



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

**“EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y
TRABAJADORAS DE GRUPO FITOZOO, DE SAN LUIS
HUEXOTLA, TEXCOCO, ESTADO DE MÉXICO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA

MARÍA GUADALUPE BARRÓN CHÁVEZ

DIRECTORA

DRA. EN C. GREGORIA RODRÍGUEZ MUÑOZ

REVISORAS

DRA. EN C. P. Y S. ALMA DELIA BUENDÍA RODRÍGUEZ

IC.MARIA ANTONIETA GRACIELA CHÁVEZ RAMÍREZ

TEXCOCO, ESTADO DE MÉXICO, NOVIEMBRE 2016



UAEM | Universidad Autónoma
del Estado de México

Texcoco, México a, 27 de Septiembre de 2016.

M. EN C. E. VIRIDIANA BANDA ARZATE
SUBDIRECTORA ACADEMICA DEL
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO.
PRESENTE:

AT'N LIC. EN D. MARCO RODRIGO LÓPEZ GONZÁLEZ
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN.

Con base en las revisiones efectuadas al trabajo escrito titulado “Empoderamiento de las mujeres emprendedoras y trabajadoras de Grupo Fitozoo, de San Luis Huexotla, Texcoco, Estado de México”, que para obtener el título de Licenciada en Administración, presenta la sustentante **María Guadalupe Barrón Chávez**, con número de cuenta **1124369** respectivamente, se concluye que cumple con los requisitos teórico-metodológicos por lo que se le otorga el voto aprobatorio para su sustentación, pudiendo continuar con la etapa de digitalización del trabajo escrito

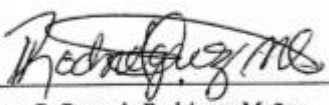
ATENTAMENTE



Dra. en C.S. y P. Alma Delia Buendía Rodríguez
Revisora



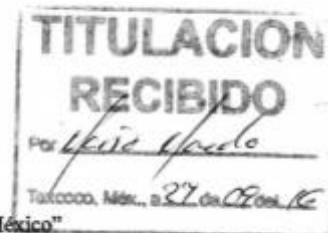
IC. María Antonieta Graciela Chávez Ramírez
Revisora



Dra. en C. Gregoria Rodríguez Muñoz
Directora

PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO.

“2016, Año del 60 Aniversario de la Universidad Autónoma del Estado de México”



c.c.p. María Guadalupe Barrón Chávez.
c.c.p. Directora. Dra. en C. Gregoria Rodríguez Muñoz.
c.c.p. Titulación. Lic. en D. Marco Rodrigo López González

Agradecimientos

A Dios; por bendecirme incondicionalmente, por permitirme llegar hasta donde he llegado y porque hiciste realidad este sueño tan anhelado y por impulsarme a continuar con la misión que tengo en esta vida.

A mi mamá Vicky a quien admiro y amo incondicionalmente, te agradezco la confianza, las enseñanzas, los consejos y el apoyo que me has brindado en el trayecto de mi vida, el cual me has demostrado con tu amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi papá Marcelino a quien quiero mucho por tu gran apoyo, tu esfuerzo en el trabajo, por sacar adelante a nuestra familia, también por ser un buen ejemplo y mantenerte siempre unido a nosotras.

A mi hermanita y amiga Nayelli en quien confié, admiro y quiero mucho, te agradezco por siempre ayudarme en todo momento y circunstancia, por tus palabras y gestos los cuales me confortan para seguir luchando, recuerda que el amor y apoyo es mutuo.

A mi hermanita Jocelín con cariño porque a tu corta edad me has ayudado, quiero sigas adelante y cuentas conmigo, te quiero.

A mi Directora la Dra. Gregoria por su apoyo, compromiso, tolerancia y por guiarme durante el trayecto de esta investigación del cual aprendí mucho, le agradezco sinceramente la experiencia y conocimientos que compartió conmigo, le admiro como investigadora y aún más como mujer.

A mi revisora la Dra. Alma por compartir su experiencia y conocimientos y por las contribuciones que mejoraron el presente trabajo.

A mi revisora la maestra Tony por su disponibilidad, conocimientos, compromiso y entusiasmo, los cuales me motivaron para continuar mejorando.

A las mujeres de Grupo Fitozoo por abrirme las puertas de sus instalaciones ya que de manera directa e indirecta me brindaron su apoyo para que este trabajo lograra realizarse, les agradezco sinceramente la confianza que tuvieron durante las pequeñas conversaciones que tuvimos.

A mis docentes de toda mi trayectoria académica por sus conocimientos, experiencia, apoyo, por aclarar mis dudas, por orientarme y enseñarme la importancia de la educación, la perseverancia y la responsabilidad.

A mis amigos quienes compartieron conmigo gratos momentos dentro del salón de clases y fuera de él, por su colaboración en tareas y trabajos, por sus pláticas, consejos y motivaciones.

A mis familiares por todas sus palabras de aliento y motivación por su apoyo, por los gratos y felices momentos de unión y convivencia que hemos vivido.

Finalmente agradezco a quien lee este apartado y más de mi tesis, por permitir a mis experiencias, investigaciones, aprendizajes y conocimientos, se concreten en el presente trabajo para beneficio y uso de toda aquella persona que requiera de información plasmada.

*Con cariño, respeto, admiración e infinito agradecimiento
a todos y cada uno de ustedes.*

Lupita

Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo 1. Marco teórico.....	4
1.1. Antecedentes y la inserción de las mujeres en el ámbito laboral.....	4
1.2. Los enfoques de desarrollo para incorporar a las mujeres en el ámbito laboral.....	7
1.2.1. Enfoque Mujeres en el desarrollo (MED).....	8
1.2.2. Enfoque Género en el desarrollo (GED).....	11
1.3. Empoderamiento.....	13
1.3.1 Modelo Multifactorial de Empoderamiento (MME), de Rowlands.....	15
1.4. Perspectiva de género en las empresas.....	23
Capítulo 2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.1 Planteamiento del problema.....	26
2.2 Pregunta de investigación.....	28
2.3 Objetivos.....	29
2.3.1. Objetivo general.....	29
2.3.2. Objetivos específicos.....	29
2.4 Metodología.....	29
2.4.1 Enfoque cualitativo.....	29
2.4.2 Técnicas de investigación del enfoque cualitativo.....	31
2.5 Enfoque cuantitativo.....	32
2.5.1 Técnicas de investigación del enfoque cuantitativo.....	32
Capítulo 3. MARCO CONTEXTUAL.....	34
3.1 El Grupo Fitozoo.....	34
3.2 Historia de la organización.....	36
3.3 Compromiso del grupo Fitozoo con sus trabajadores y trabajadoras.....	39
3.4 Derechos y obligaciones de las trabajadoras.....	39
3.4.1 Derechos de los y las trabajadoras.....	39
3.4.2 Permisos de las trabajadoras.....	41

3.4.3 Obligaciones de las trabajadoras.....	42
3.5 Sanciones.....	44
3.6 Salario	45
3.7 Prestaciones que se otorgan a las y los empleados de Grupo Fitozoo	46
3.8 Estructura orgánica de Grupo Fitozoo	48
Capítulo 4. RESULTADOS	50
4.1 Perfil de las participantes	50
4.1.1 Edad	50
4.1.2 Estado civil	51
4.1.3 Estructura Familiar	52
4.1.4 Nivel académico	54
4.2 Puesto que desempeñan (rol productivo)	55
4.3 Seguridad social	64
Capítulo 5. Resultados de los multifactores de Empoderamiento de las mujeres empreendedoras y trabajadoras de Grupo Fitozoo.	67
5.1. El empoderamiento de las mujeres a través de su incorporación en el trabajo empresarial	68
Conclusión.....	100
Fuentes consultadas.	103
Anexos.....	115
Entrevista.....	115
Cuestionario.	120

Índice de Figuras

Figura N° 1. Modelo Multifactorial de Empoderamiento (MME).....	17
Figura N° 2. Cambios y Factores impulsores e inhibidores de la Dimensión Personal.	18
Figura N° 3. Cambios y Factores impulsores e inhibidores de la Dimensión Colectiva.....	19
Figura N° 4. Cambios y Factores impulsores e inhibidores de la Dimensión Relaciones Cercanas..	20
Figura N° 5. Organigrama de Grupo Fitozoo.....	49
Figura N° 6. Relación de factores impulsores e inhibidores que se analizaron entre las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo.....	67

Índice de Tablas

Tabla N° 1. Características del enfoque MED.....	10
Tabla N° 2. Características del enfoque GED.....	12
Tabla N° 3. Ingreso mensual de las mujeres que trabajan en el Grupo Fitozoo.....	45
Tabla N° 4. Edad de las mujeres que trabajan en el Grupo Fitozoo.....	50
Tabla N° 5. Mujeres que trabajan en el Grupo Fitozoo, que tiene hijas o hijos y que no tienen hijas o hijos.....	51
Tabla N° 6. Representación del nivel de educación concluido de las mujeres, que trabajan en el Grupo Fitozoo	54
Tabla N° 7. Puestos que desempeñan las mujeres que trabajan en el Grupo Fitozoo.....	56

Índice de Gráficas

Gráfica N ° 1. Estado civil de las mujeres que trabajan en la empresa de Grupo Fitozoo	51
Gráfica N ° 2. Personas con las que conviven las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo	53
Gráfica N ° 3. Seguridad social de las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo	64
Gráfica N ° 4. Lugares médicos a los que acuden las mujeres que trabajan en la empresa de Grupo Fitozoo ante un problema de salud.....	65
Gráfica N ° 5. Frecuencia con que acuden a los centros médicos, las mujeres que trabajan en la empresa de Grupo Fitozoo.	66

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se han desarrollado diversas estrategias que difunden y promueven la perspectiva de género en las diversos ámbitos (gobierno, educación, sociedad, familia y religión) con el objetivo de promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, buscando una modificación cultural en todos los niveles y estructuras sociales, dado que las relaciones de género que imperan en la sociedad actual promueven la discriminación y desigualdad de los recursos, poder y participación en las diversas esferas sociales, estas diferencias de poder entre hombres y mujeres están socialmente construidas e interactúan con otras formas de desigualdad como clase, etnia, raza, edad y orientación sexual (Pérez y Vázquez, 2009).

Existen diversos factores y actividades que han marcado desigualdad de las mujeres ante los hombres, lo que provoca una injusta división de roles de trabajo, en la cual se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo que socialmente no es valorado, limitando así su participación en otras esferas del trabajo y del poder (Bourdieu, 2000).

Por tanto la segregación ocupacional y la discriminación laboral que las afecta ha relevado cierta importancia, al igual que las inequidades que aún persisten en la división sexual del trabajo al interior de las familias (García y Oliveira, 1994), a pesar de las desigualdades el trabajo extradoméstico es visto como un aspecto que contribuye a la liberación de las mujeres, ya que permite disminuir la subordinación femenina presente en el mundo tradicional, caracterizado por el autoritarismo, la desigualdad y la dominación masculina (Graciarena, 1975; León, 1982).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral puede generar tanto pérdidas como ganancias para la condición social de las mujeres, y que el trabajo asalariado presenta ventajas frente a las formas no asalariadas, sobre todo en cuanto a la creación de un espacio de autonomía para las mujeres (Deere, 1977; Babb, 1990).

Con el intención de promover la admisión de las mujeres en el ambiente laboral, surgieron movimientos feministas con perspectiva de género a nivel mundial bajo

corrientes liberales desde los años sesentas y en el siglo XX surgió el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) enfoque vigente hasta la fecha, sus políticas y programas contribuyeron al ingreso de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, algunos estudios señalan que con esto se generaba una carga adicional para ellas en sus labores domésticas y de crianza (Kabeer, 1998).

Las limitaciones del enfoque MED, de acuerdo con Hidalgo, *et al.*, (2008), menciona que el aumento la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico, dio pie no en forma sucesiva, pero sí con un avance en el tema mujer y desarrollo, a la postura que se conoce como Género en el Desarrollo (GED), este analiza las relaciones de subordinación de las mujeres para con los hombres en situaciones culturales e históricas concretas.

Pese a las transformaciones políticas y socioculturales, la lucha por la equidad de género no ha culminado el cumplimiento de su objetivo, debido a que las mujeres siguen siendo objeto de diversas formas de discriminación que violan los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana.

El propósito del estudio realizado busca reflexionar al interior de un conjunto de mujeres pertenecientes a la empresa Grupo Fitozoo, sobre su empoderamiento al pertenecer activamente en el ámbito laboral, mediante una Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPyME), en donde el trabajo extradoméstico siga permitiendo a las mujeres elevar su autoestima, obtener cierto grado de independencia, lograr un mayor respeto y espacios mínimos de control al interior de sus familias (Benería y Roldan, 1987; González de la Rocha, 1989; Chant, 1991; Lailson, 1990).

El presente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente forma: en el capítulo uno se describen temas teóricos que son base fundamental de la presente investigación entre los cuales se encuentran los antecedentes y la intercesión de las mujeres en el ámbito laboral, los enfoques del desarrollo para incorporar a las mujeres en el ámbito laboral; Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED), así mismo se describen las características del proceso de empoderamiento y se explica el Modelo Multifactorial de

Empoderamiento (MME), propuesto por Rowlands, además de la importancia de la perspectiva de género dentro de las empresas.

En el capítulo dos se encuentra descrita la formulación del problema, la pregunta de la investigación y se enuncian los objetivos planteados, aunado a ello dentro de este capítulo se especifica la metodología utilizada describiendo el enfoque cualitativo y su técnica empleada; la entrevista y el enfoque cuantitativo con la especificación del instrumento utilizado; el cuestionario.

El contenido del capítulo tres es la descripción, la historia y la estructura orgánica de la empresa Grupo Fitozoo, asimismo se puntualiza la relación legal que esta tiene con sus trabajadoras describiendo los derechos, obligaciones, permisos, salario y prestaciones de las mujeres trabajadoras.

En el capítulo cuatro se encuentra la descripción del perfil de las mujeres que intervinieron en la investigación en la cual se representan datos como la edad, estado civil, estructura familiar, nivel educativo, seguridad social y puesto que desempeñan.

Por último el capítulo cinco representa los resultados obtenidos por los instrumentos empleados en el trabajo de campo, en el cual se describe el empoderamiento de las mujeres a través de su incorporación en el trabajo empresarial señalando el análisis de los principales factores impulsores e inhibidores que se presentaron entre las mujeres que trabajan Grupo Fitozoo. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo, dando respuesta a la pregunta de investigación planteada y comprobando el cumplimiento del objetivo general y específicos.

Capítulo 1. Marco teórico

1.1 Antecedentes y la inserción de las mujeres en el ámbito laboral

La historia de la humanidad se ha reflejado una distinción de género, algunos antropólogos y antropólogas han reconstruido las etapas de la historia, procurando depurar las posiciones etnocéntricas y las valoraciones de índole moral; utilizando modelos evolucionistas para comprender y explicar la evolución de roles de género, buscando explicaciones socio biológicas basadas en la selección natural (Darwkins,1976), la mayor parte de los teóricos contemporáneos que plantean proposiciones evolucionistas asumen que los roles de género tienen una base natural, por lo que buscan explicaciones en el ámbito de la selección natural, determinando que las funciones del cuerpo de las mujeres y los hombres los predisponen hacia comportamientos y roles de género que al mismo tiempo conducen a la división generalizada del trabajo y marcan la posición de ambos en la sociedad (Casares, 2006).

Esta división ha provocado que a ellas se les haya encasillado en lo que se define como trabajo reproductivo y a los hombres se les asocia con el trabajo productivo, esto conlleva a una diferenciación y valoración de actividades, ya que el rol productivo es visualizado como el trabajo remunerado (en dinero o servicios), es una labor generadora de ingresos, es realizado por hombres o mujeres, sin embargo culturalmente es asignado en su mayoría a los hombres, por otro lado el rol reproductivo es aquel trabajo requerido para la crianza y cuidado a los infantes y personas dependientes, así como tareas domésticas para garantizar el mantenimiento de la fuerza de trabajo actual y futura, usualmente es desvalorizado y visto como una obligación para las mujeres (Moser, 1993).

La inserción de la mujer al ámbito laboral se dio por primera vez como consecuencia del exceso de población en el proceso de desarrollo de los países (Zapata *et. al.*, 1994), sin embargo esta incorporación fue pausada en aquellos sectores laborales apoderados por los hombres, tales como la medicina, la policía, el derecho, las finanzas y la

dirección de empresas, a pesar de este pequeño avance, continuo prevaleciendo la segregación de género en el mercado laboral (Díaz, 2010), es decir la contratación de mujeres se les otorgó para ocupar plazas menos remuneradas y poco valoradas, tales como trabajos de oficinas, secretarias, enfermeras, enseñanza infantil y primaria, asistencia social, ventas y manufacturas (OCDE, 1979).

En la búsqueda de la igualdad y equidad de género en la misma década de los setenta surgieron los movimientos feministas en Europa y Estados Unidos apoyados por doctrinas liberales que reconocían las necesidades de reivindicar las reglas sociales (Álvarez, 2004). Esta misma autora señala que entre los años de 1983 y 1985, se innovaron las formas de trabajo y de organización de estos grupos, dando una nueva orientación a sus actividades; gran parte de estas se constituyeron en Organizaciones No Gubernamentales (ONG), iniciando una línea de trabajo, también el ambiente académico y los medios de comunicación masiva abrieron otros espacios de expresión del feminismo, con el fin de que las mujeres pudieran ser reconocidas ante la sociedad como aptas para desempeñar trabajos productivos y adquirir educación profesional, mejorando su calidad de vida y facilitar el acceso a la independencia económica.

Con el propósito de disminuir la brecha de desigualdad entre géneros, a finales de los años ochenta y principios de los noventa surgió a nivel internacional la estrategia de Enfoque de Transversalidad de Género, el cual es un proceso de evaluación de implicaciones para la mujer y el hombre en cualquier plan de acción, incluyendo legislación, políticas, programas e instituciones, aplicables en todos los niveles y áreas, la intención de esta estrategia era realizar una dimensión integral tanto de la mujer como del hombre, con el diseño, implementación y evaluación en todas las esfera políticas, económicas y sociales para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, especialmente en beneficio de las mujeres trabajadoras y jefas de familia (Birgin 1995; Consejo Económico y Social de la ONU, 2006).

Esta estrategia tiene sus antecedentes en los enfoques MED y GED, éstos de acuerdo con Kabeer (1998) se originaron en las luchas de las feministas que trabajan en el

desarrollo de la equidad de género, creando programas de apoyo a las mujeres, particularmente a las mujeres rurales, bajo el dichos enfoques, Mujeres en el Desarrollo predomino en los años 80 y Genero en el Desarrollo en los años 90, ambos encaminados en la contribución de las mujeres hacia la economía.

Algunas acciones a favor de las mujeres durante el siglo XIX han sido propuestas en diferentes conferencias Internacionales celebradas por la Organización de la Naciones Unidas (ONU), entre ellas están: 1) Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la Declaración Internacional de la Mujer y la Proclamación del Decenio de la Mujer en 1975 en México (Alberti, 2006). 2) la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo de el Cairo, 1994 y 3) la Plataforma de Acción de Beijing, México firmó y ratificó los acuerdos. En el país fue a través de la creación del Fondo Nacional de Apoyo a Empresas de Solidaridad (FONAES) en 1991, se convirtió en programa de apoyo encaminado a brindar beneficios a ambos géneros, más tarde en 1999 la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) dio instrucciones para que todos los programas de esa Secretaría incorporaran el enfoque de género, en sus respectivas reglas de operación y etiquetar a recursos dirigidos al impulso y fortalecimiento de los proyectos de mujeres, dicha estrategia se implementó en empresas sociales colectivas con viabilidad económica y conformadas exclusivamente por mujeres (Martínez y Díaz, 2005).

Posteriormente en el año 2001 a nivel nacional se fundó el Instituto Nacional de las mujeres (INMUJRES) con el objetivo de promover y fomentar el estudio y creación de políticas públicas que eviten la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, para lograr el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres mexicanas, así como su participación equitativa en la vida política, cultural, economía y sociedad (Zamudio y Núñez, 2011).

En la primera década del siglo XXI en México, como consecuencia los niveles de desempleo, creció significativamente la informalidad en la economía y un amplio vacío para generar puestos de trabajo en sectores industriales (Fujii y Santos, 2004). La

Organización Internacional de Trabajo (OIT) mencionó en su Informe Anual 2004 que el desempleo entre las mujeres y los jóvenes de América Latina aumentó por lo que dio pie a cambios económicos y socioculturales a nivel mundial que provocaron que los gobiernos de diferentes países, incluido México, dejen la economía en manos del mercado (Zúñiga, 2005). Con el objetivo de mejorar la economía del país surgieron las Micro, Pequeñas y Mediana Empresas (MIPYMES), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE; 2012) y Howald (2001), mencionan que las MIPYMES conforman el 90% de las empresa y son principal fuente generadora de empleos, este proceso de desarrollo aunado a los programas de apoyo a emprendedores en especial aquellos que van dirigidos a las mujeres emprendedoras, descritos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2012 - 2018) de México, esto con el objetivo de potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo, y otro de ellos es impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Cárdenas (2009) señala que existen emprendedoras de oportunidad y emprendedoras por necesidad, así al trabajar de cerca con organizaciones de mujeres emprendedoras, es usual encontrar motivación y compromiso con el desarrollo sustentable para mejorar la calidad de vida, con el propósito de generar ingresos económicos para su familia y el desarrollarse a nivel organizacional.

1.2. Los enfoques de desarrollo, para incorporar a las mujeres en el ámbito laboral

La vida de las mujeres ha cambiado debido que a nivel internacional se ha incorporado al ámbito laboral recibiendo un pago por sus servicios, este cambio ha sido paulatino. Sin embargo, señala Lagarde (1996), irrumpir en diversos sectores, resulta ser un proceso arduo para las mujeres, ya que implica diferencias y desigualdades de género.

Gracias a la perspectiva de género que invita a ver, pensar, observar y analizar, con ojos críticos, las relaciones sociales entre hombres y mujeres, se ha logrado identificar que frecuentemente las mujeres quedan en una posición de desventaja social, política, económica y cultural frente a los hombres, aunque se reconocen cambios y avances en los últimos años. Con esta perspectiva de análisis se reconoce que las mujeres son diferentes, por esta razón toma en cuenta las diferencias entre los distintos grupos de acuerdo con la edad, estado civil, etnia, clase social, religión, preferencia sexual, diferencias locales y regionales; papeles asumidos por las mujeres en las distintas etapas de sus vidas; y lo papeles simultáneos 1) madre-esposa-ama de casa, 2) madre-esposa-trabajadora, 3) madre-esposa-trabajadora-gestora social, 4) madre-esposa-cargo de representación política o función pública, 5) jefa de hogar-trabajadora, 6) madre soltera-trabajadora, entre otras (Massolo, 2005).

1.2.1. Enfoque Mujeres en el desarrollo (MED)

En la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer que se llevó a cabo en la Ciudad de México en el año de 1975, se retomaron los enfoques relativos a la problemática de la mujer, en especial como reproductora.

En la década de los años 70' las mujeres reconocieron la discriminación y marginación que tenía por parte del género masculino, y para que su trabajo tuviera el reconocimiento por la sociedad, en esa misma década la publicación de la investigación de Boserup (1970), *El papel de las mujeres en el desarrollo económico*, atrajo la atención sobre el hecho que las actividades de las mujeres iban más allá de su papel como madres, surgió un enfoque de desarrollo con el propósito de enfatizar el rol productivo de las mujeres, y no únicamente el rol de la maternidad que da lugar a programas orientados al bienestar familiar. Así nace el enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED), término creado por la Comisión Femenina de la Sociedad para el Desarrollo Internacional. Este enfoque se basa en el supuesto que las mujeres son un recurso valioso para el desarrollo económico que no había sido utilizado (Moser, 1991).

La autora Hidalgo (2002), menciona que el enfoque MED promueve la integración de las mujeres a la corriente de desarrollo existente a través de medidas legales, cambios de actitud y la implementación de programas y proyectos para las mujeres (capacitación, educación, y nutrición, entre otros), a pesar de ser una aportación para el reconocimiento de las actividades que realizan las mujeres, el enfoque poseen limitaciones tales como:

- Considerar a las mujeres de forma aislada: no plantea una transformación de los hombres en cuanto a su identidad, su actitud hacia las mujeres, su responsabilidad frente al trabajo doméstico, ni propicia una redistribución del poder que éstos detentan en la sociedad (Portocarrero, 1990).

- Concebir los problemas de las mujeres en función de sus diferencias biológicas con relación a los hombres (Moser, 1991), y no toma en cuenta que los problemas se derivan de la relación social entre hombres y mujeres, en la cual existen diferencias construidas de acuerdo a factores culturales, sociales, económicos, históricos y religiosos (Hidalgo, 2002). Esto conlleva a que a que las mujeres se encuentren en una situación de subordinación frente a los hombres.

- Las políticas, programas y proyectos generados a partir del MED tienen problemas de orden práctico: entre estos se puede considerar la falta de información de referencia, la carencia de sistemas de monitoreo y evaluación, la falta de recursos humanos y materiales, falta de compromiso de los diseñadores y ejecutores y la resistencia de las personas e instituciones involucradas en estos programas (Portocarrero, 1990).

Por tanto las organizaciones para el desarrollo defendieron el enfoque MED, donde la prioridad era la mujer y sus acciones en las cuales se permitió demostrar la magnitud de la contribución productiva de estas y reconocer que ellas constituyen parte importante del desarrollo. Dicho enfoque reconoce la necesidad de emplear recursos para el desarrollo a fin de mejorar las condiciones de las mujeres, estos a través de programas o proyectos únicamente dirigidos para ellas, la fusión productiva de las mujeres, hacerlas evidentes como categoría de investigación y protagonistas en la política de desarrollo, con la idea de

que si se pudiera ver la contribución de las mujeres a la economía, estas dejarían de estar marginadas de los procesos de desarrollo (Zapata *et al.*, 2004), véase en la tabla N° 1, las características principales del enfoque MED .

Tabla N° 1. Características del enfoque MED

MUJERES EN EL DESARROLLO (MED)	
ENFOQUE	Mujeres como centro del problema
TEMA CENTRAL	Mujeres (todas las edades)
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo (siendo la mitad de los recursos humanos productivos).
OBJETIVO	Desarrollo eficiente de las mujeres de una manera funcional.
SOLUCIÓN	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente
ESTRATEGIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyectos de mujeres. ▪ Componente de mujeres. ▪ Proyectos integrados. ▪ Aumentar la productividad de las mujeres. ▪ Aumentar los ingresos de las mujeres. ▪ Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar.
CONSECUENCIAS	<p>Aumento la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscan.</p> <p>Se da una integración en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de información de Valdés y Pascuat (2009).

El enfoque MED anteriormente se centraba únicamente en el las mujeres como grupo homogéneo, sin tomar en cuenta la desigualdad en las estructuras básicas de las correlaciones entre géneros, para ello se modificó dicho enfoque con el paso del tiempo hasta denominarse *Genero en desarrollo (GED)*, centrado en las funciones y responsabilidades de género así como sus interrelaciones.

1.2.2. Enfoque Género en el desarrollo (GED)

Las prioridades del GED analiza las relaciones de subordinación de las mujeres para con los hombres en situaciones culturales e históricas concretas, este enfoque argumenta que las diferencias de poder entre hombres y mujeres están socialmente construidas e interactúan con otras formas de desigualdad como clase, etnia, raza, edad, orientación sexual, entre otras (Pérez y Vázquez, 2009). GED toma en cuenta aspectos económicos, políticos, culturales y personales con el fin de ampliar el uso y control de los recursos por parte de las mujeres, así como su participación, liderazgo y capacidad de gestión en procesos de cambio. En pocas palabras, trata de revertir el papel de subordinación de las mujeres tanto en la esfera privada como en la pública y avanzar hacia un desarrollo equitativo (Troncoso y Tinoco, 2001).

La determinación del género y los intereses estratégicos de las mujeres, tiene como objetivo la equidad en la participación y el goce de los resultados del desarrollo, enfatizando las dimensiones cualitativas, quizá no medibles del desarrollo: autonomía, democracia participativa, constitución de las mujeres como sujetas sociales que se apropian de su propio proceso de cambio. A partir del reconocimiento del triple rol de las mujeres (en los ámbitos productivo, reproductivo y comunitario), GED busca la movilización de abajo hacia arriba para acabar con la dominación masculina, entendida como un conjunto de prácticas sociales que legitiman y reproducen la subordinación de las mujeres frente a los hombres (Pérez y Vázquez, 2009).

El GED tiene en cuenta las diferencias biológicas y las diferencias sociales entre hombres y mujeres, las cuales se convierten en desigualdades sociales que se manifiestan como subordinación y discriminación de las mujeres. Además del género, este enfoque también considera otros determinantes de la situación de las mujeres como son los factores económicos, políticos, étnicos y raciales (Moser, 1991).

Según Moser (1991), dentro de cada enfoque del desarrollo, existen diferentes enfoques en los que se basan las políticas. Así se tiene que dentro del enfoque MED,

existen los enfoques de política de equidad, de antipobreza y de eficiencia, mientras que dentro de GED se encuentra el enfoque de empoderamiento (véase en la tabla N° 2, Características principales del enfoque GED). Los enfoques pertenecientes al MED poseen las siguientes características: el enfoque de política de equidad se basa en la desigualdad entre hombres y mujeres considerando su independencia económica como factor clave de la igualdad y se apoya en medidas legislativas.

Tabla N° 2. Características del enfoque GED

<i>GENERO EN EL DESARROLLO (GED)</i>	
<i>ENFOQUE</i>	Desarrollo de mujeres y hombres
<i>TEMA CENTRAL</i>	Relaciones entre mujeres y hombres.
<i>PROBLEMA</i>	Relación de desigualdades de poder (riqueza-pobreza, mujeres y hombres), que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
<i>OBJETIVO</i>	Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
<i>SOLUCIÓN</i>	Empoderamiento de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformaciones de relaciones desiguales.
<i>ESTRATEGIAS</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres, para mejorar sus condiciones de vida. ▪ Identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres.
<i>CONSECUENCIAS</i>	Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen y las necesidades resultantes para cambiar su situación. Se puede entender que el GED, es un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres con relación a los hombres de manera que beneficie y transforme a la sociedad en su totalidad.

Fuente: Elaboración Propia a partir de información de Valdés y Pascuat (2009).

El enfoque GED crea un vínculo entre la pobreza y la desigualdad entre mujeres y hombres, tiene como objetivo de reducir la desigualdad de ingresos entre género a través de aumentar el acceso a empleo e ingreso a las mujeres. Mientras que el enfoque de eficiencia se preocupa por ampliar la participación económica de las mujeres de manera que el uso de

los recursos sea eficiente para lograr equidad entre géneros. Por último el enfoque de empoderamiento perteneciente al GED, se analizara ampliamente a continuación.

