número de mujeres en la junta fueron el de comunicación y el financiero en 2022, con el 33%.

Cuadro 4. Porcentaje de mujeres en el consejo de administración de 2015 a 2022

Sector industrial	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Promedio anual por sector
Materiales básicos	20%	21%	23%	25%	28%	29%	31%	31%	26%
Comunicación	22%	24%	26%	28%	29%	31%	32%	33%	28%
Consumo cíclico	18%	19%	21%	24%	26%	26%	28%	30%	24%
Consumo no cíclico	19%	21%	23%	24%	26%	28%	30%	31%	25%
Energía	18%	18%	19%	22%	24%	25%	25%	29%	23%
Financiero	20%	21%	22%	25%	27%	30%	31%	33%	26%
Industrial	18%	17%	19%	21%	23%	25%	27%	29%	22%
Tecnológico	17%	18%	18%	20%	23%	24%	26%	29%	22%
Utilidades	20%	20%	20%	23%	25%	27%	29%	31%	24%
Promedio anual	19%	20%	21%	23%	26%	27%	29%	31%	24%

Nota: n=440.

Fuente: Elaboración propia con información de Bloomberg®.

El porcentaje promedio de mujeres en el consejo de administración fue de 24% anual, dato que representa un crecimiento mínimo. En 2015, el promedio por sectores de mujeres en la junta del consejo administración fue de 19% y en 2022 de 31%, siendo éstos el año más bajo y el más alto respectivamente, con un crecimiento tan solo de 12 puntos porcentuales en siete años.

Existen datos de periodos anteriores, como los reportados por Manita *et al.* (2018), que en el periodo de 2010 a 2015 mostraron un porcentaje promedio de mujeres en la junta del consejo de administración de 15.85% en 379 empresas que pertenecían al índice S&P 500. En el contexto de México, Camarena y Saavedra (2018) encontraron que el porcentaje de mujeres que integraba el consejo de administración en 107 empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores era del 4.56%.

Diversos autores y autoras señalan que la representación femenina en el consejo de administración de las empresas, en contextos nacionales e internacionales, permiten modificar ciertas dinámicas para un mejor desempeño de las empresas, lo que puede incluir potenciar los debates, la comunicación efectiva y mayor claridad en la divulgación de la información (Camarena y Saavedra, 2018; Konrad *et al.*, 2008); no obstante, la evidencia empírica resalta que la paridad dista en gran medida de ser alcanzada en dichas áreas.

3.1.2. Mujeres presidentas de la junta del consejo de administración

Las empresas estudiadas tuvieron un promedio anual de 16 mujeres presidentas de la junta del consejo de administración en el periodo de 2015 a 2022. Como puede apreciarse en el cuadro 5, el año 2022 ha sido en el que, de manera global, más mujeres se encontraban en esta categoría (27); es decir, apenas un 6% de las 440 empresas estudiadas.

Cuadro 5. Número de mujeres presidentas del consejo por sector de 2015 a 2022

Sector industrial	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Promedio anual por sector
Materiales básicos	0	1	1	1	1	2	1	1	1
Comunicación	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Consumo cíclico	0	3	3	5	5	4	4	5	4
Consumo no cíclico	1	1	1	3	4	4	5	5	3
Energía	0	1	0	0	0	1	1	2	1
Financiero	2	3	3	4	4	4	4	7	4
Industrial	1	1	1	1	2	2	2	4	2
Tecnológico	0	1	1	0	0	0	1	1	1
Utilidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Total	5	12	11	15	18	19	20	27	16

Nota: n=440.

Elaboración propia con información de Bloomberg®.

Analizando el número de mujeres presidentas por sectores, los sectores de consumo cíclico y financiero han sido los que mayor número de mujeres presidentas han tenido cada año en el periodo estudiado, en promedio cuatro por año en cada uno. El sector industrial, se encuentra en un escenario muy bajo, con dos mujeres presidentas por año.

3.1.3. Mujeres CEO

En promedio anual, las 440 empresas estudiadas tuvieron 16 mujeres CEO en el periodo de 2015 a 2022. Como se aprecia en el cuadro 6, el 2022 también es el año con mayor número de mujeres CEO, llegando a ser 28 en total, es decir, cerca de un 6%. El sector financiero es el que mayor promedio de mujeres CEO tiene por año (4), seguido por el sector de consumo no cíclico (3); el sector industrial obtuvo un promedio anual de dos mujeres CEO de los periodos estudiados.