1.3. Empoderamiento

El empoderamiento es un conjunto de procesos que incrementan el control de las mujeres sobre sus propias vidas para aumentar su autoconfianza, fuerza interna y capacidad de organizarse (Batliwala, 1997; Kabeer, 1999). Parte importante de este conjunto de procesos es la autonomía que tienen las mujeres para elegir sobre su vida y, más aún, contribuir a definir la gama de ofertas de elección que tienen a su alcance. El objetivo del empoderamiento es dar poder a las mujeres a través de su redistribución entre sociedades y al interior de ellas (Moser, 1991). Zapata *et. al.* (2002), menciona que es diferente en cada persona ya que depende de distintos factores por lo que no puede ser lineal y tampoco existe un límite o un fin en el empoderamiento, es un proceso largo y complejo que abarca todos los ámbitos en los que se ve inmerso el individuo de tal manera que quien lo vive, se encuentra constantemente avanzando, creciendo y desarrollándose.

En torno a la necesidad de incrementar el poder de las mujeres, enfatizando que no se trata de dominación sobre otros, sino más bien en términos de la capacidad que las mujeres tienen para incrementar su auto-confianza e influir en la dirección del cambio, a través del control de recursos materiales y no materiales, según Young (1995:158-159), consiste en “asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad”.

Se estipula que el ámbito sociocultural está constituido por las relaciones entre hombres y mujeres, de la cual surge un cuestionamiento de poder; ¿Qué poder quieren las mujeres?, comúnmente el poder es entendido como control sobre bienes materiales, intelectuales e ideológicos, es posible que como tal, el poder no exista, pero sí las relaciones de poder, por ello, emerge la importancia del proceso de empoderamiento en el cual cada mujer lo vive de manera diferente de acuerdo a los factores con los que convive en sus tres dimensiones, al mismo tiempo que se ampliala temática entre género y la

concordancia que tiene con el poder, se genera el concepto de empoderamiento, el cual es necesario para desafiar la dominación masculina, transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social (familia, raza, clase, religión, procesos educativos e instituciones, sistemas y prácticas de salud, leyes y códigos civiles, procesos políticos, modelos de desarrollo e instituciones gubernamentales) y aumentar el acceso de mujeres pobres a la información y los recursos materiales necesarios para la subsistencia (Batliwala, 1997).

El empoderamiento se profundiza en las mujeres de tal manera que su empoderamiento implica tener una voz, tener movilidad y establecer una presencia pública, logrando el control sobre diversos aspectos de su diario vivir (León, 1997).

El proceso de empoderamiento en la vida de las mujeres les permite reconocer el efecto de las relaciones de poder en su existencia, induciéndole la fuerza necesaria para modificarlas. La autonomía de las mujeres se hace notar en aspectos específicos de su cotidianidad como: toma de decisiones personales y en relación con su núcleo familiar, como el uso de métodos anticonceptivos, escolaridad de hijos e hijas, salud propia y de otros miembros de la familia, etcétera (Casique, 2003).

En este sentido, Wieringa (1998) afirma que es importante reconocer los esfuerzos de los grupos que buscan despertar de la conciencia femenina, los cuales tienen el propósito de contrarrestar los conflictos de poder latentes en las relaciones de géneros. Para Schuler (1997) el concepto de empoderamiento tiene sus raíces en las teorías de Freire, quien habla de la transformación de la conciencia, y Gramsci (1971), quien enfatizó la importancia de los mecanismos de participación de las instituciones y la sociedad en busca de un sistema igualitario, así como la noción de hegemonía ideológica. Foucault (1974), es uno de los principales teóricos, al plantear que el poder opera en todos los estratos de la sociedad, desde los planos interpersonales hasta el nivel estatal y que “lo que caracteriza al poder es que pone en juego relaciones entre personas (o en grupo), el término de poder designa relaciones entre miembros asociados” (Minello, 1999). Rowlands (1997), denomina como

poder sobre y que describe como “la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos”.

Mencionado lo anterior el empoderamiento debe comprenderse como una “proceso que se inicia dentro de la persona y que la capacita para autoevaluarse, cambiar, crecer y buscar mayor autonomía”. Una de las propuestas para identificar el empoderamiento de las mujeres es a través del Método Multifactorial de Empoderamiento (MME) propuesto por Rowlands (1997), con aportaciones adicionales de Nidia Hidalgo, (2002), dicha herramienta teórica-metodológica identifica los factores impulsores o inhibidores, los cambios, los conflictos y las negociaciones o compensaciones que intervienen en el proceso de empoderamiento. No se limita a poner énfasis exclusivamente en las mujeres y los proyectos de mujeres, proporciona un marco indispensable para reexaminar todas las estructuras sociales, políticas y económicas, así como las políticas de desarrollo, desde una perspectiva de género.

1.3.1 Modelo Multifactorial de Empoderamiento (MME), de Rowlands

El modelo multifactorial de empoderamiento se presenta como un instrumento que, al mismo tiempo en que ayuda a comprender el empoderamiento, facilita el análisis de los proyectos de desarrollo. Este análisis determina qué cambios se están dando en las mujeres participantes y qué factores inciden positivamente o negativamente en su proceso de transformación, de tal que una de las ventajas de esta herramienta es que las participantes conozcan los factores que tienen y puedan modificar o eliminar aquellos factores negativos y sostener los positivos.

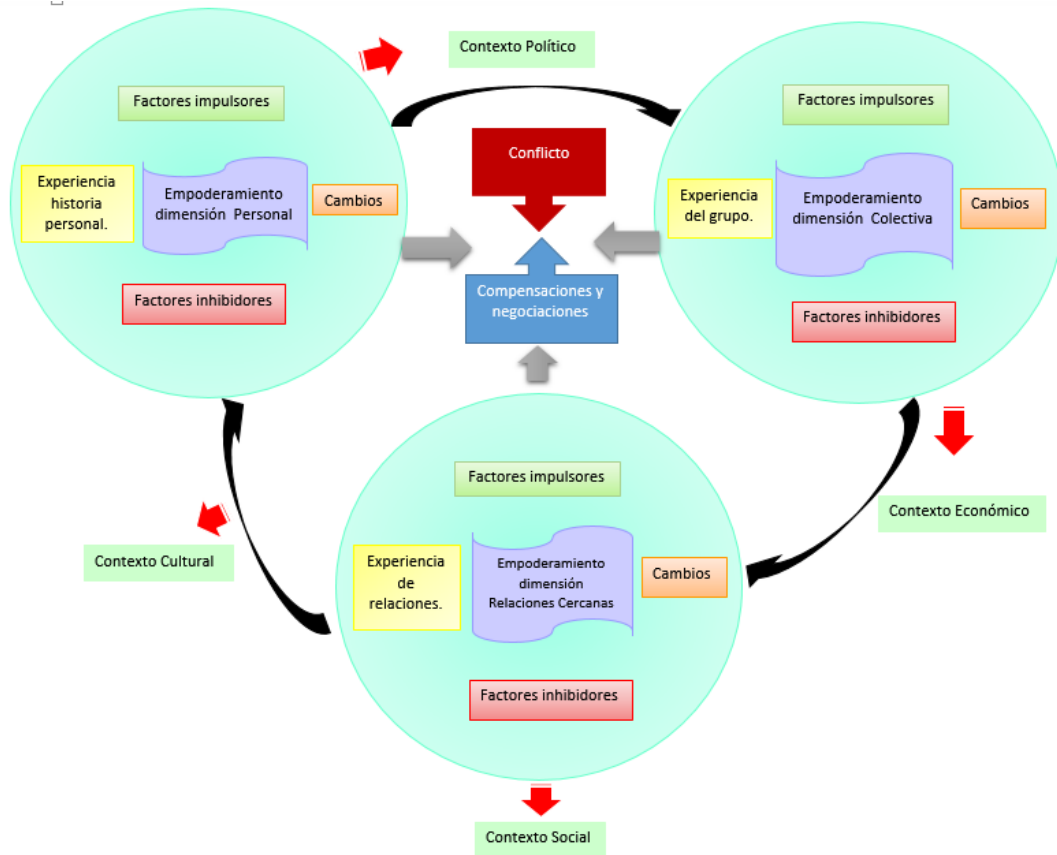
Rowlands creó el MME que surge a raíz de la experiencia de la autora con dos organizaciones de mujeres en Honduras, a partir de las dinámicas de poder de género, en su modelo ella maneja las cuatro clases de poder creadas por Lukes (1974):

- Poder sobre: habilidad para que una persona o un grupo haga algo en contra de sus deseos (quien tiene el poder gana, quien lo asume, pierde)

- Poder para: aquel poder que tienen las personas para estimular actividades de otros.
- Poder con: poder sumatorio de poderes individuales.
- Poder desde dentro: aquel que reside en cada persona y en donde todos los involucrados ganan (Rowlands, 1997)

El modelo de Rowlands (1997) analiza el proceso en tres dimensiones: personal (sentido de ser, confianza y capacidad individual), relaciones cercanas (habilidad para negociar decisiones al interior de la pareja y el grupo doméstico) y colectiva (trabajo conjunto para lograr mayor impacto en instituciones formales e informales). En el proceso de empoderamiento se presentan factores impulsores e inhibidores. Como su nombre lo dice, los primeros facilitan el empoderamiento y son producto de las acciones de la organización que trabaja con grupos de mujeres; mientras que los segundos lo dificultan y provienen del contexto donde dichos grupos se ubican, tal y como se muestra en la Figura 1 y que se describen a continuación:

Figura N°1. Modelo Multifactorial de Empoderamiento (MME).

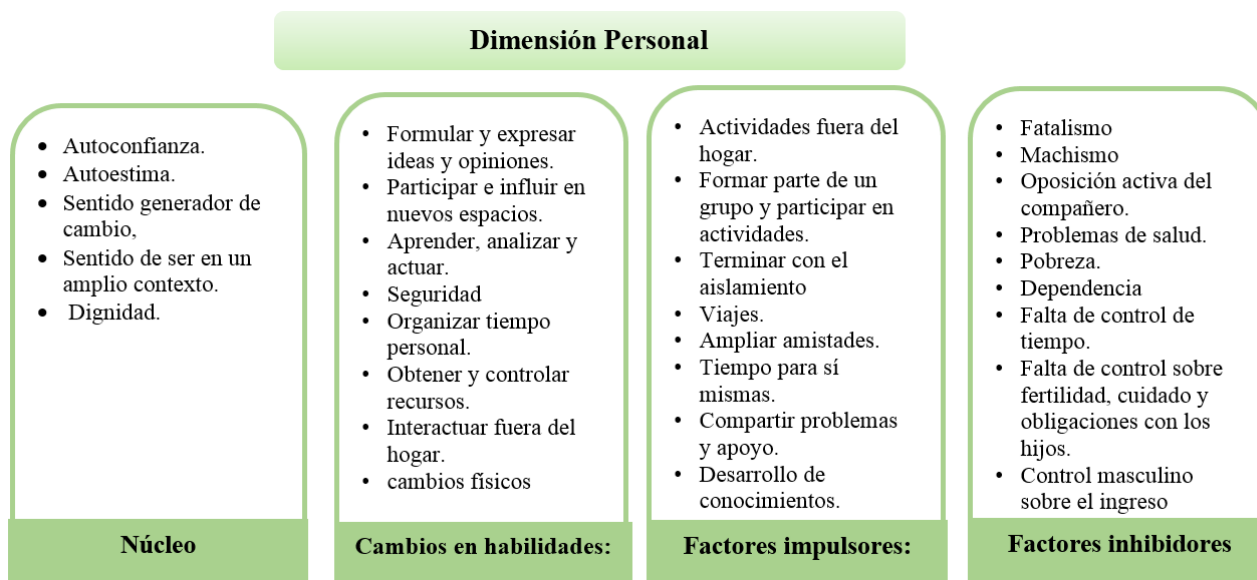


Fuente: Elaboración Propia a partir de Rowlands, 1997.

a) La dimensión personal: conformada por aspectos que posee un individuo como la identidad, el realizar acciones que produzcan el cambio, la dignidad, la confianza, el equilibrio de autoestima, el sentido de ser, y la perspicacia para conseguir el empoderamiento mediante el desarrollo de habilidades el expresarse, crear ideas, aprender, analizar, organizar y controlar tiempo personal y recursos disponibles, participación en diversos espacios, dentro y fuera del hogar, y la seguridad.

Los factores de la dimensión personal representan una serie de factores tanto impulsores como inhibidores, ver la Figura 2.

Figura N° 2. Cambios y factores impulsores e inhibidores de la Dimensión Personal

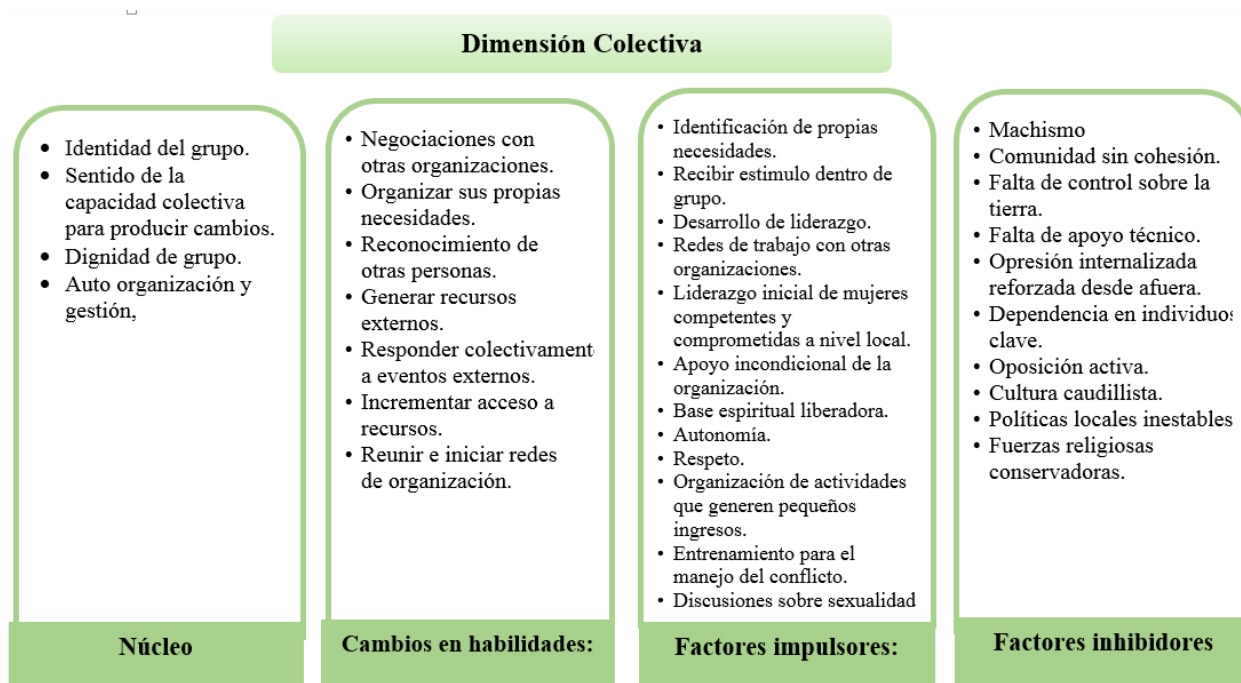


Fuente Elaboración propia con base en MME por Rowlands (1997).

b) La dimensión colectiva: es en esta etapa que las mujeres se integran a un grupo de personas con las cuales trabaja, para conseguir un mayor impacto en la sociedad a través de la colaboración de cada una. El eje de esta dimensión está compuesta por la identidad de grupo, el sentido de capacidad colectiva para generar cambios, la dignidad grupal, la auto organización y la auto gestión.

El empoderamiento está relacionado con la participación política o la participación en organizaciones basadas en un esquema cooperativo, en lugar de competitivo. Los cambios deseados es el aumento de la habilidad para negociar con otras organizaciones, para instituir las propias necesidades, para generar recursos externos, para responder conjuntamente a acontecimientos externos, para reunir e iniciar redes de organización y el incremento en el acceso a recursos (Hidalgo, 2002). Los factores impulsores e inhibidores del empoderamiento en esta dimensión se presentan en la figura 3.

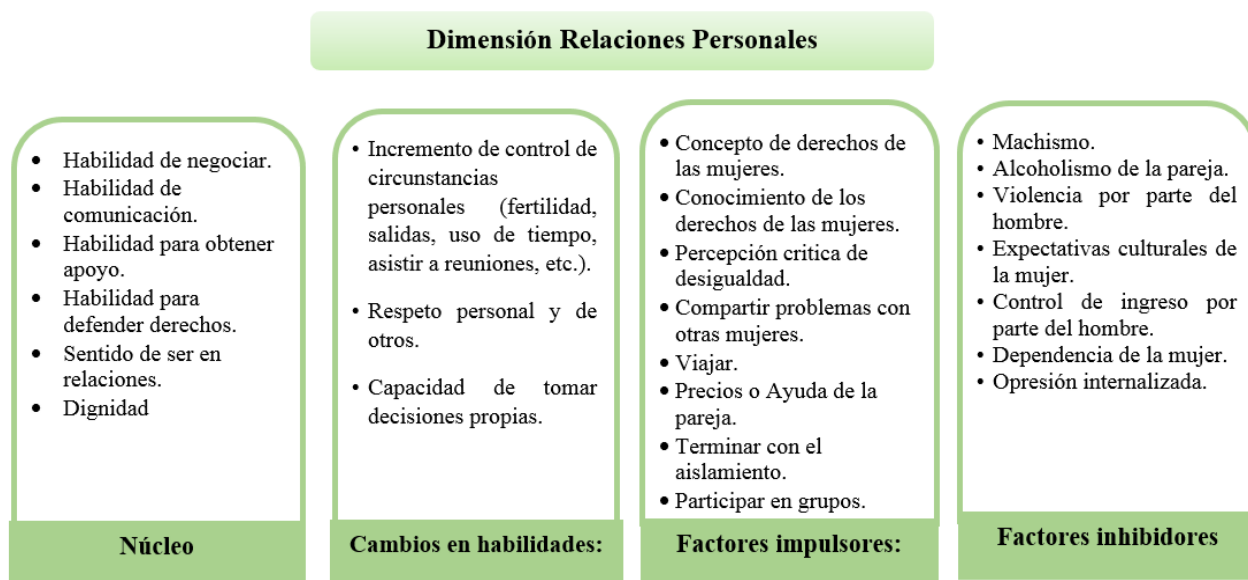
Figura N° 3. Cambios y Factores impulsores e inhibidores de la dimensión Colectiva



Fuente: Elaboración propia a partir del MME por Rowlands (1997).

c) La dimensión de las relaciones cercanas: el empoderamiento hace presente transmutación de las relaciones para poder influir, negociar y tomar decisiones dentro de éstas. La médula de esta dimensión es la destreza de negociación, de comunicación para obtener soporte y amparar derechos, así como el sentido de “ser” en las relaciones y la dignidad. Los cambios que se originan con el incremento del control sobre las situaciones personales (ingreso, fertilidad, libertad en ideología, disposición de tiempo), mayor respeto personal, de otros y hacia otros, la ampliación en la toma de decisiones propias. La Figura 4 muestra los factores impulsores e inhibidores que inciden en esta dimensión.

Figura N° 4. Cambios y Factores impulsores e inhibidores de la dimensión Relaciones Cercanas.



Fuente: Elaboración propia con información de MME por Rowlands (1997).

En cada dimensión se dan cambios que afectan las otras dos dimensiones, sin embargo, el empoderamiento en una de éstas no garantiza que se dé el empoderamiento en las otras. Dichos cambios serán diferentes para las distintas mujeres que participan en los proyectos, debido a que existe para cada dimensión un aspecto importante que se debe tomar en cuenta: la experiencia personal, la experiencia del grupo en lo colectivo, y la experiencia de relaciones que hayan tenido las mujeres (Rowlands, 1997: 225).

En el modelo MME, cuenta con factores tanto impulsores como inhibidores, que interactúan de manera directa con cada una de las mujeres que atraviesan el proceso rumbo a su empoderamiento. Rowlands (1997), se refiere a aquellos factores son “aspectos de las actividades de la organización que impulsaron el desarrollo de los procesos centrales [del empoderamiento], y aquellos aspectos de situación que los inhibieron” respectivamente. Sin embargo, Hidalgo (2002) menciona que los factores que impulsan a las mujeres no solo provienen de la organización, quizá algunos de ellos emanen de este ámbito, pero es importante destacar que muchos aspectos motivadores proviene de la misma persona y en

su mayoría de la familia, principalmente de su pareja, por otro lado los factores que las limitan proceden del contexto en el que se localizan las mujeres, pues pueden repercutir de alguna mala gestión por parte de la organización, por ejemplo la toma de decisiones poco participativas o la dependencia en ciertos individuos o instituciones.

Para Rowlands (1997) las mujeres que se comprometen con su organización y adquieren nuevas habilidades no necesariamente logran modificar sus relaciones cercanas. Es decir, el empoderamiento en este ámbito no es resultado inevitable del empoderamiento en la dimensión personal y colectiva. Las relaciones cercanas son las más difíciles de cambiar, a pesar del creciente reconocimiento de que el empoderamiento femenino debe ser complementado con cambios en las actitudes y comportamientos de los hombres si se quiere que sea sostenible (Sweetman, 1997; White, 1997; Zapata *et al.*, 2002).

Cabe de mencionar que al poner en marcha el proceso de empoderamiento es importante destacar que es un proceso único, no existe uno para cada mujer, sin embargo el empoderamiento al dividirse en sus tres dimensiones provoca en ellas diferentes cambios en las áreas de su vida (personal, colectiva y relaciones cercanas), según el individuo y como resultado los factores tanto inhibidores como impulsores tienen menos o mayor peso en comparación entre una y otra mujer, como puede ser el caso de una emprendedora. El modelo MME puede servir para conocer cómo las mujeres emprendedoras y empleadas, se insertan en procesos de empoderamiento, ya que ellas cubren las características para evaluar este proceso, ya que además de que desempeñan un trabajo productivo y reproductivo al interior del hogar, participan en proyectos productivos en donde se relacionan con otras y se espera que fortalezcan sus relaciones con otras mujeres y hombres.

Aunado a los enfoques MED y GED, y al modelo MME, se implementa el eje transversal Perspectiva de Género del PND 2013-2018, a través el objetivo 3 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-

2018, relativo al acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, obligan a instrumentar estrategias desde la Administración Pública Federal que impulsen una mayor inserción de las mujeres en la esfera laboral, junto con la erradicación de las prácticas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, con el fin de conseguir una transformación real al interior de los centros de trabajo, en donde cada espacio laboral se comprometa con la igualdad de género, permitiendo a estas organizaciones revisen sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones igualitarias para mujeres y hombres en los centros de trabajo, de esta manera se pretende alcanzar cambios sustantivos es preciso incluir de manera sostenida y eficaz, la visión de género (INMUJERES, 2014).

Por ello se hace énfasis en los espacios laborales el acentuar políticas que toman en cuenta la perspectiva de género y de tal manera se apoye la incursión de las mujeres en el ámbito laboral, contrarrestando el sistema patriarcal que la sociedad practica ya sea de manera consiente o inocentemente.

Güezmes (2015), representante de la ONU Mujeres en México, subrayó que en nuestro país, 42% de las mujeres tienen una participación económicamente activa, lo que permite a las mujeres contar con un ingreso económico propio, lo que les permite desafiar a las relaciones sociales establecidas en materia de género, mediante el desarrollo de diversas habilidades puestas en práctica tanto en los centros de trabajo como en su hogar, reivindicando el control de sus vidas.

Los resultados que se obtiene del proceso de empoderamiento, es el aumento de autonomía o libertad de movimiento, debido a que las mujeres incorporadas en el mercado de trabajo muestran siempre niveles significativamente mayores de movilidad (o ausencia

de permisos) en comparación con aquellas que se dedican exclusivamente a sus tareas domésticas y de crianza (García y Oliveira, 2007).

1.4. Perspectiva de género en las empresas

Las empresas socialmente responsables han comprobado que las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos y de organización empresarial introducen como elementos fundamentales, entre otros, la formación continua, la motivación, el desarrollo de un buen clima laboral o la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se convierten en factores básicos para mejorar la productividad, pero también para atraer y mantener a personal cualificado y comprometido y responsable con la empresa (Fundación MUJERES, 2008).

El factor humano tiene la necesidad de aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. Todo ello para asegurar que la utilización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos sea eficiente y eficaz. Todas las personas que laboran en la organización serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización, así, se convierten en la competencia básica de ésta, en su principal ventaja competitiva dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante.

Los cambios socioculturales han permitido que las organizaciones tomen consciencia respecto a la paridad de género y fomenten la creación de iniciativas en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con el objetivo de maximizar el aprovechamiento de sus recursos humanos (Amozorrutia, 2011).

Actualmente se pueden encontrar a mujeres en el ámbito laboral ya sea como trabajadoras o empresarias, sin embargo el estudio del empresario y del emprendedor se ha caracterizado hasta ahora por su androcentrismo¹, analizando la problemática poniendo al

¹ El androcentrismo hace referencia a la práctica, consciente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. Se le opone el ginecentrismo.

hombre en el centro de la mirada, por lo que el estudio de las mujeres empresarias ha tenido una escasa atención en las investigaciones económicas y sociológicas y todavía menos en el colectivo emprendedor. Esta tendencia al androcentrismo, analiza el tejido empresarial partiendo de que el modelo normalizado es únicamente el masculino y que las mujeres empresarias forman parte de la casuística² (Gisbert, *et al.*, 2007).

Sin embargo en gran parte de los estudios sobre el emprendedor queda implícito que el empresario individual es genérico. En este supuesto, no hay necesidad de estudiar por separado a los hombres y a las mujeres empresarias que tienen características similares (Bruin, *et al.*, 2006).

En las últimas décadas los estudios sobre la creación y dirección de pymes, los cuales ponen de manifiesto el relevante papel que juega la mujer en este ámbito, unas veces como iniciadoras del proyecto, otras compartiendo el rol de empresario o, incluso, asumiéndolo en su totalidad a pesar de no figurar como propietarias, situación que acontece, sobre todo, en las pymes familiares, un sector de la investigación se ha centrado en el análisis de las diferencias del género entre el empresariado, así como en la búsqueda de factores que condicionan la creación de empresas por parte de mujeres; si bien, en este tipo de investigaciones se tratan con mayor amplitud las variables individuales y menos las características y resultados del negocio (Álvarez y Meyer, 1998; Carter y Weeks, 2002; Baker y Aldag, 2003; Belso, 2003; Fuentes, 2006; GEM, 2002 a 2006).

Se es visto que en las empresas donde se fomenta la equidad de género en el Consejo Directivo/Alta Dirección, tienden a tener más prácticas que promueven la familia y la flexibilidad del trabajo. De esta manera, los colaboradores se sienten tomados en cuenta, se comprometen con la empresa y están seguros al saber que pueden solicitar algún permiso para atender asuntos personales sin ninguna consecuencia, contribuyendo al equilibrio de vida laboral y personal (Amozorrutia, 2012).

² La casuística es utilizar la razón para resolver problemas morales aplicando reglas teóricas a instancias específicas.

Asimismo, el tener una mejor distribución entre el personal femenino y masculino permite introducir estilos de liderazgo que fomenten el trabajo en equipo y la innovación. Estudios demuestran que las mujeres en general comparten estilos de liderazgo caracterizados por la colaboración, la no jerarquización, que genera una administración basada en el apoyo, lo cual promueve la motivación intrínseca y fomentan la creatividad.

La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, principalmente en el ambiente empresarial está implicando la creación de un nuevo enfoque en las políticas de los recursos humanos, eliminando la desigualdad de género, fomentando un equilibrio entre el personal femenino y masculino.

Una plena integración y armonía de la mujer, es necesario que las culturas corporativas y sociales sean capaces de adicionar y compatibilizar los conceptos de éxito, responsabilidad y compromiso con los de libertad así como de flexibilidad a nivel transversal, y de esta forma nivelar el terreno para hombres y mujeres dentro de la organización (Pizarro y Guerra, 2010).

Capítulo 2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, la mujer a nivel mundial, no sólo es madre y esposa, sino que también ocupa un rol laboral. Estas variaciones han producido que las mujeres se sientan más positivas y fuertes, logrando una modificación en los ámbitos tanto laboral como político (Pizarro y Guerra, 2010), y su inserción en estos las ha beneficiado en el proceso de su empoderamiento mediante el desarrollo de habilidades en sus tres dimensiones, principalmente en la dimensión colectiva.

Ariza y Oliveira (2002) distinguen cuatro posturas que se centran en torno al papel que ha desempeñado el trabajo extradoméstico como: factor de integración, factor de marginación social, factor de explotación, y factor de empoderamiento de las mujeres:

1-Factor de integración: enfatiza la importancia de la participación económica femenina como un aspecto que brinda a las mujeres la posibilidad de integrarse en la vida social. Es así como el trabajo extradoméstico es visto como un aspecto que contribuye a la liberación de las mujeres, ya que permite disminuir la subordinación femenina presente en el mundo tradicional, caracterizado por el autoritarismo, la desigualdad y la dominación masculina (Graciarena, 1975; León, 1982) .

2-Factor de marginación social: por lo contrario se argumenta que la incorporación al trabajo extradoméstico ha contribuido más bien al deterioro del estatus de las mujeres al darse de forma marginal e inequitativa, y dar pie a una reducida participación femenina en los beneficios del desarrollo (Tinker *et al.*, 1976; León, 1982). Al interior de esta misma corriente, como ponen de relieve Ariza y Oliveira (2002), se desarrollan posteriormente argumentos más realistas que señalan que el desarrollo puede traer tanto pérdidas como ganancias para la condición social de las mujeres, y que el trabajo asalariado presenta

ventajas frente a las formas no asalariadas, sobre todo en cuanto a la creación de un espacio de autonomía para las mujeres (Deere, 1977; Babb, 1990).

3- Factor de explotación: desde un enfoque marxista, la funcionalidad del trabajo femenino (doméstico y extradoméstico) para la acumulación capitalista en la medida en que deprime los salarios y garantiza elevados niveles de ganancias para los empresarios. Se argumenta que el trabajo doméstico contribuye a reducir los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, y el extradoméstico a la formación del ejército industrial de reserva (Tiano, 1994).