Cuadro 6. Número de mujeres CEO por sector

Sector	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Promedio por sector
Materiales básicos	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Comunicación	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Consumo cíclico	1	3	2	2	2	2	2	4	2
Consumo no cíclico	1	0	2	2	2	4	5	6	3
Energía	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Financiero	2	2	3	3	3	4	5	6	4
Industrial	1	1	1	1	2	3	3	3	2
Tecnológico	0	2	2	2	2	2	2	4	2
Utilidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Total	7	11	13	13	16	20	22	28	16

Nota: n=440.

Elaboración propia con información de Bloomberg®.

Como se pudo observar en los cuadros 4, 5 y 6, existe una baja representación femenina en puestos de liderazgo corporativo, es decir, pertenecer al consejo de administración, presidirlo o ser CEO en las empresas de alta capitalización. Lo anterior evidencia que sigue siendo una carrera con muchos obstáculos en contra. Los resultados obtenidos en este tenor coinciden con investigaciones previas que tiene como propósito documentar la existencia de un techo de cristal y sus dinámicas, que impiden a las mujeres llegar a posiciones de liderazgo directivo (Camarena y Saavedra, 2018; Kumar y Ravi, 2020; Ng y Sears, 2017; Ragins, Townsend y Mattis, 1998). Es escaso el número de mujeres que logran acceder a puestos de alta dirección después de atravesar diversas dificultades adjudicadas al género (Camarena y Saavedra, 2018).

Se realizó una prueba de diferencia de medias *t de Student* a las empresas de estudio para el año 2022, solo que agrupadas para aquellas con CEO mujer y otro grupo para todo lo demás (cuadro 7). Los indicadores analizados fueron el rendimiento económico (ingreso neto y ventas totales), las emisiones totales de gases de efecto invernadero, el número de empleados, la puntuación del indicador ESG global, así como los subíndices ambiental, social y gobierno. Los resultados para casi todas las variables no fueron significativos, a excepción del pilar de gobierno, que demuestra que este indicador tiene una diferencia de medias mayor ($t=3.08$) cuando se cuenta con una CEO mujer en la empresa.

Cuadro 7. Diferencia de medias (t de Student) de empresas con CEO mujer y CEO hombre para el año 2022

Variable	Empresa con otro CEO (n=412)	Empresa con CEO mujer (n=28)	t
Ingreso neto (millones de dólares)	3 543.39	2 754.03	0.52
Ventas totales 2022 (millones de dólares)	33 711.97	43 728.03	0.88
Número de empleados	56 124.36	84 769.51	1.14
Emisiones totales de gases de efecto invernadero (millones de toneladas métricas)	3.90	6.35	1.15
ESG Global	4.64	4.83	0.71
Ambiental	3.90	4.46	1.58
Social	3.86	3.76	0.33
Gobierno	7.22	7.60	3.08*

Notas: n=440; * p < 0.05.

Fuente: Elaboración propia

3.1.4. Componentes de género en el sector industrial

En el cuadro 8 puede apreciarse que, en promedio, únicamente un 6% de las empresas del sector industrial tuvieron una directora ejecutiva (CEO) en 2022, sin embargo, esta situación es prácticamente similar en los demás sectores, siendo en promedio un 8%. El panorama es ligeramente más alentador, en el caso de la presencia de la variable mujer presidenta del consejo de administración, pues en el sector industrial el promedio fue de 9% y en los demás sectores de 7%. En términos absolutos, se puede observar que el sector industrial tiene un rezago en la incorporación de mujeres, particularmente en el consejo de administración (t=1.99) y el número de mujeres ejecutivas, aunque esta última no resultó ser estadísticamente significativa (t=0.78).

Cuadro 8. Diferencia de medias (t de Student) de los componentes de género entre el sector industrial y todos los demás del año 2022

Variable	Empresa de otro sector (n=380)	Empresa sector industrial (n=60)	t
CEO mujer (1=Si)	0.08	0.06	0.52
Presidenta del consejo de administración (1=Si)	0.07	0.09	0.28
Número de mujeres el consejo de administración	3.56	3.23	1.99*
Número de mujeres ejecutivas	1.99	1.82	0.78

Notas: n=440; *p < 0.05.

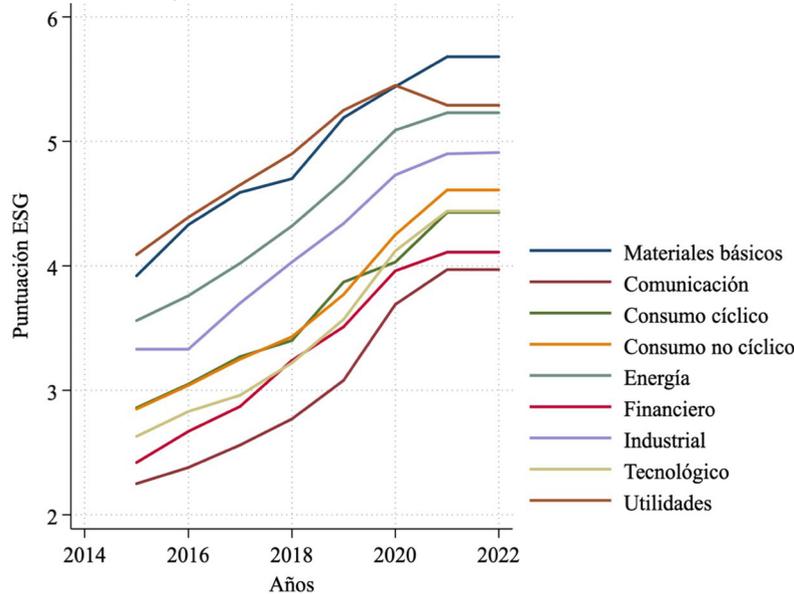
Fuente: Elaboración propia.

3.2. Indicadores ESG en empresas de alta capitalización

Si bien el uso de los reportes ESG es utilizado por los inversionistas para entender el funcionamiento de una empresa con un panorama más allá de los aspectos financieros, todavía existen debates en torno a si hay una relación positiva de los indicadores ESG y los financieros, si la relación es negativa o si no existe ninguna relación (Balatbat, Siew y Garmichael, 2012; Halid *et al.*, 2023; Junius *et al.*, 2020).

Pese a lo anterior, el análisis histórico de la evolución del desempeño de los indicadores ESG Globales por sector (gráfica 1) muestra que, en general, prácticamente todas las industrias se han sumado a los esfuerzos por tener una empresa más sostenible. No obstante, este crecimiento encontró una pausa a partir de 2021 y en otros casos en 2020, aspectos que pueden ser atribuidos a la pausa económica y social derivado de la pandemia de COVID-19.

Gráfica 1. Desempeño de los indicadores ESG Globales de 2015 a 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de Bloomberg®.

En el cuadro 9 se observa que el sector de materiales básicos y el de utilidades son los que en promedio han tenido un mayor puntaje de 2015 a 2022 (4.9), siendo el de menor puntuación sector de comunicación (3.1). Cabe mencionar que el sector industrial se encuentra entre los primeros cuatro, no obstante, con amplio margen de mejora al registrar para 2022 calificaciones promedio inferiores a cinco puntos, cuando el máximo es 10.

Cuadro 9. Promedio de puntaje de los indicadores ESG Globales de 2015 a 2022

Sector	Promedio	Desviación estándar
Materiales básicos	4.95	0.09
Comunicación	3.11	0.07
Consumo cíclico	3.65	0.06
Consumo no cíclico	3.67	0.04
Energía	4.55	0.08
Financiero	3.35	0.05
Industrial	4.08	0.06
Tecnológico	3.53	0.06
Utilidades	4.83	0.06

Notas: observaciones = 3 520; n = 440.

Fuente: Elaboración propia con datos de Bloomberg®.

En el cuadro 10 se muestran las puntuaciones globales promedio de los indicadores ESG, así como sus componentes pilares comparando a las empresas del sector industrial con las de cualquier otro sector. Los resultados muestran una diferencia estadísticamente significativa para la puntuación de ESG Global ($t=5.18$), así como del pilar social ($t=6.76$).

Cuadro 10. Diferencia de medias (t de Student) de los Indicadores ESG Globales y por pilar entre el sector industrial y todos los demás (2015-2022)

Variable	Empresa de otro sector (n=3 040)	Empresa sector industrial (n=480)	t
ESG global	3.72	4.08	5.18*
Ambiental	2.71	2.81	0.92
Social	2.72	3.44	6.76*
Gobierno	7.09	7.07	0.68

Notas: observaciones = 3 520; n = 440; * $p < 0.05$.

Fuente: Elaboración propia.