4- Factor de empoderamiento de las mujeres: Ariza y Oliveira (2002) destacan que adoptan una postura más flexible, en la cual el trabajo extradoméstico es uno entre varios factores que pueden contribuir a ese proceso. Se conforma por multidimensiones ya que incorpora, además del trabajo, otros aspectos de la vida social vinculados con el origen socioeconómico (desigualdades de clase), así como con los valores y representaciones acerca de las imágenes de lo masculino y lo femenino prevalecientes en nuestras sociedades.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha provocado cambios en las condiciones de poder, autoestima y autonomía de las mismas tanto en la dinámica familiar existe mayor control (Casique, 2003). Asimismo, se ha apuntado de manera convincente que no es el trabajo en sí el que puede facilitar estos cambios sino más bien el control de recursos económicos que de ahí puede derivarse y la importancia de las aportaciones de las mujeres para la sobrevivencia familiar, al mismo tiempo ganan mayor igualdad de género (Blumberg,2005).

García y Oliveira (1994) señalan que las mujeres asumen la actividad extradoméstica como parte de un proyecto individual o familiar, cuando la experiencia laboral es vista como una meta y es vivida como una experiencia útil y satisfactoria, se ha encontrado que los roles y las relaciones de género tienden a ser más igualitarias; en cambio, cuando la

actividad laboral es vista como una actividad secundaria o las mujeres no participan en la actividad económica, las relaciones de pareja se caracterizan por una mayor irregularidad.

En un estudio realizado por García y Oliveira (2007) expresan que las mujeres que se encuentran desempeñando en el ámbito laboral muestran niveles significativamente mayores de empoderamiento (autonomía, autoestima, independencia, poder, etcétera) en comparación con aquellas que se dedican exclusivamente a sus tareas domésticas y de crianza.

Por lo tanto es importante analizar diferentes experiencias de grupos de mujeres emprendedoras y trabajadoras para conocer las limitantes, impulsos, motivaciones y para incorporarse al ámbito laboral. De tal forma que la presente investigación analizará el proceso de empoderamiento de las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo, para lo cual se busca dar respuesta a la pregunta de investigación:

2.2 Pregunta de investigación

¿En qué dimensión se han empoderado las mujeres a partir de su trabajo en Fitozoo y si éste ha sido un factor de empoderamiento, marginación social, explotación o integración?

Suponiendo que el trabajo en grupo Fitozoo ha potencializado la dimensión personal, relaciones cercanas y ha servido como factor de integración de manera limitada pero también como factor de explotación.

Para lo cual se plantean los siguientes objetivos:

2.3 Objetivos

2.3.1. Objetivo general

- Identificar en qué dimensión se han empoderado las mujeres a partir de su trabajo en Fitozoo y si éste ha sido un factor de empoderamiento, marginación social, explotación o integración

2.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los principales factores que han permitido a las mujeres que trabajan en Grupo Fitozoo empoderarse.
- Identificar en si el trabajo extradoméstico le ha significado un factor de empoderamiento, integración, marginación o explotación.

2.4 Metodología

La presente investigación se centra en las mujeres emprendedoras pertenecientes a la empresa corporativa Grupo Fitozoo, en la cual se realizó un estudio descriptivo-transversal, apoyándose de un enfoque mixto, es decir desde el enfoque cualitativo y cuantitativo.

2.4.1 Enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo, busca captar el significado auténtico de los fenómenos sociales y proporciona la información necesaria para la reflexión” (Nihlen, 1992 citado en Miranda, 1997). Creswell (1998) considera que la investigación cualitativa es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas –la biografía, la fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, la etnografía y el estudio de casos- que examina un problema humano o social, por lo tanto la investigación cualitativa es, para Denzin y Lincoln (1994) multimetódica, naturalista e interpretativa. Es decir que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar

sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan, además de que la investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de la vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales- que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos.

Retomando dos de los cuatro rasgos que propone Flick (2004) de la lista preliminar de la investigación cualitativa, se especifica que este tipo de investigación se caracteriza por:

- La perspectiva de los participantes y su diversidad: la investigación cualitativa analiza el conocimiento de los actores sociales y sus prácticas y tiene en cuenta que, en el terreno, los puntos de vista y las prácticas son distintos debido a las diferentes perspectivas subjetivas y a los diferentes conocimientos sociales vinculados con ellas.
- La flexibilidad del investigador y de la investigación: a diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa toma a la comunicación del investigador con el campo y con sus miembros como una parte explícita de la producción de conocimiento. Las subjetividades del investigador y de los actores implicados son parte de las acciones, observaciones, sentimientos, impresiones en el campo, los cuales se transforman en datos, forman parte de la interpretación y son documentadas.

En esta investigación asumió el propósito de obtener información verídica y veraz por parte de las participantes, esto para comprender la realidad de sus vida a nivel personal, social y laboral, con apoyo del modelo MME se logró identificar los factores impulsores o inhibidores y los cambios en las habilidades de las dimensiones personal, colectiva y relaciones cercanas, así como se determinaron los beneficios y los problemas que poseen las mujeres que desempeñan actividades de los roles reproductivo y productivo, elementos que intervienen en el proceso de empoderamiento en general y en este trabajo de las mujeres emprendedoras y trabajadoras de la empresa de Grupo Fitozoo.

2.4.2 Técnicas de investigación del enfoque cualitativo

2.4.2.1 Entrevista a profundidad; semi-estructurada

Con el objetivo de conocer el nivel de empoderamiento de las participantes se hizo uso de la “entrevista individual a profundidad”, Taylor y Bogdan (1992) se refieren a las entrevistas como encuentros cara a cara entre investigador e informante para hablar sobre su vida, experiencia, acontecimientos y situaciones expresadas en sus propias palabras. La entrevista que se aplicó fue de tipo semi-estructurada, según Sierra (1998) la entrevista se produce con el propósito de obtener datos sobre un tema definido. Las entrevistas semi-estructuradas se caracterizan porque algunas preguntas están previamente definidas, es decir que esta técnica no es totalmente abierta, ni totalmente rígida, ya que durante el desarrollo de la entrevista surgen preguntas, en esta investigación surgieron preguntas fuera del guion establecido, las cuales complementaron la información requerida.

El número de las mujeres entrevistadas fue de 20, todas ellas laboran en las diferentes áreas de Grupo Fitozoo y representan el 74% del total del personal femenino, el 26% restante del personal femenino no se pudo entrevistar debido a que son mujeres que desarrollan actividades de laboratorio y las autoridades de la empresa nos explicaron que una vez que ellas entran a el laboratorio a desempeñar sus funciones no pueda salir debido a que se someten a procesos de esterilización e higiene. Todas entrevistadas mostraron disposición de colaborar con la investigación, las entrevistas fueron grabadas en audio formato MPEG-4 y tuvieron una duración entre cuarenta y noventa minutos. Para que las mujeres tuvieran confianza de hablar se les entrevistó de manera individual, se les preguntó aspectos relacionados con su vida de pareja, personal y familiar y las relaciones laborales tomando en cuenta el Modelo Multifactorial de Empoderamiento (MME) de la propuesta de Rowlands (1997) y por supuesto respetando los límites de privacidad, con el fin de “aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias” (Taylor y Bogdan, 1992). Véase anexo 1 y 2.

La información se recopiló por medio del audio, posteriormente fue transcrita en el procesador Word de Microsoft Office, para después realizar la codificación y el análisis con el programa ATLAS Ti. Versión 6.0, en el cual se generaron categorías y subcategorías por dimensiones del proceso de empoderamiento y se identificó la relación entre los multifactores. Al citar las palabras de las participantes en el análisis de resultados, se conservó el anonimato por lo cual se utilizaron nombres ficticios para identificarlos.

2.5 Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo de acuerdo a Calero (2000) permite examinar los datos de manera numérica, según Hurtado y Toro (1998) "tiene una concepción lineal, es decir que hay claridad entre los elementos que conforman el problema, tiene definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, es importante conocer qué tipo de incidencia existe entre sus elementos". Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar y comprobar la pregunta de investigación establecida previamente, y confía en la medición numérica, el conteo, porcentajes y en el uso de la estadística y gráficos para intentar establecer con exactitud patrones en una población. Se fundamentan en un razonamiento deductivo, van de lo general a lo particular, es decir, si algo se cumple en toda una población, debe cumplirse en cada integrante de esa población (Gómez, 2006).

2.5.1 Técnicas de investigación del enfoque cuantitativo

2.5.1.1 Cuestionario

El cuestionario es un instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta, este documento recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. El guion del cuestionario toma en cuenta las características de la población (nivel académico, edad, aspectos socioeconómicos, culturales, etcétera), ya que estos aspectos son decisivos para determinar el tipo de preguntas, el número, el lenguaje y el formato de respuesta (Casas, *et. al.* 2003).

En la presente investigación se hizo uso de un cuestionario (Anexo N° 3) que se aplicó a 20 mujeres que laboran en Grupo Fitozoo, con el objetivo de obtener información relacionada con el nivel de empoderamiento de las mujeres tanto aquella definida como emprendedora (socia) y las trabajadoras de la empresa.

Las preguntas que se establecieron en el guion del cuestionario fueron de tipo cerradas, esto porque Murillo (2004) señala que las preguntas de tipo estructuradas presentan un grupo de alternativas de respuesta, ya preestablecidas, por tanto se aplicaron preguntas de opción múltiple, las cuales son aquellas en las que se ofrecen una serie de respuestas y se pide al o a la participante que seleccione una o más de las alternativas ofrecidas, además se complementó el cuestionario con una sección de preguntas usando la escala de Likert.

Concretamente el cuestionario aplicado contiene una serie de preguntas para conocer los multifactores del empoderamiento de las mujeres participantes y otros ítems relacionados con los trabajos productivo y reproductivo de las mujeres. Los datos fueron analizados estadísticamente, para esto datos numéricos se codificaron y se procesaron en el programa Excel Microsoft Office, con el fin de crear un enlace con el software IBM SPSS. Los resultados se presentan en tablas y gráficas.

El modelo MME, sirvió de apoyo para este análisis tomando en cuenta los valores de la encuesta como indicadores y las dimensiones así como cada uno de los multifactores como variables y hacer del proceso un análisis completo y fácil de entender.

La metodología aplicada en esta investigación tiene como eje central el nivel de empoderamiento de las mujeres emprendedoras y trabajadoras de Grupo Fitozoo, en conjunto con la perspectiva de género. Se hizo uso de técnicas cuantitativas (cuestionario) y técnicas cualitativas (entrevista individual a profundidad; semi-estructurada). El enfoque cualitativo y cuantitativo cumplió con el objetivo de determinar el nivel e identificar los multifactores de empoderamiento de las mujeres emprendedoras y trabajadoras de la empresa en la dimensión personal, colectiva y de las relaciones cercanas.

Capítulo 3. MARCO CONTEXTUAL

3.1 El Grupo Fitozoo

Grupo Fitozoo está en vías de formarse como corporativo empresarial debido a que la familia posee pequeñas empresas cuyos representantes son los miembros de la familia y algunos amigos de confianza, y su propósito es crear con las pequeñas organizaciones un corporativo.

En general el conglomerado de empresas tiene experiencia en el desarrollo de productos relacionados con la sanidad vegetal y animal, dedicadas a proveer servicios de verificación e insumos para lograr un alto nivel de nutrición, salud y sanidad a los recursos del campo y promover productos agroalimentarios de alta calidad.

Algunas empresas que conforman Grupo Fitozoo son:

- a) Organismo de Certificación en Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (OCESICA).
- b) Proveedora de Soluciones en Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria en línea (PROSESICA-ONLINE).
- c) Proveedora Fitozoosanitaria (PROFIZOO).
- d) Red Nacional de Verificadores de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (RENAVESICA).
- e) Red Nacional de Verificadores de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, con especialidad en salud animal (RENAVESICA ZOOSANITARIA).

A continuación se presenta una breve explicación de las empresas que conforman el corporativo Grupo Fitozoo.

a) OCESICA es un organismo que ofrece servicios de evaluación de la conformidad y certificación, contribuye al desarrollo e integración de la cadena de valor de productor, transformador, comercializador de productos agroalimentarios conforme a lo establecido en las disposiciones regulatorias, que permita potencializar sus oportunidades de competitividad del sector.

b) PROSESICA-ONLINE. Es una empresa que provee soluciones integrales, sustentables y competitivas, acordes a las necesidades de comercialización, relacionadas con sanidad agroalimentaria, con el propósito de contribuir a la consolidación de los socios comerciales, servicio que se ofrece a distancia a través de vía electrónica.

d) PROFIZOO. Es una organización con amplia experiencia en el desarrollo de productos relacionados con la sanidad vegetal, dedicada a proveer servicios e insumos para lograr un alto nivel de nutrición, salud y sanidad a los recursos del campo y promover la producción agropecuaria.

Cuenta con productos especializados en:

- Nutrición Vegetal
- Viricidas
- Biológicos
- Atrayentes de plagas
- Fungicidas
- Insecticidas
- Herbicidas
- Fumigantes agrícolas
- Antibióticos
- Monitoreo de plagas

e) RENAVERICA. Es una unidad de verificación y presta servicios de evaluación de la conformidad con normas oficiales mexicanas en materia fitosanitaria que contribuyen en el confinamiento y control de la diseminación de plagas que afectan la sanidad vegetal, cuenta con las siguientes acreditaciones y aprobaciones:

- Certificación de productos regulados.
- Certificación de tratamientos fitosanitarios para exportación y movilización nacional de productos vegetales.
- Certificación de empresas prestadoras de tratamientos fitosanitarios.

f) RENAVERICA ZOOSANITARIA. Es unidad de verificación en materia de salud animal, cuya finalidad es coadyuvar con la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), mediante la evaluación de la conformidad con las normas oficiales mexicanas a la industria farmacéutica veterinaria y de nutrición animal, con un servicio de calidad, eficiente, confiable e imparcial.

3.2 Historia de la organización

Grupo Fitozoo surgió con el fin de representar y controlar a este conjunto de empresas fitosanitarias. La primera empresa creada fue Profizoo, (anteriormente llamada Proveedora) esta inició sus funciones en el 2005, sus fundadores fueron dos personas (matrimonio), él parasitólogo y ella fitotecnista, ambos profesionales especializados en el área fitozoosanitaria, con el propósito de crear una empresa sólida en el sector privado, especializada en el ramo, y coadyuvar a la SAGARPA.

Profizoo es una empresa la cual se encarga de la elaboración de productos relacionados con la nutrición y sanidad de los recursos de campo para promover la producción agropecuaria, y entre los productos que brindan al consumidor se enlistan los siguientes:

- Nutrición vegetal
- Viricidas
- Biológicos
- Coadyuvantes
- Atrayentes de plagas
- Fungicidas
- Insecticidas
- Herbicidas
- Fumigantes agrícolas

La socia narra cómo surgió la idea de crear una empresa, que en su momento se creía, sólo sería la formación de un autoempleo para su esposo y para ella:

"Ya saliendo de la carrera yo me dediqué completamente a los niños y mi esposo se dedicó a trabajar en Sanidad Vegetal, el trabajo allí siete años y mientras que él trabajó, él vio muchas opciones que había de venta a gobierno desde afuera realizando licitaciones y expidiendo certificaciones allí en gobierno, se hace la licitación y tienen que ir los proveedores de los productos, entonces ahora sí que esta palabra del proveedor desde un principio quisimos que tuviera fuerza, al presentarse en las licitaciones del gobierno, porque es lo que nosotros más vendemos hacia la parte del gobierno y hacia la parte de sanidad vegetal, porque si te das cuenta es la parte en donde nosotros encajamos como agrónomos..."

"...él me dijo como vez Patricia podemos hacer algo así y así fue como iniciamos, nos comprometimos, no teníamos dinero entonces él me dijo -mira yo quisiera iniciar este trabajo pero no tenemos dinero entonces lo que podemos hacer es decirle a los clientes que nos paguen el 50% y con el dinero de ellos mismos nosotros hacer el negocio- y así lo hicimos con el compromiso de cumplir, y así inicio la empresa Proveedora, yo era como la secretaria y manejaba lo administrativo; que hacer las llamadas, el papeleo y mi esposo hacia las licitaciones... " (Patricia Gómez, 45 años, trabajo de campo 2015).

Es posible identificar que en un principio los roles de género se encontraban en la convivencia diaria del matrimonio, en cual f cada uno realizaba actividades de acuerdo a los estereotipo culturales, es decir ella se encargaba del hogar y de los hijos, mientras que él salía a laborar, considerando que era responsabilidad del varón generar recursos económicos para bienestar de su familia (Loría, 1997) posteriormente Patricia narra que su esposo desea independizarse a través de la creación de un negocio y pide de su apoyo sin

embargo nuevamente se repite un patrón en el cual ella es quien realiza las actividades secundarias delimitando actividades en tiempo y espacios diferentes.

Lo que inicio como un negocio en pareja fue creciendo, siendo mayormente conocida por los servicios brindados, esta acción los encamino a que en el año 2008, se formalizaran convirtiéndose en Sociedad Civil e instalando sus oficinas y laboratorios en la comunidad de San Luis Huexotla, municipio de Texcoco, Estado de México y donde actualmente operan, la ubicación geográfica de la empresa fue diferente durante varios años hasta que se consolidaron en San Luis Huexotla, en palabras de la socia de Grupo Fitozoo³ tenemos que:

"...nosotros empezamos desde la casa, allí hacíamos al principio todo, ahora sí que hacíamos las compras y todo, el camión llegaba y se estacionaba afuera y allí armábamos todo y el camión salía de allí mismo, prácticamente no era tanto de tener un lugar físicamente para poder tener qué almacenar; el producto llegaba y prácticamente lo traspasábamos, después vimos que ya veíamos que teníamos que tener más gente, más movimiento, rentamos una casa un departamento aquí en unidad ISSSTE⁴, allí estuvimos cerca de año y medio, estamos diciendo que Proveedora ya tenía cerca de dos años y medio de iniciado, a los dos años y medio nosotros comenzamos a construir aquí donde actualmente se ubica, iniciamos con esta construcción entre el 2007 y 2008, tiene ya unos ocho años la construcción" (Patricia Gómez, 45 años, trabajo de campo 2015).

La señora Patricia nos narra que lo que inicio como una idea de su esposo, poco a poco creció convirtiéndose en un negocio familiar y en un autoempleo, el cual la beneficio ya que ella dice que el dedicarse exclusivamente a las tareas de su hogar y a la crianza de sus hijos la hacía sentir "vacía" e incluso entro tubo algunos desequilibrios emocionales (depresión), al apoyar a su esposo y posteriormente adquirir un puesto dentro del negocio la hizo sentir útil.

³ Grupo Fitozoo actualmente está registrada como una empresa de Sociedad Civil, pero el objetivo de los dueños (matrimonio) es conformar un corporativo para conjuntar las diversas empresas que operan, con el propósito de facilitar los procesos de producción y mejorar los servicios.

⁴ Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). La unidad habitacional Emiliano Soto-ISSSTE se localiza en el municipio de Texcoco. El clima predominante es templado semiseco, presenta una temperatura media anual de 15.9°C. Su código postal es 56227 y su clave lada es 595, sus coordenadas son longitud: 98°86' y latitud 19°48'.

3.3 Compromiso del grupo Fitozoo con sus trabajadores y trabajadoras

La organización está comprometida a responder con seriedad a las distintas necesidades y exigencias de los productores nacionales, así como la implantar procesos innovadores.

En este lugar se trabaja con la misión de producir y comercializar insumos, así como la de proveer servicios de nutrición, sanidad, verificación y certificación agropecuaria, coadyuvando con el desarrollo rural, todo ello encaminado con la visión de ser la empresa líder en proveer insumos y servicios fitozoosanitarios para la prevención, protección, monitoreo, control y combate de plagas agropecuarias.

Debido a que la visión de los empresarios es buscar el crecimiento y la estabilidad de su negocio ofrecen tanto a hombres como a las mujeres oportunidades de trabajo en un ambiente laboral donde la ecuación, crecimiento y estabilidad económico-empresarial, les permite adquirir y desarrollar habilidades y fortalecer conocimientos profesionales y personales.

3.4 Derechos y obligaciones de las trabajadoras

Los derechos de las trabajadoras de la empresa Fitozoo se respaldan en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se manifiesta que todos los derechos de la persona trabajadora, son obligaciones para la el contratante y viceversa. De acuerdo con esta ley, en el Capítulo I artículo 132 describe las obligaciones del patrón, en este caso de la organización; los cuales representan ser los derechos de los trabajadores y trabajadoras, algunos de ellos se presentan a continuación.

3.4.1 Derechos de los y las trabajadoras

I.- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados (sic), por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Tampoco podrán ser

discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

II.- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

III.- Recibir puntualmente a las trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas de la empresa;

IV.- Recibir oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen;

V.- Disponer de un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;

VI.- Disponer de un lugar adecuado, seguro y cómodo para desempeñar las funciones encomendadas;

VII.- Recibir la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VIII. Gozaran de una tolerancia máxima de diez minutos para registrar su hora de entrada

IX.- Permitir faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo;

X.- Recibir capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo iii bis de este título.

XI.- Contar con índices de seguridad e higiene al ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios a la trabajadora;

XII.- Disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XIII.- Participar en las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XIV.- En caso de estar embarazada recibir la protección que establezcan los reglamentos.

XV.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

3.4.2 Permisos de las trabajadoras

Se le otorgaran permisos con goce de sueldo en los siguientes casos:

I.- Incapacidad por enfermedad (días establecidos por la institución médica).

II.- Al contraer nupcias se le conceden cinco días de inasistencia a laborar.

III.- Tres días por defunción de los padres, hermanos, hijos y cónyuge del trabajador, más otro día en caso de que el suceso sea en otra ciudad distinta al lugar del trabajo.

Nota: Deberán exhibir posteriormente los documentos que certifiquen la situación tales como Actas de: defunción, matrimonio o nacimiento)

IV.- Las mujeres trabajadoras, tienen derecho según el Título Quinto; mujeres trabajadoras la LFT descritos en los artículos 164 y hasta el artículo 172 lo siguiente:

- 12 semanas/ 84 días por licencia de maternidad, (seis semanas antes del parto y seis semanas después del parto),
- Se le concede un permiso de una hora diaria para alimentar a sus hijos hasta que este cumpla nueve meses, puede ser distribuida en dos tiempos de media hora durante la jornada o reducción de una hora al día el jornada laboral.
- Derecho a servicios de guardería, mediante una Institución médica.

Estos se conceden cuando concurren determinadas circunstancias, la Ley concede a los trabajadores la posibilidad de ausentarse del trabajo, sin que ello implique una reducción de su salario: son los llamados permisos retribuidos o licencias. Siempre se solicitarán mediante previo aviso por parte del trabajador a la empresa, debiendo aportar posteriormente su justificación.

Las mujeres que trabajan en Grupo Fitozoo gozan de los derechos antes mencionados sin sufrir discriminación por género, edad, etnia, condición social, estado civil, religión entre otros, los derechos y beneficios que brinda la empresa son facultades y atribuciones irrenunciables por ley, además de ser un factor impulso de la dimensión Relaciones Cercanas, encaminadas al logro del empoderamiento.

Sin embargo los y las empleadas al ser merecedores de derechos y beneficios contraen obligaciones con la empresa, Grupo Fitozoo cuenta con un reglamento que describe los deberes de las y los trabajadoras con el fin de mantener una relación armónica entre el personal y la empresa, a continuación se presentan algunas obligaciones.

3.4.3 Obligaciones de las trabajadoras

Las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario. Estos están determinados en el Capítulo II, artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. Los deberes de los trabajadores son:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

- II. Asistir y registrar su hora de entrada y salida puntualmente de su jornada laboral.

- III.- No realizar ningún acto que ponga en peligro su seguridad, ni la de los demás compañeros de la empresa, (No introducir armas o cualquier objeto peligroso al lugar del trabajo).

- IV.- No debe presentarse a desempeñar sus funciones bajo los efectos del alcohol, narcótico o droga.

- V.- No sustraer de las instalaciones herramientas, material, productos u otra pertenecia de la empresa.

- VI.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

- VII.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- VIII.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

- IX.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

- X.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

- XI.- Integrar los organismos que establece esta ley;

XII.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XIII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIV. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

En el caso de que los trabajadores y las trabajadoras no cumplan con sus deberes se harán responsables de recibir una sanción como las que se mencionan en seguida.

3.5 Sanciones

Por el incumplimiento de alguna norma o regla de la empresa se hacen acreedoras a ciertas sanciones:

I.- Amonestación verbal a las trabajadoras que en términos de treinta días, tengan tres retardos.

II.- Llamada de atención por escrito si durante treinta días tiene seis retardos.

III.-Suspensión de un día de trabajo sin goce de sueldo si en un periodo de treinta días acumula hasta nueve retardos.

IV.- En caso de diez retardos o más y/o inasistencia injustificada se harán acreedoras de uno o hasta tres días de suspensión laboral sin goce de sueldo.

V.- suspensión definitiva al sustraer herramientas, materiales y productos pertenecientes a la empresa.

Al mantener esta relación laboral se generan los derechos y obligaciones para cada una de las partes, de la misma manera se presentan las prestaciones laborales mínimas, mismas que favorecen a los trabajadores entre ellas se encuentran las siguientes prestaciones.

3.6 Salario

El salario se otorga semanalmente, a cada empleado por laborar cinco días de la semana es decir de lunes a viernes o comúnmente llamado semana inglesa en un horario de 9:00 am a 6:00 pm. La cantidad del salario es variable para cada trabajador y trabajadora de acuerdo con el puesto que desempeñen dentro de la organización.

El salario va desde \$2001 hasta \$8000 mensualmente, la mayoría de las trabajadoras poseen un nivel escolar superior lo que les permite ocupar puestos medios tales como administrativos, supervisores y verificadores, de las cuales el 65% recibe una remuneración superior a los \$ 6000.00 mensuales, véase en la tabla N° 3.

Tabla N° 3. Ingreso mensual de las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
menor de \$2000.00	0	0 %
entre \$2001.00 - \$4000.00	4	20 %
entre \$4001.00 - \$6000.00	3	15 %
mayor de \$6001.00	13	65 %
Total	20	100 %

N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

3.7 Prestaciones que se otorgan a las y los empleados de Grupo Fitozoo

Las prestaciones laborales son un derecho irrenunciable de las y los trabajadores, sin importar a qué sector pertenezcan ni su nivel jerárquico que tengan, indica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de acuerdo a lo que estipula la Ley Federal de Trabajo y Grupo Fitozoo se conceden las siguientes prestaciones a las empleadas de la empresa.

a) Aguinaldo: Es una prestación de ley que constituye en la compensación como mínimo 15 días de salario siempre y cuando allá laborado durante un año, que deberán ser entregados antes del 20 de diciembre. Si el empleado no ha cumplido el año de antigüedad se le otorga la parte proporcional correspondiente a los días trabajados.

b) Vacaciones: Por ley, una persona puede gozar de 6 días de vacaciones tras un año de trabajo. Posteriormente, se aumentarán dos días por cada año laborado hasta llegar a 12, a partir de ahí se suman 2 días cada 5 años. Adicionalmente, la empresa otorga una Prima vacacional que consiste en un 25% del salario de cada día descansado.

Por disposición oficial los empleados tienen derecho a gozar de los siguientes días de descanso obligatorios adicionales a su periodo vacacional:

- 1° de enero
- Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- 1° de mayo
- 16 de septiembre
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 1° de diciembre de cada seis años –transmisión del Poder Ejecutivo Federal-
- 25 de diciembre

c) Reparto de utilidades: Es un derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a recibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios. Implica que los trabajadores tienen derecho a recibir parte de las utilidades de la empresa.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

d) Capacitación: De acuerdo con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo las empresas tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores, es por ello que Grupo Fitozoo enseñanza las técnicas necesarias para mejorar el desempeño de sus actividades, dicha capacitación son brindadas durante el horario de trabajo.

Se han impartido cursos de capacitación tales como:

- Cursos básicos de inducción al puesto.
- Microsoft Excel, nivel intermedio y avanzado.
- Cultivo y propagación.
- Curso práctico de injertos.
- Plaguicidas y transgénicos en la agricultura.
- Actualización en materia de Inocuidad, Sanidad y Calidad Agroalimentaria.
- Entre otros.

e) Vales de despensa. Tienen un valor nominal como el dinero en efectivo, pero son canjeables por bienes en establecimientos predeterminados. Benefician a los empleados al complementar su salario en la compra de productos de primera necesidad.

f) Fondos de Ahorro. El objetivo es incentivar el ahorro entre los trabajadores, quienes aportan un porcentaje de su salario durante cierto periodo de tiempo y posteriormente reciben su ahorro junto con una aportación adicional de parte de la empresa.

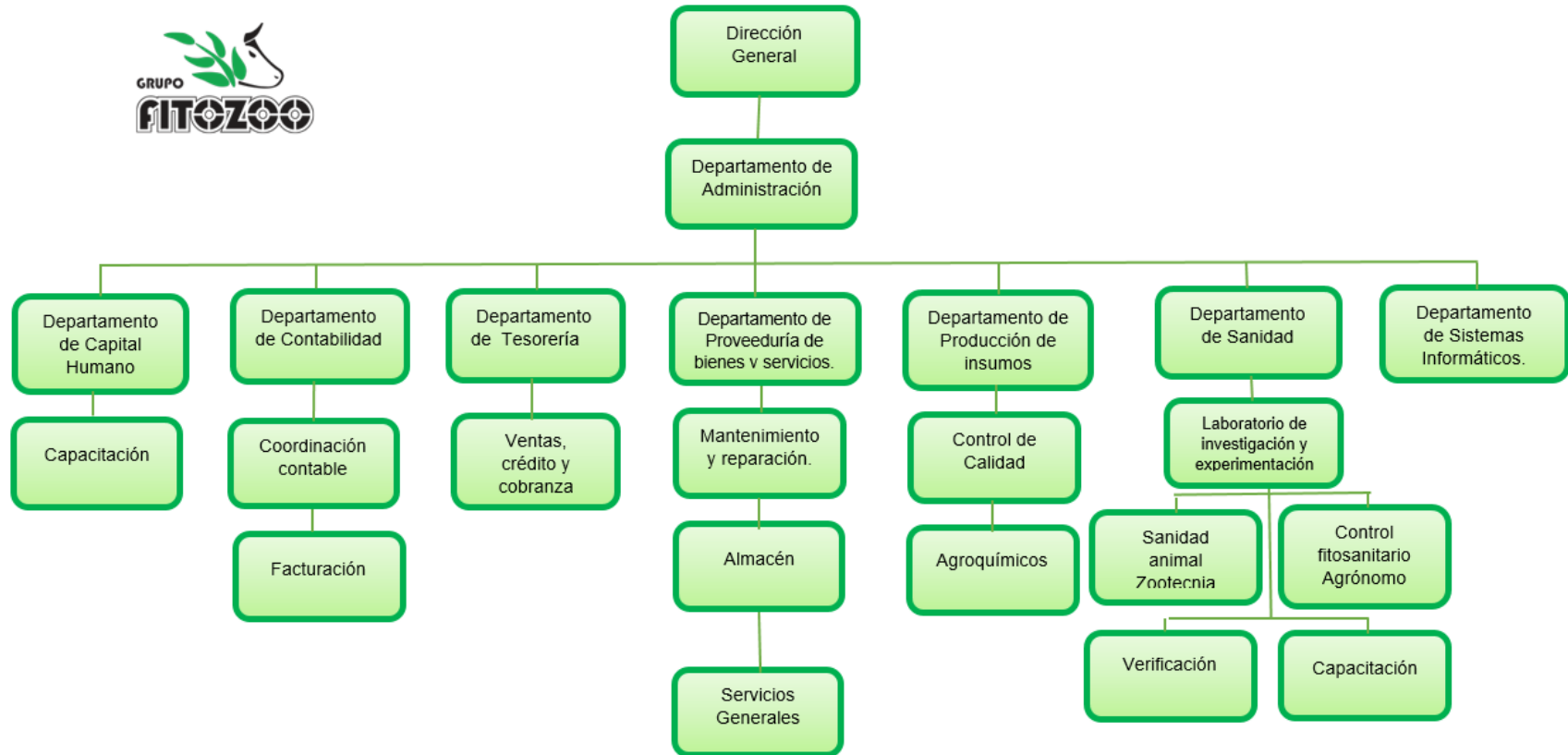
La ley Federal del Trabajo describe en su contenido que el personal contratado tiene por derecho recibir Seguridad Social, sin embargo la empresa elude esta obligación, creando seguridad a los y las trabajadoras ante amenazas y riesgos como accidentes y enfermedades que estos pueden sufrir con motivo de sus actividades.