Estudios previos indican que una constante y correcta difusión de la información sobre el desempeño sustentable de una empresa resulta en mayor atención de los inversionistas y, por ende, mejores beneficios en el largo plazo. El enfoque organizacional apegado a los lineamientos ESG permitiría reducir costos por medio de la eficiencia de los procesos operativos y el manejo sustentable de los recursos naturales que emplea la empresa. Por otro lado, este enfoque podría impactar positivamente en el clima laboral de la organización al mantener un adecuado gobierno de la organización (Shaikh, 2022).

El cuadro 11 resume los resultados del análisis de correlación con las variables estudiadas. Se observan correlaciones positivas débiles y significativas ($p=0.01$) entre las variables dependientes

ESG Global (0.11), puntuación ambiental (0.12), puntuación social (0.05) y puntuación gobierno (0.12) con la variable CEO mujer. Estos resultados no muestran coeficientes elevados de correlación y para el caso particular de la puntuación social, cercanos a cero. Uno de los elementos que puede derivar de este resultado es el bajo número de observaciones que se tiene con la variable independiente de estudio en la muestra seleccionada.

Cuadro 11. Análisis de correlación (2015-2022)

	CEO Mujer	ESG Global	Puntuación Ambiental	Puntuación Social	Puntuación Gobierno
CEO Mujer	1.0000				
ESG Global	0.1101*	1.0000			
Puntuación Ambiental	0.1273*	0.7948*	1.0000		
Puntuación Social	0.0512*	0.8196*	0.4262*	1.0000	
Puntuación Gobierno	0.1245*	0.3764*	0.2258*	0.2196*	1.0000

Notas: observaciones = 3 520; n = 440; *p < 0.001.

Fuente; Elaboración propia.

3.3. La inclusión de género (CEO mujer) y los resultados ESG

Para el análisis de regresión lineal univariada para datos panel el cuadro 12, muestra las estimaciones del modelo original (cuadro A1) y con los ajustes para heterocedasticidad en los datos. Los resultados muestran en cada uno de los modelos realizados que la participación de una mujer CEO en las empresas de alta capitalización de mercado tiene una incidencia positiva, tanto en el indicador global de ESG ($\beta=1.15$) como en cada una de sus puntuaciones individuales. De forma particular, el peso de tener una mujer liderando a las empresas de alta capitalización se refleja más en la puntuación ambiental ($\beta =1.99$), seguida de la social ($\beta =1.08$) y finalmente la de gobernanza ($\beta =0.35$).

Cuadro 12. Resultados del modelo de regresión con efectos aleatorios y con ajuste

	Modelo 1 (original)	Modelo 2 con ajuste vce (robust)
Puntuación ESG Global		
CEO Mujer	1.1503 (0.1205)***	1.1503 (0.1537)***
Constante	3.7292 (0.0538)***	3.7292 (0.0539)***
Wald chi2	91.11	55.98
Prob > chi2	0.0000	0.0000
Puntuación Ambiental		
CEO Mujer	1.9931 (0.1828)***	1.9931 (0.2936)***
Constante	2.6473 (0.0840)***	2.6473 (0.0843) ***
Wald chi2	118.79	46.06
Prob > chi2	0.0000	0.000
Puntuación Social		
CEO Mujer	1.0861 (0.1714)***	1.0861 (0.2448)***
Constante	2.8391 (0.0774)***	2.8391 (0.0772)***
Wald Chi2 (1)	40.11	19.68
Prob > chi2	0.0000	0.0000
Puntuación Gobierno		
CEO Mujer	0.3546 (0.0526)***	0.3546 (0.0734)***
Constante	7.080 (0.03144) ***	7.0808 (0.0314)***
Wald Chi2 (1)	45.43	23.35
Prob > chi2	0.0000	0.0000

Notas: observaciones = 3 520; n = 440; *** p < 0.001.

Fuente: Elaboración propia.

Se comprueba con significancia estadística y estimadores insesgados, que la presencia de mujeres en el liderazgo ejecutivo (CEO mujeres) repercute en cómo las empresas pueden responder de mejor forma a los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo que se traducen en un mejor desempeño de los indicadores ESG (Cambrea et al., 2023; Di Miceli y Donaggio, 2017).

Ahora bien, para estimar el impacto de elegir a una mujer como CEO de las empresas en los indicadores ESG, así como en sus puntuaciones individuales, se utilizó la SDID, que puede verse en el cuadro 13 (gráfica A1). Los resultados muestran que la decisión de política organizacional de elegir a CEO mujer ha tenido un efecto positivo en las empresas, con un 0.2401 puntos de ESG Global en comparación con las que no han tomado esta iniciativa. Si bien parece no ser una diferencia tan alta, esta cantidad puede incidir en formar parte de un portafolio de inversión orientado a las FCS y que prepare a las empresas para un financiamiento verde. Este efecto es

consistente para el pilar individual ambiental (0.6522), con excepción de los pilares social (0.1517) y gobierno (0.1323).

Cuadro 13. Resultados de las estimaciones de impacto en ESG a través del SDID.

Variable	ATT	Error estándar	t
ESG Global	0.2401	0.1168	2.06*
Puntuación Ambiental	0.6522	0.1941	3.36*
Puntuación Social	0.1517	0.1940	0.78
Puntuación Gobierno	0.1323	0.0864	1.53

Notas: observaciones = 3 520; n = 440; *p < 0.05.

Fuente: Elaboración propia

El análisis de regresión lineal univariada para datos panel y las estimaciones de impacto para el resultado de los indicadores ESG, mediante el SDID, demuestran que la inclusión de género tiene un efecto positivo en el desempeño de los indicadores ESG y en sus componentes individuales. Los resultados presentados son consistentes con otros estudios, pues Aabo y Giorici (2022) encuentran una asociación positiva y significativa entre tener una mujer CEO y las puntuaciones de los indicadores ESG cuando utilizan datos de la plataforma Bloomberg. Por otro lado, Bosone et al. (2022) concluyen que una mayor presencia de mujeres CEO se traduce en el desarrollo de finanzas corporativas sustentables.

4. Conclusiones

Las hipótesis de investigación del presente artículo fueron comprobadas. Respecto a la primera hipótesis, se demuestra con significancia estadísticamente significativa la relación e impacto positivo en la participación de una CEO mujer en el desempeño de los indicadores ESG, tanto global, como en los componentes individuales (ambiental, social, gobierno corporativo), en comparativa con empresas que tienen un CEO diferente. La aportación metodológica de esta investigación fue la estimación del impacto de las políticas de inclusión en las organizaciones -contar con mujeres CEO- mediante la técnica econométrica de Estimación Sintética de las Diferencias.

Adicionalmente, la inclusión de mujeres en las empresas de alta capitalización fue analizada de manera descriptiva con las siguientes variables: participación de mujeres en la junta del consejo de administración, presidencia de la junta y mujer CEO. En los resultados, se observa un leve crecimiento, siendo el año 2022 el más alto de los años observados. En términos generales, hubo un promedio anual de 24% de mujeres en la junta del consejo, un promedio anual de 16 mujeres presidentas de la junta y promedio anual de 16 mujeres CEO de los periodos estudiados, es decir, de 2015 a 2022. Los resultados demuestran un rezago en la incorporación de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, el panorama se muestra muy lejos de obtener la paridad.

En otro orden de ideas, la incorporación de los indicadores ESG como elemento esencial para el modelo de FCS, se comprueba en los resultados, ya que es notable el crecimiento en

puntuación de los indicadores ESG en el periodo estudiado. Presentar informes ESG y elevar los indicadores relacionados es de suma importancia, ya que esto permite generar mayores beneficios tanto para la empresa como para la sociedad en la que se desarrolla, así como a nivel global.

Una limitante presente del estudio fue la escasez en el número de observaciones con el tratamiento (CEO mujer), elemento que limita las estimaciones utilizando otras covariables para controlar otros elementos de índole administrativo y financiero y que pudiesen influir en el desempeño de los indicadores ESG como los reportados por García Sousa y Hernández Cuevas (2023).

El estudio realizado aporta evidencia para un período de tiempo que cubrió tanto la pandemia como el período postpandemia, reafirmando los resultados positivos documentados por otros estudios en otras regiones y períodos. En este sentido, tanto la literatura consultada como la evidencia empírica analizada concuerdan con las múltiples ventajas de incorporar mujeres en posiciones altas de las empresas. De igual forma, se presenta un modelo econométrico empírico de impacto (SDID) que es innovador al explorar las directivas empresariales en materia de inclusión femenina como una herramienta robusta y que ofrece estimadores insesgados para su análisis.