3.8 Estructura orgánica de Grupo Fitozoo

Es conveniente hablar de estructuras organizativas, como su nombre lo expresa, éstas representan agrupaciones por orden jerárquico y clasificación de acuerdo a las actividades que se ejecutan, por ende las personas se agrupan para realizar una tarea y es necesario organizar las funciones de cada uno de sus miembros. La estructura es el reparto de atribuciones y relaciones entre los puestos de trabajo.

En el grupo Fitozoo la estructura orgánica hay una relación e interacción entre los diversos departamentos, áreas y personal que la conforman. Es importante destacar que el análisis de la información mostró que las mujeres que laboran en esta empresa no sufren discriminación de género o preferencia para ocupar algún cargo gerencial o puesto, es decir, la organización da la misma oportunidad a las mujeres para que ocupen puestos administrativos y operativos sin importar nivel. Con el propósito de dar un orden y facilitar la comprensión en cuanto a la distribución de áreas y puestos de la organización, se elaboró un organigrama general de la empresa, tomando en cuenta todas las áreas de las diferentes empresas que conjunta Grupo Fitozoo. El organigrama de la empresa se presenta a continuación en la figura N° 5.

Figura N° 5. Organigrama de Grupo Fitozoo



Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación de campo.

Capítulo 4. RESULTADOS

4.1 Perfil de las participantes

4.1.1 Edad

La empresa Fitozoo ofrece empleo a 27 mujeres de diferente edad y nivel educativo. Del total del personal femenino que conforma parte de Grupo Fitozoo se entrevistaron a 20 mujeres, que representa 74% del total.

Con respecto a la edad, estas mujeres tienen en promedio 31 años, con un mínimo de 21 y un máximo de 55, concentrándose en el rango de edad de 31 a 40 años, tal y como se observa en la Tabla N° 4.

Tabla N° 4. Edad de las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo

<i>Años</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
21 a 30	10	50%
31 a 40	6	30%
40 a 50	3	15%
mayores de 51	1	5%
Total	20	100%

N=20

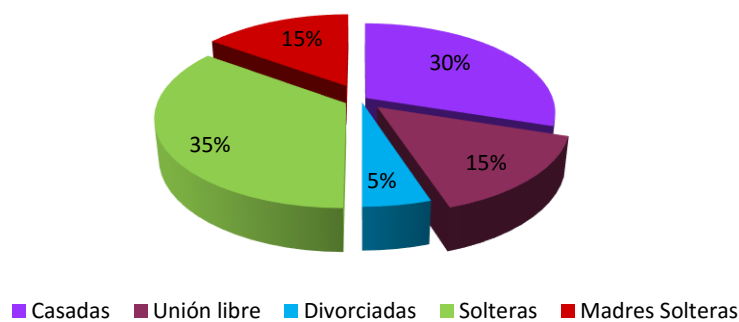
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

La edad de las participantes no es un factor perjudicial en la convivencia de las mujeres que trabajan en la empresa, por el contrario ellas mencionan en las entrevistas que esta diversidad de edades es de gran ayuda, en cuanto al desarrollo de actividades apoyándose de las que tiene más años de experiencia, incluso las mujeres más adultas se apoyan de las de menor edad para actualizarse en las nuevas tecnologías y recibir ideas nuevas.

4.1.2 Estado civil

El estado civil de las participantes es diverso, sin embargo el mayor porcentaje de las mujeres tiene una situación soltera con 35 %. El estado civil de cada una de las mujeres determina los factores impulsores o inhibidores de del empoderamiento, principalmente en las dimensiones personal y relaciones cercanas. En la gráfica N° 1, se especifica el estado civil de las participantes.

Gráfica N ° 1. Estado civil de las mujeres que trabajan en la empresa de Grupo Fitozoo



N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

De los conjuntos de mujeres casadas, viviendo en unión libre, divorciadas y madres solteras más del 50% de las participantes tiene hijos, como se puede ver en la tabla N° 5.

Tabla N° 5. Mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo, que tiene hijas o hijos y que no tienen hijas o hijos.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Tienen hijos	11	55%
No tienen hijos	9	45%
Total	20	100%

N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

Sin embargo los y las hijas no sólo se tienen en pareja, tomando como referencia en un 100% a las mujeres que tienen hijos o hijas, este dato a su vez se subdivide en dos grupo

entre las mujeres que tiene el apoyo de una pareja representando el 73%, mientras que las madres solteras constituyen un 27%.

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

Estadísticas del Instituto (INEGI, 2015), del total de hogares, 71 % tiene como jefe a un varón y 29% a una mujer como jefa de familia.

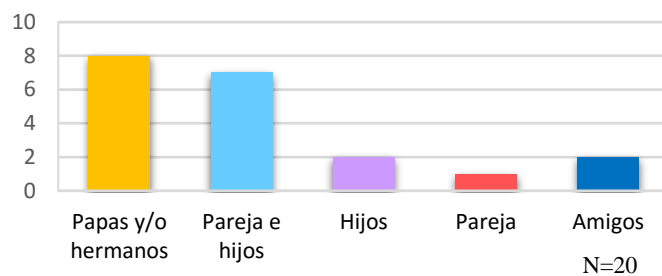
4.1.3 Estructura Familiar

Dentro de la sociedad mexicana y en particular en el interior de los grupos familiares el promedio de cuatro habitantes por vivienda de acuerdo al Censo Nacional de Población y Vivienda (2010) es de cinco miembros, situación que coincide con la información de las mujeres encuestadas, en este grupo el promedio de integrantes por hogar es de cinco personas, con un mínimo de dos y un máximo de seis integrantes por núcleo familiar. Las mujeres solteras, llamadas *jefas de hogar* (15%) viven con sus hijos/hijas, las mujeres casadas (45%) viven con su pareja y dos o tres hijos/hijas y el resto (35%) las mujeres solteras indican que viven con padre, madre y dos hermanos o hermanas, en la tabla y grafica N° se puede observar con que integrantes conviven diariamente las participantes.

El INEGI (2010), aclara que parte de la producción de información estadística sobre las familias en México se ha instrumentado a través del concepto de hogar (conjunto de

personas que comparten la misma vivienda y se sostienen de un gasto común para la alimentación). Mientras que Sen (1990), llama a la “familia” como unidad doméstica, entendido no como un grupo de personas con intereses en común, sino más bien como una entidad en "conflicto cooperativo", donde las esferas de trabajo y los intereses de sus integrantes no necesariamente coinciden, sino que, más bien, forman parte de un sistema de "inequidades institucionalizadas" (Geisler, 1993). El 97% de las familias nucleares está formada por 4.1 integrantes en promedio. Los miembros que conforman las familias de las mujeres participantes se muestran a continuación en el gráfica N° 2.

Gráfica N° 2. Personas con las que conviven las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

La estructura familiar de las mujeres casadas o en unión libre se encuentra conformada por ambos géneros y diversas edades y los menores de edad quienes en su mayoría son estudiantes. En general las personas adultas que conforman estos hogares (padres, madres, hermanos y/o pareja) son trabajadores remunerados, sin embargo las mujeres son las únicas responsables del trabajo reproductivo, ya que el resto del grupo familiar piensa que “su ayuda” es importante pero no su responsabilidad.

La mayoría de ellas expresa que sus familiares “las ayudan” en las tareas domésticas, dependiendo la edad de los integrantes de la familia con el grado de dificultad y responsabilidad de la o las actividades a desempeñar dentro del hogar o incluso se apoyan de otras personas, como a continuación se menciona.

"Todos nos involucramos en la tareas, tenemos a alguien que nos ayuda pero no está de tiempo completo, pero cada uno hace sus cosas y eso es una gran ayuda que mi hija y mi esposo se encarguen de sus cosas y ayuden en las tareas del hogar, nos ayudamos entre todos, aunque el cocinar y el cuidado de la ropa es una responsabilidad mía" (Dolores Martínez, 46 años, trabajo de campo 2015).

Sin embargo también existe la situación en donde el hombre aun denota rasgos machistas y se niega a participar en cooperación con el género femenino para realizar actividades de casa, como el siguiente caso que se presenta.

"Siempre yo realizo las tareas domésticas y la verdad siempre he tenido ese problema con mi esposo no quiere colaborar mucho con tareas domésticas él me dice que a mí me tocan, independientemente de que yo esté trabajando es mi doble labor" (Susana Domínguez, 35 años, trabajo de campo 2015).

4.1.4 Nivel académico

El grado de educación de las trabajadoras es diferente, 5% de las mujeres concluyeron la educación secundaria y el nivel máximo que han estudiado las mujeres es posgrado ocupando un 10% de mujeres con este grado, el 75% de las trabajadoras tiene concluido el nivel superior, ver Tabla N°6.

Tabla N° 6. Representación del nivel de educación concluido de las mujeres, que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo

<i>Ultimo nivel de estudios</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Secundaria	1	5 %
Preparatoria / Bachillerato	2	10 %
Universidad	15	75%
Postgrado	2	10%
Total	20	100%

N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

Del total de las participantes 16 de ellas son egresadas de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH), ingenierías con especialidad en Agronomía, Fitotecnia, Medio

ambiente, y el resto cuentan con un perfil de Licenciatura con especialidad en psicología, administración o contabilidad.

Cabe señalar que algunas de las razones que las llevo a elegir la UACH fue la falta de oportunidades y pobreza de la familia de origen, tal y como se observa en los siguientes testimonios:

"Yo soy Ingeniero Agrónomo (sic), la estudié porque dentro de la casa no había muchos recursos, y quedé dentro de una universidad donde se nos brinda muchísimo apoyo tanto a hombres como mujeres sin distinción de género, mediante una beca universitaria y sobre todo el alojamiento en la Universidad, solo se hace un examen y quien lo pase ya es alumno de la UACH" (Andrea Rodríguez, 29 años, trabajo de campo 2015).

"Mi formación profesional es Ingeniero Agrónomo (sic), estudié esta carrera por analice la situación familiar y en donde estudié es una escuela pública y no podíamos pagar una colegiatura semestral o mensual y tuve esta oportunidad y la aproveche porque si no corría el riesgo de no terminar una carrera" (Carolina López, 28 años, trabajo de campo 2015).

"Soy ingeniero Agrónomo Fitotecnista (sic), tenía otra elección la de ser médico pero no tenía muchos recursos y además las universidades estaban muy lejanas de mi domicilio así que opte por mi segunda opción que era estudiar en Chapingo, agronomía porque toda mi carrera no me costó" (Rebeca Aguilar, 30 años, trabajo de campo 2015).

Algunas de estas mujeres poseen un conocimiento integral de los factores que intervienen en la producción agropecuaria, basado en un enfoque ambiental humanista, socioeconómico y de desarrollo que requiere la sociedad. Como Agrónomas Fitotecnistas.

4.2 Puesto que desempeñan (rol productivo)

La segregación laboral tanto horizontal (entre actividades) como vertical (entre categorías profesionales) sigue siendo uno de los problemas básicos del mercado de trabajo. Las mujeres predominan en: trabajo de oficina, ventas, servicio doméstico, mientras que los hombres lo hacen en la industria y el transporte. Las mujeres se ocupan en su s mayoría los niveles elementales y primarios, mientras que los hombres son mayoría en niveles superiores.

Las mujeres usualmente desempeñan una doble jornada es decir que además de su empleo en las empresas, se encargan del trabajo doméstico, aunque esto último no se toma en cuenta por no generar ganancias económicas. En sus hogares, son responsables del cuidado psicológico de los demás, además de negociadoras y administradoras de los ingresos, mediadoras en conflictos y responsables de la crianza de los niños, entre otras tareas, puntualizó (Rodríguez, 2013).

Las mujeres que laboran dentro de grupo Fitozoo poseen diferentes perfiles en cuanto a especialización académico-profesional, por tal razón se encuentran desempeñando en diferentes áreas y niveles dentro de la estructura organizacional del grupo.

Actualmente laboran en la organización 27 mujeres, ellas desempeñan alguno de los puestos que se presentan en la tabla N° 7.

Tabla N° 7. Puestos que desempeñan las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo

Puestos	Frecuencia	Porcentaje
1. Gerentes		
1.1 Gerente administrativo	1	3.7%
1.2 Gerente de capital humano	1	3.7%
1.3 Gerente de tesorería	1	3.7%
1.4 Gerente proveeduría de bienes y servicios	1	3.7%
1.5 Gerente de evaluación y certificación	1	3.7%
2. Laboratoristas	7	26%
3. Administrativos.		
3.1 Coordinador contable	1	3.7%
3.2 Encargada de facturación	1	3.7%

3.3 Enlace administrativo	1	3.7%
4. Verificadores-Certificadores		
4.1 Tercer especialista fitosanitario	4	15%
4.2 Técnico fitosanitario	1	3.7%
5. Auxiliares		
5.1 Auxiliar administrativo	1	3.7%
5.2 Auxiliar contable	1	3.7%
5.3 Auxiliar de facturación	1	3.7%
5.4 Auxiliar de capital humano	1	3.7%
5.5 Auxiliar de calidad	1	3.7%
6. Servicios generales.	2	7%
Total	27	100%

N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación de campo.

En las últimas dos décadas se ha producido un fuerte aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, dinámica conocida como feminización del aumento de la fuerza laboral. En el país, pocas mujeres tienen condiciones laborales adecuadas a su preparación, existen varios casos en el que las mujeres con licenciatura, no ejercen su carrera, por factores con machismo, dependencia o responsabilidad con sus hijos, Grupo Fitozoo brinda las mismas oportunidades de trabajo a ambos géneros, beneficiando a las mujeres al desempeñar puestos de nivel superior.

a) Gerentes.

Las funciones generales que realiza cada gerente departamental es *supervisar, coordinar, tomar decisiones y proveer los recursos* necesarios para que su área opere de manera eficiente, siguiendo los lineamientos de la empresa. Este tipo de puestos se vincula con rasgos de liderazgo y control difícilmente se les encomienda este tipo de funciones a las mujeres, según la OIT (2004), los principales factores que contribuyen a la segregación

ocupacional en función del sexo son las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo «masculino» o «femenino», en donde se describe que el papel de la mujer suele ser intuitiva, emocional en sus decisiones, flexible, responsable, continente y cooperadora, mientras que el papel del hombre tiende a ser autónomo, competitivo, racional en sus decisiones, controlador y con tendencia dominante .

Grupo Fitozoo, consiente del enfoque: Genero en Desarrollo, sede el derecho a hombres y mujeres para desempeñar puestos con alto nivel de mando, como son los puestos gerenciales, en seguida se describen las actividades básicas que las mujeres que las mujeres que ejecutan este tipo de puestos realizan:

1.1 Gerente administrativo: se encarga de supervisar el cumplimiento de los proyectos, verificar la correcta distribución en la adquisición de materiales, equipos, alquileres, servicios, entre otros, con el propósito de que se obtenga mayor productividad y competitividad de Grupo Fitozoo a nivel nacional.

1.2 Gerente de capital humano: se encarga de seleccionar al personal que requiere la empresa, asimismo desarrolla y administra las políticas, programas, procedimientos que provea una estructura organizativa eficiente, es decir oportunidad de progreso, satisfacción en el trabajo y seguridad en el mismo de trabajadoras y trabajadores, y velar porque todas las funciones de las y los empleados estén correctamente representadas así como también los derechos de los mismos. Este tipo de puesto en diversas empresas es operado por una mujer debido a que las mujeres tienen la facilidad de establecer relaciones personales, ser comprensibles y brindar su confianza.

1.3 Gerente de tesorería es la persona encargada de la gestión de los cobros por concepto de venta, realizando los ingreso en el/los banco/s de los distintos medios de pago utilizados por cada cliente para efectuar sus pagos a proveedores, control del cumplimiento de las condiciones bancarias, pagos de nóminas, gestión y cobertura de riesgo, entro otros gastos o inversiones, básicamente maneja la situación económico-financiera de la empresa. Se considera actualmente que las mujeres son mejores para negociar en comparación de los

hombres. La capacidad de persuasión o de convicción de las mujeres es mayor que la de los hombres.

1.4 Gerente proveeduría de bienes y servicios: Entre las diversas funciones del puesto se encuentra principalmente la actividad de tramitar, cotizar, seleccionar y establecer términos y condiciones de compras, preparar los contratos de pedido, actividades concernientes a la adquisición, reparación y deshecho de bienes y/o servicios a fin de procurar que las necesidades de la empresa sean cubiertas para el pleno desarrollo de sus funciones.

1.5 Gerente de evaluación y certificación: Es la persona especializada y encargada de cotejar que los tercer especialistas cumplan con los lineamientos de verificación y certificación con base a las normas determinadas.

García y Morffe (2005) y García (2011), coinciden que la influencia del papel de género está presente en empresa, ya que todavía se tienen las creencias de que las mujeres solo son buenas para amas de casa y los hombres para líderes y eso afecta el desarrollo de las mujeres, en el ámbito laboral, sin embargo actualmente las mujeres son beneficiadas con leyes, derechos, y enfoques como el GED, con el objetivo de impulsar a las mujeres en las empresa y dar la oportunidad de introducirse en puestos altos y avanzar de modo vertical.

Por cuestiones de género en México el porcentaje de las mujeres que ocupan puestos gerenciales es menor en comparación con los hombres, en un estudio realizado por la OCDE (2011), *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*, en donde las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México, las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres en la gran mayoría de las esferas sociales y económicas, debido a la cultura que tiene todo el mundo en particular la sociedad, en la gran mayoría de las empresa que el género femenino ocupe cargos secundarios como es el caso de Grupo Fitozoo en donde los fundadores de la empresa son un matrimonio; él funge como Gerente general, mientras que ella desempeña el puesto de Gerente Administrativa,

otros puestos que se le otorgan a las mujeres es el de Vicepresidentas, o encargadas d área, coordinadoras, puestos que respectivamente tienen poder, sin embargo son puestos de nivel intermedio. En seguida se describen algunos de los puestos de nivel intermedio que algunas mujeres desarrollan.

2. **Laboratoristas:** son los responsables de realizar la preparación de reactivos, medios de cultivo y soluciones que se requieran para la realización de las practicas e investigaciones en el área asignada para tal efecto, otra de sus funciones es la elaborar la preparación de sustancias y materiales especializados que le sean requeridos, operar el equipo especializado de apoyo al laboratorio en la realización de investigaciones y prácticas bajo instrucciones precisas

3. **Administrativos.**

Las funciones administrativas son actividades relacionadas directamente con alguna fase del proceso administrativo, por lo general se ejecutan bajo un dinamismo de oficina.

Las mujeres que desempeñan funciones de este nivel están preparadas para ocupar un mayor nivel jerárquico, sin embargo existen barreras invisibles que impiden a mujeres con elevada calificación y capacidad personal y profesional acceder a niveles de responsabilidad más elevados. Por el lado Agut (2007), dice que además de los factores internos se encuentra la identidad de género femenina, en donde no se cultivan por parte de la mujer actitudes asociadas a funciones de poder y autoridad. Otras variables como la baja auto-eficacia de las mujeres en algunas áreas tradicionalmente masculinas, debido entre otras razones a la menor formación de las mismas, pueden desembocar también significativas barreras para acceder a cargos de alta responsabilidad.

3.1 **Coordinador contable:** Como su nombre lo indica coordinar el correcto registro de las transacciones financieras y contables de la organización, elaborar los estados financieros y presenta la situación financiera en la que se encuentra la empresa y proporcionar información al contador y a los auxiliares contables.

3.2 Encargada de facturación: Las actividades que desempeña dicho puesto es identificar depósitos por concepto de pago, facturar diariamente, entregar los reportes pertinentes a los responsables de las áreas de administración, contabilidad y finanzas, además de la aclaración de dudas y saldos con control de equipo y control de saldos con clientes.

3.3 Enlace administrativo: Se coordina con las diversas áreas de grupo Fitozoo para atender sus requerimientos y coadyuva al área de tesorería en el control y disponibilidad presupuestal lo que permite optimizar los recursos asignados de acuerdo a los lineamientos vigentes de la empresa.

4. Verificadores-Certificadores

4.1 Tercer especialista fitosanitario: El personal verificador proporciona servicios de evaluación de la conformidad con normas oficiales mexicanas, a través de servicios de verificación y certificación fitosanitaria independientes, oportunos, confiables, eficientes e imparciales, cumpliendo con las regulaciones fitosanitarias aplicables.

4.2 Técnico fitosanitario: Realiza la supervisión en campo para asegurar la continuidad y uniformidad de la información generada y da seguimiento para resolver posibles problemas, elabora la requisición de materiales y servicios necesarios en la operación de proyectos fitozoosanitarios e impartir asesorías.

Durante las entrevistas con las mujeres que desempeñan este tipo de puestos mencionan que es uno de los puestos en los que se presenta la desigualdad de género, esta proviene del exterior de la empresa con los clientes a los cuales se les brinda un servicio como licitaciones o verificaciones en sanidad vegetal o animal, a los clientes no les es fácil dirigirse con las ingenieras por ser mujeres, debido a que las creen incapaces e incluso en algunos casos se presenta acoso.

5. Auxiliares

A menudo la mujer no recibe la motivación necesaria para demostrar sus capacidades ya que es sometida a realizar una labor considerada de poca importancia dentro de la empresa, casi siempre las mujeres realizan las tareas subordinadas, las de apoyo al trabajo más importante de los hombres. Según Taracena (2004), existen varias teorías que explican el hecho de que las mujeres no accedan a altos puestos organizacionales, siendo la más aceptada, la teoría del mandato cultural, la cual establece que las mujeres deben dedicar su tiempo al cuidado de su familia. La autora manifiesta que esta teoría está sustentada por una cultura organizacional “insensible” a las necesidades profesionales y familiares de las mujeres, donde prevalecen los prejuicios acerca de su desempeño más que una evaluación real de lo que pueden hacer. Los puestos subordinados que las mujeres desempeñan se describen a continuación.

5.1 Auxiliar administrativo: Se encarga de redactar informes, preparar documentación, y elabora listados y estadísticas propias del área, atiende a las solicitudes y da respuesta a peticiones del personal, en general realiza actividades administrativas varias como: atención telefónica, gestión de llamadas, archivo y documentación, organización de agendas, gestión de envíos y correspondencia, control y archivo de documentación y expedientes, control de gastos, entre otras.

5.2 Auxiliar contable: Apoya y colabora con su jefe inmediato, entre sus principales funciones están elaborar pólizas y registrar en libros todos los movimientos contables tanto de ingresos como de egresos que se generen, recibe, organiza y archiva los comprobantes de gastos diarios de las distintas áreas, auxilia en la elaboración de estados financieros.

5.3 Auxiliar de facturación: Es quien se encarga de mantener actualizado el estado de la cartera, elabora y envía facturas, atiende telefónicamente a los clientes (los que reportan los pagos de otras ciudades), relacionar los cambios de estratos con los respectivos descuentos y aplicaciones en sistema, anulación de dobles facturación con los respectivos descuentos y

traslados de pagos, así como realiza informes de recaudo diario al sistema de los pagos realizados diariamente.

5.4 Auxiliar de capital humano: Colabora en labores de reclutamiento y selección de personal, así como de clasificación y valoración de puestos, lleva el control de asistencia para efecto de vacaciones y otros. Prepara y digita informes de los trabajadores referente a salarios, informe de vacaciones y liquidaciones, aguinaldo, sanciones de personal, bonos de asistencia, cálculos de retroactivos y otros, realiza el mantenimiento y actualización de la plantilla del personal traba en coordinación de su jefe inmediato.

5.5 Auxiliar de calidad: En colaboración con el responsable de calidad fitozoosanitario, verifica el cumplimiento de cada etapa del proceso de implantación de las normas y estándares de calidad, examina que las versiones actualizadas de los documentos, normas y estándares de calidad se encuentran disponibles en los diferentes puntos de uso, realiza correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas, oportunidades de mejora, derivadas de las no conformidades del sistema de gestión de calidad, con el propósito de que los insumos y servicio procedentes de Grupo Fitozoo sean de excelencia.

6. Servicios Generales: Mantener las instalaciones en condiciones presentables e higiénicas, realizando la limpieza de las diferentes áreas en oficinas de apoyo, haciendo uso y control de manera eficaz los materiales de limpieza, este a su vez debe reportar desperfectos y averías para su inmediata reparación.

Este tipo de puestos se vincula directamente con actividades que se asocian al rol reproductivo, las actividades son muy similares a las domesticas, la diferencia es que en la empresa esta función es remunerada.

La empresa Grupo Fitozoo combate con los estereotipo de varias empresas, brindando las mismas oportunidades de trabajo, e instaurar políticas favorables a la igualdad de género en las áreas de reclutamiento, gestión, en temas de sueldos o de políticas flexibles de maternidad, familia y salud, tanto a hombres como a mujeres estos beneficia a la empresa de tal manera que el ambiente de la organización es versátil y más completo a través de las capacidades y aptitudes de ambos géneros.

La misma organización a través de sus políticas disminuye y en ciertas situaciones elimina factores y barreras que limitan a las mujeres insertarse en el ámbito laboral empresarial, mediante la contratación de hombres y mujeres, en donde ellas pueden desempeñar el puesto adecuado a su perfil, desde los niveles más bajos hasta la directiva de la empresa, obteniendo como resultado mayor enriquecimiento en las funciones de todos los niveles jerárquicos.

4.3 Seguridad social

Las mujeres que laboran en la empresa Grupo Fitozoo desafortunadamente no cuentan con seguridad social lo que las hace más vulnerables ante riesgos y accidentes. Si bien es cierto es una obligación de la empresa y un derecho para las y los trabajadores recibir servicios de seguridad y prevención social, tal y como se estipula en la Ley Federal de Trabajo en el artículo 512 bis, con el objetivo de amparar a las y los trabajadores, con seguridad social, el Grupo Fitozoo no otorga el derecho a su personal, este incumplimiento perjudica a las trabajadoras al no gozar de los beneficios de seguridad social además de realizar sus actividades con posibilidades de inseguridad lo que a hace a Fitozoo insertarse en la clasificación de empresa socialmente responsable.

En las entrevistas algunas mujeres comentaron que si tienen seguridad social, pero esto es porque es un beneficio que sus esposos les otorgan, este caso es en un 30% de mujeres y es por parte de Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (Ver Gráfica 3).

Gráfica N° 3. Seguridad social de las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo



N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

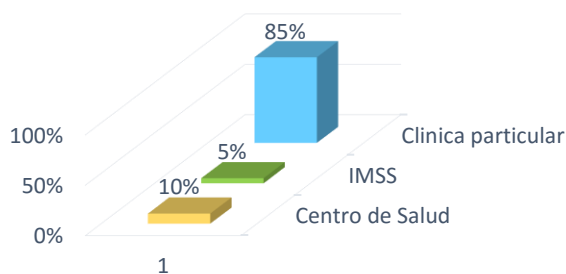
En consecuencia para la Grupo Fitozoo ante los y las trabajadoras no aseguradas, la empresa debe pagar los gastos del accidente de trabajo que pueden ser muy altos o debe enfrentarse a una demanda laboral, algunas de ellas expresan su inconformidad ante la negación de este derecho:

Lo que no me gusta de este trabajo es que no estamos aseguradas y yo realmente si lo necesito para poder asegurar a mi hijo, porque si es una ayuda que la empresa podría darme en mi caso... (Mónica Romero, 36 años, trabajo de campo 2015).

He pensado en renunciar y buscar un trabajo en el que si me den seguro social... (Gabriela Olivares, 24 años, trabajo d campo 2015).

Las mujeres que trabajan en dicha empresa declaran tal y como se observa en el Gráfica N° 4, que al presentar algún problema de salud la mayoría den la mujeres acuden a clínicas particulares en donde los gastos son cubiertos por fuente propia.

Gráfico N° 4. Lugares médicos a los que acuden las mujeres que trabajan en la empresa de Grupo Fitozoo ante un problema de salud.



N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

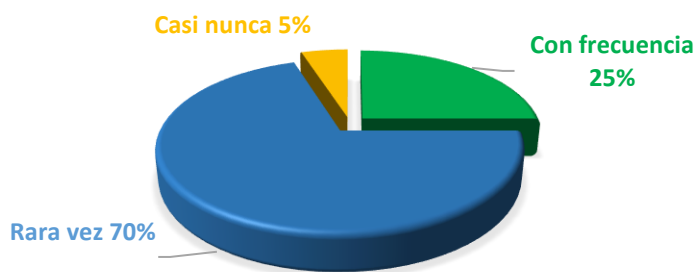
La frecuencia con la que acuden al médico las mujeres es baja, ya que según ellas no es realmente necesario porque se sienten bien, otra razón es porque expresan no disponer de tiempo por permanecer prácticamente todo el día en el trabajo, 14 participantes que representan el 70% (véase en el gráfica N° 5), expresan que acuden rara vez a centros médicos, esto es de una a tres veces al año, como lo dicen algunas participantes entrevistadas en los siguientes párrafos.

"Si he descuidado mi salud y no voy al médico porque no tengo tiempo, de lunes a viernes vengo a trabajar y los sábados son los días que me levanto más tarde y los domingos casi no hay servicio, a menos de una emergencia y si me ha afectado lo laboral" (Teresa Pérez, 27 años, trabajo de campo 2015).

"Y si me descuido un poquito en salud por falta de tiempo" (Elisa Sánchez, 23 años, trabajo de campo 2015)

"Traro de estar bien, si me cuido y acudo al doctor pues solo cuando me enfermo, no voy tan seguido, pero me siento bien y no me descuido por venir al trabajo, al contrario me cuido más" (Carolina López, 28 años, trabajo de campo 2015).

Gráfico N° 5. Frecuencia con que acuden a los centros médicos, las mujeres que trabajan en la empresa de Grupo Fitozoo.



N=20

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas.

Treinta por ciento de las mujeres que si está aseguradas es porque sus esposos o antiguos empleos les concedieron este derecho, 25% de ellas asisten a revisión médica con frecuencia es decir acuden a una cita mensual, estas últimas principalmente van al médico porque tienen alguna enfermedad crónica y las razones principales de su visita son para realizar chequeos y estudios rutinarios, tal y como lo describen a continuación.

"En cuestión de salud si realizo los chequeos anuales que tiene que tener uno como mujer y tengo algunas situaciones con mi tiroides y tengo que andarme checando cada seis meses realizándome estudios y si me atiendo no me descuido" (Alma Gómez, 41 años, trabajo de campo 2015).

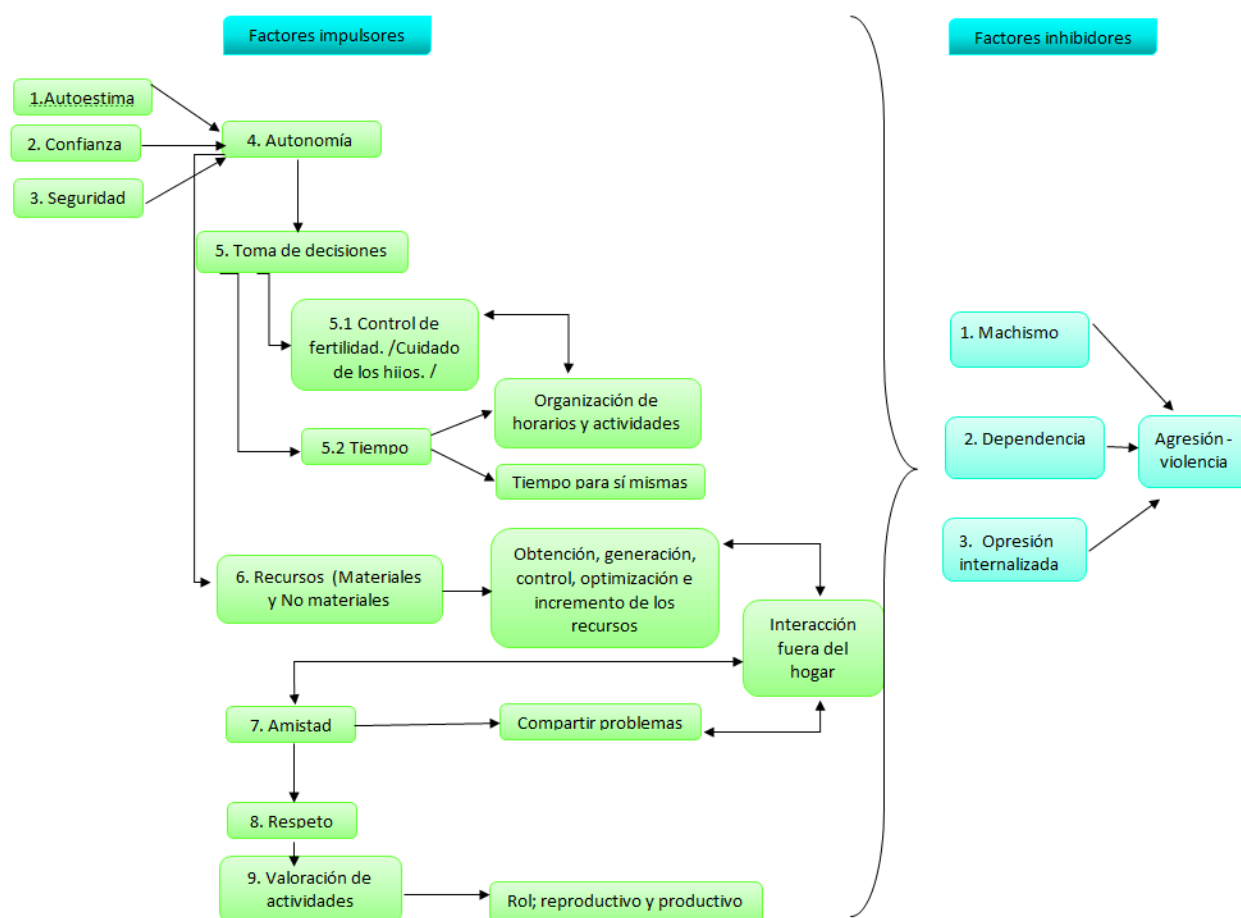
"Tiene tres años que a mí me diagnosticaron lupus, entonces mi condición es muy distinta a la de cualquier mujer, tengo que estar en citas de cardiólogo, endocrinólogo, reumatólogo yo no puedo estar sin tomar medicamentos diario y estoy muy inestable" (Patricia Gómez, 45 años, trabajo de campo 2015).

La salud es un factor inhibitor que entorpece el proceso de empoderamiento de las mujeres, debido a esta falta de derecho otorgado de la empresa hacia las trabajadoras ellas se ven en la necesidad de buscar sus propios recursos para mejorar su calidad de vida.

Capítulo 5. Resultados de los multifactores de Empoderamiento de las mujeres emprendedoras y trabajadoras de Grupo Fitozoo.

En el presente apartado se muestra la relación de factores tanto impulsores como inhibidores que se presentan en las tres dimensiones del proceso de empoderamiento de acuerdo al MME, propuesto por Rowlands (1997), los factores que se muestran en la figura N° 6, son los que se presentaron en la investigación realizada a las mujeres que laboran en Grupo Fitozoo.

Figura N° 6 Relación d factores impulsores e inhibidores que se analizaron entre las mujeres que trabajan en la empresa Grupo Fitozoo.



Fuente: Elaboración propia con informació de MME por Rowlands (1997).

5.1 El empoderamiento de las mujeres a través de su incorporación en el trabajo empresarial

La parte medular del presente trabajo fue analizar los factores impulsores e inhibidores del proceso de empoderamiento de las mujeres de la empresa Fitozoo en las tres dimensiones del modelo MME de que propone Rowlands (1997) que son: i) personal (sentido de ser, confianza y capacidad individual), ii) relaciones cercanas (habilidad para negociar decisiones al interior de la pareja y el grupo doméstico) y iii) colectiva (trabajo conjunto para lograr mayor impacto en instituciones formales e informales).

Incorporarse a la empresa Fitozoo les ha brindado a las mujeres beneficios tanto personales como familiares y colectivos que les permiten transitar hacia el empoderamiento, sin embargo existen inhibidores como la opresión internalizada, rasgos culturales como las relaciones basadas en el sistema patriarcal, relaciones de poder basadas en el género que limitan el proceso de empoderamiento. Es importante señalar que el proceso de empoderamiento no es igual para todas las mujeres, porque para algunas, muestra énfasis en ciertos aspectos que para otras no.

En esta sección se presentan las nuevas habilidades adquiridas por las mujeres a partir de su participación en el grupo Fitozoo, mismas que se denotan en las transformaciones internas como la personalidad, hábitos, costumbres. Es importante señalar que el proceso de empoderamiento no es igual para todas las mujeres, porque para algunas, muestra énfasis en ciertos aspectos que para otras no.

Con el propósito de identificar los principales factores del modelo MME propuesto por Rowlands, se realizó un análisis enfatizado entre los factores más destacados de esta investigación los cuales se presentan a continuación.

Los principales ejes que rigen el modelo MME son la confianza, la autoestima, estos guían a las mujeres a que posean autonomía y logren el empoderamiento manteniéndose presente durante las tres dimensiones del proceso (Personal, Colectiva y Relaciones Cercanas).

Cien por ciento de las participantes manifestaron que han apreciado conseguir estas habilidades, aumentando su confianza, seguridad y elevando su nivel de autoestima, al sentirse útiles y necesarias en el desarrollo de actividades del rol productivo, para especificar el proceso de empoderamiento se contextualizara lo que es la autoestima.

1. Autoestima y confianza

Se puede definir que el autoestima es el grado en que una persona se siente amada, valiosa y competente (Bersing, 2000), Branden (1997), considera que el autoestima es una necesidad muy importante para el ser humano, el no tener una autoestima positiva, impide el crecimiento psicológico y este da resistencia, fortaleza y regeneración, mientras que poseer una autoestima baja, disminuye la fortaleza ante las adversidades de la vida.

Se ha comprobado tras varios estudios que las mujeres que se consideran más creativas, productivas y valiosas, son las que mantienen relaciones más saludables y por ende disfrutan más de sus vidas (Branden, 2001), por ello se puede definir que la autoestima es el aprecio de los propios méritos y el carácter para responder y actuar de forma responsable con los demás (Branden, 1997).

En la investigación realizada se encontró que el eje autoestima más que actuar como un factor impulsor es un elemento inhibitor del empoderamiento, esto debido a que 35% de las mujeres que trabajan en Grupo Fitozoo manifestaron ser inseguras, sentirse inferiores a los hombres, en especial con sus parejas y menos capaces en el desarrollo de su trabajo en comparación con sus compañeros, además también comentaron que son violentadas verbalmente, lo que repercute seriamente en su autoestima, algunas de ellas expresan lo siguiente:

"...con mi ex pareja, si tuve muchos disgustos y malas situaciones porque incluso en algunas ocasiones él se sintió inferior a mí y eso que también es profesionalista, pero el sentía que por mi carácter y mi grado de independencia se sentía inferior" (Alma Torres, 41 años, trabajo de campo 2015).

"...a veces tengo momentos de inseguridad la verdad sobre todo ahora que tengo la enfermedad ya tengo con ella como unos quince años por los síntomas que presentaba, a partir de estos últimos tres años me siento insegura como mujer en el aspecto de esposa de madre, porque por la enfermedad se me reventó mi matriz y tuvieron que operar, es difícil y me cambia el panorama que tenía y ahorita poco a poco ya voy entendiéndolo y mi esposo me ha apoyado

mucho y aparte me siento insegura de que por mi enfermedad en cualquier momento pueda yo faltar y esto me tiene sensible” (Patricia Gómez, 45 años, trabajo de campo 2015).

Con respecto a la violencia verbal cabe señalar que esto les provoca inseguridad y repercute en su forma de socializarse con las y los demás, además conlleva algunos aspectos psicológicos, tal y como lo expresa Lagarde (2000) las mujeres se ven dañadas ante una relación donde constantemente son descalificadas por su agresor. Este maltrato verbal, provoca un deterioro en su autopercepción, aumento en las creencias negativa con respecto a sí mismas, porque disminuye la capacidad de la mujer afrontar la situación de la violencia (Echeburúa *et al.*, 1997) y por consecuencia las mujeres que tiene un nivel bajo de autoestima, comienzan a creer los aspectos negativos de su persona descalificándose y desvalorizándose.

Por tanto es necesario que las mujeres del grupo Fitozoo busquen espacios para hablar reflexionar sobre su situación y ganar confianza⁵ en sí mismas enfrentar situaciones y hacer uso de sus poderes, como señala Rowlands (1997) para transformar sus diferentes subordinaciones, esto porque de acuerdo con Zapata *et al.*, (2004) la confianza y la autoestima permiten a las mujeres alcanzar cambios tales como formular ideas, participar, influir, aprender, organizar el tiempo personal, creer que las cosas son posibles y que ellas pueden, de alguna manera hacer que sucedan.

2. Seguridad

Con respecto al tema de seguridad Wolfers (1962) la define como la ausencia de amenazas a valores adquiridos, a esta definición Baldwin (1997) pone en evidencia la ambigüedad en el término “ausencia de amenazas”, señalando que no es posible tener cien por ciento seguridad personal. A partir de ello re-plantea la definición y la concreta como “la baja probabilidad de daño a valores adquiridos”.

En la investigación realizada 25% de participantes –las que tienen un grado jerárquico superior al interior de la empresa- dijeron tener confianza y seguridad en sí

⁵ La confianza es la capacidad de pensar y enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, de acuerdo a Mayer *et al.*, (1995) y Gill *et al.*, (2005) la confianza representa una intención para tomar un riesgo en una relación, es decir, la voluntad o deseo de comprometerse en tomar un riesgo con quien se va a confiar.

mismas ya que son capaces de realizar actividades tanto del rol reproductivo como el productivo y se consideran “mujeres autónomas” lo que les permite desarrollar su capacidad de expresarse en público, el resto del grupo no ha desarrollado esta habilidad y no se expresan por temor de ser rechazadas o criticadas. Es posible que a consecuencia de estas limitantes muchas de las ideas innovadoras y posiblemente exitosas que posean sólo se queden como tales.

Algunos de los testimonios dejan ver el desarrollo de habilidades de expresión y socialización como los siguientes:

“En primer lugar trabajar me ha ayudado porque yo era una persona muy reservada muy callada y no podía salir sola y ya ahorita ya no es una barrera, yo ahorita ya me he independizado y he socializado con los hombres, porque no sabía cómo iniciar una plática se me hacía muy difícil tratar con hombres, pero ya se tratar con ellos” (Carolina López, 28 años, trabajo de campo 2015).

“Sí soy tomada en cuenta, yo le planteo alternativas y opiniones a mi jefa directa y ella siempre me escucha o viene y me hace partícipe de las decisiones o me las menciona cuando alguien más ya tomo una decisión” (Mónica Romero, 34 años, trabajo de campo 2015).

“...mi papá (dueño de la empresa), me platica los planes que tiene en mente o las indicaciones que él da, si puedo opinar lo hago, trato de dar aportaciones que favorezcan a la empresa y cuando no tengo nada que decir al respecto pues por lo menos si me doy por enterada de la situación o de las indicaciones” (Tamara Hernández, 24 años, trabajo de campo 2015).

Las mujeres que desempeñan un trabajo extradoméstico, tal y como las trabajadoras de Grupo Fitozoo han desarrollado seguridad, principalmente lo expresan aquellas mujeres que se encuentran desempeñando algún nivel directivo, donde ellas enuncian ser receptoras de ideas y opiniones provenientes de sus compañeras y compañeros respecto a contextos que competen a la empresa y sus actividades productivas.

3. Autonomía

Autoestima, confianza y seguridad son los ejes impulsores que Rowlands (1997) propone que deben desarrollar las mujeres para ser autónomas.

Generalmente se entiende por autonomía aquella capacidad que tiene un individuo o una parte de la sociedad de auto-determinarse, es decir, de obrar sin ningún tipo de

interferencia o limitación, dándose a sí mismo una regla de acción. Según Beauchamp *et al.*, (1987) menciona que se es autónomo (sic) sólo si se es capaz de deliberar controladamente y actuar libremente. Por tanto, para que pueda existir la autonomía son condiciones indispensables la deliberación racional y la elección libre. De manera sencilla y clara se puede definir que autonomía es actuar con conocimiento de causa y sin coacción externa”.

Describiendo este factor impulsor, Postel (1992) determina que existen cuatro categorías de autonomía; económica, política, sociocultural y física y no deben considerarse en forma aislada, sino en conjunto, al mismo tiempo señala que cuando se refiera a la interdependencia “La libertad en la esfera de la reproducción es indispensable para que las mujeres gocen de autonomía en otras áreas. En otras palabras se podría decir que las mujeres no podrán disponer libremente de su cuerpo mientras no tengan acceso a la tierra, a trabajo remunerado, a la educación y al conocimiento, o tengan una imagen auto-positiva”. También es importante destacar que las cuatro categorías de la autonomía, no tiene el mismo sentido para todas las mujeres y esto depende en gran medida de la situación personal y sociocultural.

En este contexto podría señalarse que a pesar de que las mujeres del grupo Fitozoo han desarrollado los tres ejes al mismo nivel se perciben así mismas autónomas, esto debido a que 95% de ellas poseen recursos económicos, son capaces de tomar decisiones a su favor y actuar ante situaciones difíciles, tal y como lo mencionan Andrea, Carolina y Mónica:

"Autónoma al cien por ciento no, a veces el tener una familia puede ser una limitante. Sí me siento en confianza conmigo misma, pero siento que me falta apoyo de alguien, de una pareja podría ser" (Andrea Rodríguez, 29 años, trabajo de campo 2015).

"Me considero autónoma, en el aspecto económico y al tomar decisiones no consulto a nadie, me siento bien y satisfecha, la seguridad en mi persona y la experiencia adquirida, las adquirí cuando comencé a trabajar y me independice y si me sentí en confianza conmigo misma" (Carolina López, 28 años, trabajo de campo 2015).

"...me siento bien, me siento tranquila, de repente como toda mujer si me entran mis dudas y digo: si estaré bien o no con el rumbo que llevo. A pesar de todo lo que se ha ido forjando, me siento bien, siento que hecho bien mi trabajo y que es una pequeña aportación, la seguridad y confianza la he destacado al tomar decisiones y realizar acciones que jamás antes me hubiera

imaginado que lo haría y sí he tomado ciertas decisiones un tanto difíciles fue porque vi mi seguridad, me día la prioridad y sobre todo porque quería tener cierta felicidad” (Mónica Romero, 34 años, trabajo de campo 2015).

Las mujeres que no se consideran “totalmente autónoma” (5%) manifestaron que se debe a que sus decisiones para serlo pueden repercutir en terceras personas, en especial en sus hijos, tal y como se muestra en el siguiente testimonio:

“Me siento independiente económicamente y a la par no me siento tan independiente porque mis hijos están pequeños y que no puedo dejarlos solos porque dependen de mí y yo de mi pareja para dejárselos y yo poder hacer otra cosa, pero en otras decisiones soy capaz de tomarlas y me he vuelto una mujer segura” (Susana Domínguez, 35 años, trabajo de campo 2015).

Para que las mujeres logren ser autónomas e independientes en las cuatro categorías (económica, política, sociocultural y física) es necesario seguir un proceso tal y como lo mencionan Lagarde y de los Rios (2012) “La autonomía no es una creencia, sino un estado de la persona, grupo, institución o movimiento, es un estado alcanzable, es un proceso que no está resultado del todo a lo largo de la vida. La autonomía es un proceso personal interno y siempre un proceso social y externo, es un proceso subjetivo y de impacto social; todas estas dimensiones deben considerarse para que pueda desarrollarse”.

Las mujeres participantes en esta investigación de manera diferentes están desarrollando su autonomía a través de los siguientes factores: independencia, confianza, seguridad y toma de decisiones.

El factor “toma de decisiones” se encuentra presente en el desarrollo de las tres dimensiones del MME, por lo cual a continuación se describe su importancia en el proceso de empoderamiento.

4. Toma de decisiones

Schuler (1997) y Kabeer (1999) subrayan la importancia que tiene para las mujeres saber tomar decisiones a su favor ya que desafortunadamente a lo largo de su vida son otras personas quienes deciden por ellas, lo que conlleva a buscar protección y descargar las responsabilidades en la pareja y las vuelve vulnerables al momento de tomar una decisión.

Tomar decisiones se asocia con la autonomía, la carencia de esta se ve afectada por la falta de ingresos propios porque provoca en las mujeres inseguridad, aunque este factor no es el único ni más importante, porque según Coria (1991) la disponibilidad del dinero no supone automáticamente ejercer el poder, sino contar con una actividad que proporcione el recursos económico, hace que las mujeres posean seguridad y tomen sus propias decisiones, además de contar con apoyo de personas que la rodean, también es importante mencionar que la acción de tomar decisiones conlleva cierto grado de responsabilidad, se puede decir que algunas de las mujeres que laboran en la empresa son autónomas y responsables en sus decisiones.

Las mujeres han tomado responsablemente decisiones relacionadas con el control de la fertilidad, crianza y educación de los hijos, organización y disposición de tiempo y distribución de recursos económicos. En este último aspecto se encontró que 60% de mujeres decide por sí mismas y el resto toma decisiones con su pareja, algunos comentarios relacionados con este punto son:

"Cuando una como mujer ya es casada, las decisiones ya no se pueden tomar [decisiones] de manera individual, porque no sólo te benéficas o perjudicas, ya son más personas que se involucran como a la pareja, a los hijos, así que es un tanto más difícil las tomas de decisiones, pero siempre se elige la que más beneficie a la familia..." (Patricia Gómez, 45 años, trabajo de campo 2015).

"Las decisiones las tomo únicamente yo, son elecciones como, comprar algunas cosas, asistir o no asistir a lugares, decisiones sobre mi bienestar, básicamente son cosas que me ocurre por ahora..." (Sonia Ramírez, 31 años, trabajo de campo 2015).

"... existen situaciones en las que yo puedo tomar decisiones y más aún si se tiene que decidir rapidito, pero existen otras en las que es necesario platicarle a mi marido y juntos tomar una decisión pero que sería una falta de respeto el no tomarlo en cuenta" (Laura Bojorges, 36 años, trabajo de campo 2015).

Con respecto a la decisión de ser madres diferentes estudios, como el de Acedo y Bejarano (2014), señalan la importancia del control del cuerpo en cuanto a la sexualidad y maternidad como punto de arranque para que las mujeres hagan valer sus derechos. Por tanto las mujeres que transitan por un proceso de empoderamiento desarrollan la habilidad de controlar ciertas circunstancias personales tales como las antes mencionadas. Esto

porque según García (2015) la decisión de convertirse en madres puede ser una satisfacción, el motivo de cumplir con un deseo personal o una complacencia a la presión social, ya sea por haberse unido a una pareja, sin embargo puede convertirse también en un factor limitante para la obtención de satisfacciones individuales, al no poder realizar actividades que las compensen a nivel personal y de manera plena. Por lo contrario la decisión de una infertilidad voluntaria se va consumando al adquirir distintos roles en el contexto personal, laboral y social.

Con respecto a este tema en la presente investigación se encontraron dos posturas, la primera en donde prevalece el modelo tradicional en donde se da por hecho que una pareja tenga hijos y la segunda en donde las mujeres han decidido por sí mismas tener o no hijos.

Convertirse en madres y determinar el número de hijos e hijas que quieren tener y elegir el tipo de anticonceptivo es una decisión que implica poder y autonomía. En el Grupo Fitozoo 35% de las mujeres son capaces de tomar este tipo de elecciones y llegar a un acuerdo con su pareja sobre cuántos hijos tener, en qué momento y el uso de anticonceptivos.

"...de mi primer hija yo quede embazada, no era un embarazo planeado, pero yo tuve la elección de tener a mi bebé y ya en mi segundo embarazo si fue planeado, y platicando con mi esposo decidimos solo tener dos hijas, para darles un buen futuro" (Viridiana, 26 años, trabajo de campo 2015).

Como puede observarse en el testimonio anterior Viridiana haciendo uso del poder personal y de la confianza de su relación de pareja, puede decidir de manera compartida tener otra hija. Lo que conlleva que hace uso del diálogo, del consenso y de sus propios deseos de volver a ser madre. De la misma manera, en el siguiente testimonio, se observa que Alma uso su poder para negociar no tener hijos, independientemente de su estado de salud:

"En los años que yo estuve casada con mi ex pareja fue mi decisión no tener hijos, ahora no se si fue una buena o mala decisión, y ahora al menos tendría un hijo, por mi edad y el problema de tiroides que tengo" (Alma Gómez, 41 años, trabajo de campo 2015).

En el caso de Alma ella decidió no tener hijos pero actualmente se pregunta si fue una correcta decisión, porque comienza a sentirse sola.

Por otra parte, también en esta investigación, se percibió entre las mujeres participantes que el control de fertilidad actúa de manera distinta para cada una de las mujeres, para algunas de ellas (35%) el control de fertilidad es un factor impulsor, mientras que para 65% de ellas es un factor inhibidor, por *falta de control de fertilidad, cuidado y obligaciones con los hijos*.

Es un factor inhibidor porque de acuerdo a Schröder (2013) el rol reproductivo alude a la reproducción humana (embarazo, alumbramiento y lactancia) así como el conjunto de atenciones y cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida y supervivencia humana (alimentación, cuidados físicos y sanitarios, educación, etcétera) son atribuidos al género femenino, lo que provoca ser una limitante rumbo al empoderamiento, y esto es porque las mujeres que tienen hijos dan mayor prioridad a su familia que al trabajo o a su propio ser, incluso la gran mayoría de los hombres destaca que esta responsabilidad le corresponde a la mujer y que por eso no debe ser parte del ámbito laboral.

Estas actividades, señalan 75% de entrevistadas, se cansan y desgastan más que las que se realizan fuera de casa, por lo que recurren a otras mujeres para que las apoyen en tareas domésticas o en el cuidado de sus hijos mientras ellas se encuentran en la empresa:

"Creo que la decisión de elegir si quería ser mamá si me impidió seguir estudiando porque yo salí embarazada cuando iba en la prepa, mi papá me dijo que él me apoyaba con gastos para la universidad y si estuve muy poco tiempo pero me Salí porque yo quería cuidar a mi bebe, y ahora que trabajo para apoyar a mi esposo, mi niña porque no la voy a dejar a la escuela y me dice y tu porque no o porque tu no va s en actividades de la escuela, hablo con ella si siento feo pero le digo que por el bien de toda la familia" (Viridiana Juárez, 26 años, trabajo de campo 2015).

"Para mí esto no es una limitante, en mi caso cuento con una pareja que si se involucra mucho y apoya y aporta y eso ayuda mucho en la convivencia y en no sentirte tan presionada a la hora de estar con esta doble labor de responsabilidad, yo la comparto afortunadamente con mi pareja, entonces no tengo ningún problema" (Dolores Martínez, 46 años, trabajo de campo 2015).

La decisión de trabajar y no dedicarse exclusivamente a las actividades del rol reproductivo provoca en 10% de las entrevistadas sentimientos de culpabilidad y remordimiento por no estar pendiente de sus hijos, tanto Viridiana como Dolores, expresan que su papá y esposos las apoyan al realizar tareas reproductivas para que ellas cumplan en sus tareas productivas. A través de la socialización donde se transfieren normas

y valores de género, aspectos culturales que conforman un concepto de familia agrupando actividades para cada género, resultando de ello la asignación de tareas al hombre como proveedor y a la mujeres como la responsables de las labores del hogar y la crianza de los hijos. Este concepto que ha prevalecido estimula a que las mujeres antepongan a su familia y sus responsabilidades del rol reproductivo, dejando a un lado el rol productivo (Gómez y Álvarez, 2011).

Preocuparse por las necesidades de su familia y no atender las propias mujeres o dejarse en un segundo plano, continua siendo un factor limitante en el empoderamiento de algunas participantes 15% de ellas, ha preferido o ha pensado dejar de trabajar, por atender a su familia.

Me gusta trabajar, pero a veces siento que mi lugar es con mis hijas, siento que están muy chiquitas y hace falta que yolas cuide, si tengo a veces esa culpabilidad y más cuando hay una junta o un festival en su escuela y no puedo ir y ellas me dicen que no venga a trabajar que vaya con ellas, si me siento mal, les hago ver que si trabajo e para que les pueda comprar cosas y creo que si me entienden..." (Viridiana Juárez, 26 años, trabajo de campo 2015).

Otra de las variables en la cual las mujeres emprendedoras y trabajadoras hacen uso de la negociación con las personas que las rodean es el *tiempo*:

5.2 Tiempo

Organizar su tiempo consiste en asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad (Young, 1995 citada en Hidalgo, 2002).

Las mujeres negocian con sus parejas la realización del trabajo doméstico, debido a que suelen tener complicaciones con el manejo de horarios y sus actividades, 75% de ellas señalaron que deben organizarse para poder "cumplir" tanto en casa como en su empleo.

Aunque se encontraron diferencias entre ellas relacionadas con el estado civil y la maternidad, por ejemplo las mujeres que tienen hijos y/o viven con su pareja programan sus horarios de trabajo doméstico los sábados -días que no van a la empresa- y manifestaron tener menos tiempo para sí mismas, mientras que las mujeres solteras señalaron que tienen más tiempo para ellas.

...“vengo al trabajo y ya de aquí, pues salimos un poquito tarde o a más tardar o trato de salir a las siete, las labores de la casa las hago los fines de semana, entre semana las hace mi mamá y los fines, ósea la limpieza de toda la casa me toca los fines de semana” (Sonia Ramírez, 31 años, trabajo de campo 2015).

“Los sábados Yo los destino para lavar ropa y hacer la limpieza de mi casa, los domingo me levanto muy temprano preparo el desayuno y el resto del día salgo con mi hijo o estamos en la casa pero me dedico exclusivamente a mi hijo” (Mónica Romero, 34 años, trabajo de campo 2015).

“Disfruto mi itinerario me levanto desde muy temprano, a las cinco de la mañana a preparar lo del desayuno y dejarlo todo listo, y me meto a hacer mi ejercicio de una hora y corro a bañarme y desayunar y llevo a mi nieto al kínder junto con mi marido y después al trabajo y en el trabajo nada es rutina siempre hay cosas diferentes, bueno sí, siempre es atender el teléfono, pero hay cosas nuevas y entre mi esposo y yo realizamos las tareas del hogar” (Carmen Báez, 55 años, trabajo de campo 2015).

A pesar de la doble jornada las mujeres de la empresa Fitozoo mencionaron que trabajar fuera y dentro de su hogar y poder desempeñar diferentes actividades (trabajo doméstico, crianza y cuidado de sus hijos, organizar fiestas, eventos sociales y tareas administrativas y operacionales) las hace sentirse satisfechas y orgullosas de sí mismas, además comentaron que han mejorado sus relaciones familiares y con sus vecinos, hasta han aprendido a solucionar conflictos y negociar con sus parejas.

Es realmente importante y parte del tránsito el empoderamiento que las mujeres aprendan a organizar, controlar y negociar su tiempo y sus actividades cotidianas y la disposición de qué hacer con su tiempo libre; como descansar, practicar algún deporte, u o realizar actividades de esparcimiento. Schröder y Castillo (2013) mencionan que la libertad de movilidad, incluye salir de la casa y fuera de la comunidad, hacer amigos y participar en actividades del grupo, se convierte en un cambio que promueve la independencia, la autoconfianza y el sentido generador de cambios de las mujeres.

Las mujeres casadas y con hijos trabajan más de medio día porque son ellas las que realizan tanto el trabajo doméstico como el trabajo fuera del hogar (en la empresa) esto porque no tienen apoyo de la pareja ni de otros miembros del hogar, lo que provoca que no

puedan tener tiempo para descansar, convivir con la pareja y con los hijos, como se observa en los siguientes testimonios:

"...lamentablemente hay veces que es pesado por el horario, en que no me ha sido posible formar exactamente una familia, no tengo hijos y no convivo diario con mi esposo..." (Andrea Escamilla, 31 años, trabajo de campo 2015).