Las dinámicas en las que se desarrolla el techo de cristal para las mujeres en puestos de liderazgo son complejas y todavía podrían pasar desapercibidas, principalmente en organizaciones de alto nivel que desarrollan políticas explícitas de inclusión de género. No obstante, los resultados obtenidos en esta investigación señalan un bajo número de inclusión de mujeres en los puestos de alto nivel. Se sugieren casos de estudio organizacionales para las entidades altamente capitalizadas que permitan identificar de manera más profunda los obstáculos que impiden a las mujeres llegar y permanecer en puestos de liderazgo, además de investigaciones que de manera cualitativa y desde paradigmas alternativos describan los factores por los que la inclusión de género favorece la puntuación de los indicadores ESG.

Agradecimiento

De manera especial, agradecemos a las(os) revisoras(os) por sus comentarios tan pertinentes que permitieron enriquecer nuestro trabajo. De igual forma, un agradecimiento a la Universidad Marista de Mérida, por brindarnos el espacio y las facilidades para utilizar la terminal del Laboratorio Financiero Bloomberg.

Referencias

- Aabo, T. y I.C. Giorici. 2022. "Do female CEOs matter for ESG scores?", *Global Finance Journal*, 56: 100722. doi: 10.1016/j.gfj.2022.100722.
- Arkhangelsky, D., S. Athey, D. Hirshberg, G. Imbens y S. Wager. 2019. *Synthetic Difference in Differences*, Working Paper, núm. 25532. doi: 10.3386/w25532.
- Balatbat, M., R. Siew y D.A. Garmichael. 2012. *ESG Scores and its Influence on Firm Performance: Australian Evidence*, Australian School of Business School of Accounting, School of Accounting Seminar Series, University of New South Wales.
- Beltrán, A. y J.F. Castro. 2010. *Modelos de Datos de Panel y Variables Dependientes Limitadas: Teoría y Práctica*, Lima, Universidad del Pacífico.
- Ben-Amar, W., M. Chang y P. McIlkenny. 2017. "Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: evidence from the carbon disclosure project", *Journal of Business Ethics*, 142(2): 369–383. doi: 10.1007/s10551-015-2759-1.
- Birindelli, G., A.P. Iannuzzi y M. Savioli. 2019. "The Impact of women leaders on environmental performance: Evidence on gender diversity in banks", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6): 1485-1499. doi: 10.1002/csr.1762.
- Bloomberg. 2023. *Financial Analysis. ESG Scores*, tomado de la Terminal Bloomberg.
- Bosone, C., S.M. Bogliardi y P.S. Giudici. 2022. "Are ESG female? The hidden benefits of female presence on sustainable finance", *Review of Economic Analysis*, 14(2): 253–274.
- Briano-Turrent, G.C. 2022. "Female representation on boards and corporate ethical behavior in Latin American companies", *Corporate Governance: An International Review*, 30(1): 80–95. doi: 10.1111/corg.12416.
- Camarena Adame, M.E. y M.L. Saavedra García. 2018. "El techo de cristal en México", *La Ventana*, 5(47): 313–347.
- Cambrea, D.R., F. Paolone y N. Cucari. 2023. "Advisory or monitoring role in ESG scenario: Which women directors are more influential in the Italian context?", *Business Strategy and the Environment*, 32(7): 4299-4314. doi: 10.1002/bse.3366.
- Caro, V. y F.S. Puch. 2021. "Finanzas sostenibles: no son una moda, son un deber", *Revista del Instituto Iberoamericano de Mercado de Valores*, 62: 1-11.
- Chen, Y., J.D. Eshleman, y J.S. Soileau. 2016. "Board gender diversity and internal control weaknesses", *Advances in Accounting*, 33: 11–19. doi: 10.1016/j.adiac.2016.04.005.
- Clarke, D., D. Pailaño, S. Athey y G. Imbens. 2023. *Synthetic Difference in Differences Estimation*, ArXiv preprint, arXiv:1711.06323.
- Deloitte. 2021. *Qué son los Criterios ESG y para qué sirven*, en <https://www2.deloitte.com/es/es/blog/sostenibilidad-deloitte/2021/que-son-criterios-esg-para-que-sirven.html>
- Di Miceli, A. y A. Donaggio. 2017. *Las Mujeres en la Alta Dirección Impulsan un Mejor Desempeño Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo: La Evidencia ofrece un Argumento Contundente*, Washington D.C., Banco Mundial.
- Escrig-Olmedo, E., M. Fernández-Izquierdo, I. Ferrero-Ferrero, J. Rivera-Lirio y M. Muñoz-Torres. 2019. "Rating the raters: Evaluating how ESG rating agencies integrate sustainability principles", *Sustainability*, 11(3): 915. doi: 10.3390/su11030915.