"Tengo el mal hábito de no marcarme horarios para trabajar, casi no descanso y es desgastante, pero tendré que seguir con esta rutina hasta disminuir con los problemas de mi área..." (Tamara Hernández, 24 años, trabajo de campo 2015).

"Yo planeo mi día, marco mis horarios y solo así me resulta más práctico cumplir con todas mis actividades, además lo más importante me dedico un tiempo para descansar o hacer cosas que deseo" (Mónica Romero, 34 años, trabajo de campo 2015).

"...me gustaría hacer cosas como manualidades y zumba pero nos las hago porque me falta tiempo, no sé si se deba a que no se organizar mis horarios para poder darme ese espacio o si son muchas las actividades que hago y es por eso que no me sobra tiempo" (Susana Domínguez, 35 años, trabajo de campo 2015)

"No me doy un tiempo para mí, por ejemplo no hago ejercicio que es lo que me gustaría hacer o salir a conocer lugares y si me descuido un poquito en salud por falta de tiempo..." (Elisa Sánchez, 23 años, trabajo de campo 2015).

Las mujeres casadas difícilmente dedican tiempo para sí mismas ya que dan prioridad a las necesidades de sus hijos y esposos. El tiempo para sí mismas dice Batliwala (1997) (citada por Zapata, 2002) permite ganar control sobre una misma, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder y además de acuerdo con Young (1997) organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad. Sólo 5% de las mujeres entrevistadas comentaron que destinan tiempo para sí mismas, lo que permite revalorar lo que realmente les gusta hacer y con esto sentirse bien:

"Yo si me doy un espacio para mí y para lo que me gusta hacer, llegando a mi casa yo me olvido de las cosas de trabajo, me relajo, me pongo a leer que es lo que realmente me gusta hacer y también me doy tiempo para practicar y jugar basquetbol que es deporte que me agrada, también salgo a caminar por las tardes o noches..." (Andrea Rodríguez, 29 años, trabajo de campo 2015).

"...los domingos si me doy mi espacio para echarme una cascarita (partido de futbol), y por las noches descanso ya después de que allá dormido a mis niñas" (Viridiana Juárez, 26 años, trabajo de campo 2015).

Este factor más que impulsor resulta ser difícil de implementar en su vida cotidiana, es importante que este grupo de mujeres aprendan delegar responsabilidades y negociar con sus familias sobre la realización de actividades domésticas, además de no asumir actividades extras a las de las básicas de su trabajo, además deben tomar decisiones benéficas a su persona y el control de los recursos que les ayudará en este proceso, como a continuación se describe la obtención, generación, control e incremento de los recursos.

5. Recursos

Los recursos no sólo son de gran importancia para la supervivencia de las personas sino también para avanzar a la autonomía, la agencia y los derechos, sin embargo el acceso y el control de los recursos de las mujeres está limitado por diferentes aspectos, siendo uno de ellos la cultura. Si bien es cierto los recursos principalmente los económicos propician a las mujeres a integrarse a la vida social. La OIT (2001) en su Programa Modular de Capacitación e Información sobre Género, Pobreza y Empleo, menciona que la cultura otorga preferencias al género masculino haciéndolos participes en diferentes actividades y espacios, destacando desigualdad ante el género femenino en donde a las mujeres se les niega el acceso a recursos como la educación, servicios de salud, crédito, tierra y tecnologías.

Sin estos y otros recursos difícilmente las mujeres podrán transitar su camino hacia el empoderamiento ya que de acuerdo con Young (1988) el empoderamiento de las mujeres, es la capacidad de las mujeres de incrementar su autoconfianza, que va de la mano con el control de recursos materiales (tierra, ganado, vivienda, terrenos, autos, negocios) y no materiales (educación, salud, económicos, acceso al trabajo, entre otros). Otras autoras como Moser (1991) señala que es emergente la redistribución del poder entre hombres y mujeres para una asignación equitativa de recursos. Las mujeres de la empresa Fitozoo se ven favorecidas y tienen acceso a diferentes recursos que potencializan su proceso al empoderamiento, la totalidad de las participantes tienen o tuvo acceso a la educación, se encuentran trabajando y son generadoras y poseedoras de recursos económicos y otros activos.

Las mujeres al trabajar para esta empresa cuentan con ingresos económicos propios que les permite cubrir sus gastos personales e incluso aportar al ingreso familiar, resultados de la encuesta realizada señalan que para 60% de ellas la principal razón por la que trabajan es por independización económica y autonomía, el hecho de que ellas cuenten con dinero propio, les proporciona tener mayor seguridad, independencia, motivación, y las hace menos vulnerables en aquellas situaciones en las que se requiere la aportación dinero.

...“el hecho de contar con dinero propio y poder comparar las cosas que te guste, como unos zapatos o no hacer de comer y comer en algún establecimiento, el tener mi propio auto, y decidir qué hacer con mis pertenencias son aspectos que dan seguridad y autonomía...” Carmen Báez, 55 años, trabajo de campo 2015).

El control de los recursos varía entre las mujeres solteras y las que tienen pareja y/o hijos. Para las primeras el manejo de sus recursos es una decisión personal, mientras que en las mujeres que tiene pareja e hijos o hijas, son negociaciones en pareja, tal y como lo estipula Agarwal (1999), el poder de negociación relativo en la unidad domestica (familia) puede reflejarse en quien genera y aporta recursos económicos es quien participa en la toma de decisiones, por eso las mujeres que trabajan fuera de su hogar tiene mayor fuerza negociadora y participación en la aportación económica así como en la toma de decisiones que competen al hogar y la familia, en comparación con las que están excluidas del ambiente laboral .

Algunas de las mujeres participantes manifestaron tener otros activos como propiedades: 30% de ellas cuentan con casa propia, 25% son propietarias de un terreno y 5% tienen automóvil. Agarwal (1997) argumenta que las mujeres que poseen propiedades tiene un posición reiterada más sólida con relación a la subsistencia domestica (por tanto un mayor poder de negociación y aumento en el proceso de empoderamiento) que las mujeres que no tienen propiedades.

El no poseer una propiedad puede ser percibido por las mujeres como un obstáculo para poseer poder, sin embargo la OIT, manifiesta que el trabajo de la mujer, tanto remunerado como no remunerado, puede ser el factor más importante para reducir la pobreza en las economías en desarrollo (Heintz, 2006), esto puede motivar a las mujeres al hacerlas sentir parte productiva de la economía del país, no obstante el que las mujeres se

dediquen únicamente a las tareas de crianza y del hogar no fortalece su autonomía, Stotsky (2006b) sostiene que la relativa falta de oportunidades para las mujeres en los países en desarrollo inhibe el crecimiento económico y de poder, lo cual es una desventaja y una falta a los derechos que poseen todas las mujeres.

Por lo que Heller (2010) manifiesta que existe una distinción entre acceso y control de recursos en términos de género, puesto que aunque las mujeres sean generadoras de recursos, no implica necesariamente que decidan sobre el destino de ellos, por ejemplo, las mujeres pueden ganar dinero (sueldo) pero no tener la decisión sobre en qué gastarlo, ya que es necesario que las mujeres tengan acceso igualitario y libre de discriminación a los procesos de distribución de recursos; obligación que implica acceso a los recursos legales y a los procesos de toma de decisión que tienen un impacto en la distribución de bienes (Gálvez, 2001).

La posibilidad que tienen las mujeres de aportar al ingreso familiar, o tiene un impacto positivo en los diferentes aspectos de la vida femenina, especialmente en la autoconfianza, eleva su autoestima y las hace sentir bien y consideran tener derecho de opinar y tomar decisiones sobre como destinar el recurso económico, por lo menos esas características mencionan tenerlas 65% de las entrevistas que aportan dinero al ingreso familiar, sin embargo esta aportación tiene poca importancia porque es considerada como complementaria, secundaria y eventual (Abramo y Todaro, 1998).

"Me gusta aportar y cooperar en los gastos de mi familia, ya que es menor peso para mi esposo, y así tengo as confianza de poder elegir en que gastar, que comprar o como distribuir el dinero, el poder aportar da mayor seguridad a las mujeres" (Elena Fernández, 24 años, trabajo de campo 2015).

"Me siento satisfecha poder ayudar con parte de los gastos a mi familia yo les envié cada mes dinero a mi s papás pera que se ayuden en algo y sobre todo por los gastos de mis hermanos..." (Elisa Sánchez, 23 años, trabajo de campo 2015).

Actualmente las mujeres entrevistadas son mejor consideradas con habilidades para administrar el dinero, 55% de ellas que son solteras aportan parte de su sueldo para apoyar a su familia, mientras que 35% las mujeres casadas aportan un 80% de su sueldo para la manutención y gastos del hogar.

La importancia del ingreso de la mujer en el bienestar familiar es innegable y la participación de la mujer en el ambiente laboral ha sido un importante factor de reducción de pobreza, se ha tenido también un efecto clave en el bienestar de los miembros del hogar, ya que de acuerdo a la investigación realizada, las mujeres tiende a destinar sus ingresos a su familia en mayor proporción que a otros gastos. Hashemi *et al.*, (1997) demuestra que la contribución que las mujeres hacen al grupo doméstico impacta positivamente en su empoderamiento.

"La oportunidad de trabajo que en esta empresa, es importante para mí y mi hijo, gracias a mi trabajo puedo tener mi propio dinero para mí y gastos de mi niño..." (Mónica Romero, 34 años).

"...para mí es una gran oportunidad, en esta empresa yo trabajo medio tiempo; por la mañana estudio la universidad y por las tardes trabajo, además de que adquiero experiencia y conocimiento práctico, me da la facilidad de terminar mi licenciatura" (Rosalinda Gutiérrez, 21 años, trabajo de campo 2015).

"Trabajar en una empresa es una manera formal de ganar dinero para beneficio de la familia y para el de la familia" (Elena Fernández, 34 años, trabajo de campo 2015).

Como lo describen los testimonios anteriores, ellas se sienten satisfechas y agradecidas de trabajar y aportar económicamente a su familia, lo cual refleja que 70% de las mujeres se sientan seguras, independientes y se les facilita tomar decisiones, a su vez les permite ampliar redes de organización entre compañeras y compañeros de la empresa y personas externas.

La ampliación de redes personales y laborales permite que algunas mujeres generen ingresos extras, mediante el establecimiento de negocios o brindar servicios especializados como lo describen a continuación Elena y Teresa, quienes obtienen recursos económicos extra a cambio de su trabajo fuera de Grupo Fitozoo.

Tanto el acceso y el control de recursos por parte de las mujeres contribuye a su autonomía y empoderamiento; conceptos que permiten comprender mejor el derecho que tienen las mujeres de obtener ingresos propios, controlarlos y de negociar con las demás personas (parejas, empleadores, autoridades, y otras personas con las que interactúan), sobre su destino (Heller, 2010).

"...anteriormente tenía una tienda, de alguna manera se debe invertir el dinero para darle una mejor utilidad y a la vez deje ganancias" (Elena Fernández, 34 años, trabajo de campo 2015)".

"Afortunadamente unos amigos saben que soy contadora y tiene un pequeño negocio y me pidieron que llevara la contabilidad de su negociación, al principio me negué porque me creía incapaz, pero me di cuenta que era otra fuente de ingreso y aproveche esa oportunidad aparte de trabajar en esta empresa" (Teresa Pérez, 27 años, trabajo de campo 2015).

La generación y obtención de recursos (materiales y no materiales) proviene de la inserción de las mujeres en diferentes espacios, Zapata *et al.*, (2002) señalan que en los últimos años se han dado modificaciones culturales, una de las más importantes es que social y culturalmente se acepta que las mujeres desempeñen actividades al exterior de su hogar, no obstante parte de la sociedad cree que las tareas de esferas públicas, políticas, sociales y empresariales, son exclusivas del género masculino y las mujeres deben permanecer en casa, de tal manera se destaca que el emprendedurismo femenino actúa de manera efectiva en sus vida a través del uso de sus conocimientos, capacidades y el aumento de factores personales como la autoestima, confianza y seguridad elementos que conforman su autonomía, se describe que en un estudio realizado por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE, 2006); arroja que las mujeres responden mejor a las situaciones de responsabilidad, confianza, cooperativismo y organización, factores que encaminan a formar una empresa exitosa, sin embargo no ha sido suficiente para asegurarles un lugar en el campo laboral.

La falta de confianza y apoyo por parte del ambiente empresarial, algunas mujeres se han visto empujadas al autoempleo cuando se han sentido excluidas del mercado laboral.

De este modo, se está integrando a la mujer en el mundo empresarial (Malach Pines *et al.*, 2010). El emprendimiento femenino es una alternativa al desempleo Trejo, (2004). La presencia y participación de las mujeres en el desarrollo empresarial en general y en la creación de nuevos negocios en particular, cada vez es mayor. (Brush, De Bruin y Welter, 2009); (Langowitz y Minniti, 2007).

Un estudio desarrollado por el ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), el INEGI y publicadas por CNN Expansión (2013), señalaron que actualmente el 19% de

los emprendedores del país son mujeres, un número que se traduce en alrededor de 4 millones de emprendedoras, nada despreciable si consideramos que en el año 1995 la cifra se colocaba en 2.5 millones.

En Grupo Fitozoo 75% de las mujeres trabajadoras ha percibido que *interactuar fuera del hogar*, les ha permitido convivir con diferentes personas, realizar nuevas actividades e intercambiar conocimientos y experiencias, haciéndolas sentir productivas, además de que aseguran haber ampliado su forma de pensar y actuar y sobre todo poseen admiración de poder realizar multi-actividades de ambos roles:

"Siento que es bueno, pero tiene sus pro y sus contras es bueno para nosotras como personas sentirnos libre y tener independencia económica de ahorrar para cuando no tienes trabajo, pero también veo una desventaja en nosotras ya con hijos si te pierdes de ciertas cosas del crecimiento de los hijos, por ejemplo con mi hijo el más pequeño nunca he estado con el así de tiempo completo de dos o tres meses lo lleve a la guardería, te pierdes momentos con ellos y eso sería una desventaja"(Dolores Martínez, 46 años, trabajo de campo 2015).

"Yo admiro mucho lo que hacemos las mujeres que trabajamos porque puedes llevar todo tu como mujer puedes llevar todo; tu hogar tu matrimonio y somos capaces para salir a trabajar fuera también solo es cuestión de que te organices con tu tiempo y de las mujeres que por lo contrario permanecen en casa opino que es válido de las mujeres que no deciden trabajar y quieren estar en su casa mis respetos para ellas si así se sienten realizadas" (Carmen Báez, 55 años, trabajo de campo 2015).

"Trabajar de alguna manera es un arma de dos filos, bueno yo lo visto, dentro de lo mucho o poco que yo haya vivido, si he visto a mujeres muy exitosas que saben llevar las dos cosas pero quieras o no si se descuida una parte, desafortunadamente porque a la mujer siempre se le impone el cuidado de los hijos y el rol de la casa, pero fuera de eso si me ha tocado ver a muchas mujeres exitosas" (Alma Gómez, 41 años, trabajo de campo 2015).

Las mujeres que trabajan en Grupo Fitozoo tuvieron la necesidad de negociar con su familia, principalmente con su pareja, para que ellas puedan trabajar en la empresa y vez cumplir con sus responsabilidades de casa, England y Kibourne (1990) afirman que las mujeres que trabajan y ganan su propio dinero tienen mayor poder que las que únicamente realizan actividades del hogar y crianza, debido a la devaluación del trabajo doméstico. Efectivamente la incorporación de las mujeres al mercado laboral aumenta su empoderamiento y su poder negociador dentro de la familia, no solo de forma directa, si no también indirecta al aumentar la legitimidad con que perciben sus derechos (Sen 1990).

Las funciones laborales y la interacción con diversas personas fomentan la confianza de las mujeres, habilidad que en algunas de ellas había disminuido o en su extremo algunas de las mujeres habían perdido por la *opresión internalizada*, Rowlands (1997) menciona que esto se debe a la pérdida de fuerzas que impide a las mujeres hacer uso de sus poderes para transformar sus diferentes subordinaciones. Favorablemente la totalidad de las mujeres entrevistadas asegura que al desempeñar las funciones de su trabajo, han aprendido como realizar sus actividades, adquirido conocimientos profesionales, tecnológicos y experiencias personales, elementos que les permite analizar, comprender, conocer los riesgos y actuar ante algún problema que se les presente.

"Me gusta mucho aprender, es muy importante para mi conocer más y actualizarme, ver que más hay que aparte de lo que ya sé que más panorama puedo ver en todos los ámbitos no solo el de mi área" (Maribel Venegas, 31 años, trabajo de campo 2015).

"Si he aprendido cosas que antes desconocía y he podido desarrollar más los conocimientos que ya traía antes; mis habilidades son enfocadas en el control de calidad y las he ampliado en este trabajo" (Susana Domínguez, 35 años, trabajo de campo 2015).

"He tenido mucho aprendizaje y he aprendido mucho sobre todo de las personas, yo hice una carrera comercial y este trabajo me ha beneficiado en lo que yo estudie en cuestiones del cliente interno y externo, me gusta mucho ayudar a las personas, contestarles de buena manera y tratar de aprender más y batalle un poco porque no sabía de computación y tome cursos y en eso siento que he crecido" (Carmen Báez, 55 años, trabajo de campo 2015).

Los aprendizajes adquiridos en el ámbito laboral no solo son aplicables en su trabajo, sino que se extiende a la vida cotidiana de cada una de ellas, eliminando la opresión internalizada, mejorando sus condiciones de vida, convivencia y personalidad, ya que cada mujer actúa de manera distinta, sí las mujeres que laboran en Grupo Fitozoo recibieran mayor apoyo con los procesos de empoderamiento conseguirían potencializar y fortalecer sus factores impulsores y contrarrestar los inhibidores en sus tres dimensiones y al mismo tiempo contribuir en la empresa al mejorar el clima laboral, fortalecer las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo y de manera particular generar *amistades* entre compañeras y compañeros de trabajo (en el siguiente punto se analiza el factor de la amistad), potencializar la colaboración jefe o jefa–colaborador o colaboradora y solucionar los conflictos laborales o ante la o las situaciones difíciles con personas que las rodean, de

tal manera que la interacción de las mujeres fuera de su hogar sea fluida, reconocida, valorada y aceptada por todas las esferas socioculturales.

6. Amistad

Aristóteles tenía un alto concepto de la amistad, la consideraba como una virtud porque es lo más necesario para la vida “nadie querría vivir sin amigos, aun teniendo todas las demás cosas buenas”.

Según el sabio clásico, amistad es la condición de una vida feliz en comunidad, pues no hay vida humana feliz sin convivencia y la convivencia sin amistad no es convivencia plena y satisfactoria. Por eso el hombre feliz necesita amigos.

De tal manera las relaciones sociales permite conocer a diferentes personas, diversas formas de pensar, aspecto que lleva al análisis y comparación de situaciones similares y diferentes que acontecen en la vida de las mujeres que conviven en actividades laborales. Es decir, el contacto con varias personas favorece la reflexión sobre su situación y condición como mujeres (Mendoza y Chapulín, 2015).

Las mujeres conocen distintas personas mientras realizan actividades fuera de su hogar, con las que forman grupos de compañerismo y de los cuales pueden resultar lazos de amistades, el 100% de las trabajadoras de Grupo Fitozoo manifestó que trabajar y pertenecer a un equipo de trabajo, les beneficio en la ampliación de sus redes de amistades y contar con mujeres u hombres con los que pueda platicar, confiar y apoyarse en situaciones adversas.

En los siguientes testimonios se observa que las mujeres saben valorar la amistad y la experiencia de las personas adultas que les permite, en casos necesarios, resolver sus conflictos personales de ellas expresan lo siguiente.

"Realizar actividades fuera del hogar permite conocer más tipos de personas y convives con ellas diariamente, me beneficia porque siento que me he abierto más al expresarme, tengo la confianza de hablar, de reírme, de socializar..." (Elena Fernández, 34 años, trabajo de campo 2015)

"...yo creo que en el ámbito laboral se conocen a más personas con las que puedes formar una relación de amistad y me sirve estrechar mis relaciones y contar con amistades que me pueden ayudar en aspectos de trabajo y en cosa más personales" (Rosalinda Gutiérrez, 21 años, trabajo de campo 2015).

Trabajar si forja amistades, contar con amistades y tener compañero con mayor edad si es una gran ventaja que en realidad yo trato de tomar todo lo bueno de ellos y aquí como tengo casi la mayoría de compañeros de los que andamos en campo cuando llegamos a salir todos son más grandes que yo y en cierta parte ellos tiene más experiencia y a mí personalmente me beneficia en el ámbito laboral (Teresa Pérez, 27 años, trabajo de campo 2015).

Ante las relaciones de amistad, las mujeres suelen estrechar sus relaciones de comunicación, y se producen platicas con temas personales (*compartir problemas*), Lagarde (1990) estipula que las mujeres comparten como género la misma condición histórica y difieren en sus situaciones particulares, en sus modos de vida, sus concepciones del mundo, así como en los grados y niveles de la opresión, no obstante las diferencias entre las mujeres se derivan por su posición de clase, de su acceso a la tecnología, de su relación con las diferentes sabidurías y de su modo de vida. La opresión y la asignación de tareas reproductivas y domesticas por la cultura, han homogenizado para las mujeres ante ciertas limitantes y problemas, por lo que resulta más fácil compartir experiencias entre ellas por ser comprendidas, comparadas e incluso el compartir una situación puede generar una posible solución.

Las mujeres que laboran en Grupo Fitozoo externan ideas o problemas y para esto recurren a personas que para ellas son realmente confiables -les cuentan sus secretos o situaciones complicadas- las mujeres requieren ser escuchadas y aconsejadas y recibir por otra persona apoyo y solidaridad. De la muestra, 90% de las entrevistadas comparten sus problemas o situaciones delicadas con sus madres, hermanas, amigas muy cercanas y confiables en algunos casos con sus parejas, ellas expresan que al compartir su problema se sienten desahogadas, tranquilas, comprendidas y con base a los consejos o sugerencias de la otra persona puede tomar una decisión para solucionar su problema, tal y como se muestra a continuación:

"Les platico a mis amigas más cercanas [los problemas] para que me desahogue un poco, a lo mejor no me puede dar la respuesta, pero pues sí ya te escucharon y habrá algún punto de vista que den..." (Andrea Rodríguez, 29 años, trabajo de campo 2015).

...por lo regular cuento con una amiga y con la familia a quienes les cuento mis problemas, sí me ayuda mucho, quieras o no, como persona tiene problemas y el guardártelos o solucionarlos tu misma cuesta más trabajo y sin embargo es bueno escuchar el punto de vista de otra persona que sabes que le tienes confianza y sí me ayuda mucho esa parte (Alma Gómez, 41 años, trabajo de campo 2015)

La gran mayoría de las mujeres comparte sus situaciones con amistades muy cercanas o con familia, acción que hace que se desprendan de una carga liberando sus emociones y recibiendo apoyo y consejos, aunque también hay mujeres que prefieren resolver sus problemas sin tomar la opinión de otras porque señalan no les gusta compartir sus problemas, como es el caso de Carolina y Elena:

"...mis problemas casi no los comparto, me los reservo pues no me afecta o hasta ahorita no me afecta el reservarme..." (Carolina López, 28 años, trabajo de campo 2015).

"No cuento a nadie mis problemas, casi siempre yo me reservo mis problemas, a veces a lo mejor le platico a mi esposo pero no todo y a mis hijos menos para que no se preocupen, pero si me perjudica mucho, no quisiera seguir con lo mismo pero yo sigo así..." (Elena Fernández, 34 años, trabajo de campo 2015).

Como se observa las mujeres de Grupo Fitozoo comparten sus sentires entre ellas y con esto dejan ver una parte de su vida a las otras trabajadoras lo que permite que se sensibilicen ante los problemas de otras, al detectar las necesidades de sus compañeras buscan y promueven un ambiente laboral sano y de *respeto*.

7. Respeto

Fomentar el respeto en un grupo de trabajo es algo esencial para mantener un ambiente de armonía y agradable para realizar actividades, tolerando y considerando opiniones o prácticas de los demás aunque repugnen de las propias, es imposible que las opiniones de las mujeres u hombres pertenecientes a un grupo laboral coincidan en opiniones y sugerencias, debido a ello deben existir negociaciones que logren el cumplimiento de un fin común (Casique, 2003). Además se obtendrán mejores resultados sobre el proceso de empoderamiento si existe respeto hacia las mujeres que laboran en Grupo Fitozoo, ya que es una garantía de un trato equitativo entre géneros, 70% perciben ser respetadas por los demás compañeros y campaneras, de lo contrario si no existiera el

respeto surgirían gran cantidad de problemas dentro de la empresa, algunas de las participantes mencionan:

"Siento que yo he sido una persona respetosa, pero desde que comencé a trabajar las personas de la empresa, conocidos, amigos y familiares se dirigen con mayor respeto y me dejaron de ver como la joven inmadura" (Tamara Hernández, 24 años, trabajo de campo 2015).

"He logrado que me respeten porque ya ven que tengo una licenciatura y que nos soy ignorante, aunque se nos debe tratar por igual" (Elisa Sánchez, 23 años, trabajo de campo 2015).

La mayoría de las mujeres manifiestan que no es importante tener un alto nivel académico, sin embargo pertenecer al ámbito laboral hace que las personas que las rodean las valoren y respeten.

El generar un ambiente de armonía y agradable de convivencia entre las personas, en las relaciones cercanas propicia una estrecha relación entre el respeto, igualdad de género y discriminación, elementos que son de suma importancia para evitar la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas, Largade (1996) manifiesta que la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias, lo cual ayuda a fomentar el respeto en la familia y el resto de la sociedad.

Cada persona posee un valor intrínseco que se debe de reconocer y respetar todas las personas sin ninguna distinción de género, edad, condición social, etnia o religión, deben recibir un buen trato disciplinado, si se realiza lo contrario se considera como una falta de respeto, las mujeres que laboran en la empresa desarrollan actividades del rol reproductivo y productivo, acción que es digna de admirar por ser un valor intrínseco, gracias a esto 35% de las mujeres han logrado ser reconocidas y respetadas por la sociedad y su familia .

"Con mi pareja llevo un ambiente de respeto porque es una de las bases del matrimonio y es un valor que debe existir en toda la sociedad, además somos muy respetuosos en decisiones las negociamos hasta llegar a un acuerdo que nos convenga a ambos..." (Carmen Báez, 55 años, trabajo de campo 2015).

Faltar el respeto algunas veces no significa necesariamente que falta de afecto entre pareja, en todo caso es falta de autocontrol.

Otro de los factores que motiva e impulsa a las mujeres en el proceso de empoderamiento es la valoración de su trabajo fuera y dentro de su hogar.

8. Valoración de las actividades (rol reproductivo y productivo)

La falta de valoración de las tareas no remuneradas y explotación en actividades productivas, provoca que las mujeres sientan que los tareas que realizan no son importantes, el rol productivo se basa estrictamente en términos monetarios no tiene en cuenta la contribución de la mujer a la sociedad y perjudica sus derechos.

Un factor fundamental que explica el acceso de la mujer al trabajo extra doméstico es el reconocimiento del valor de esta actividad específicamente humana, que ha sido objeto de estudio no sólo por los economistas y laboristas sino también por los teólogos (Castelgandolfo: *vatican.va*, 1981). Además las mujeres no solo trabajan sólo por dinero aún prescindan de un trabajo bien remunerado, sino más bien lo hacen para satisfacer otras aspiraciones.

Entre las mujeres que laboran en Grupo Fitozoo, 45% de ellas manifiestan que la cuestión no es que les paguen más por el trabajo que hacen, sino que su labor sea valorada en su justa medida, como una de las más importantes contribuciones al bienestar social.

"... es una gran satisfacción que mis hijos valores el esfuerzo y mi doble labor, también es bonito que te lo hagan saber tus papas, y tu pareja, es una satisfacción que siempre se queda presente..." (Patricia Gómez, 46 años).

"Cuando mi hija me dice que quiere ser igual que yo, y me felicita por lo que hago en como recibir un premio..." (Dolores Martínez, 46 años).

"...me siento orgullosa, cuando mi familia me dice que estoy haciendo bien las cosas que y que se sienten orgullosos de mi es una satisfacción..." (Elisa Sánchez, 23 años).

El conocimiento de la necesidad del trabajo para la vida personal y social ha llevado a que se reconozca como un derecho fundamental, esta valoración también debe presentarse en el ámbito laboral como un factor de motivación para las mujeres.

El reconocimiento del importante rol productivo de las mujeres no ha logrado traducirse en ofertas sustanciales diferentes, Honneth (2005) determina que el reconocimiento social, es la valoración de la sociedad, ante las actividades que las mujeres realizan en el campo laboral. Esta valoración se manifiesta principalmente en la forma de remuneración y prestigio, aunque el mismo Honneth (2010) señala que estos criterios no son suficientes para determinar la valoración social.

Para las mujeres es motivante e importante ser reconocidas y valoradas por su familia, jefe, compañeros y personas cercanas, por el desempeño de sus labores en el rol reproductivo y productivo, el motivar a las mujeres por la eficiencia de su trabajo estimula que ellas mejoren y se esmeren en sus actividades e incita personalmente en ellas satisfacción por ser capaces y hacer las cosas bien y a manera grupal se logra aumentar y mejorar la producción y prestación de servicios.

La acción de que los jefes, superiores, compañeras y compañeros de Grupo Fitozoo reconozcan el trabajo de las mujeres, hace que estrechen el compromiso y se identifiquen con los objetivos de la organización. De manera particular cien por ciento de las mujeres reconocidas por su labor por parte de personas internas y externas de la empresa como su familia y amigos, aumenta su autoestima y como dicen ellas sentirse “*satisfechas, felices, y orgullosa*”:

“Obviamente aquí en la empresa no se nos otorga algún premio o estímulo por hacer bien nuestra labor, que no estaría mal que se nos diera algo que nos motive, pero si se hace entre comentarios y es bonito, es gratificante ese reconocimiento” (Andrea Rodríguez, 29 años).

“Mi esposo y mi hija reconocen mi doble labor, ellos dicen que están orgullosos de mí, de que yo trabaje y aparte les dedique tiempo a ello, este tipo de comentarios me provoca satisfacción” (Dolores Martínez, 46 años).

“Mis papas, mis primos y tíos, me felicitan por ser una mujer trabajadora, me toman como ejemplo para mis primas y mis primos, siento bonito, yo más bien lo hago para dar un buen ejemplo a mis hijos” (Gabriela Olivares, 24 años).

Las mujeres trabajadoras externaron no recibir un estímulo económico (el cual reconocen si necesitan), sin embargo son reconocidas por el personal de la empresa y lo que les resulta más gratificante es el reconocimiento y la motivación de su familia.