- EBA. 2021. *EBA Report on Management and Supervision of ESG Risks for Credit Institutions and Investment Firms*. París, European Banking Authority.
- Galbreath, J. 2011. "Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors" *Journal of Management and Organization*, 17(1):17–38. doi: 10.5172/jmo.2011.17.1.17.
- García Sousa, E. y F.I. Hernández Cuevas. 2023. "ESG and its relationship to the financial performance of the most capitalizable U.S. companies", *Studies of Applied Economics*, 41(3). doi: 10.25115/sae.v41i3.9408.
- Gillan, S.L., A. Koch, y L.T. Starks. 2021. "Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance", *Journal of Corporate Finance*. 66: 101889. doi: 10.1016/j.jcorpfin.2021.101889.
- Global Compact. 2004. *Who Cares Wins. Connecting Financial Markets to a Changing World*, Swiss Federal Department United Nations of Foreign Affairs, United Nations.
- Greene, W.H. 2018. *Econometric Analysis*, New York, Pearson.
- Gujarati, D.N., D.C. Porter, A. Monroy Alarcón y J.H. Cortés Fregoso. 2015. *Econometría*, Quinta edición. México, McGraw-Hill, Interamericana Editores.
- Halid, S., R.A. Rahman, R. Mahmud, N. Mansor y R.A. Wahab. 2023. "A literature review on ESG score and its impact on firm performance", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 13(1): 272-282. doi: 10.6007/IJARA-FMS/v13-i1/15101.
- Hoechle, D. 2007. "Robust standard errors for panel regressions with cross-sectional dependence", *The Stata Journal*, 7(3): 281–312. doi: 10.1177/1536867X0700700301.
- Hollindale, J., P. Kent, J. Routledge y L. Chapple. 2019. "Women on boards and greenhouse gas emission disclosures", *Accounting and Finance*, 59(1): 277–308. doi: 10.1111/acfi.12258.
- Junius, D., A. Adisurjo, Y.A. Rijanto y Y.E. Adelina. 2020. "The impact of ESG performance to firm performance and market value", *Journal Aplikasi Akuntansi*, 5(1): 21–41. doi: 10.29303/jaa.v5i1.84.
- Kassinis, G., A. Panayiotou, A. Dimou y G. Katsifaraki. 2016. "Gender and environmental sustainability: A longitudinal analysis", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(6): 399–412. doi: 10.1002/csr.1386.
- Ko, I., L. Kotrba y A. Roebuck. 2015. "Leaders as males?: The role of industry gender composition", *Sex Roles*, 72(7): 294–307. doi: 10.1007/s11199-015-0462-4.
- Konrad, A.M., V. Kramer y S. Erkut. 2008. "Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards", *Organizational Dynamics*, 37(2): 145–164. doi: 10.1016/j.orgdyn.2008.02.005.
- Kumar, S. y R. Ravi. 2020. *Obstacles Beyond Glass Ceiling: The Impact of Women's Leadership on Earnings Management*, document presentado en la Reunión Anual 2021 de la Asociación Europea de Gestión Financiera, Leeds, Reino Unido.
- Labra, R. y C. Torrecillas. 2014. *Guía CERO para Datos de Panel. Un Enfoque Práctico*, Universidad Autónoma de Madrid, Working Paper, núm. 2014/16.

- Landry, E.E., R.A. Bernardi y S.M. Bosco. 2016. "recognition for sustained corporate social responsibility: Female directors make a difference", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(1): 27–36. doi: 10.1002/csr.1358.
- Li, T., K. Wang, T. Sueyoshi y D.D. Wang. 2021. "ESG: research progress and future prospects", *Sustainability*, 13(21): 11663. doi: 10.3390/su132111663.
- Manita, R., M.G. Bruna, R. Dang y L. Houanti. 2018. "Board gender diversity and ESG disclosure: Evidence from the USA", *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2): 206–224. doi: 10.1108/JAAR-01-2017-0024.
- Mendoza, D.D., G.C. Briano y M.L. Saavedra. 2018. "Diversidad de género en posiciones estratégicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas", *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 13(4): 631–654. doi: 10.21919/remef.v13i4.343.
- Navarro, A.I. y A. Gallo. 2014. "The female CEO in developing countries' firms", *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.2405558.
- Ng, E.S. y G.J. Sears. 2017. "The glass ceiling in context: The influence of CEO gender, recruitment practices and firm internationalisation on the representation of women in management", *Human Resource Management Journal*, 27(1): 133–151. doi: 10.1111/1748-8583.12135.
- ONU. 2023. *El Acuerdo de París*, en <https://www.un.org/es/climatechange/paris-agreement>
- ONU. 2015. *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#>.
- Peng, H. y T. Chandarasupsang. 2023. "The effect of female directors on ESG practice: Evidence from China", *International Journal of Financial Studies*, 11(2): 66. doi: 10.3390/ijfs11020066.
- Poletti-Hughes, J. y G.C. Briano-Turrent. 2019. "Gender diversity on the board of directors and corporate risk: A behavioural agency theory perspective", *International Review of Financial Analysis*, 62: 80–90. doi: 10.1016/j.irfa.2019.02.004.
- Posada Londoño, D. 2020. "Revisión de literatura: factores ambientales, sociales y gobierno corporativo (ASG) y valor de la empresa", en M.P. Carrillo (ed.), *Sostenibilidad en la Cadena de Valor*, Bogotá, Editorial CESA.
- Pucheta-Martínez, M.C., I. Bel-Oms, y G. Olcina-Sempere. 2016. "Corporate Governance, female directors and quality of financial information", *Business Ethics: A European Review*, 25(4): 363–385. doi: 10.1111/beer.12123.
- Ragins, B.R., B. Townsend y M. Mattis. 1998. "Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling", *Academy of Management Perspectives*, 12(1): 28–42. doi: 10.5465/ame.1998.254976.
- Ramos, A., E. Barberá y M. Sarrió. 2003. "Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género", *Anuario de Psicología*, 34(2): 267–278.
- Romano, M., A. Cirillo, C. Favino y A. Netti. 2020. "ESG (environmental, social and governance) performance and board gender diversity: The moderating role of CEO duality", *Sustainability*, 12(21): 9298. doi: 10.3390/su12219298.

Setó-Pamies, D. 2015. “The relationship between women directors and corporate social responsibility”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6): 334–345. doi: 10.1002/csr.1349.

Shaikh, I. 2022. “Environmental, social, and governance (ESG) practice and firm performance: An international evidence”, *Journal of Business Economics and Management*, 23(1): 218–237. doi: 10.3846/jbem.2022.16202.

SPGlobal. 2023. S&P 500®, en <https://www.spglobal.com/spdji/es/indices/equity/sp-500/>

Anexo 1:

Cuadro A1. Resultados de Test de Hausman

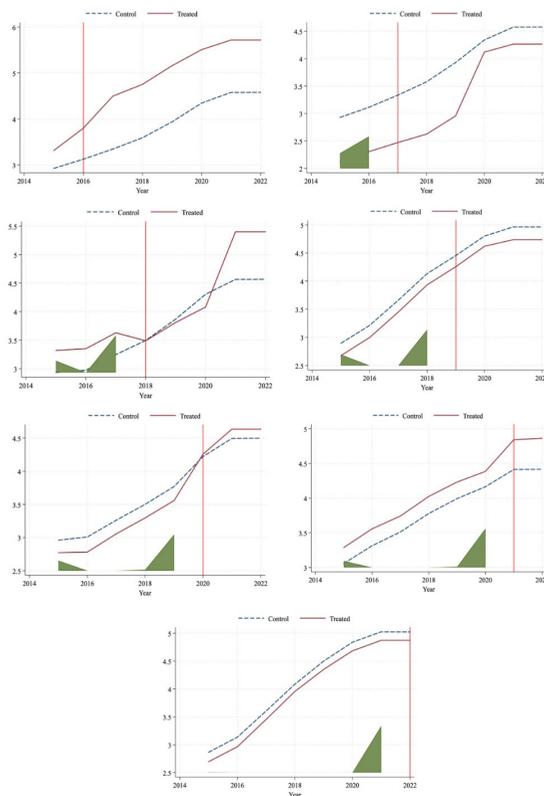
Variable	Coeficientes		(b – B) Diferencia	Error estándar
	(b) efectos fijos	(B) efectos aleatorios		
CEO_woman	0.5759688	0.5522811	0.023678	0.0533658
Chi2 (1)	0.20			
Prob > chi2	0.6571			

Notas: Test: Ho: la diferencia en los coeficientes no es sistemática.

Fuente: Elaboración propia con resultados de STATA 15 SE®.

Anexo 2:

Gráfica A1. Tendencias en el comportamiento de los indicadores ESG para los casos control (empresas sin CEO mujer) y los tratamientos



Fuente: Elaboración propia con el módulo SDID en STATA 15 SE®.