Factores inhibidores

Las mujeres que laboran en Grupo Fitozoo identificaron los siguientes factores como inhibidores y como las principales barreras para su empoderamiento:

1. Machismo

La sociedad está regida por una cultura patriarcal en la cual a los hombres se les atribuye el poder, en algunas situaciones los hombres adoptan actitudes que van desde la falta de apoyo hasta la violencia cuando las mujeres deciden hacer actividades fuera de su hogar Hidalgo (2002). El machismo es la expresión del hombre muy “macho”, valiente, agresivo, mujeriego, dominante con un sentimiento de superioridad sobre la mujer, a las que sitúa en condición de inferioridad, fundamentalmente por su sexo (Adler, 1949).

El machismo se puede interpretar como un fenómeno de marginación social, porque está en íntima relación con la estructuración de la cultura y las relaciones sociales de producción (FAO, 1999). Según Goicolea (2009) las desigualdades de género juegan un papel clave a través del sistema de machismo-marianismo, así, las chicas crecen en un ambiente que las disciplina hacia la sumisión, la obediencia, la resignación y la aceptación del orden establecido, donde son los hombres los adultos quienes ejercen el poder.

Entre las mujeres que laboran en esta empresa 40% de ellas han percibido que el machismo por parte de hombres involucrados en el ambiente laboral tales como proveedores, clientes y compañeros se ve reflejado en las opiniones que reciben de parte de ellos acerca de “la incompetencia de las mujeres para realizar trabajo fuera del hogar”, “incapaces de tomar decisiones correctas”, “inexpertas para liderar un grupo” y “dudosas

de sus conocimientos y experiencias en el área agroalimentaria para otorgar capacitaciones, certificaciones y verificaciones”.

“Lo malo de mi matrimonio es que mi esposo aún tiene esos pensamientos de que él no debe ayudarme en cosas del hogar, él dice que eso me toca a mí, quizá me ayudara con mis hijos en cuidarlos o llevarlos a la casa pero todos los deberes de la casa me los deja a mí y sí es un problema porque así me presiono más...” (Susana Domínguez, 35 años).

“Una ocasión en la que mandaron a campo a revisar e inspeccionar una cosecha un señor, el dueño de esas tierras me ignoraba, era de esos hombres rancheros que no hace tratos con mujeres y si me dijo que él no quería hacer tratos conmigo, aparte de que trataba de humillarme por su posición económica pero si hable con él y le dije que yo solo venia hacer mi trabajo y como que si se calmó un poco (Andrea Rodríguez, 29 años).

“Si tuve algunas situaciones mientras yo estaba en la planta de producción, porque la gente no estaba acostumbrada y de repente si decían –Pues como esa vieja va a mandar, afortunadamente no se presentaron muchas situaciones a lo mucho dos o tres, las hable en tempo y desafortunadamente dos personas no actuaron bien y precedimos de sus servicios, porque llegaban en estado de ebriedad y como era posible que llegaran así, y se molestaban, pero fuera de eso ya no hubo más, bueno quizá tras mis espalda pero pues yo ya no me enteraba” (Alma Gómez, 41 años).

Para Limone (2003) el machismo no sólo lo evidencian los varones (y no todos ellos) sino también algunas mujeres, que socializadas en un sistema patriarcal, participan de la creencia en la división tradicional de roles sexuales y la reproducen en su quehacer diario como trabajadoras asalariadas, como madres y en su discurso. Las características machistas de ciertos hombres afecta en la vida de las mujeres que conviven con ellos, debido a que se han creado estereotipos entre mujeres y hombres, que implican “relaciones de poder” (Morgade, 2011).

Por tanto las mujeres que se enfrentan a una sociedad machista, en donde a los hombres se les atribuyen cualidades “propias de su género” como la fortaleza o la valentía, entre otras mientras que a las mujeres, a pesar de tener un ingreso bastante considerable, aun se les asocia con el trabajo doméstico y con el cuidado de los hijos

Siendo el machismo uno de los principales obstáculos que se presenta en el empoderamiento de las mujeres, y este proviene de sus esposos, jefe o compañeros de las mujeres que se encuentran laborando, este factor restringe su participación en el ambiente

laboral. Sin embargo las mujeres que trabajan en Grupo Fitozoo han demostrado a los hombres mediante el desarrollo de actividades laborales, empleando sus capacidades, conocimientos, experiencia y habilidades.

Desafortunadamente las actitudes machistas provocan en las mujeres *dependencia y opresión internalizada*.

2. Dependencia

Otro de los factores inhibidores del empoderamiento es la dependencia por alguien, denotando que la persona dependiente sufre inseguridad y falta de confianza, en la dimensión colectiva esta dependencia es por el o la jefa inmediata, Casique (2008) ha documentado evidencias de una relación negativa entre el poder de decisión de las mujeres y la violencia contra ellas. Las mujeres que ocupan algún nivel intermedio dentro de la organización son las que registran los menores riesgos de violencia, las mujeres que se encuentran en un nivel inferior sufren de violencia en cuanto a que sus responsabilidades son mínimas y no poseen autoridad, de igual manera aquellas mujeres que desempeñan un nivel jerárquico superior registran los mayores riesgos de violencia, porque se les cree incapaces del cumplimiento de su función, aunado a ello las mujeres padecen de inseguridad en la toma de decisiones y formas de actuar ante una problemática, debido a ellas buscan el apoyo de hombres para poder determinar una solución, o en su defecto son los hombres quienes intervienen en las decisiones de tal manera que las mujeres no actúan con total independencia.

Con relación a la diferencia entre géneros las mujeres generan mayores niveles de dependencia emocional, es decir apego a su pareja, en comparación con los hombres (Bornstein, 1992).

La dependencia es un factor limitante, según Lagarde (2000) se presenta con mayor frecuencia ante mujeres con un bajo nivel de autoestima y poca confianza en su persona, por lo que reflejan características como la extrema necesidad afectiva hacia una persona, tener miedo a la soledad, y contar siempre con el apoyo y aprobación de alguna persona, esto puede llegar incluso a ser una enfermedad mental, perdiendo así varias capacidades de

la mujeres como la toma de decisión, autonomía, confianza, forma de pensar, analizar y actuar, es por ello que se les debe proporcionar acceso y control de los recursos necesarios y poder, de tal manera que las mujeres puedan tomar decisiones informadas y adquirir control sobre sus propias vidas (Kishor, 2000). El acceso y control de recursos, el poder de decisión son algunos factores que reflejan autonomía e independización en la vida de las mujeres.

La dependencia hacia la pareja es un problema al que se enfrenta 55% de las mujeres que colaboran en Grupo Fitozoo, lo cual resulta ser una barrera difícil eliminar ya que la dependencia emocional son comportamientos adictivos hacia otras personas produciendo asimetrías de rol (Villa y Sirvent, 2009), en donde ellas se creen incompetentes para realizar actividades del rol productivo, atribuidas culturalmente a los hombres, además de que este factor puede limitar la toma de decisiones pudiendo éstas llegar a sentir que han perdido parcialmente o completamente el control de sus vidas.

"Existen ocasiones en las que siento que si yo me separa de mi esposo quizá ya no podría y no lo digo por depender emocionalmente de él sino más bien por el lado económico ya no podrá mantener el mismo estilo de vida, y no cubrir los gastos de mis hijos" (Susana Domínguez, 35 años).

Yo me voy a separar de mi esposo porque él me quiere mandar y quiere que haga las cosas que a él le gustan aunque a mí no me gusten, yo no quiero depender de él por sus agresiones, no son normales, y el hecho de que yo trabaje me hace sentir independiente económicamente y me siento con menor miedo de poder sacar a mis hijos adelante" (Gabriela Olivare, 24 años).

Para Blumberg (2005) promover el control relativo de las mujeres sobre los ingresos y otros recursos económicos es una suerte de fórmula mágica que facilita tanto la igualdad de género como la riqueza y bienestar de las naciones. Las mujeres con poder e independencia económica y en otros recursos, ganan mayor igualdad y control sobre sus propias vidas.

De igual forma 30% de las participantes manifiestan que antes de insertarse en el ámbito laboral sintieron ser dependientes económicamente de sus padres y/o pareja.

"...antes de trabajar si dependía de mis papas, y no me sentía con la confianza de pedirles dinero, para poder comprar lo que yo necesitaba..." (Mónica Romero, 31 años).

"Ahora que trabajo ya puedo comprarme las cosas que necesito, antes estaba esperando a que mi esposo me las comprara" (Viridiana Juárez, 26 años)

Una mujer que no tiene independencia económica está a merced en este caso de su pareja, quien logra manipularla para ejercer sobre ella el poder que el dinero le otorga. La violencia económica debe ser denunciada como los otros tipos de violencia que afectan la integridad de las mujeres. Las leyes tipifican la violencia económica y patrimonial como un tipo de agresión intrafamiliar... es un maltrato igual que los demás (Contreras, 2013).

La incapacidad de autonomía y dependencia de las mujeres las dirige a situarse en un estado de *opresión internalizada* lo cual genera ante las mujeres

3. Opresión internalizada

Se entiende que las mujeres que poseen opresión internalizada son aquellas señaladas, discriminadas u oprimidas durante un período de tiempo, a menudo internaliza (cree y convierte la opresión en parte de su propia imagen – su visión interna de sí misma) los mitos y la desinformación que la sociedad les comunica acerca de su grupo. En esta situación está presente el poder que Alberti (en prensa) define como “la tiranía que un mismo sujeto ejerce sobre sí mismo, de acuerdo a la tensión que existe entre el deber ser y el desear hacer”.

De entre las mujeres entrevistadas 25% de ellas ha sufrido opresión internalizada, a consecuencia de la cultura de la sociedad en que habitan, de tal manera que se sienten inseguras, su autoestima es baja y son mujeres con insuficiente poder para gozar de independencia y autonomía, en el siguiente testimonio se puede observar como la violencia puede afectar la vida de las mujeres:

"...el callar por no perjudicar a la familia, para no preocuparlos es algo que si perjudica a una como mujer, el tiempo que yo estuve casada pues me aguantaba por mis hijos, yo no quería decirles a mis papás que el papá de mis hijos me insultaba, me pegaba, lo callé por bastante tiempo, hasta que yo misma me puse un alto, porque sabía que ya no era normal en la relación, durante ese lapso sufrí violencia verbal y si llegue a tener miedo, por mi familia y mis hijos..." (Gabriela Olivares, 24 años).

La opresión, discriminación y violencia son factores que intimidan a una mujer, disminuyen su poder, su autonomía, su autorespeto y dañan su psicología de tal manera que su autoestima puede ser muy baja, esto puede causar en ellas depresión.

Tras el análisis de este estudio se derivó que la opresión no solo proviene del género masculino, en diversas situaciones esta opresión también puede ser originada entre las mujeres confrontándose y limitando el crecimiento una de otra, como a continuación se describe.

4. Oposición y conflictos entre mujeres

En las relaciones interpersonales existen muchas situaciones en las cuales se puede presentar el conflicto (Hendrick, 2000), sin embargo no se sabe si solo la situación o la personalidad de los individuos es lo que determina el tipo de conflicto que estos presentan. Es más probable que dos o más mujeres entren en conflicto si entran en juego factores como la familia, la casa, las necesidades básicas, el aspecto físico, los hombres que pudieran convertirse en su pareja, las parejas actuales o los hijos. En estas circunstancias se facilita que aparezca la rivalidad y se intente apartar a la otra mujer con el objetivo de salir beneficiada de alguna manera.

Ocupar un puesto en la empresa no solo es una lucha entre géneros, también es un problema entre personas del mismo género. En Grupo Fitozoo los conflictos y competencias entre mujeres están presentes en algunas situaciones, por ejemplo entre las mujeres es difícil cumplir una indicación u orden que de otra mujer ya que social y culturalmente están acostumbradas a que sean los varones quienes tengan un nivel más alto jerárquicamente. En 55% de las mujeres de la empresa se ha presentado esta situación, es decir, les molesta recibir órdenes de otra mujer, sin embargo esto debe ir eliminándose ya que como mencionó anteriormente las mujeres deben aprender a valorarse a sí mismas y a las otras para reivindicar sus derechos y lograr el proceso de empoderamiento:

"...comúnmente se dice que mujeres juntas ni difuntas, y nos suena a chiste pero lamentablemente entre mujeres nos ponemos el pie, por envidia, esto es triste ya q que deberíamos de apoyarnos para que todas o la mayoría estén colocadas en un mejor puesto y no actuar egoístamente..." (Carmen Báez, 55 años).

"Si me ha sucedido no sé si por ser hija de los dueños o por mi edad, soy menor que ella pero si se han presentado comentarios de que no les gusta que yo les diga que hacer, no las mando les pido las cosas de favor y aun así algunas compañeras se molestan...(Tamara Hernández, 24 años).

Los conflictos entre mujeres se presentan debido a mal interpretar acciones o comentarios, o porque entre ellas mismas observan que algunas de sus compañeras pueden hacer cosas que otras no, pero en realidad es un cuestionamiento a los propios deseos y a la propia capacidad de decidir y hacer de la persona que siente envidia. Tal como lo mencionan Orbach y Eichenbaum (1988: 131) “podemos sentirnos amenazadas cuando una mujer inicia un proceso de diferenciación, cuando se desmarca de la imagen y de la práctica de la feminidad en la que se les ha educado”. La envidia es un reflejo de los temores que acechan las propias mujeres, para contrarrestar los conflictos debe existir el apoyo entre mujeres para fortalecer al grupo haciéndose sentir entre ellas que no están solas, y que, si necesitan de alguna ayuda, habrá otras que estarán dispuestas a dársela y viceversa.

Conclusión

Esta investigación realizada en la empresa Fitozoo ofrece aportes desde un punto de vista empresarial y de género. Con este trabajo se identificaron los factores impulsores e inhibidores del empoderamiento de las mujeres trabajadoras de dicha empresa según el Modelo Multifactorial Empoderamiento (MME) propuesto por Rowlands.

La investigación pretendió responder la pregunta *¿En qué dimensión se han empoderado las mujeres a partir de su trabajo en Fitozoo y si éste ha sido un factor de empoderamiento, marginación social, explotación o integración?* Las bases teóricas y conceptuales para el análisis fueron el MME de Rowlands que sugiere identificar los factores que impulsan e inhiben el proceso de empoderamiento y que se propongan cambios en favor de las mujeres y el artículo de Oliveira y Ariza sobre el trabajo extradoméstico como factor de integración; marginación social; explotación, y empoderamiento de las mujeres.

El objetivo general planteado fue: *Identificar en qué dimensión se han empoderado las mujeres a partir de su trabajo en Fitozoo y si éste ha sido un factor de empoderamiento, marginación social, explotación o integración.* El cual se cumplió y de acuerdo al supuesto planteado porque se logró identificar que las mujeres se encuentran mayormente empoderadas en la dimensión personal en comparación con las otras dos dimensiones, debido a que en esta se lograron mayores cambios positivos como incrementar sus niveles de autoestima, valoración, organización de sus tiempos, habilidad de negociación, entre otras, las cuales les han servido y las aplican en sus otras dimensiones.

El objetivo específico 1 fue *Identificar los principales factores que han permitido a las mujeres que trabajan en Grupo Fitozoo empoderarse:* este se logró al identificar que las trabajadoras han desarrollado y adquirido habilidades las cuales les confieren mayor poder en sus vidas, entre los principales factores que se encontraron en esta investigación fueron: la autoestima, autonomía, facilidad para expresar ideas y opiniones, participación e

influencia en nuevos espacios, así como analizar, actuar y tomar decisiones propias son algunas de las habilidades que las mujeres desarrollan en este proceso y un aporte útil de este trabajo es que las trabajadoras percibieron el verdadero significado de estas habilidades en la vida.

El objetivo específico 2 fue *Identificar en si el trabajo extradoméstico le ha significado un factor de empoderamiento, integración, marginación o explotación*. Con base en estos fundamentos se puede señalar que el trabajo extradoméstico que realizan las mujeres en la empresa Fitozoo les ha servido como factor de integración al mantener una filosofía con perspectiva de género consintiendo a las mujeres el insertarse en el ámbito laboral y ser generadoras de recursos económicos, los cuales les concede parcialmente libertad de expresión y movimiento. Ellas están motivadas a seguir preparándose profesionalmente, su espacio laboral también es para interactuar con diferentes personas ampliando sus redes de amistad, realizan actividades de su agrado (ejercicio, salir al cine, leer entre otras) y se dedican tiempo así mismas, pero sobre todo han aprendido a reconocer el valor que tienen en su hogar y en su espacio laboral.

Por otro lado la investigación permitió reconocer que el trabajo extradoméstico ha sido para la mayoría de las trabajadoras ha sido un factor de explotación, debido a que a ellas se les ve como factor indispensable para el proceso y crecimiento de la empresa, y a cambio de esta colaboración Grupo Fitozoo no les otorga plenamente los beneficios y derechos que toda trabajadora debe recibir según lo estipula la Ley Federal de Trabajo (LFT) como por ejemplo seguridad social, además de que ellas perciben una retribución menor en comparación con las funciones que desempeñan.

No obstante, el trabajo extradoméstico les ha generado cierto poder, implicando un cambio en las mujeres que las beneficia en tres ámbitos de su vida; dimensión personal, dimensión colectiva y dimensión relaciones cercanas, pero también a nivel organizacional, éste tiene un impacto positivo en la productividad de bienes y aumento de calidad en los servicios ofrecidos, por lo que es recomendable para Grupo Fitozoo ofrecer capacitación a todo el personal, primordialmente a las mujeres que incluya información que les permita reflexionar sobre su proceso de empoderamiento, pero también este trabajo encontró que en

la necesidad que hay en el país de contar con empresas socialmente responsables –mejorar en todos los aspectos- empresas como Fitozoo debe mejorar y cumplir con las normas legales que emanan de la LFT.

Sin embargo en el análisis se encontró de acuerdo con el MME que existen factores inhibidores que dificultan el proceso de empoderamiento, y esto provoca que, de manera general, las mujeres se encuentren parcialmente empoderadas, por la construcción social de género que se manifiesta en la opresión internalizada de las mujeres, dependencia económica, conflictos entre mujeres, machismo, violencia verbal, entre otros, desafortunadamente el acceso al empleo y a un salario no transformara de manera inmediata ni única esta situación, ya que el problema de las relaciones desiguales y otros fenómenos requiere grandes cambios a nivel de la política, educación, cultural y familiar.

Estas contribuciones son valiosas porque el análisis de una empresa sin la perspectiva de género sólo hubiera permitido conocer la estructura, productividad y el crecimiento económico de la empresa. El hacer trabajos que den cuenta de la importancia del factor humano permite además de conocer la conducta del personal en el ambiente de trabajo nos permite profundizar en sus relaciones personales y familiares lo que redundará en mejoras tanto para ellas (clima laboral, aumento en prestaciones y derechos como trabajadoras) como para la empresa (mayores ganancias e identificar las áreas de oportunidad).

Fuentes consultadas.

- ♦ Abramo, L. y Todaro, R.
(1998). "Género y trabajo en las decisiones empresariales". Género, Tecnología e Trabajo, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ALAST, São Paulo, año 4, n. 7, (p. 77-96).
- ♦ Acedo, L. y Bejarano, M
(2014). Cuerpo y violencia: regulación del aborto como dispositivo de control de las mujeres. Ponencia presentada en el Primer foro sobre derechos humanos en Sonora, Hermosillo.
- ♦ Adler, A.
(1949). Social interest: A. challenge to mankind. London: Faber & Eaber.
- ♦ Agarwal B.
(1997). "Environmental action: gender equity and women's participation" Development and Change (28) (pp.1-43).

(1999). Negociaciones y relaciones de género: dentro y fuera de la unidad doméstica. Historia Agraria (17), (pp.13-58).
- ♦ Agut S.
(2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. Apuntes de Psicología, Vol 25, número 2, págs. 201-214. Disponible en línea: http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
- ♦ Alberti, P.
(1996). "La identidad de género y etnia. Un modelo de análisis". Revista Nueva Antropología. México: UNAM, CONACULTA, INAH. núm. 5 (pp. 105-130).
- ♦ Álvarez, L.
(2004). La sociedad civil en la Ciudad de México. Actores sociales, oportunidades, políticas y esferas públicas (p 97). México: Colección Alternativas.
- ♦ Álvarez, S. y Meyer, G.
(1998). Why do women become entrepreneurs?, Frontiers of Entrepreneurship Research.
- ♦ Amozorrutia, J.
(2012). Las Mujeres como factor clave en las organizaciones Ed. Great Place to Work, México.
- ♦ Ariza, M. y De Oliveira, O.
(2002). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres, en Urrutia, Elena [coord.], Estudios sobre las mujeres y relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, México: El Colegio de México.
- ♦ Babb, F.
(1990). "Women and work in Latin America" en Latin American Research Review, Vol. 25, N° 2.
- ♦ Baker, T. y Aldag, R.
(2003): Gender and entrepreneurial opportunity evaluation», Frontiers of Entrepreneurship Research.

- ♦ Baldwin, D.
(1997). "The concept of security". *Review of International Studies*. Vol. 23. No. 1 (pp. 5-26).
- ♦ Batliwala, S.
(1997). "El significado del empoderamiento de las mujeres de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción". Magdalena León, (comp.) *Poder y empoderamiento de las mujeres*. TM editores: Colombia, (pp. 187-211).
- ♦ Beauchamp TL, Mc Cullough LB. *Medical Ethics*,
(1987). *The moral responsibilities of Physicians*. Prentice-Hall; 1984. Edición en castellano: *Ética Médica. Las responsabilidades morales de los médicos*. Barcelona: Labor; 1987.
- ♦ Belso, J.
(2003): *Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 41: (pp.15-38).
- ♦ Benería, L. y Roldán, M.
(1987). *The crossroads of class and gender. Industrial homework, subcontracting and household dynamics in Mexico City* (Chicago: University of Chicago Press).
- ♦ Bersing, D.
(2000). *Autoestima para mujeres*. México: Alfa Omega
- ♦ Birgín H.
(1995). (comp.) *Acción pública y sociedad*. Buenos Aires: CEADEL/Feminaria.
- ♦ Blumberg, R.
(2005). "Women's Economic Empowerment as the 'Magic Potion' of Development". Ponencia presentada en la 100th annual Meeting of the American Sociological Association, Filadelfia.
- ♦ Bourdieu, P.
(2000). *La dominación masculina*, Barcelona: Anagrama. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) (2006), *Acciones de gobierno para el desarrollo integral de los pueblos indígenas*, México: CDI.
- ♦ Bornstein, R.
(1992). *The dependent personality: Developmental, social, and clinical perspectives*. *Psychological Bulletin*, 112(1), 3.
- ♦ Boserup, E.
(1970). *Women's Role in Economic Development*, St. Martin's Press, Nueva York. Trad. cast.: *La mujer y el desarrollo económico*, Minerva, Madrid, 1993.
- ♦ Branden, N.
(1997^a). *El poder de la autoestima*. México: Paidós.

(2001). *La Psicología de la autoestima*. México: Paidós.
- ♦ Bruin, A., Brush, C., y Welter, F.
(2006). Introduction to the special issue: Towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 30(5), (pp. 585-593).

- ♦ Brush, C., De Bruin, A. y Welter, F
(2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 1, no 1, (pp. 8-24).
- ♦ Calero J.
(2000). Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. *Rev. Cubana Endocrinol* 2000; 11 (3): 192-8.
- ♦ Cárdenas, M.
(2009). "Mujeres emprendedoras y los beneficios del desarrollo sustentable en proyectos de inversión", *Revista Ostara*, Universidad Autónoma de Aguascalientes, núm. 1 y 2, época 1, (pp. 119-120).
- ♦ Carter, S. y Weeks, J.
(2002). Special issue: gender and business ownership: international perspective on theory and practice», *Entrepreneurship and Innovation*, vol. 3 N° 2: 81-82.
- ♦ Casas, J., Repullo, J. y Campos, C.
(2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) *Atención Primaria*; 31(8):527-38, Consultado en febrero 2016. Disponible en <http://external.doyma.es/pdf/27/27v31n08a13047738pdf001.pdf>
- ♦ Casares, M.
(2006). *Antropología del Género: Culturas, mitos y estereotipos sexuales*, Madrid: Ediciones Catedra (p 344).
- ♦ Casique, I.
(2003), "Multiplicidad del vínculo entre el empoderamiento de la mujer y la violencia de género", en III Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población. Cambio demográfico en Venezuela: Oportunidades y Retos para las Políticas Públicas. Consultado el 20 de septiembre de 2015. Disponible en: http://200.2.12.143/iies/bases/iies/texto/CASIQUE_IR_2008.PDF .pdf

(2008). "El complejo vínculo entre empoderamiento de la mujer y violencia de género", *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, México: CRIMUNAM, (pp. 231-259).
- ♦ Castelgandolfo: Vatican.va,
(1981). *Visita pastoral a la parroquia de Santo Tomás de Villanueva homilía del santo padre Juan Pablo II*, Castelgandolfo domingo XXVIII. Copyright 1981 - librería Editrice vaticana.
- ♦ Chant, S.
(1991). *Women and survival in Mexican Cities. Perspectives on gender, labour markets and low-income households* (Manchester: Manchester University Press).
- ♦ Consejo Económico y Social de las naciones unidas (ESCOSO)
(2006). Integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género: la violencia contra la mujer Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ert,rk
- ♦ Contreras, R.
(2013). *Violencia económica: arma de dominación machista*, Guadalajara, Jalisco revistasoymujer.eu. Consultada el 20abril del 2016. Disponible en <http://www.informador.com.mx/suplementos/2013/471413/6/violencia-economica-arma-de-dominacion-machista.htm>

- ♦ Coria, C.
(1991). El dinero en la pareja, Editorial Páidos, México (p. 19).
- ♦ Creswell, John W.
(1998). Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions. Thousand Oaks, California: Sage
- ♦ Darwkins, R.
(1976).El gen egoísta, Barcelona: Labor, 1979.
- ♦ Deere, C.
(1977). “Changing relations of production and peruvian peasant women’s work” en Latin American Perspectives, N° 4.
- ♦ Denzin, N. y Lincoln, Y.
(1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. K. Denzin N K & Y. S. Lincoln (eds), Handbook of Qualitative Research, pp. 1-17. London
- ♦ Díaz, E.
(2010). Situación del trabajo en casas particulares. Hacia el reconocimiento de los derechos laborales. Argentina: Centro de Estudios Mujeres y trabajo.
- ♦ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo(ENOE),
(2013). Estudio de las mujeres emprendedoras en México, con datos del INEGI y publicadas por CNN Expansión.
- ♦ Englad, p. y Kilburne, B.
(1990). Markets, marriages, and other mates: The problem of power", en R. Friedman y A F. Robertson(comps.): Beyondthe market: Rethinking economy and society, Nueva York, Aldinede Gruyter.
- ♦ Echeburua et al.
(1997).Repercusiones psicopatológicas de la violencia doméstica en la mujer: un estudio descriptivo», Revista de Psicopatología [a y Psicología Clínica, vol. 2.
- ♦ (FAO) Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
(1999). Programa Árboles, Bosques y Comunidades Rurales (FTPP/FAO) y CODERSA. Segunda edición, Guatemala.
- ♦ Flick, U.
(2004); “Estrategias de muestreo”. Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata. Capítulo VII.
- ♦ Foucault, M.
(1974). Diálogo sobre el poder y otras conversaciones. Madrid: Alianza
- ♦ Fuentes, M.
(2006). Mujeres emprendedoras: capacidades distintivas y desempeño empresarial, en Perspectivas del Sistema Financiero, N° 86, (pp. 49-59).
- ♦ Fujii, G. y Santos M.
(2004). El Trabajo en un mundo globalizado, Madrid: Pirámide.

- ♦ Fundación –Mujeres
(2008). Guía de buenas prácticas de las empresas de Fuenlabrada en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Concejalía de la mujer y Ayuntamiento de Fuenlabrada.
- ♦ Gálvez, T.
(2001). Aspectos económicos de la inequidad de género. CEPAL - Serie Mujer y desarrollo No. 35, Santiago de Chile, (p. 8).
- ♦ García, M.
(2011). La participación de la mujer mexicana en el consejo de administración y puestos. *Anáhuac Journal* 11(1). (Pp.29-48).
- ♦ García, M. y Morrffe, I.
(2005). Sobre el liderazgo femenino y el enfoque de género en la construcción. *Folleto gerenciales* 9(8), (pp. 39-49).
- ♦ García, L.
(2015): "El papel de la mujer en el desarrollo de México", *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, n. 27. (enero-marzo 2015). Consultado el 8 de Abril de 2016. Disponible: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/01/mujer.html>
- ♦ García, B. y Oliveira, O.
(1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México* (México DF: El Colegio de México).

(2007), "Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada", en *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- ♦ Geisler, G.
(1993). "Silences Speak Louder than Claims. Gender, Household and Agricultural Development in South Africa", *World Development*, vol. 21, núm. 12, (pp. 1965-1980).
- ♦ Gill, H., Boies, K., Finegan, J. y McNally, J.
(2005). Antecedents of trust: Establishing a boundary condition for the relation between propensity to trust and intention to trust. *Journal of Business and Psychology*, 19, (pp. 287-302).
- ♦ Gisbert, M. y Alarcón, M. (Dir. y Coord)
(2007), *El rol de la mujer en los sectores tradicionales del calzado y del juguete*, Ed. Universidad Miguel Hernández, Elche.
- ♦ Goicolea, I.
(2009): *Embarazos en la adolescencia en la Amazonía de Ecuador: explorando la salud sexual y reproductiva de las adolescentes desde un enfoque de derecho y género*. Universidad de Umea, Suecia.
- ♦ Gómez, I. y Álvarez, A.
(2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9, (pp.89-106.) Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>.
- ♦ Gómez, M.
(2006) *Introducción a la metodología de la investigación científica*, 1ª edición, Córdoba, ed. Brujas.

- ♦ González de la Rocha, M.
(1989). “Crisis, economía doméstica y trabajo femenino en Guadalajara” en Oliveira, Orlandina de (coord.) Trabajo, poder y sexualidad (México DF: Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer-El Colegio de México).
- ♦ Graciarena, J.
(1975). “Notas sobre el problema de la desigualdad sexual en sociedades de clases” en Mujeres en América Latina. Aportes para una discusión (México DF: Fondo de Cultura Económica).
- ♦ Gramsci, A.
(1971). Selections from the Prison Notebooks. Compilado y traducido por Quintin Hoare y Geoffrey Nowell Smith. London: Lawrence y Wishart.
- ♦ Güezmes, A.
(2015). Representante de la ONU Mujeres en México. CNN MÉXICO. Consultado el 11 de Julio de 2015, disponible en, <http://mexico.cnn.com/nacional/2015/03/05/la-onu-lanza-campana-herforshemx-por-la-equidad-de-genero-en-mexico>.
- ♦ Hashemi, S., Schuler, S. y. Riley, A.
(1996). “Rural Credit Programs and Women’s Empowerment in Bangladesh”, en: World Development, volumen 24, núm.4, (pp.635-653).
- ♦ Heller, L.
(2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL. (pp. 12-13).
- ♦ Heintz, J.
(2006). “Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications”, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- ♦ Hendrick, C. & Hendrick, S.
(2000). Close Relationships. A Sourcebook. (p.p. 255-278). CA: Sage.
- ♦ Hidalgo, N.
(2002). Género, empoderamiento y microfinanzas. Un estudio de caso en el norte de México, México: Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado el 23 de Julio de 2015, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100852.pdf
- ♦ Hidalgo, N., Rodríguez, O. Morales, J. Suarez, B. y Zapata, E.
(2008). Promotoras: cambio y desarrollo local, SEDESOL. Ciudad de México.
- ♦ Honneth, A.
(2005): “La herencia de la Dialéctica de la Ilustración. Entrevista con Axel Honneth”, Revista Internacional de Filosofía Política, 26, pp. 107-128.

(2010): “Reconocimiento y criterios normativos. Entrevista a Axel Honneth”, Andamios, (7) 13, pp.323-334.
- ♦ Howald, F.
(2001). Obstáculos al desarrollo de las PyMES causadas por el estado. Chile: McGraw-Hill, (p. 8).

- ♦ Hurtado, I. y Toro, J.
(1998). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Segunda edición. Valencia, Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo.
- ♦ INEGI
(2010) Pagina del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Censo de Población y Vivienda, México
- ♦ Instituto Nacional de las Mujeres, (INMUJERES)
(2014). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2015
- ♦ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)
(2015). Encuesta Intercensal de hogares.
- ♦ IPADE; El Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD)
(2006). Consultado en Abril 2016. Disponible en <http://www.ipade.mx/centros-de-investigacion-del-ipade/Pages/talento-femenino-en-la-alta-direccion-en-mexico.aspx>
- ♦ Kabeer, N.
(1998). Realidades trastocadas, las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo, Universidad Nacional Autónoma de México, México: Paidós.
(1999). Las condiciones y consecuencias de la elección: reflexiones sobre la medición del empoderamiento de las mujeres, documento de trabajo de UNRISD no. 108.
- ♦ Kishor, S.
(2000). Women's Empowerment and Contraceptive use in Egypt. Paper presented at the Annual Meeting of the population of American, New York, (pp. 24-27).
- ♦ Lagarde, M.
(1990). Identidad Femenina, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1990, CIDHAL (Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina, A. C. – México

(1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Cuadernos inacabados. España: Horas y Horas, (p. 244).

(2000). Claves feministas para la mejora de la autoestima, Madrid: Horas y Horas.
- ♦ Lagarde, M. y de los Rios.
(2012). Proyecto Equal I.O Metal. Agrupación para la igualdad en el metal. Cuaderno 1: Vías para el empoderamiento de las mujeres.
- ♦ Lailson, S.
(1990) “Las obreras en sus hogares” en De la Peña, Guillermo et al. (comps.) Crisis, conflicto y sobrevivencia (Guadalajara: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social Universidad de Guadalajara).
- ♦ Langowitz, N. y Minniti, M.
(2007). The Entrepreneurial Propensity of Women, Entrepreneurship Theory & Practice, vol. 31, nº 3, pp. 341-364.

- ♦ León, M.
(1982). *Sociedad, subordinación y feminismo* (Bogotá: Asociación Colombiana para el Estudio de la Población).
- (1997). “El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo”, en León, Magdalena (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Colombia: Tercer (p. 2017).
- ♦ Ley federal del trabajo, (LFT)
(1970). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 texto vigente última reforma publicada DOF 12-06-2015.
- ♦ Limone, F.
(2003). Una aproximación teórica a la comprensión del machismo. *Encuentros en Psicología Social*, 1 (4), 220-223.
- ♦ Loría, C.
(1997). *Mujeres y hombres en la escuela y la familia. Estereotipos y perspectiva de género. Guías para talleres breves*, SEP/Comisión Nacional de la Mujer, México, 1997.
- ♦ Lukes, S.
(1974). *Power: a Radical View*, Londres: McMillan.
- ♦ Malach Pines, A., Lerner, M., & Schwarts, D.
(2010). Gender differences in entrepreneurship: Equality, Diversity and Inclusion in times of global crisis. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29 (2), (pp.186-198).
- ♦ Martínez, B. y Díaz, R.
(2005). *Metodologías de capacitación de género con mujeres rurales en México, 1990-2003*. México: Colegio de Postgraduados.
- ♦ Massolo, A.
(2005). *Género y Seguridad Ciudadana: el papel y reto de los gobiernos locales*. En Programa Hacia la construcción de una sociedad sin violencia, Seminario Permanente sobre Violencia, PNUD: El Salvador.
- ♦ Mayer, R., Davis, J., Schoorman, F.
(1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. 20: 709-34.
- ♦ Mendoza, M; Chapulín,
(2015). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca - México. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 24 (pp.316-335). Consultado en 13 de Febrero de 2016. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180738583007>
- ♦ Minello, M.
(1999). A modo de silabario para entender a Michel Foucault, *El Colegio de México*, México (p. 153).
- ♦ Morgade, G.
(2011). *Toda educación es sexual. Hacia una educación sexuada justa*. La Crujía. Buenos Aires.

- ♦ Moser, C.
(1991). "La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en: Virginia Guzmán; Patricia Portocarrero; Virginia Vargas (comp.), Una nueva lectura: Género en el desarrollo. Lima: Flora Tristán, (pp. 55-124).

(1993). Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training, Routledge, Londres. Trad. cast.: Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, Práctica y Capacitación, Entre Mujeres. Lima: Flora Tristán.
- ♦ Murillo, J.
(2004). Técnicas de Recogidas de Datos I: Cuestionarios y Escalas de Actitudes. España: Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de Formación de Profesorado y Educación. (Edición Electrónica). Disponible: www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Metodos/Ap_Instrumentos.doc
- ♦ Nihlen, A.
(1992). Los maestros como investigadores cualitativos: reflexión y acción. Citado en Miranda, F. (2004). El impacto del turismo en el desarrollo de comunidades rural costeras: los casos de tambor y Moctezuma.(p.13).
- ♦ Orbach, S. y Eichenbaum, L.
(1988). Agridulce: El amor, al envidia y la competencia en la amistad entre mujeres, Grijalbo S.A., Barcelona, (p. 131).
- ♦ Organización Internacional del Trabajo (OIT).
(2001). Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Guía para el lector Santiago, Modulo 3; El Acceso a los Recursos Productivos, (pp. 1-5), consultado el 27 de Marzo, Disponible en http://white.lim.ilo.org/gpe//documentos/programa/lector/modulo_03.pdf.

(2004). Panorama Laboral: Informe, crecimiento económico, empleo, desempleo de jóvenes, mercado de trabajo, calidad del empleo, salario, protección social, creación de empleos, MERCOSUR, trabajo de menores, productividad, América Latina, Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (p 118).
- ♦ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

(2011). Equal opportunities for Women. París: Organization for Economic Coperacion and Development. Citado por Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2013). Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México. Junio 5, 2015, de IPADE Sitio web:

(2012). Las mujeres en la actividad empresarial y en los puestos de dirección. Informe OIT de septiembre 2012. Argentina. Consultado el 28 de Enero de 2015, disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_191151/lang--es/index.htm.
- ♦ Pizarro O. y Guerra M.
(2010). Rol de la Mujer en la Gran Empresa Un estudio del programa Chile Emprendedor. Consultado en Mayo 2016. Disponible en <http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf>
- ♦ Pérez, M. y Vázquez, V.
(2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. Convergencia, núm. 50, México: UAEM, (pp. 187-218). Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10511169008>.

- ♦ Portocarrero, P.
(1990). *Mujer en el desarrollo, balance y propuestas*, Flora Tristán, Lima, (pp. 50-66).
- ♦ Postel, E.
(1992). *The value of Women. Women's autonomy, population and policy trends*, documento presentado a la Reunión de expertos sobre Mujer y Población Gaborone Bostwana.
- ♦ Rodríguez, P.
(2013). *Inserción laboral femenina, motor de la transformación de México en los últimos 30 años*. Boletín UNAM-DGCS-147. Ciudad Universitaria.
- ♦ Rowlands, J.
(1997). "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo", en: Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Facultad de Ciencias Humanas. Colombia: Tercer Mundo editores, Colombia, (pp. 213-245).
- ♦ Sen, A. K.
(1990). "Gender and cooperative conflicts", en I. Tinker (comp.): *Persistent inequalities. Women and world development*, Nueva York, Oxford University Press. (Working Paper Series, núm. 18).
- ♦ Sierra, F.
(1998). *Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social*, en Galindo, J. (Coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.
- ♦ Schröder, C.
(2013). *Licenciada en Administración y Dirección de Empresas Dirección postal y teléfono: von-Ketteler-Str. 23, 52525 Heinsberg, Alemania, Tel.: +49151 24284628 Directora: Ana María Castillo Clavero, CEU de Organización de Empresas Institución: Universidad de Málaga Curso: Master en Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo Curso Académico: 2012/2013 Fecha: 13 de octubre de 2015*.
- ♦ Schuler, M.
(1997). *Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento*, en Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Colombia: T. M.
- ♦ Stotsky, J.
(2006b). "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey", IMF Working Paper 06/233 (Washington).
- ♦ Sweetman, C.
(1997). *Men and Masculinity*, Oxford: Oxfam.
- ♦ Taracena, R.
(2004). *El techo de cristal. Mujer Ejecutiva*. Octubre 2004. México, D.F.
- ♦ Taylor, S. y Bogdan, R.
(1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Ed. Paidós, España, 1992-Pág-100 -132

- ♦ Tiano, S.
(1992). *Patriarchy on the line: labor, gender and ideology in the Mexican maquila industry* (Philadelphia: Temple University Press).
- ♦ Tinker, Irene; Bramsen, Michele Bo y Buvinic, Mayra (eds.)
(1976). *Women and world development* (Nueva York: Praeger Publishers).
- ♦ Trejo, E.
(2004) "Mujer emprendedora en distintos contextos organizativos. Variables personales que mejoran la inserción de la mujer al autoempleo y al trabajo creativo." Centro Secretariado de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid.
- ♦ Troncoso, E. y Tinoco, R.
(2001). *Nuestro trabajo de mujeres así tiene que ser...*, Chiapas, México: Centro de Investigaciones en Salud A.C.
- ♦ Valdés, M. y Pascaut, Y.
(2009). *Del enfoque mujer en desarrollo al enfoque género en desarrollo*. Cuba.
- ♦ Villa, M. y Sirvent, C.
(2009). Dependencia Afectiva y Género: Perfil Sintomático Diferencial en Dependientes Afectivos Españoles. *Interamerican Journal of Psychology*, 43, 230-240.
- ♦ Wieringa, E.
(1998) "Una reflexión sobre el poder y la medición del empoderamiento de género del PNUD", en Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, T. M. Editores, Santa Fé de Bogotá.
- ♦ White, S.
(1997), "Men, masculinities and the politics of development", in Sweetman, Caroline [ed.], *Men and Masculinity*, Oxford: Oxfam.
- ♦ Wolfers, A.
(1962). *Discord and Collaboration. Essays on International Politics*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- ♦ Young, K.,
(1988). *Gender and development: A relational approach*. Oxford: Oxford University Press.

(1995). *Planning Development With Women. Making a World of Difference*, MacMillan Education, London, LTD.

(1997). "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación", en León, M. (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo, pp. 99-118.
- ♦ Zamudio J. y Núñez M.
(2011). *Género, Inequidad y Medición*. México: UAEMex, (pp. 24-28).
- ♦ Zapata, E., Mercado, M. y López, B.
(1994). *Mujeres rurales ante el nuevo milenio. Desde la teoría del desarrollo rural hacia la concepción del género en el desarrollo*. México: Colegio de Postgraduados, (pp. 31-127).

- ♦ Zapata, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P. y Mercado, M.
(2002). Las mujeres y el poder: contra el patriarcado y la pobreza. México: Plaza y Valdés y Colegio de Postgraduados.
- ♦ Zapata E., Vázquez, V., Alberti, P., Pérez, E., López, J., Flores, A., Hidalgo, N. y Garza, L.
(2004). Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales: Las cajas de ahorro y crédito en México. Colegio de Posgraduados, FINAFIM y Plaza y Valdés. México. (pp. 54-55).
- ♦ Zúñiga, D.
(2005). La política de Fox, totalmente ajena al desarrollo estabilizador. La Jornada. (p.24).

Anexos

1. Entrevista.

(Anexo 1)

Nombre
Edad
Estado civil
No hijos
Puesto
Dimensión Personal.
1. ¿Qué significa para usted ser mujer, le gusta, le disgusta, lo ve como una ventaja o desventaja?
2. ¿Cuándo comenzó a sentirse mujer y por qué?
3. ¿Cuál es su formación académica?
4. ¿Cuál es la razón por la que decidió comenzar a trabajar?
5. ¿Qué opina de que las mujeres realizan actividades fuera del hogar?
6. ¿Considera que trabajar le permite tener más amistades y relaciones personales?
7. ¿Cómo le beneficia contar con amistades relacionadas con su trabajo y por qué?
8. ¿Qué habilidades ha desarrollado o adquirido al trabajar en esta empresa? ¿Para qué le han servido?
9. ¿Qué significa para usted trabajar en esta empresa?
10. ¿Cómo se siente al ser una persona que trabaja?
11. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en esta empresa?
12. ¿Cómo fue el proceso por el que atravesó para llegar al puesto que actualmente ocupa?
13. ¿Recuerda algún momento en el cual algún hombre en la empresa le haya hecho sentir inferior por ser mujer?, ¿quién y por qué?
14. ¿Tuvo algún problema con su pareja o sus padres cuando empezó a trabajar en la empresa?, ¿cuáles?, ¿cómo los resolvió?
15. La inserción en el ámbito laboral, es un proceso de cambios para las mujeres. ¿Cómo considera usted ese proceso personal, cree que fue sencillo o difícil, por el hecho de ser mujer?
16. ¿Le parece justo o qué opina respecto a que las tareas domésticas son encasilladas a las mujeres?
Dimensión Colectiva.
1. ¿Qué apoyo recibió de la empresa para ocupar este puesto en esta área? ¿Quién la apoyo?

2. ¿Cómo es la convivencia de trabajo de usted hacia sus compañeros (mujeres y hombres) y viceversa, existen problemas?
3. ¿Qué impedimentos existieron para situarse en el puesto que actualmente desempeña?
4. ¿Considera que los puestos asignados a las mujeres que laboran en esta empresa son asignados por que son fáciles o de menor esfuerzo y capacidad o están diseñadas sin tomar en cuenta el género?
5. ¿Qué opina del trabajo en equipo, sabe trabajar en equipo, le gusta? ¿Con quién trabaja mejor con mujeres o con hombres?
6. ¿Recuerda a alguna mujer de la empresa que le haya impresionado por su buen trabajo y por el compromiso con su organización? ¿Cómo cree que ha influido esta mujer en su vida?
7. ¿Alguna decisión de la organización le ha afectado positiva o negativamente a usted? ¿Cuál ha sido y en qué le afectó?
8. ¿Han tenido al interior del grupo de trabajo algún tipo de problema? ¿Y cómo lo han resuelto?
9. ¿Cree entonces qué han aprendido a manejar los problemas al interior del grupo? ¿Recibieron alguna capacitación para manejarlos?
10. ¿Ha percibido que no es tomada en cuenta para tomar decisiones dentro de su grupo, en específico en decisiones que afecten las funciones que desempeña usted? ¿Por qué?
11. ¿Cómo intervino la sociedad en el proceso de su desarrollo de formación?
12. ¿Tiene problemas con la comunidad, por el hecho de salir a trabajar?
13. ¿Cómo la ven las mujeres de su comunidad y de su familia?

Nivel relaciones cercanas.

1. ¿Ha escuchado hablar de los “derechos de las mujeres”? ¿Dónde escucho hablar de ellos?
2. ¿Qué derechos cree que tenemos las mujeres?
3. ¿Piensa que hombres y mujeres deberían tener los mismos derechos? ¿Por qué?
4. ¿En qué aspectos deberíamos tener las mismas oportunidades y en cuáles no?
5. ¿Comparte sus problemas con algunas mujeres?
6. ¿Esto es importante para usted? ¿Por qué?
7. ¿Cómo la apoya su familia para usted cumpla sus responsabilidades y horarios en el trabajo?

8. Con el cargo que tiene ¿cómo es su relación con su familia, cambió, no cambió, existió algún beneficio o por el contrario perjudico la convivencia?
9. Los hombres que viven en su hogar le ayudan con labores domésticas.
10. ¿Alguna vez, algún hombre de su casa le ha tratado mal o la hecho sentir inferior porque es mujer?
11. ¿Su pareja consume bebidas alcohólicas? ¿Ha tenido algún incidente desagradable cuando él ha estado en estado de ebriedad? ¿Cómo es el trato de esta persona hacia usted?
12. ¿Le ha pasado que ellos le han dicho que tiene que obedecerles porque es mujer? ¿Cómo se ha sentido con esto?
13. Platíqueme qué actividades realiza en su hogar, alguien le ayuda, paga por ese trabajo o recibe ayuda de su pareja e hijos u otras personas.
14. ¿Ha sufrido de reproches por parte de los integrantes de su familia por laborar, en específico quien o quienes? ¿se siente usted culpable por trabajar?
15. ¿Qué obstáculos se le presentan al ser Madre-esposa- hija- ama de casa-empleada-jefa de familia, etcétera?
16. ¿Qué aprendizaje ha tenido, al realizar esta doble labor (reproductiva-productiva)?
17. ¿Participar en el ámbito laboral ha hecho que cambie su forma de tratar a la gente cercana a usted? ¿Y la forma en cómo la trata esta gente a usted?

Empoderamiento.

1. Se considera una mujer autónoma ¿Por qué?
2. ¿Ahora puede decidir cómo ocupar su tiempo?
3. ¿Le ha sido posible aumentar su autorespeto y el respeto que le tienen otras personas?
4. Aparte de trabajar en esta empresa, y sus labores domésticas, realiza alguna otra actividad. ¿Cuál y por qué?
5. Se siente bien con usted misma y satisfecha con lo que ha realizado ¿Por qué?
6. ¿Qué cree que le hace falta por realizar?
7. ¿Qué aspectos de su vida cambiaron?
8. ¿Qué resultados ha obtenido de este proceso de desarrollo personal?

9. ¿Qué es lo que le motiva, para ampliar su preparación?
10. ¿Cree que tiene más habilidad para relacionarse con otras personas fuera de su casa?
11. ¿Siente más confianza en usted misma? ¿En qué se da cuenta?
12. ¿Cree que la comunidad o algunas personas dentro o fuera de la comunidad reconocen los esfuerzos que realiza usted?
13. ¿Cómo se considera usted (en diversos aspectos)? (fuerte, débil, sabe tomar decisiones)
salud, arreglo personal, apariencia física, decisión en el uso de sus ingresos, vivir sin violencia,
esparcimiento – qué le gusta hacer más y si lo hace-
14. ¿Cómo se proyecta en 5 años (casada, soltera, con hijos, trabajando, en cas)?.
15. Le gustaría emprender un proyecto o negocio ¿Cuál sería, porque y que le ha detenido?

Entrevista para la emprendedora.

(Anexo 2)

Preguntas adicionales para la emprendedora y su hija.

1. ¿Cómo surge la idea de crear esta empresa?
2. ¿Cómo surgió el nombre de Proveedora?
3. ¿Cómo fue el inicio de este proyecto?
4. ¿Qué apoyos recibió y de parte de quién?
5. ¿Qué dificultades o impedimentos se presentaron para el desarrollo de la empresa?
6. ¿Cómo realizaban sus actividades?
7. ¿Cómo fue que la empresa se situó en estas instalaciones?
8. ¿Cómo surge esa idea de crecer? (tener varias empresa)
9. ¿Por qué juntar todas estas empresas después de varios años de independencia?
10. ¿Quién o quienes familiares conforman la empresa?
11. ¿Qué cambios tuvo en su vida personal?

12. ¿Cómo reaccionó su familia cuando se enteraron de su proyecto?
13. ¿Los benefició?, ¿en qué aspectos?
14. ¿Quién es el creador de los productos innovadores?
15. ¿Qué consecuencias le produjo el exceso de trabajo?
16. ¿Qué cambios sucedieron en su vida familiar?
17. ¿Cómo reaccionan sus hijos ante padres empresarios?
18. ¿fue fácil para usted delegar responsabilidades?
19. ¿Cómo maneja las situaciones de problemática por el grado de autoridad que usted tiene?
20. ¿Cómo eligen a su personal?
21. ¿Cómo es la relación con su personal?, ¿cómo resuelve los conflictos con su personal?
22. ¿Qué cambios han sufrido en la empresa?
23. ¿Cómo se siente de ser empresaria?

2. Cuestionario
(Anexo3)

Empoderamiento de las mujeres emprendedoras.

Con su previo consentimiento, me permito aplicar la siguiente serie de preguntas, característica por poseer respuestas de incisos múltiples, para facilitar su comprensión. Los datos personales y las respuestas proporcionadas por usted, se encontraran protegidas y bajo el resguardo del aplicador, únicamente se hará uso para extraer datos en cifras numéricas, sin poner en riesgo la integridad de cada una de las participantes.

INDICACIONES: Señale con una X en la casilla correspondiente, según sea la elección de su respuesta, o si es caso escriba lo que se le indica si se le pide especifique su respuesta.

Folio:	
Fecha:	Hora:

1. ¿Podría indicarme su edad?				
2. Estado civil				
3. ¿Cuál es su nivel de estudios?				
1) Sin alfabetización	2) Primaria	3) Secundaria	4) Preparatoria o bachillerato	5) Universitarios y/o superiores.
4. ¿Cuál es su estado civil actualmente?				
1) Casada		2) Unión libre		3) Divorciada o separada
4) Viuda		5) Noviazgo		6) Soltera
5. ¿Tiene usted hijos o (as)?				
1) Si (continuar con la siguiente pregunta)			2) No (pasar a la pregunta numero 8)	
6. ¿Cuántos hijos tiene usted?				
7. ¿Qué edades tienen sus hijos? Ordene de mayor a menor e indicar si es mujer u hombre (uno por cada casilla) M= mujer, H= Hombre.				
1) M H	2) M H	3) M H	4) M H	5) M H
6) M H	7) M H	8) M H	9) M H	10) M H
8. ¿Con que personas se encuentra residiendo actualmente? Puede señal más de una respuesta				
1) Cónyuge / pareja		2) Hijo	3) Hija	4) Yerno
6) Padre	7) Madre	8) Suegro / a	9) Otros familiares (especifique)	10) Amigas /os
11) Otras personas sin vínculo familiar (especifique)				
9. Describa su estructura familiar con las que convive en su domicilio habitual, integrándose usted.				
1) Integrante (parentesco, con usted)		2) Genero		3) Actividad económica
		Mujer	Hombre	4) Ingreso económico mensual
1.				1. trabajo asalariado, 2. trabo doméstico, 3. comercio 4. estudiante
				1. menor de \$ 2,000 2. entre \$2,001 -\$4,000 3. entre \$4,001 - \$6,000 4. mayor de \$6,000

2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
10. ¿Qué puesto desempeña actualmente en esta empresa?													
11. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando esta función?													
12. ¿Tiene usted a personas a su cargo?(es usted jefa de departamentos, área, supervisora o equivalente.													
1) Si				2) No									
13. De acuerdo con su formación, considera que el puesto que ocupa actualmente se encuentra ...													
1) Estar por debajo de su formación			2) Es el adecuado, con respecto a su formación.		3) Está por encima de su formación								
14. ¿Cuál es la razón por la cual usted se adentró al ámbito laboral? Señale solo una respuesta.													
1) Por aplicar sus conocimientos		2) Por lograr tener mayor autonomía personal (no depender de nadie)		3) Por que no tiene claro lo que quiere hacer		4) Porque requiere aportar a los ingresos del hogar.							
5) Para tener mayor capacidad económica		6) Para tener un espacio propio de relaciones y aprendizaje			7) Otras situaciones. (Especifique).								
15. ¿Quién o quienes aportan los ingresos económicos del hogar?													
1) Usted (mujer encuestada)		2) Conyugue / pareja		3) Madre		4) Padre							
5) hijo		6) hija		7) otro familiar (especifique)		8) Usted y otros.							
16. ¿Cómo determina su aportación de su ingreso a la unidad familiar?													
1) Es el principal		2) Es igual al de otros existentes			3) No es el principal								
17. ¿En qué gasta su dinero?													
1) En gastos personales (vestimenta y calzado)		2) Manutención del hogar e hijos		3) Aporta un porcentaje a gastos del hogar		4) Otro (Especifique)							
18. ¿Cuenta con algún bien propio?													
1) Casa		2) Terreno		3) Negocio		4) Auto							
						5) Otro (especifique)							
19. ¿Quién o quiénes son las personas de su hogar que deciden sobre...													
		Conyugue/ pareja	Padre	Madre	Hijo (os)	Hija (as)	Usted	Otro (especifique)					
1) Compras diarias (Gastos ordinarios)													
2) Gastos extraordinarios (Viajes, compra de bienes muebles e inmuebles)													
3) Uso de ahorros													
4) Cómo y quién debe atender a las personas dependientes (Hijos, hijas, ancianos, discapacitados, etc.)													
20. ¿Qué problemas se le han presentan al laborar fuera de casa?													
1) Problemas de salud		2) Problemas familiares		3) Dedicación de tiempo extra laborar		4) Esfuerzo físico		5) Es mucho trabajo		6) No le causa ningún problema		Otro (especifique	
21. Tiene derecho a Seguro Social; (IMSS, ISSSTE)													
1) Si		2) No		3) Cual				4) Porque					
22. Acude a consulta medica													

1) Si con frecuencia			2) Rara vez			3) Nunca												
21. Cuando como mujer tiene algún problema de salud a donde acude, (puede señalar más de una respuesta).																		
1) Centro de salud		2) IMSS		3) ISSSTE		4) Clínica particular		5) Curandero		6) No acude a ninguno		7) Otro (especifique)						
22. Señale en qué lugares ha sufrido discriminación, por el hecho de ser mujer y con qué frecuencia(N=Nunca, A= A veces y S= Siempre)																		
1) Hogar			2) Escuela			3) Trabajo			4) Iglesia o centro religioso			5) Evento social			6) Otro (Especifique)			
N	A	S	N	A	S	N	A	S	N	A	S	N	A	S	N	A	S	
23. La han agredido verbalmente o golpeado o alguna otra acción que la haya hecho sentir maltratada o menospreciada, por ser mujer.																		
1) Si (quien o quienes)											2) No							
24. En relación a las siguientes actividades, especifique el grado de discriminación que ha recibido por ser mujer																		
											1) Siempre		2) Algunas veces		3) Nunca			
1) Al ingresar a la escuela																		
2) Durante las clases académicas																		
3) Al solicitar empleo																		
4) En el desempeño de actividades laborales																		
5) Al participar en eventos políticos																		
6) Al solicitar préstamos financieros																		
7) Al dirigir a un grupo de personas																		
8) Al dirigir un proyecto																		
9) Al coordinar un evento social																		
10) En la educación de sus hijos																		
11) Participación de un acto religioso																		
12) Al opinar, sugerir y quejarse, sobre diversas situaciones																		
13) Al elegir a un representante																		
25. Respecto a la siguiente serie de cuestiones, exprese el valor según su opinión.																		
											1) Totalmente de Acuerdo		2) De acuerdo		3) En desacuerdo		4) Totalmente en desacuerdo	
1) Las mujeres tienen las mismas condiciones laborales que los hombres																		
2) Las mujeres tiene las mismas oportunidades para cursar una carrera profesional																		
3) Las mujeres pueden formar una familia (tener hijos /as) y desarrollarse activamente en el ámbito laboral																		
4) La independencia económica propia, es de sus principales prioridades																		
5) Las mujeres tienen el mismo poder de decisión en el ámbito familiar-doméstico																		
6) Las mujeres tiene mismo poder de decisión en el ámbito laboral																		
7) Las mujeres que tienen un empleo son más autónomas a la hora de tomar decisiones que las que sólo trabajan en casa																		
8) Al tomar decisiones de manera más autónoma nos afecta el pensar más en "los otros" (personas que rodean su entorno) que en nosotras mismas.																		
9) Tener mayor o menor autonomía en las decisiones a tomar en la vida no depende de ser mujer u hombre																		
26. En una escala del 0 al 10, pondere la importancia que usted le otorga a los siguientes aspectos.																		

1) Mejorar sus condiciones laborales actuales.								
2) Mantener su actual nivel y estilo de vida.								
3) Conseguir un empleo acorde a su nivel de formación y estudios.								
4) Tener autonomía para tomar decisiones sobre cosa que afecten en su vida.								
5) Contar con más tiempo para sí misma.								
6) Tener más tiempo para aprender cosas nuevas. (Formación)								
7) Contar con más tiempo para convivir con su familia								
8) Tener más tiempo para estar con mis amigos/as								
9) Tener ingresos propios								
27. ¿Considera que actualmente en la sociedad, las mujeres son discriminada en términos generales?								
1) Si (puede decir porque)								
2) Si aunque ha disminuido es (puede decir en que o porque)								
3) No (puede decirnos porque)								
28. Se considera una persona autónoma, para poder decidir sobre los siguientes aspectos								
	1)siempre	2)Casi siempre	3)Algunas veces	4)nunca				
1) En las decisiones de pareja								
2) En tener o hacer nuevas amistades								
3) En gestiones de dinero								
4) En elecciones de que hacer en su tiempo libre								
5) En la expresión de propias opiniones, argumentos y sugerencias								
6) En mantener o cambiar sus actividades actuales (laboral)								
7) En el cuidado de sus hijos u otros familiares								
29. ¿Quién realiza las siguientes actividades en su hogar?								
	1) Usted	2) Pareja	3) Padre	4) Madre	5) Hijo	6) Hija	7) Paga a alguien	8) Otro (especifique)
1) Cocinar								
2) Barrer y trapear								
3) Lavar ropa								
4) Lavar trastos								
5) Mantenimiento y reparaciones pequeñas de la casa								
6) Reparaciones de aparatos eléctricos, puertas, ventanas y otros.								
7) Reparaciones mecánico-automotriz								
8) Cuidado de los menores, ancianos o discapacitados								
9) Apoyo en las tareas de sus hijos o hijas.								
10) Asistencia a reuniones o asambleas escolares de sus hijos o hijas.								

*Empoderamiento de las mujeres emprendedoras y trabajadoras
de Grupo Fitozoo de San Luis Huexotla, Texcoco, Estado de México.*